



## RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

DONASOLO, Débora<sup>1</sup>  
SANTANA, Marciele<sup>2</sup>  
CORNELIUS, Rui<sup>3</sup>  
dehhdnz@gmail.com  
santanamarcielle@gmail.com

### RESUMO

Neste artigo iremos tratar de dois assuntos importantíssimos para a organização das empresas, Recrutamento e Seleção, ferramentas das quais são indispensáveis hoje e que de alguma forma ou outra já foram utilizadas no sistema de gestão. Pode-se definir recrutamento de pessoas como a ferramenta, utilizada pelas empresas, cuja finalidade é atrair candidatos para ocupar um cargo disponível na empresa. É um método de divulgação dos cargos disponíveis, bem como da qualificação necessária para ocupa-lo e melhor atender os interesses e necessidades da empresa. O recrutamento constitui a primeira etapa para o provimento de uma vaga ociosa na empresa, ele oferece o subsídio para que os gestores possam selecionar o profissional com melhor perfil para ocupar a vaga. A etapa que sucede o recrutamento de pessoas damos o nome de Seleção de pessoas, que basicamente é um filtro no qual passam apenas os candidatos com o perfil mais adequado ao cargo, aqueles que possuem as características desejadas pela organização. Na etapa de seleção de pessoas o gestor identifica o profissional que potencialmente contribuirá com o aumento da eficácia organizacional. Sobre Recrutamento e Seleção CHIAVENATO, 2002 afirma que as pessoas e as organizações estão engajadas entre si em um contínuo processo de atrair uma a outra.

**Palavras-chave:** Recrutamento. Seleção. Organização

---

---

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Gestão Recursos Humanos do Centro Universitário Fundação Assis Gurgacz – FAG Campus Toledo

<sup>2</sup> Acadêmica do Curso de Gestão de Recursos Humanos do Centro universitário Fundação Assis Gurgacz – FAG Campus Toledo

<sup>3</sup> Docente do Curso de Gestão de Recursos Humanos do Centro universitário Fundação Assis Gurgacz – FAG Campus Toledo – ORIENTADOR

## INTRODUÇÃO

Neste artigo abordaremos as formas de recrutamento e seleção que as empresas utilizam nos processos de gestão, o objetivo deste artigo é demonstrar as vantagens e desvantagens de alguns dos principais tipos de recrutamento e seleção que as empresas utilizam. Como embasamento teórico utilizamos o autor CHIAVENATO devidamente citado nas referências bem como no decorrer desse artigo.

Escolhemos esse tema devido a grande utilidade que tem nas empresas, por menor que seja a empresa já utilizou alguma dessas ferramentas de recrutamento e seleção, então o objetivo é além de servir como subsidio para debates acadêmicos, propiciar uma orientação para os empresários que queiram utilizar formas de recrutamento e seleção.

Abordamos de forma sucinta alguns benefícios e desvantagens de alguns dos principais tipos de recrutamento e seleção, que serão apresentados no decorrer deste artigo, começando pelas formas de recrutamento que funciona como um processo de comunicação entre o candidato e a empresa, no qual a organização divulga e oferece a oportunidade de trabalho e atrai os candidatos para um processo seletivo.

Existem três formas de recrutamento que são: recrutamento interno, externo ou misto, a forma de recrutamento é feito de acordo com a estratégia e necessidades da empresa, o recrutamento interno trabalha com candidatos que já atuam na empresa, ao passo que o recrutamento externo, por meio de diferentes técnicas, atrai candidatos novos.

## **1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO METODOLÓGICA**

Para desenvolver este artigo utilizamos referências bibliográficas do autor CHIAVENATO, também foram analisados artigos científicos disponíveis na internet, cujo endereço eletrônico está citado nas referências bibliográficas. Esse artigo traz a importância das ferramentas de Recrutamento e Seleção para a área de Recursos Humanos, mostrando também as vantagens e desvantagens das formas de recrutamento, como é válida a pesquisa de recrutamento interno e externo nas empresas e quando usadas o quanto diminui os riscos e custos nos processos, valorizando assim a empresa no mercado de trabalho.

## **2 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

O recrutamento de pessoas requer cuidado e planejamento, antes de colocar em prática é preciso analisar três fases: primeiro saber o que a organização realmente precisa em termos de pessoas, segundo analisar o que o mercado de RH pode oferecer e por último localizar fontes de recrutamento e técnicas que possam ser utilizadas.

A fim de estruturar um bom sistema de trabalho pode-se utilizar de dois tipos de pesquisas, a Externa e a Interna. A pesquisa externa deve ser elaborada de acordo com as necessidades da organização, qual o perfil do candidato e as qualificações que deseja, assim podem ser usados de várias técnicas que podem auxiliar nesse processo como: Arquivo de Curriculum Vitae, agências de recrutamento, cartazes e anúncios nas portarias das organizações até mesmo em Universidades e Escolas.

De acordo com o autor (CHIAVENATO, 2002. p 198) entende-se como uma pesquisa interna a verificação das carências e necessidades da organização em curto, médio e longo prazo, o que a organização necessita de imediato, e quais são

os seus planos para o futuro do desenvolvimento da organização. Esse levantamento é contínuo e deve envolver todas as áreas da organização.

**Recrutamento Externo:** Segundo (CHIAVENATO, 2004. p 176) recrutamento externo incide sobre candidatos vindos de fora, candidatos que são atraídos com as técnicas de recrutamento. Refere-se á atração de pessoas estranhas, as quais temos a opção de levantamento de perfil e a possibilidade de escolher candidatos que mais atendem as expectativas da vaga e que traga novas experiências a empresa.

**Vantagens do recrutamento Externo:** O recrutamento externo, dá oportunidade para novos talentos, novas ideias que conduzem inevitavelmente a diferentes abordagens dos problemas internos da empresa, uma nova revisão das maneiras conduzidas na organização, é também possível obter informações do que ocorre de importante nas empresas, sendo uma forma eficaz de se manter a par de projetos futuros e atuais da concorrência, novas habilidades e expectativas, experiências; novos talentos; funcionários recrutados através de recrutamento externo tendem a ser mais propensos a questionar sobre a forma com a qual a empresa age em algumas áreas. Este por sua vez pode tornar-se uma boa oportunidade para a gestão reconsiderar algumas práticas da empresa e estimular novas formas de mudanças e crescimento para a empresa, sendo assim, enriquece o patrimônio humano e enriquece o capital intelectual da empresa.

**Desvantagens do recrutamento Externo:** O recrutamento externo tende a ser normalmente mais demorado e mais intenso que o interno, exige mais investimento da organização, tais como anúncios da vaga, agência de recrutamento, entrevistas, jornais, site e etc. Em se tratando de ser externo, de primeiro modo, caracteriza-se como menos seguro, devido ao contato ser com pessoas desconhecidas. Ele se torna mais caro devido os custos para divulgar a vaga, e mais demorado por se tratar de selecionar candidatos dentro do perfil da organização.

O recrutamento externo acaba desmotivando os funcionários que já trabalham na empresa e que esperam por uma oportunidade de crescimento, sentindo-se desprezados e desmotivados com o trabalho.

**Recrutamento Interno:** De acordo com o autor (CHIAVENATO, 2004. p 174) entende-se recrutamento interno quando a empresa procura preencher determinada vaga remanejando seus próprios funcionários, podendo ser promovidos ou transferidos com promoção. O recrutamento interno proporciona aos funcionários oportunidades de crescimento dentro da empresa, de certa forma valorizando o trabalho interno e investindo em planos de carreira.

**Vantagens do recrutamento Interno:** É fonte de motivação, na qual eleva a moral interna promovendo autodesenvolvimento, estimulando aos demais a busca pela excelência, econômico, rápido e seguro; motiva o desenvolvimento de todos; motiva a permanência e lealdade para com a empresa; candidato já conhece as dependências da empresa e não precisa participar de processo de ambientação e integração, gera uma competição sadia entre os funcionários; aproveita melhor o potencial humano; custa financeiramente menos do que fazer recrutamento externo.

**Desvantagens do recrutamento Interno:** Após capacitação / treinamento do empregado, ocorre o risco de perdê-lo para outras empresas; pode gerar frustração nos funcionários que não forem aprovados; Carreirismo onde dá a impressão de que o recrutamento interno lhes trará sucesso na empresa; desmotiva, gera conflitos internos; bloqueio de novas ideias.

**Recrutamento misto:** Entendem-se como uma alternativa pelas empresas para ultrapassar as desvantagens de optar por apenas um dos recrutamentos, sendo que um complementa o outro, as vagas são divididas para candidatos internos e externos, deixando a oportunidade a ambos, sendo que a avaliação dos candidatos seja feita de maneira externa para que não ocorra nenhum tipo de influência, preferencialmente por uma empresa terceirizada ou até mesmo agências de recrutamento.

Após o recrutamento, vem o processo de seleção, onde nos deparamos com uma grande competitividade, sendo que selecionar pessoas torna-se fundamental, uma vez que proporciona produtividade e qualidade para as organizações. Na seleção englobamos o processo que funciona como a escolha do profissional adequado com os requisitos desejados para ocupar o cargo na empresa.

Para Chiavenato (2009) a seleção busca entre os candidatos selecionados, os que mais se adequam aos cargos existentes na empresa, visando manter ou aumentar a eficiência e desempenho de pessoal. Defende ainda que o objetivo de seleção é solucionar dois problemas críticos: adequação do homem ao cargo e eficiência do homem do cargo.

### **CONCLUSÃO OU CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Podemos concluir com este artigo que a contratação de pessoas qualificadas deve ter cada vez mais, um processo criterioso, onde devemos verificar a importância de planejar a captação de funcionários adequados para exercer determinadas funções dentro da empresa. O planejamento é uma necessidade do recrutamento de pessoas, onde podemos evitar futuros gastos à empresa.

O acompanhamento do desenvolvimento dos funcionários é de extrema importância, onde podemos observar e perceber se o colaborador foi recrutado de forma adequada e se o mesmo responde a expectativas da empresa.

Agregar pessoas é muito relativo diante da cultura das empresas, a valorização dos funcionários é importante, pois dá a eles a oportunidade de crescimento, e assim o desenvolvimento e dedicação à empresa será maior. Recrutar pessoas externas, também trás a empresa novos conhecimentos, novas expectativas que podem ser aproveitadas para o crescimento da organização.



## REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. Ed. Compacta, 7. Ed. – São Paulo: Atlas, 2002.

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

CHIAVENATO, Idalberto, 1936. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos á empresa. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: o capital humano das organizações. 8. Ed. São Paulo: Atlas, 2004.