

A IMPORTÂNCIA DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO NAS EMPRESAS

Ângela de S Brasil¹

Juliana da Silva Rodrigues²

Maria Jose de Souza Faria²

Ulisses da Silva Rodrigues²

RESUMO

Em análise relacionada ao tema apresentado, nota-se que o recrutamento é essencial, pois apresenta as oportunidades pelas quais serão dadas ao mercado onde pessoas se beneficiarão e as empresas também, criando para a mesma, formas de soluções e direcionamento nos resultados em seus trabalhos. A seleção acontece para filtrar os perfis apresentados onde análise é cuidadosamente executada com a finalidade de encontrar o perfil que se encaixe adequadamente ao cargo proposto. No decorrer deste trabalho buscou-se mostrar as etapas de forma apropriada para que as empresas possam evitar altos índices de rotatividade gerados pela má contratação. A fundamentação bibliográfica é necessária, pois possibilita uma investigação dos conhecimentos autores renomados com o intuito de avaliar o desempenho de recrutamento e seleção nas organizações.

PALAVRAS-CHAVE

Avaliação; Mercado de Trabalho; Recrutamento e Seleção

INTRODUÇÃO

Há uma grande importância para as empresas na questão de recrutamento e seleção porque sendo utilizado de maneira correta proporcionará à organização mais sucesso ao integrarem colaboradores mais comprometidos com a empresa, ou seja colocando profissionais capacitados para ocuparem o cargo e que se esta ofertando através de oportunidades dada pelo mercado de trabalho em que resulta no recrutamento e na seleção. Isso acontece porque

AUTORES

1 Docente Esp. dos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Tecnologia em Gestão Financeira - AEMS

2 Discente do 4º ano do curso de Administração- AEMS

quando se cria no mercado muita oferta de trabalho funciona como uma corrente ligando recrutamento com a seleção que é a etapa que filtra os candidatos pretendidos a vaga.

A metodologia utilizada neste artigo foi à pesquisa bibliográfica, a partir de uma investigação exploratória a fim de colocar através do conhecimento dado pelos autores enfatizam a importância de um bom recrutamento e seleção para que nas empresas não ocorram tantas demissões e rotatividade do pessoal além do o absentéismo, teve como objetivo principal avaliarem as possíveis causas.

1. CONCEITO DE RECRUTAMENTO

Segundo Chiavenato (2010) o recrutamento é um adjacente de atividades projetadas para aproximar candidatos distintos para as empresas.

O recrutamento corresponde ao processo pelo qual a organização atrai candidatos no mercado de recursos humanos para abastecer seu processo seletivo. Na verdade, o recrutamento funciona com processo de comunicação: a organização divulga e oferece oportunidades de trabalho ao mercado de recursos humanos. (CHIAVENATO, 2010 ,p.114).

O processo de recrutamento auxilia na captação de mão-de-obra mais adequada à necessidade da empresa de forma a aproveitar de maneira mais adequada, e com possibilidades menores de erros na escolha de perfis esperados pela mesma. Ou seja, além de tempo, os custos podem ser reduzidos quando se faz as escolhas mais próximas da necessidade empresarial

1.1 TIPOS DE RECRUTAMENTO

Há duas situações em recrutamento que do ponto de vista pode ser externo e interno que abaixo serão abordados:

De acordo com Chiavenato (2010) o recrutamento externo opera sobre candidatos que estão no mercado de recursos humanos, portanto fora da organização, para submetê-los ao método de seleção de pessoal.

O recrutamento externo é visto pelas organizações, como alternativas eficazes que proporcionara um perfil adequado para o cargo proposto visando

às competências externas e acarretando conhecimentos e aptidões não existentes presentemente nas organizações.

Já o recrutamento interno esta focado em buscar performance internas para melhor aproveitá-las, aborda os atuais colaboradores da organização privilegiando os atuais indivíduos proporcionando melhores oportunidades no ambiente empresarial. CHIAVENATO (2010).

Logo a empresa pode contar com essas duas fontes de recrutamento para melhor adequação da sua necessidade. Caso a empresa não consiga com o processo interno, solucionar sua demanda, ela poderá recorrer à fonte externa, dando oportunidades às pessoas que por ventura estejam fora do mercado de trabalho.

1.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DO RECRUTAMENTO EXTERNO

Conforme Chiavenato (2010) o recrutamento externo apresenta vantagens que são:

- Indivíduos com habilidades e talentos diferentes e não existente na organização;
- Enriquece o fator humano, pelo surgimento de novos talentos e aptidões;
- Crescimento de capital intelectual ao adicionar novos conhecimentos e agilidades;
- Cria-se cultura organizacional mais abrangente e se restaura com novas perspectivas;
- Estimular a interação das empresas com mercado de recursos humano;
- Preconizado para enriquecer o capital intelectual.

De acordo com Chiavenato (2010) as desvantagens do recrutamento externo são:

- Motivação dos colaboradores atuais afetada negativamente;
- Os colaboradores atuais perdem um pouco da confiança na organização;
- Custos operacionais para aplicação de seleção em candidatos externos;
- Requer métodos para integração dos novos colaboradores para o quadro de funcionários já existente;

- É mas difícil, custoso, lento e inseguro que o recrutamento interno.

Dentro da administração sabe-se que é situacional a utilização de ferramentas para gerir, logo não seria diferente em relação ao recrutamento externo, ou seja, há vantagens e desvantagens que serão avaliadas e adaptadas a real necessidade momentânea da empresa.

1.2.1 Meios de recrutamento externo

Carvalho e Nascimento (2011) enfatizam os meios do recrutamento externo que abaixo serão listados:

Anúncios da imprensa (jornais, revistas e etc.);
Escolas e universidades;
Associações de classes e sindicatos;
Recomendações de empregados da empresa;
Agencia de emprego;
Arquivos de candidatos que se apresentaram à empresa anteriormente;
Mensagens em radio e TV;
Apresentação espontânea de candidatos;
Intercambio de empresa. (CARVALHO E NASCIMENTO, 2011, p 94)

Destaca Carvalho e Nascimento, (2011) que a escolha de um ou mais desses meios para recrutar candidatos do mercado externo depende de uma série de fatores entre os quais se destacam:

- a) Custo na operação
- b) Agilidade no atendimento e nos resultados; e
- c) Eficácia no trabalho prestado.

A organização precisa fazer uma análise que envolva os aspectos acima apresentados e busque a melhor alternativa para o momento de sua necessidade. Não é interessante para a mesma se houver um alto custo se o momento pedir contenção de despesas, tampouco é viável uma morosidade no processo caso necessite em caráter de urgência tempo hábil para preencher um posto de trabalho. Percebem-se a partir deste olhar mais critico que o processo de recrutamento é feito com planejamento prévio para adequação ideal.

1.2.2 Vantagens e desvantagens do recrutamento interno

Chiavenato (2010) esclarece que o recrutamento interno apresenta as seguintes vantagens:

- Aplicação das potencialidades humanas dentro da organização;
- Desenvolvimento de profissionais na organização motivados;
- Fidelidade dos indivíduos na organização;
- Estabilidade;
- Seleção pacífica e com melhor aproveitamento;
- Custos menores.

Coloca Chiavenato (2010) que o recrutamento interno possui as seguintes desvantagens:

- Dificuldade para novas opiniões, conhecimento e perspectivas;
- Sistema fechado de reciclagem contínua;
- Cultiva a cultura organizacional permanente;
- Promove tradicionalismo e beneficia a costume atual;
- Ideal para organizações mecânicas e burocráticas.

A partir do momento que a organização se preocupa em recrutar seus talentos internos, ao mesmo tempo em que ela acelera o processo, ela também oferece motivação já que demonstra interesse nos seus colaboradores fazendo com que os mesmos se sintam integrados e valorizados dentro do ambiente. Porém há algumas desvantagens que também precisam ser levadas em consideração como, por exemplo, a dificuldade de trazer conhecimentos e perspectivas que podem enriquecer a empresa, do ambiente externo.

1.2.3 Meios de recrutamento interno

Recomenda-se Carvalho e Nascimento (2011), os meios do recrutamento interno podem ser descritos da seguinte forma:

- a) Quadro de lembrete de pessoal notificando vagas previstas;
- b) Concessões internas dirigidas aos gerentes de unidades contendo lista de funcionários disponíveis para transferências, com particularização típica

individuais de cada empregado listado;

c) encontro com pessoal de categoria funcional, tais como, por exemplo: auxiliares de laboratórios, operadores de computador etc.; informando-os sobre as características das vagas em disponibilidade, como o próprio divulgar esse conhecimento fora da empresa, entre seus amigos e conhecidos; e

d) sendo possível, noticiar as vagas existentes em periódicos da empresa destinados a todos os funcionários.

Quando a empresa oferece possibilidades de mudança de cargo com o recrutamento interno divulgando através dos instrumentos descritos acima, os colaboradores podem buscar sempre a melhoria contínua visualizando possibilidades de mobilidade dentro da mesma, fazendo com que esses integrantes busquem novos conhecimentos. Nota-se que desencadeia um processo vantajoso tanto para a organização quanto para os membros que a compõe.

2. SELEÇÃO DE PESSOAL

Chiavenato (2010) destaca a seleção é o método de escolher os candidatos para o cargo proposto atingindo assim os critérios e posicionados disponíveis pela seleção.

“A seleção de pessoas funciona como uma espécie de filtro que permite que apenas algumas pessoas possam ingressar na organização”. (CHIAVENATO, 2010, p 133).

As vantagens conseguidas pelas empresas utilizando-se de seleção de pessoal podem ser vislumbradas em vários aspectos. Cabe destacar, por exemplo, a adequação do cargo com o perfil exigido para o mesmo, fazendo com que a empresa não tenha custos ocasionados com a rotatividade, custos esses que não ficam apenas relacionados a causas trabalhistas, mas principalmente pelo fato de atrapalhar na sua produtividade ocasionando os demais custos que envolvem uma organização produtiva.

2.1 PROCESSOS DE SELEÇÃO

Segundo Bohlander, Snell, Sherman (2009) a seleção é um método contínuo, a quantidade de etapas de seleção e suas seqüências iram modificar, não somente como organização, mas também com o tipo e o nível de cargos a

serem preenchidos. Nem todos os candidatos passarão por todas essas etapas. Alguns podem ser rejeitados após a entrevista preliminar; outros, depois de fazer os testes, e assim por diante.

As empresas usam diversos meios para obter informações sobre o candidato: preenchimento de formulários de solicitação de emprego, entrevistas, testes, exames médicos e investigações de sua formação. É fundamental que esteja com os padrões éticos aceitos, respeitando a privacidade e confidencialidade, bem como os requisitos legais. Todas as informações obtidas devem ser confiadas e válidas.

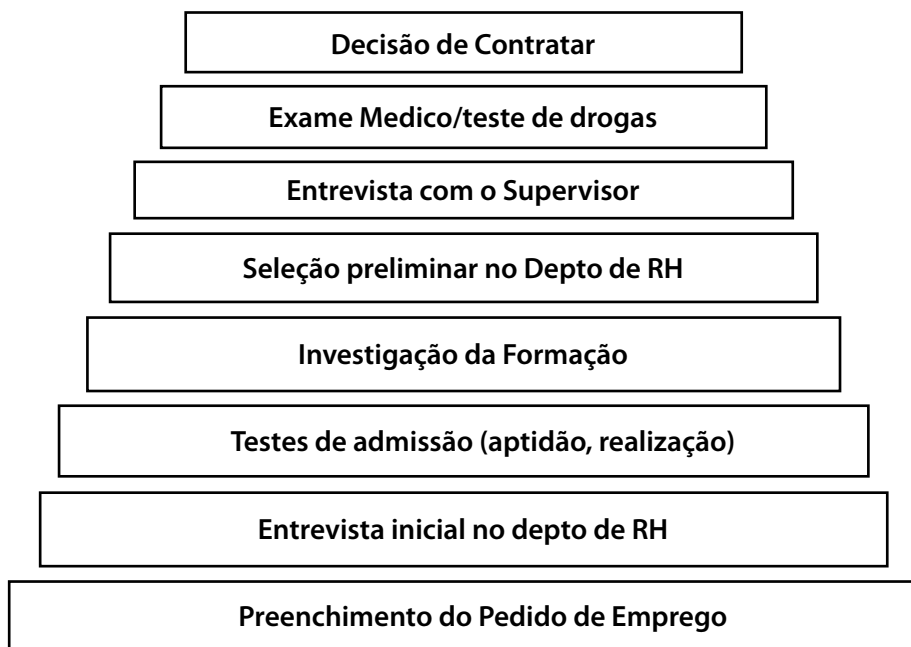


Figura 1: Etapas do processo de seleção.

FONTE: BOHLANGER, G. W, SNELL, S., SHERMAN, A. Administração de recursos humanos. São Paulo, Cengage Learning, 2009, p. 104.

De acordo com Pontes (2010) no processo de seleção é colocado de forma que se é constituído por etapas que tem como meta estabelecida a contratação de pessoas que passaram por recrutamento, mas não possuem padrão de posicionamento destas etapas sujeitas às diferenciações de acordo com cada

metodologia utilizada e estabelecida pela as empresa. Vejamos logo abaixo as etapas da seleção do pessoal:

A. Inicia-se por triagem com a finalidade de um primeiro contato com o candidato e também com análise do currículo apresentado para a verificação da adequação a vaga proposta e se o currículo possui os requisitos básicos para a seleção;

B. Em seguida são realizados testes para a verificação dos conhecimentos com avaliação do desempenho nos testes realizados, também são aplicados testes psicológicos para avaliá-la o comportamento do candidato e a possibilidade de como seria a interação de candidato ao ambiente de trabalho e também ao cargo que pretende adquirir;

C. Já na entrevista de seleção realizada pela área de recursos humanos tende a observar se o candidato possui as qualificações e quais suas pretensões rentes ao cargo que disputa a vaga, nesta etapa se restringe em selecionar apenas aquele que se aproximam ao máximo do cargo proposto geralmente se faz esta entrevista de dois a três candidatos;

D. Na entrevista técnica é tipo de teste para a averiguação dos conhecimentos que realmente estão relatados nos currículos se confirma nesta entrevista e também numa sucinta profundidade de verificação pondo a oportunidade de a empresa conhecer melhor o candidato, e também da empresa apresentar suas diretrizes e cultura;

E. No exame medico conhecido com atestado de saúde ocupacional neste exame medico admissional tem como objetivo assegurar as condições físicas e psíquicas do candidato a trabalhar e de permitir a orientação da real estado de saúde do candidato não havendo a hipótese de risco;

F. Na referencia do candidato as empresa busca referencias com família, amigos e empregadores anteriores sobre o candidato para saber de aspectos positivos se não há nada que desabone ou condutas dos candidatos livrando a empresa de futuras situações incômodas para toda a organização.

G. Por fim a admissão que a resposta positiva de todo o processo de seleção e o objetivo final obtido.

2.2 SELEÇÃO EXTERNA

Conforme Carvalho, Nascimento (2011) a seleção busca escolher os candidatos recrutados o que mais se enquadrar na qualificação inicial do recrutamento. Os procedimentos devem estar baseados em informações, análises avaliações e especificações dos cargos.

“A seleção externa é o processo de coletar e utilizar informações sobre os candidatos recrutados externamente para escolher qual deles receberão a proposta de emprego.” (MILKOVICH e BOUDREAU, 2008 p. 208).

Com a seleção externa permitirá a organização mais conteúdo de informações onde passara por seleção mais precisa que será necessária para a contratação no perfil em que a empresa busca para o preenchimento da vaga proposta.

2. MERCADO DE TRABALHO

Segundo Chiavenato (2010) o mercado de trabalho é combinado por ofertas que proporciona muitas oportunidades que são muito maiores do que a procura que acontece quando a oportunidade é escasso dificultado a o recrutamento e a seleção.

De acordo com Chiavenato(2010) existem fatores do mercado de trabalho que demonstra com o crescimento econômico que são:

Em oferta;

- Maiores investimento em recrutamento;
- Critérios flexíveis para seleção;
- Maiores investimento em treinamento;
- Salários atraentes;
- Recrutamento interno;

Em procura;

- Baixos investimentos em recrutamento;
- Critérios rígidos para seleção;
- Salários ofertados não atraentes;
- Condições de benefícios com mínimo investimento;
- Recrutamento Externo.

4. ROTATIVIDADE

Ressalta Fidelis e Banov (2007) que a rotatividade é a estável entrada e saída de pessoas nas empresas seja de forma espontânea ou não, isto coloca as organizações em situações onde os custos são altos gera se então muito desgaste tanto para as empresas como para os funcionários. Em permanência nas empresas a rotatividade pode ser positiva ou negativa que são relatadas conforme abaixo citadas:

- Positiva onde quando o funcionário que tenha um desempenho em suas atividades muito baixa, permite a organização em contratar outro que possa suprir as necessidades essenciais em capacitação e qualificação para o procedimento;
- Negativa quando a empresa perde funcionários bons e com grande capacitação por muitas das vezes estarem insatisfeitos e desestimulados com as organizações.

5. ABSENTEÍSMO

Para Fidelis e Banov (2007) o absenteísmo e quando o interesse dos funcionários se torna um dos fatores de insatisfação com a organização, isto são causado por faltas, atrasos injustificados e saídas antecipadas um dos motivos que podem citar são:

- Salários muito baixos;
- Poucos benefícios;
- Interesse no mercado de trabalho com procura de oferta;
- Relacionamento péssimo com a equipe de trabalho e chefes;
- Desestímulo com a profissão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer do trabalho percebeu-se que o recrutamento e seleção de pessoal são essenciais e que os procedimentos precisam ser utilizados de maneira correta.

Investigou-se ainda que sua importância proporcione à organização maior desempenho ao utilizar essas técnicas, pois a mesma poderá reunir pro-

fissionais com nível de conhecimento elevado e com experiência no mercado de trabalho agregando a empresa que o está recebendo vasta experiência para uma melhor produtividade.

Seja através de recrutamento interno ou externo, a adequação do perfil à necessidade da empresa é papel primordial para se diminuir custos e aumentar produtividade.

Observamos que a seleção é utilizada por etapas que por ser tão detalhadas permite que a contratação seja feita de forma assertiva levando a organização sucesso em adquirir profissionais capacidades aos cargos oferecidos.

Dentre neste contexto finalizamos que o recrutamento bem apurado juntamente com a seleção extremamente eficaz chegara a grandes resultados.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

BOHLANDER,George W; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. Administração de recursos humanos. 1. Ed. São Paulo: 2009.

CARVALHO, Antonio Vieira de;NASCIMENTO, Luiz Paulo do.Administração de recursos humanos: 1.ed.Cengage Learnig. São Paulo, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organização.3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

FIDELIS, Gilson Jose; BANOV, Márcia Regina. Gestão de recursos humanos: tradicional e estratégica. 2.ed.- São Paulo: Érica, 2007.

VERGARA, Silvia Vergara. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

PONTES, Benedito Rodrigues. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal .6 ed. São Paulo: Ltr, 2010.