

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição –
Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

A IMPORTÂNCIA DE UM BOM PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

BRUNA PIMENTA BENTO¹
DANIELLE SILVA DE OLIVEIRA²
LEANDRO MACHADO VIANA³
CLÁUDIA DE MOURA VASSÃO⁴
EDSON OLIVEIRA VIEIRA⁵

Resumo: A área de recrutamento e seleção de pessoas é de muita importância, para os profissionais ligados à gestão de pessoas. Esta área tem passado por algumas mudanças ocasionadas pela globalização e por alterações do contexto organizacional, onde se exige cada vez mais qualidade e eficiência por parte dos colaboradores, independente do porte da empresa. Essa percepção denota a grande importância do processo de recrutamento e seleção, pois proporciona que todas as pessoas tenham acesso às informações, facilitando assim o ingresso de candidatos que delas necessitem. Diante deste contexto, o presente artigo científico tem o propósito de evidenciar – a partir de uma revisão de literatura específica – a importância do recrutamento e seleção de pessoas nas empresas, expondo como principal objetivo a compreensão do processo de recrutamento e seleção dentro das organizações, bem como o levantamento do seu papel e importância neste processo. Para que fosse possível a realização deste estudo, foram realizadas pesquisas bibliográficas, relacionadas ao tema em questão, para um melhor entendimento e análise do processo de recrutamento e seleção e identificação de alguns pontos relevantes sobre tal assunto. As principais considerações teóricas sobre o tema abordado encontram-se expostas no corpo teórico e nas conclusões desta pesquisa, que evidencia que este estudo é de grande

¹ Aluno da Faculdade de Educação, Ciências e Letras Don Domênico.

² Aluna da Faculdade de Educação, Ciências e Letras Don Domênico.

³ Professor da Faculdade de Educação, Ciências e Letras Don Domênico. Mestre em Ecologia.

⁴ Professora da Faculdade de Educação, Ciências e Letras Don Domênico, Especialista em Gestão e Finanças Corporativas, Controladoria e Bacharel em Ciências Contábeis.

⁵ Professor da Faculdade de Educação, Ciências e Letras Don Domênico.

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição –
Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

importância às empresas e aos profissionais desta área organizacional.

Palavras-chave: Processo. Recrutamento e seção de pessoas. Organizações.

Abstract: The area of recruitment and selection of people is of paramount importance managers who do research on the subject, but also for professionals connected to people management. This area has undergone some changes caused by globalization and changes in the organizational context, which is increasingly demands more quality and efficiency on the part of employees, regardless of company size. This perception denotes the great importance of the recruitment and selection process, it provides that all people have access to information, thus facilitating the entry of candidates who need them. Given this context, this research paper aims to highlight – from a review of the literature – the importance of recruitment and selection of people in business, exposing the main objective understanding of the recruitment and selection process within organizations, and the lifting of their role and importance in this process. To enable it to carry out this study, library research related to the topic in question, for a better understanding and analysis of the process of recruitment and selection and identification of some relevant points on this subject were made. The main theoretical considerations about the subject are set out in the theoretical framework and the findings of this research, which shows that this study is of great importance to businesses and professionals in the organizational area.

Keywords: Process. Recruitment and people section. Organizations.

Introdução

Fazemos parte de um mundo repleto de mudanças que nos desafia a sempre sermos ágeis e criativos. Atualmente as empresas estão descobrindo que o maior potencial para o seu desenvolvimento no mercado reside nas perspectivas humanas. Com o grande avanço tecnológico e o grande fluxo de informações, surge a necessidade de pessoas qualificadas e capazes para compor a organização e dar vida as diversas empresas e enfrentar desafios, e isso só é possível através de um processo de recrutamento e seleção bem aplicado.

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição –
Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

Além do processo de recrutamento bem aplicado, as empresas precisam oferecer condições para que estas pessoas se desenvolvam e contribuam para o alcance dos objetivos organizacionais, uma forma é o treinamento de pessoas para que conheçam e desempenhem bem sua função na prática. Para manter estas pessoas motivadas é necessário o monitoramento destas técnicas de treinamento e oferecimento por parte da empresa de benefícios que satisfaça as necessidades básicas e os façam sentir seguros a permanecerem nesta.

Atualmente, a grande dificuldade de recrutar e selecionar pessoas qualificadas se dá pela falta de mão-de-obra qualificada para um mercado competitivo e exigente, em contrapartida as pessoas também buscam por empresas que ofereçam remuneração, benefícios e bem estar. Os objetivos dos sistemas de remuneração são motivar comportamentos produtivos e controlar os custos trabalhistas, ao mesmo tempo em que busca a satisfação das necessidades e do sentimento de justiça dos empregados. Além disso, o sistema de remuneração visa tornar as empresas mais competitivas e contínuo processo de atrair pessoas capacitadas para compor a organização.

Segundo Ribeiro (2005, p. 52), “recrutamento trata-se de um trabalho de pesquisa junto às fontes capazes de oferecer à organização um número suficiente de pessoas”. Muitas organizações não dispõem muita atenção e cuidado no processo de recrutamento e seleção de pessoal, tendo depois que suportar problemas significantes no futuro da organização. Tais como contratar funcionários que não iram surpreender a empresa como ela queria e com isso ocasionar despesas a organização. “Recrutamento é a etapa inicial do processo de busca e atração de mão de obra para a organização, procurando prover o número adequado de candidatos para as posições em aberto” (TOLEDO; MILIONE, 1983 apud PONTES, 1996, p. 81).

Quando se fala em recrutamento refere-se à busca por mão-de-obra para abastecer o processo seletivo de determinada empresa, tendo como função buscar pessoas para atender

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição –
Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

as necessidades da empresa, atraindo candidatos com perfil adequado para determinada vaga.

“O recrutamento é feito a partir das necessidades presentes e futuras de recursos humanos da organização. Consiste na pesquisa e intervenção sobre as fontes capazes de fornecer à organização um número suficiente de pessoas necessárias à consecução dos seus objetivos. É uma atividade que tem por objetivo imediato atrair candidatos dentre os quais serão selecionados os futuros participantes da organização.”(CHIAVENATO, 2002 p. 198).

A seleção funciona como um filtro que permite que apenas aquelas pessoas que apresentam características desejadas pela empresa ingressem na mesma. Em uma época em que a competição é um fator presente nas organizações, a concorrência por profissionais com qualidade e que agreguem valor, são determinantes no diferencial de qualidade das empresas. O recrutamento e seleção tornam-se ferramentas fundamentais para o alcance deste êxito.

Atualmente as empresas estão sempre em busca de melhores resultados, maior qualidade na prestação de serviços e um bom atendimento visando maiores lucros e oportunidades para vencer o grande desafio competitivo do mercado.

Isto só é possível através da aplicação e monitoramento das pessoas que estão inseridas no ambiente organizacional, pois estas são responsáveis pela existência da empresa, formando um verdadeiro capital humano. Sendo assim, atrair pessoas certas para ocuparem as funções corretas hoje se torna fundamental para a melhoria dos processos e a excelência no atendimento.

A implantação de técnicas de recrutamento e seleção será um grande passo a ser dado, pois este possui uma estrutura física de qualidade que aliado com a proposta de planejamento de recursos humanos formará uma empresa com potencial tornando-se mais competitiva no mercado.

Assim, este artigo tem por objetivo expor e esclarecer algumas etapas do processo de recrutamento e seleção de pessoal, mostrando a importância do recrutamento na atração de

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição –
Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

candidatos para uma oportunidade de trabalho, bem como, a eficácia da seleção na escolha de pessoas com competências exigidas para o cargo.

Neste trabalho serão abordadas pesquisas aplicadas associadas à reunião de ideias de autores diversos que abordam o recrutamento e seleção como ferramenta de melhoria na gestão de pessoas de qualquer empresa.

O objetivo deste trabalho é apresentar o processo de recrutamento e seleção e suas principais técnicas, identificando o perfil adequado pessoas para compor o quadro de empregados, utilizando entrevistas com proprietários e funcionários para levantar a real situação da empresa e definir a melhor técnica de recrutamento seleção a ser aplicada.

Recrutamento e seleção

Atualmente, quando se fala de recrutamento e seleção, refere-se a uma das mais ricas ferramentas de gestão de pessoas nas organizações. É através deste processo que as organizações estão percebendo a importância das pessoas que a compõem, não como meros funcionários, mas como parceiros (GUIMARÃES & ARIEIRA, 2005).

Rocha (1997) descreve essa importância como: “uma boa gestão de pessoas é condição necessária para o sucesso” e Chiavenato (1999) como: “lidar com as pessoas deixou de ser um desafio e passou a ser vantagem competitiva para as organizações bem sucedidas”. O lado humano é valorizado nestes processos que buscam encontrar pessoas que serão enquadradas na visão da empresa. O recrutamento consiste na procura e atração de candidatos para uma determinada função e a seleção na escolha e tomada de decisão do candidato que ocupará o cargo disponível (ROCHA, 1997; CHIAVENATO, 2000; CÂMARA et al., 2003). Tanto o recrutamento quanto a seleção fazem parte de um processo maior que é o de suprir e prover a organização de talentos e competências necessários à sua continuidade e sucesso em um contexto altamente dinâmico e competitivo (CHIAVENATO, 2009).

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição –
Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

Chiavenato (1999) deixa claro quanto à participação da política interna da empresa quando diz: “o recrutamento e a seleção não é uma atividade que deve ficar restrita à área de Gestão de Pessoas. Quanto maior for a participação do órgão requisitante do novo funcionário nos procedimentos, maiores serão as chances de sucesso e de integração deste com sua nova função. As características requeridas para o cargo e, portanto, as que se buscam e analisam-se, no candidato, devem ser objetivas, claras e bem definidas”.

É de suma importância que a empresa se organize, previamente, traçando um planejamento estratégico e consistente para verificar as carências e o quantitativo de pessoal que garantirão subsídios para os processos de recrutamento e seleção. As palavras de Rocha (1997) ressaltam essa importância quando diz: “antes da divulgação e antes do recurso ao mercado de trabalho, ou seja, antes de proceder ao recrutamento propriamente dito, é necessário efetuar um planejamento”.

Chiavenato (2009) faz referência a três fases no planejamento do recrutamento:

Pesquisa Interna/Planejamento de Recursos Humanos - Refere-se ao levantamento interno das necessidades de recursos humanos da organização em todas as áreas e níveis da mesma a curto, médio e longo prazo. O que a organização precisa de imediato em termos de reposição de pessoas e quais são seus planos futuros de crescimento e desenvolvimento.

O termo “recrutamento” é ter atitude em recrutar. Seu significado teve origem inicialmente nos exércitos, onde captar recrutas para vagas de futuros soldados ou postos de guerrilha era habitual. Rapidamente o termo, bem como seu objetivo (captação de pessoas) foi incorporado e chamado Recursos Humanos (RH), em especial, ao subsistema de Recrutamento e Seleção de Pessoal (GIL, 2001).

São usadas técnicas e procedimentos nas empresas para atrair candidatos potencialmente qualificados para a organização (CHIAVENATO, 1995).

Os métodos para captação de pessoas às vagas, serão rigorosamente aplicados nos processos de seleção. Para isso, os “caça talentos” abordam inúmeras modalidades - recrutamento, buscando encontrar profissionais com destaque em determinadas funções exigidas pelo contratante ou empresa (CHIAVENATO, 2002).

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição –
Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

“As pessoas e as organizações estão engajadas em um contínuo e interativo processo de atrair uns aos outros” (Chiavenato, 2009, p. 67). Assim, o processo de atrair pessoas para determinada vaga de uma empresa/organização pode ser chamado de recrutamento. Para esse mesmo autor, o recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos q tem por objetivo atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos e oferecer competências para a organização. É o processo de divulgação e oferecimento ao mercado de oportunidade de emprego que pretende preencher. Werther e Davis (1983) afirmam que o recrutamento é o processo de encontrar e atrair pessoas capazes para a vaga disponível.

O recrutamento é a simples atração de mão de obra. Ou seja, recrutar é divulgar uma oportunidade de emprego em determinada empresa, com o objetivo de atrair pessoas para o processo de seleção (PONTES, 2010).

Chiavenato (2009, p. 78) acrescenta que

(...) o mercado de recursos humanos é constituído de um conjunto de candidatos, alguns deles aplicados ou empregados (trabalhando em alguma empresa), outros disponíveis no mercado de trabalho (desempregados) aguardando uma oportunidade. Os candidatos aplicados ou disponíveis podem ser tanto reais (que estão procurando um emprego ou pretendendo mudar de emprego) como potenciais (que ainda não estão interessados em procurar emprego).

Para Marras (2001, p. 71) existem algumas fontes de recrutamento nas quais devem ser exploradas na busca de recursos humanos para preencher o processo seletivo da organização, são elas:

Figura 1 - Tipos de fontes de recrutamento

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição –
Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641



Fonte: MARRAS, 2001, p.71.

O recrutamento consiste na procura e atração de candidatos. “O recrutamento refere-se ao processo que decorre entre a decisão de preencher um cargo vago e o agrupamento dos candidatos que preenchem o perfil da função e reúnem condições para ingressar na empresa” (CÂMARA et.al. 2003);

Segundo Guimarães & Arieira (2005) um recrutamento bem feito é sinônimo de economia para a empresa, pois, através dele a organização não vai necessitar de treinamentos, visto que um profissional capacitado inteira-se rapidamente dos objetivos da organização.

Deve-se pensar em conjunto, comunicando-se com todos da empresa, em todas as áreas e em todos os momentos, focando-se no lucro, na produtividade e no desenvolvimento das pessoas o que Chiavenato (2009) confirma ao dizer: “A rigor, toda a organização deve estar engajada no processo de recrutar pessoas: trata-se de responsabilidade que deve ser compartilhada por todas as áreas e por todos os níveis”.

Para Aires (2007) o processo de recrutamento passa por vários momentos tais como:

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição –
Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

Decisão de Preenchimento de um Cargo e Requisição de Pessoal - O órgão se manifesta mediante a vaga a ser preenchida, seja por abandono da empresa ou transferência, ou quando surge uma nova vaga. Caso a necessidade de preencher a vaga persistir o órgão ou departamento deve oficializá-la emitindo uma requisição de pessoal devidamente preenchido pelo departamento ou seção solicitante da vaga. Segundo Chiavenato (2009) “a decisão é oficializada por meio de uma espécie de ordem de serviço, geralmente denominada de requisição de empregado (RE) ou requisição de pessoal (RP)”, contendo dados necessários da função para o preenchimento da vaga solicitada; Definição do Perfil da Função – A requisição deverá conter dados da função, ou seja, requisitos para o preenchimento da vaga.

Detalhes envolvidos no documento que dependem do grau de sofisticação existente na área de RH (recursos Humanos) (CHIANENATO, 2009); Escolha do Tipo de Recrutamento – De acordo com Aires (2007) há cinco tipos de recrutamento: recrutamento interno, recrutamento externo, recrutamento misto, recrutamento on-line e os *assessment centers*.

Chiavenato (2009) inclui o recrutamento on-line (ou site da empresa) no recrutamento externo. Cada um destes tipos de recrutamento apresenta vantagens e desvantagens, cabendo ao gestor e a área de Gestão de Pessoas, analisarem o que é melhor para a empresa, fazer com que as organizações compreendam que não basta apenas de unir um perfil e selecionar, mas fazer uma reflexão sobre o tipo de profissional que se busca que se deseja para a empresa e decidir qual o tipo mais efetivo para a escolha do candidato a ocupar a vaga. Determinadas fontes de recrutamento são mais eficazes que outras para preencher determinado tipo de cargo (GUIMARÃES & ARIEIRA, 2005).

Divulgação de vagas

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição –
Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

Wanous (1980 apud Oliveira, 1996) ressaltam que tanto o candidato quanto a empresa devem se escolher. Tanto a organização, quanto o indivíduo buscam atributos e valores que se completam.

Segundo Chiavenato (1999), para a captação e movimentação dos indivíduos, pode-se lançar mão dos seguintes procedimentos: Recrutamento Interno; Recrutamento externo; e Recrutamento Misto.

Recrutamento interno

Segundo Gil (2001), o processo de Recrutamento e seleção interna tem por objetivos motivar os funcionários, oportunizar o desenvolvimento de uma carreira profissional e agregar qualidade nos produtos e serviços da Empresa. Estes são os aspectos positivos envolvidos no processo, porém é fundamental estar atento às características da empresa, cultura e suas políticas. Uma empresa que necessita de mão obra especializada, onde desenvolve profissionais para determinadas funções, pode enfrentar problemas se mantiver com frequência movimentações internas.

A sequência de decisões tomadas para o processo de recrutamento e seleção internos pode trazer incríveis oportunidades de agregar valor ou enormes riscos, dependendo da forma com que essas decisões forem tomadas. Elas precisam estar integradas com outras atividades de RH para ser eficaz. As carreiras podem ser a mais poderosa ferramenta para o desenvolvimento de futuros talentos, habilidades e valores (BOUDREAU e MILKOVICH, 2000).

Para Marras (2000) o processo interno pode ser uma ferramenta de extrema importância, se aplicada com transparência, adequada política e objetivos da empresa, somente dessa forma será possível alcançar-se os resultados positivos que refletem na administração de RH e no processo produtivo.

Para Chiavenato (2006), o recrutamento interno "aproveita melhor o potencial humano da organização, motiva e encoraja o desenvolvimento profissional dos atuais

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição –
Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

funcionários, incentiva a permanência e fidelidade dos funcionários na organização, aumenta a probabilidade de uma melhor seleção, pois os candidatos são bem conhecidos, custa financeiramente menos do que fazer recrutamento externo”. Outra vantagem do recrutamento interno, é que ele apresenta um índice de validade e segurança bem maior do que o recrutamento externo, pois, além do empregado já ser conhecido na empresa, pode gerar uma motivação maior para todos os empregados. Uma "desvantagem" desse tipo de recrutamento é o fato de haver uma maior exigência e condições dos empregados, para poderem exercer as funções de um determinado cargo, que muitas das vezes nem estão aptos para isso. Além disso, o recrutamento interno, para Chiavenato (2006) “poderia bloquear a entrada de novas idéias, expectativas e experiências, assim como funcionar como um sistema de reciclagem contínua”.

Recrutamento externo

O Recrutamento externo para Chiavenato (2006) é um conjunto de atividades que visam atrair um conjunto de candidatos qualificados, que estão espalhados no mercado, ou seja, fora da organização, e que se submeterão ao processo de Seleção de Pessoal, a fim de ingressarem na organização. Como o âmbito do Mercado de Recursos Humanos é muito amplo, muitas das vezes, o recrutamento externo utiliza diferentes técnicas para atrair os candidatos, tais como: "anúncios em jornais e revistas, agências de recrutamento, cartazes, apresentação de candidatos por indicação, e consulta ao arquivo e banco de currículos da própria empresa"

Recrutamento misto

Para Chiavenato (2004) existem três tipos de recrutamento misto: Inicialmente, recrutamento externo, seguido de recrutamento interno, caso o externo não apresente

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição –
Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

resultados desejáveis. A empresa prefere a entrada de recursos humanos à sua transformação, ou seja, precisa de pessoal já qualificado no curto prazo e precisa importá-lo do ambiente externo. Não encontrando candidatos externos adequados, usa-se o próprio pessoal, não considerando inicialmente os critérios sobre as qualificações necessárias.

Inicialmente recrutamento interno, seguido de recrutamento externo, caso o interno não apresente resultados desejáveis. A empresa prioriza seus empregados na disputa das oportunidades existentes, não havendo candidatos internos adequados para o recrutamento externo. Recrutamento externo e recrutamento interno, concomitantemente.

Tipos de seleção

De acordo com Chiavenato (2006) a seleção de recursos humanos por ser um sistema de comparação e de escolha, deve apoiar-se em algum padrão ou critério para ter validade. O padrão ou critério é obtido a partir das características do cargo a ser preenchido. Dessa maneira, a base para a seleção é a obtenção de informações para o cargo.

As informações sobre o cargo a ser preenchido podem ser classificadas em cinco grupos: Entrevistas, provas de conhecimento, testes psicológicos, técnicas vivenciais e Avaliação de saúde.

Entrevistas

É a ferramenta mais importante do processo de seleção, e por isso, deve ser feita por um profissional experiente e que identifique que fatores de ordem pessoal podem interferir no processo (antipatia, atração, rejeição, etc.). Recomenda-se que vários entrevistadores avaliem o mesmo candidato para reduzir este problema.

Provas de Conhecimento

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição –
Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

Podem ser gerais ou específicas. Os gerais procuram avaliar o grau de cultura geral do candidato. Essas provas têm baixa correlação com o desempenho profissional imediato, mas servem para compreender melhor o universo do candidato e sua atitude pessoal – profissional. As provas específicas procuram avaliar os conhecimentos profissionais que o candidato possui, indispensáveis para o bom desempenho da função. Esses instrumentos devem ser desenvolvidos e validados internamente na empresa para não eliminar bons candidatos.

Testes Psicológicos

São instrumentos padronizados que estimulam determinado comportamento do examinado. Servem para prever o comportamento humano baseado no que o teste revelou. Os testes psicológicos podem ser divididos em psicométricos e de personalidade. Os testes psicométricos medem as aptidões individuais, determinando um índice comparado com escores ponderados e validado anteriormente.

Técnicas Vivenciais

Exigem respostas a situações de modo que os candidatos interajam e participem ativamente delas. Podem ser classificadas em: I) Provas situacionais: relacionadas às tarefas do cargo. Dinâmica de grupo: envolve jogos de grupo com situações estruturadas, relacionadas ou não ao cargo, onde os integrantes interagem. É uma técnica bastante usada, pois permitem observar problemas de relacionamento, integração social, liderança, etc.; III) Psicodrama: tem como base a expressão da personalidade através de um papel social atribuído, onde o candidato deve expressar-se de acordo com a linguagem e as dimensões desse papel. Como se trata de uma representação, o candidato é livre para expressar

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição –
Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

sentimentos, valores e emoções.

Avaliações de Saúde

O médico deve conhecer a função para avaliar as condições de saúde do candidato e verificar se ele está ou não apto para o desempenho.

Estratégias para captação de candidatos no mercado externo

Recomendação pessoal

Quando não há proibição na empresa, um colaborador indica uma pessoa desempregada, de sua confiança para ocupação de um cargo há ser preenchido.

Levam-se em consideração que o colaborador da empresa deve ter algumas informações imprescindíveis como capacidades profissionais, referências e a pessoa indicada passar pelo mesmo processo que todos os outros candidatos passaram. Bohlander (2003) diz que “a recomendação (utilização de indicações), além de ter baixo custo, estimula os colaboradores ou conhecidos a indicarem pessoas predispostas a aceitar o ambiente de trabalho”.

Avaliação dos Resultados do Recrutamento

O recrutamento é uma atividade que pode ser isolada da estratégia da empresa. O principal desafio do recrutamento é agregar valor à organização e às pessoas, proporcionando resultados para ambas as partes (CHIAVENATO, 2004).

O processo de recrutamento gera custos, por tanto analisar todos os resultados positivos e negativos precisam ser bem apresentados dentro da organização.

Quantitativamente é medido através de número candidatos.

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição –
Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

Percebe-se que quanto maior o numero de candidatos, melhor será o recrutamento (CHIAVENATO, 2008).

Qualitativamente os recrutadores são treinados e os candidatos selecionados passaram por todo o processo de recrutamento. Toda a equipe de recrutadores precisa estar consciente das necessidades do cargo e ter conhecimento das funções nela descritas, pois somente assim eles poderão passar suas impressões positivas e negativas com clareza e diminuindo assim o nível de erro, uma vez que todo o processo custa dinheiro e traz sucesso organizacional sendo ele de curto ou longo prazo (CHIAVENATO, 2008).

Este processo aponta o treinamento dos recrutadores assim como o impacto que causará na eficácia dessa avaliação em busca do candidato adequado para a vaga em aberto. A eficácia dos métodos utilizados para o recrutamento varia de acordo com cada organização, cargos e interesses das empresas em momentos específicos (RABAGLIO, 2001).

Considerações Finais

O objetivo deste artigo foi demonstrar e analisar como é realizado atualmente o Processo de Recrutamento e Seleção, mostrar o mercado de trabalho a sua finalidade.

A garantia de um bom processo de recrutamento influenciará diretamente nos objetivos planejados pela organização. Assim fica clara a importância do planejamento empresarial andar de mãos dadas com o recrutamento e seleção, pois as pessoas fazem a diferença dentro do planejamento empresarial, se não houver um belo recrutamento não adiantará de nada o planejamento feito.

O responsável pelo recrutamento e seleção precisa tomar precauções, levando sempre em consideração fatores como ética pessoal, profissional e respeito á diversidade.

Diante do exposto, evidencia-se que o objetivo central deste artigo foi atingido, pois descreveu a importância do recrutamento e seleção de pessoas nas empresas, expondo a compreensão das diferenças inerentes aos processos de recrutamento e seleção de pessoas

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição –
Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

dentro das organizações, bem como o levantamento do seu papel e importância neste processo.

Referências

ALMEIDA, Walnice. Captação e Seleção de Talentos: Repensando a Teoria e a Prática. São Paulo: Atlas, 2004.

BOHLANDER, George W.; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. Administração de recursos humanos. São Paulo; Pioneira Thomson Learning, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração de Recursos Humanos. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 1981.

CHIAVENATO, Idalberto. "A corrida para o emprego: um guia para identificar, competir e conquistar um excelente emprego". Makron Books, Rio de Janeiro, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria geral da Administração. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983. 3ª ed

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações: Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____. Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. Recursos Humanos. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. Recursos humanos: o capital humano das organizações: São Paulo, Atlas: 2004.

_____. Gestão de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal. São Paulo: Manole, 2009.

DUTRA, J.S. A função Recrutamento e Seleção como ângulo privilegiado da análise da gestão de R.H. In: XIV ANPAD – Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração, Belo Horizonte, 1990. Anais... Belo Horizonte: ANPAD, 1990

ESTRADA, Rolando Juan Soliz; ALMEIDA, Martinho Isnard Ribeiro de. A eficiência e a eficácia da gestão estratégica: Do planejamento estratégico à mudança organizacional. Revista de Ciências da Administração, n.19 p.149, set./dez. 2007.

Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico 10ª Edição –
Setembro de 2017 - ISSN 2177-4641

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Práticas de recursos humanos PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2007.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Práticas de Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, 2007.

FAISSAL, R., Passos, A. & Mendonça, M. Atração e Seleção de Pessoas. Rio de Janeiro: GNV, 2006

FAISSAL, Reinaldo; et al. Atração e seleção de pessoas. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

http://www.tecsoma.br/tcc_administracao/Daniele20Mota20OK.docx20Alterada.pdf

www.alofconsultoria.com.br/.../a-importancia-de-um-bom-processo-de-r

MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional estratégico. 4º ed. São Paulo: Futura, 2001.

OLIVEIRA, J. Arimatés. Administração de Recursos Humanos x Administração de Pessoal x Relações Industriais: confusão semântica. Revista Tendência do Trabalho. Rio de Janeiro, n.287. 2012.

PONTES, Benedito Rodrigues. Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal. 4 ed. São Paulo: LTR, 2004.