

A RELEVÂNCIA DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

Alessandra Ferraz Custodio¹, Giane Silva Araújo², Noemy Veiga³
Omar Carrasco Delgado⁴

- 1- Graduanda em Administração pela Faculdade Capixaba da Serra - Multivix,
- 2- Graduanda em Administração pela Faculdade Capixaba da Serra - Multivix,
- 3- Graduanda em Administração pela Faculdade Capixaba da Serra - Multivix,
- 4- Doutor Em Ciência da Educação, Mestre em Educação, Professor Orientador - Multivix.

RESUMO

Ao definir os métodos e técnicas para recrutar e selecionar um profissional, nota-se a importância do processo de recrutamento e seleção para a escolha do candidato compatível com a vaga em questão, o quanto é importante um profissional qualificado para vaga, no alcance dos objetivos da empresa. Este trabalho visa demonstrar a relevância do processo de recrutamento e seleção para as organizações, através de pesquisa do processo de recrutamento e seleção de 4 empresas da grande vitória, onde se pode observar as etapas do processo e as exigências organizacionais. Sendo assim, foi possível entender e apresentar a importância desses processos e a importância de serem feitos com eficiência e eficácia.

Palavras-chave: recrutamento; seleção; importância; profissional.

ABSTRAC

It is clear to see the importance of the recruitment process when a company is setting the methods and strategies to build staff because the company must choose the trained and compatible candidates for the vacancies, who will achieve the goals of the company. This thesis aims to show the relevancy of the recruitment process for the companies through a survey of four companies in Great Vitoria, enabling the process steps and the organizational particularities and demands, and the importance of being performed by efficiency and effectiveness.

Keywords: recruitment, relevancy, candidates.

1. INTRODUÇÃO

O objetivo desse trabalho é descrever e demonstrar a relevância dos processos do recrutamento e seleção, identificando como estão sendo utilizados nas empresas.

As empresas estão sempre buscando melhores resultados, visando os lucros e as oportunidades. O Recrutamento é essencial para a formação de uma boa equipe profissional, pois todo resultado esperado na organização é feito por pessoas que estão inseridas nela. Sendo assim, é fundamental atrair as pessoas

certas para as funções corretas. Cada empresa tem uma metodologia própria de recrutar e selecionar pessoas.

O processo de recrutamento e seleção determina quem deve ser contratado, quando bem planejado identificará candidatos competentes e os aproveitarão em cargos de acordo com suas habilidades específicas, adequando pessoa-cargo.

O setor de Recursos Humanos carrega a responsabilidade de conduzir os processos de efetivação de um novo profissional. Portanto, é importante conhecer as técnicas para o recrutamento e seleção, e as ferramentas que podem auxiliar no processo. Por etapas dos processos o RH pode avaliar o comportamento e a qualificação do candidato, podendo identificar quem é compatível com o cargo.

Certamente, é indispensável para qualquer empresa possuir em seu quadro funcional, pessoas com habilidades mais apuradas e motivadas. É importante para a organização investir em RH, e esse setor deve estar sempre empenhado em trazer pessoas qualificadas, motivadas e compatíveis com os cargos. Uma contratação ruim de um funcionário desmotivado traz custos, prejuízos para empresa. Além disso, um processo de recrutamento e seleção bem aplicado, evita um alto índice de rotatividade de pessoal (*turnover*) e faz com que a organização alcance seus objetivos.

Logo, as pessoas são de suma importância para as organizações, o que torna indispensável à gestão de pessoas, onde recruta e seleciona as pessoas para atender as necessidades da organização. Por processo do recrutamento e seleção, é essencial que encontrem o melhor candidato que se adéqua ao perfil estabelecido pela organização, onde deveram verificar nas etapas, as habilidades, os conhecimentos e as experiências do candidato, portanto, é essencial que o processo seja competente e dinâmico, sempre com o objetivo de contratar o melhor profissional. (FERREIRA; VARGAS, 2014)

O principal problema desse trabalho é que por muitas vezes os recrutamentos e seleções de pessoas são feitos de modo empírico, despreparado e desatualizados, que não se adéquam aos dias de hoje, existem empresas que não sabem ou não entendem, a importância que tem esses

processos para o bom funcionamento das mesmas. O presente trabalho visa responder qual a relevância do recrutamento e seleção para o desempenho da empresa?

A metodologia utilizada nesse trabalho foi a pesquisa bibliográfica, descritiva e pesquisa em campo. Segundo Maconi e Lakato (2017, p. 32) a pesquisa bibliográfica é o levantamento de referências já publicadas em forma de livros, artigos científicos, teses, dissertações e documentos impressos. Vergara (2016, p. 49) diz que a pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno, podendo também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Em relação à pesquisa de campo foi feito um levantamento em quatro empresas da Grande Vitória, de modo a observar como a ferramenta de recrutamento e seleção vem sendo utilizados.

A análise dos dados foi feita por intermédio de levantamento qualitativo, usando o método de observação e utilizando o estudo de caso, onde se pode descrever todos os pontos relevantes da pesquisa, com o propósito de definir recrutamento e seleção e descrever seu processo. De acordo com Gil (2017, p.34) o estudo de caso consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos casos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento. Marconi e Lakato (2017, p.313) afirmam que, a observação é uma técnica de coleta de dados, seu objetivo é explorar e descrever fenômenos, ambientes e aspectos da vida social de um grupo. Onde nos permite conhecer e aprofundar as situações sociais, mantendo reflexão contínua e observando detalhes dos sucessos, dos eventos e das interações.

2. REFERENCIAL TEORICO

2.1 ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANO: CONTEXTO HISTÓRICO

A expressão “recursos humanos” refere-se as pessoas que participam das organizações e que nelas desempenham determinados papéis. As empresas requerem pessoas para suas atividades e operações da mesma forma que requerem recursos financeiros, materiais e tecnológicos. Por essa razão surgiu a denominação Recursos Humanos para descrever quem trabalha nas

organizações. A Administração de Recursos Humanos é representada pelas organizações e pelas pessoas que nelas atuam. As organizações dependem das pessoas para atingirem seus objetivos e cumprirem suas missões, e as pessoas utilizam as organizações como meio pelo qual podem alcançar seus objetivos pessoais, onde muitos dos objetivos jamais poderiam ser alcançados apenas por esforço pessoal isolado. (CHIAVENATO, 2016)

A administração de recursos humanos passou por várias fases, surgindo a partir do crescimento e da complexidade das tarefas organizacionais. No início do século XX, após impactos da Revolução Industrial, surgiu como Relação Industrial, com atividades mediadoras entre a organização e as pessoas, para reduzir o conflito industrial entre os objetivos organizacionais e os objetivos individuais das pessoas. Sendo que, nessa época o departamento de recurso humanos, chamado de Relação Industrial, controlavam as admissões e as demissões feitas pelos supervisores e dirigiam o departamento de pagamentos. (CHIAVENATO, 2015)

Por volta da década de 1950, passou a ser chamada de Administração de Pessoal, além de intermediar as desavenças e reduzir os conflitos, a Administração de Pessoal também administrava as pessoas de acordo com as legislações vigentes e administrava os conflitos que surgiam em função da ação sindical. (CHIAVENATO, 2016)

O conceito de Administração de Recursos Humanos surgiu a partir da década de 1970, na época ainda tinha visão das pessoas com recursos produtivos, cujas as atividades deviam ser planejadas e controladas a partir das necessidades da organização. Hoje, a Administração de Recursos Humanos tem processos de gestão de pessoas, ela não mais administra recursos ou pessoas e sim administra com as pessoas, tendo-as como agentes ativos e proativos, com inteligência, criatividade, decisão, habilidades e competência. Com a gestão de pessoas, as pessoas deixaram de ser simplesmente recursos para serem reconhecidas como seres inteligentes e proativos.

2.2 GESTÃO DE PESSOAS

Gestão de pessoas é um conjunto de habilidades e métodos, políticas, técnicas e práticas definidas, com o objetivo de administrar os comportamentos internos e potencializar o capital humano nas organizações.

Gil (2016, p.18) afirma que:

Gestão de Pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais. Constitui, a rigor, uma evolução das áreas designadas no passado como Administração de Pessoal, Relações Industriais e Administração de Recursos Humanos. Essa expressão aparece no final do século XX e guarda similaridade com outras que também vêm popularizando-se, tais como *Gestão de Talentos*, *Gestão de Parceiros* e *Gestão do Capital Humano*.

Gestão de pessoas é identificada como uma estratégia para despertar e reter pessoas incrementando e administrando a empresa, desta maneira transformá-la em capital humano para efetivar suas funções com qualidade. Sendo responsável também pela difusão da cultura organizacional que engloba todos os fundamentos internos da empresa, e conduz todas as ferramentas necessárias no processamento de rotatividade de funcionários.

Chiavenato (2014), diz que “A Gestão de pessoas consiste em várias atividades integradas entre si no sentido de obter efeitos sinérgicos e multiplicados tanto para as organizações quanto para as pessoas que nelas trabalham.”

Para Chiavenato (2014, p. 13, 14), existe seis processos básicos de gestão de pessoas, sendo eles: Processos de agregar pessoas, que são utilizados para incluir novas pessoas na empresa. Podendo ser denominados também por processos de provisão ou de suprimento de pessoas. Fazem parte dos processos, o recrutamento e seleção de pessoas; Processos de aplicar pessoas, que tem como propósito desenhar as atividades que as pessoas realizarão na empresa, orientar e acompanhar seu desempenho. Estão incluídos nesses processos o desenho organizacional e desenho de cargos, análise e descrição de cargos, orientação das pessoas e avaliação do desempenho; Processos de recompensar pessoas, utilizados para incentivar as pessoas e

satisfazer suas necessidades individuais mais elevadas. Contem nos processos as recompensas, a remuneração e benefícios, e serviços sociais; Processos de desenvolver pessoas, tem como função capacitar e incrementar o desenvolvimento profissional e pessoal das pessoas. Envolve treinamento e desenvolvimento das pessoas, gestão do conhecimento e gestão de competências, aprendizagem corporativa, programas de mudanças e desenvolvimento de carreiras e programas de comunicações e consonância; Processos de manter pessoas, sua função é criar condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades das pessoas. Incluem administração da cultura organizacional, clima, disciplina, higiene, segurança e qualidade de vida e manutenção de relações sindicais; e por fim, os Processos de monitorar pessoas, que são aplicados para acompanhar e controlar as atividades das pessoas e verificar resultados. Utilizam o banco de dados e sistemas de informações gerenciais.

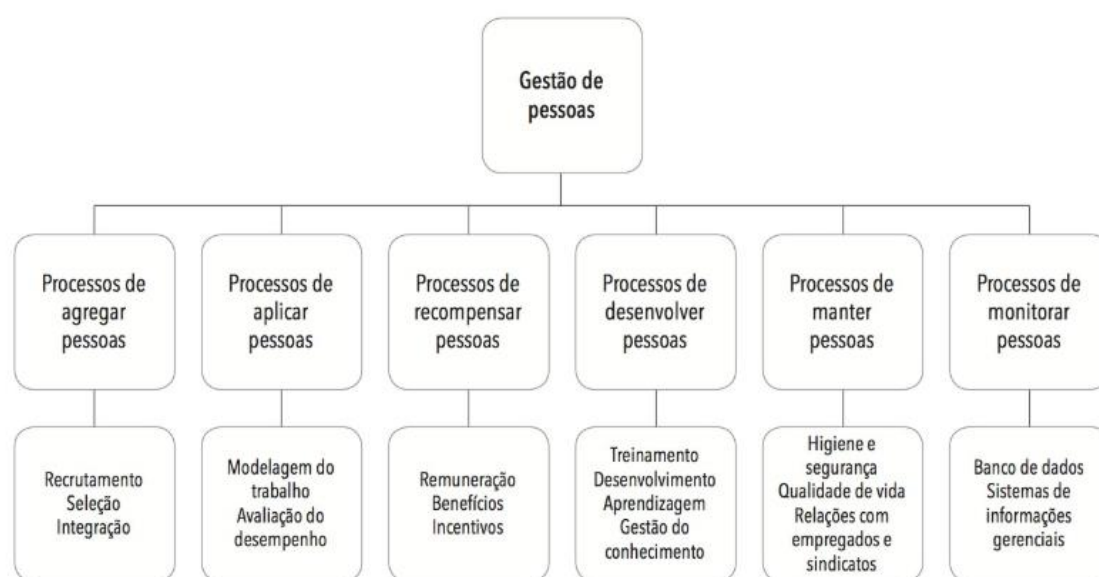


FIGURA 4 Processos básicos de gestão de pessoas.

Fonte: Chiavenato (2014, p. 14)

2.3 RECRUTAMENTO DE PESSOAL

O recrutamento de pessoas é a parte do processo que cuida de atrair candidatos mais capazes para preencher vagas que estão em aberto em uma

empresa, e tem como objetivo encontrar o maior número de pessoas qualificadas para ocupar um cargo, aumentando as chances de conseguir um funcionário que se encaixe bem na estrutura da empresa.

Chiavenato (2015, p 64), diz:

O recrutamento é feito com base nos dados referentes às necessidades presentes e futuras de recursos humanos da organização e consiste nas atividades relacionadas com a pesquisa e intervenção sobre as fontes capazes de fornecer à organização um número suficiente de candidatos, entre os quais, possivelmente, aqueles necessários à organização para a consecução de seus objetivos.

O processo de recrutamento pode ser dividido em três etapas, Chiavenato (2015, p 66):

- 1) Pesquisa interna das necessidades.
- 2) Pesquisa externa do mercado.
- 3) Definição das técnicas de recrutamento a utilizar.

2.3.1 Tipos De Recrutamento

O recrutamento e seleção são divididas em quatro categorias, sendo elas:

Recrutamento interno:

Chiavenato (2015, p 75) diz que:

O recrutamento é interno quando a empresa procura preencher determinada vaga ou oportunidade por meio do remanejamento de seus próprios funcionários que são promovidos (movimentação vertical) ou transferidos (movimentação horizontal) ou ainda transferidos com promoção (movimentação diagonal).

O recrutamento interno pode envolver, transferência de pessoal de uma posição para outra, promoções, transferências com promoções, programas de desenvolvimento pessoal e planos de carreira. Os métodos de seleção geralmente, se utiliza por feedback do superior imediato e as últimas avaliações de desempenho.

Recrutamento externo:

É o tipo de recrutamento mais comum, para Chiavenato (2015), “o recrutamento é externo quando aborda candidatos reais ou potenciais,

disponíveis ou aplicados em outras empresas, tendo consequência uma entrada de recurso humano.”

Chiavenato (2015) afirma também, que “o recrutamento é externo quando a organização procura preencher suas vagas com pessoas vindas de fora, ou seja, com candidatos externos atraídos pelas técnicas de recrutamento.”

Nesse tipo de recrutamento, a seleção ocorre de maneira presencial, envolvendo entrevistas, dinâmicas, jogos e provas, que ocorrem dentro da empresa.

Geralmente no recrutamento externo as vagas são divulgadas através de anúncios, candidatos e currículos espontâneos, banco de dados usando a internet, indicação de funcionários, empresas de recrutamento, instituições educacionais, Sindicatos Trabalhistas e agências de empregos públicos e privados.

Recrutamento misto:

É a junção do recrutamento interno e externo. Sendo possível conciliar uma abertura para novos talentos, com a possibilidade de valorizar os que a empresa já possui.

Recrutamento online:

Costuma ser o mais rápido e econômico por possibilitar uma automatização do processo. É utilizado uns softwares específicos, os candidatos são filtrados com base no perfil da vaga. Pode ser utilizado também buscas por meio de headhunters, que vasculha a internet e as redes sociais, (como o LinkedIn) à procura dos melhores profissionais. As seleções podem ser feitas por entrevistas via vídeo chat, (como Skype), os testes são feitos de forma online, entre outras atividades necessárias para a seleção do candidato.

2.3.2 Relevância Do Recrutamento

A finalidade do recrutamento é atrair candidatos para a empresa, sendo assim, o recrutamento deve focar em quais são as oportunidades em aberto na empresa; identificar onde estão situados os candidatos; verificar como informá-los das oportunidades de trabalho que a empresa oferece; e interessar e atrair os candidatos a comparecer na empresa para uma entrevista inicial de triagem.

Quando o candidato comparece à empresa, se encerra a atividade de recrutamento e tem início a atividade de seleção. Quanto melhor o recrutamento, mais candidatos se apresentam para o processo seletivo. A importância do recrutamento reside na sua capacidade de atrair talentos para a empresa. Quanto mais atraente for o recrutamento, melhor será o seu desempenho. A atratividade é a força do recrutamento em trazer candidatos à empresa. (CHIAVENATO, 2015)

Um instrumento muito importante na hora do recrutamento é o currículo, onde constitui uma folha de vida ou história profissional do candidato. Chiavenato (2015, p. 35) diz que o currículo funciona como um cartão de visitas. No início do processo seletivo, quando o candidato ainda não compareceu à empresa, o currículo funciona como a embalagem do seu produto, que é o próprio candidato.

2.4 SELEÇÃO DE PESSOAL

A Seleção de pessoas vem logo após ao recrutamento, passando a ocorrer quando há um certo número de candidatos previamente recrutados para a vaga e possui o objetivo de escolher quem ocupará o cargo disponível.

De acordo com Chiavenato (2015, p 100):

A seleção de recursos humanos pode ser definida singelamente como a escolha do homem certo para o cargo certo, ou, mais amplamente, entre os candidatos recrutados, aqueles mais adequados aos cargos existentes na organização, visando a manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização.

Seleção é o processo de avaliação de candidatos para assegurar a escolha do mais capacitado de acordo com as exigências do cargo. Sendo assim, se deve conhecer quais são as exigências do cargo a ser preenchido ou quais são as competências requeridas pela empresa, em seguida fazer a comparação do candidato com as exigências e logo após a escolha do candidato mais adequado. (CHIAVENATO, 2015)

Contudo, é feita uma escolha que consiste em comparação entre qualificação ou competência de cada candidato e as exigências do cargo ou da empresa, sendo também uma escolha entre vários candidatos comparados, daquele que apresenta as qualificações mais adequadas ao cargo vago ou as exigências da empresa. Para que possa ser feito, se faz necessário a aplicação

de técnicas de seleção de pessoas, que são aplicadas por especialistas do setor de recrutamento e seleção da empresa ou por empresas terceirizadas. (CHIAVENATO, 2015)

2.4.1 Técnicas De Seleção

Após o recrutamento, deverá ser feita uma avaliação de quais candidatos acredita ter perfil e potencial da vaga, sendo necessários algumas técnicas de seleção:

Entrevistas

Chiavenato (2015, p 121) diz que:

É a técnica de seleção mais amplamente utilizada nas grandes, medias e pequenas empresas. Embora careça de base científica e situe-se como a técnica mais subjetiva e imprecisa de seleção, a entrevista pessoal é aquela que mais influência a decisão final a respeito dos candidatos. A entrevista pessoal tem inúmeras outras aplicações, como na triagem inicial do recrutamento, na seleção de pessoal, no aconselhamento e orientação profissional, na avaliação do desempenho, no desligamento, etc.

Na realidade, a entrevista é o processo de comunicação entre duas ou mais pessoas que interagem entre si. [...] Dentro da abordagem de sistema, o entrevistado ou candidato assemelha-se a uma caixa preta a ser desvendada. (CHIAVENATO; 2015, p 122).

A entrevista é a parte mais importante do processo seletivo, é uma conversa com o entrevistado sobre pontos relevantes do currículo, tendo como objetivo obter do candidato informações completares que não foram reveladas.

Dinâmicas em grupo

Nas dinâmicas em grupo são reproduzidas as atitudes do dia a dia do cargo em questão. Sendo importantes para observar como candidato se comporta ao trabalhar em grupo e como será a produtividade no ambiente de trabalho.

Testes de Conhecimento

É Elaborado testes para averiguar se o candidato tem o conhecimento e qualificação necessária para o cargo, mesmo que conste em seu currículo. Não se trata de uma prova em que eles competirão pelo cargo, o objetivo é apenas determinar se o candidato tem o conhecimento profissional necessária para a vaga em questão.

Para Chiavenato (2015, p 131):

As provas de conhecimentos ou de capacidade são instrumentos para avaliar objetivamente os conhecimentos e habilidades adquiridos por meio de estudo, da prática ou do exercício. Procuram medir o grau de conhecimento profissionais ou técnicos exigidos pelo cargo (noções de contabilidade, informática, vendas, tecnologia, produção, etc.), bem como o grau de capacidade ou habilidade para certas tarefas (perícia de motoristas de caminhão ou empilhadeira, perícia da digitadora, da telefonista, do operador de máquinas, operações em calculadoras, etc.)

Os testes podem ser aplicados de forma dissertativo, objetivo ou a junção dos dois, podem ser realizados de forma oral também.

Testes Psicológicos

Nestes testes medirá o raciocínio lógico e abstrato e a inteligência, identificará distúrbios mentais e conhecerá o estado emocional e a personalidade do candidato. São fundamentais para verificar se o perfil é compatível com o ambiente de trabalho e com as funções que serão desempenhadas no cargo.

Chiavenato (2015, p 134) diz:

Os testes psicológicos constituem uma medida objetiva e estandardizada de amostras do comportamento das pessoas. Sua função é analisar essas amostras de comportamento humano, examinando-as sob condições padronizadas e comparando-as com padrões baseados em pesquisas estatísticas. O resultado do teste psicológico de uma pessoa é comparado com os padrões de resultados alcançados por uma amostra representativa de pessoas e, assim, enquadrado em percentis. Os testes psicológicos focalizam principalmente as aptidões, procurando a determinação de quanto elas existem em cada pessoa, com o intuito de generalizar e prever aquele comportamento em determinadas formas de trabalho.

Diferente do teste de conhecimento, o teste psicológico analisa o quanto variam as aptidões de um indivíduo em relação ao conjunto de indivíduos

tomados como um padrão de comportamento. O teste se baseia nas diferenças individuais das pessoas, que podem ser físicas, intelectuais e de personalidade.

2.4.2 Relevância Da Seleção De Pessoas

A finalidade da seleção de pessoas é escolher os candidatos mais adequados às oportunidades oferecidas pela empresa, ou seja, a seleção constitui a escolher os candidatos mais aptos para a execução de uma determinada atividade. Nem sempre o candidato mais adequado é aquele que possui as maiores qualificações. A seleção de pessoas cumpre a sua finalidade quando coloca, nos cargos existentes na empresa, os ocupantes adequados às suas necessidades e que podem, na medida em que adquirem maiores competências, ser promovidos para cargos mais elevados e que exigem maiores conhecimentos, habilidades e competências. (CHIAVENATO, 2015)

Chiavenato (2015, p. 55) afirma que, geralmente um processo seletivo de boa qualidade proporciona resultados como, adequação da pessoa ao cargo e à empresa, com decorrente satisfação da pessoa com o emprego e satisfação da empresa com seu pessoal; rapidez na integração e no ajustamento do novo funcionário ao seu cargo e à cultura organizacional da empresa; maior estabilidade do pessoal e redução da rotação de pessoas (turnover); maiores rendimento e produtividade da pessoa pela sua capacidade no cargo e competências requeridas pela empresa; e redução nos índices de faltas e atrasos no trabalho, que geralmente está intimamente relacionado com a insatisfação no trabalho e na empresa. Quando as pessoas estão satisfeitas com o que fazem, elas tendem a permanecer no emprego e obtêm boas relações humanas no trabalho. A satisfação das pessoas promove bem-estar e facilita os relacionamentos com os colegas de trabalho.

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

A realização da pesquisa teve base empresas como a Autoglass, localizada no município de Vila Velha, Wine com sede em Vitória, Sá Cavalcante com sede em Vila Velha e Biancogres na serra. A pesquisa foi baseada em seus processos de recrutamento e seleção na escolha do candidato compatível para a vaga e

cultura da empresa. Demonstrando assim, a necessidade de um processo de recrutamento e seleção, e a importância de técnicas e métodos eficientes para a captura de um candidato qualificado.

A análise dos dados foi feita através de levantamento qualitativo, utilizando o estudo de caso, onde pode descrever todos os pontos relevantes da pesquisa, afim de definir recrutamento e seleção, descrevendo o processo e identificando como esta ferramenta vem sendo utilizada. De acordo com Gil (2017, p.34) o estudo de caso consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos casos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento.

3.1 ANÁLISES E RESULTADOS

3.1.1 Empresa 1



A Autoglass é uma empresa com foco voltado em duas áreas de negócios: a prestação de serviços junto ao mercado segurador e o comércio de vidros e peças automotivas para consumidores, oficinas e lojistas, além de ser a maior loja virtual especializada no comércio de vidros e peças automotivas.

Sobre recrutamento e seleção, a empresa utiliza a plataforma Gupy para recrutar candidatos. Gupy é um site utilizado por muitas organizações, ele promete selecionar a pessoa ideal para cada vaga com Inteligência Artificial, ganhar tempo na análise de currículos, entre outras vantagens, diz que com Gupy, recrutamento e seleção é mais inteligente. Os currículos dos candidatos podem ser cadastrados a qualquer momento, o cadastro é feito online, o processo seletivo compreende triagem através do site.

Nesse contexto, a vaga de Agente de Atendimento/ Televendas, por exemplo, passa por uma série de etapas online após a candidatura, como: cadastrar o currículo; logo após tem o teste de perfil; teste de conhecimento, com questões de português, matemática e conhecimentos gerais; redação *online*, questionário comportamental, onde procuram entender melhor sobre o perfil profissional do candidato. As próximas etapas desse processo são presenciais, como: Dinâmica de grupo, onde examinam as competências exigidas para o cargo; Avaliação

psicológica, entrevista e teste de voz. As etapas de seleção mudam de acordo com a vaga. A empresa foca muito também em inovação e melhorias, e muitas das vezes nas descrições das vagas pede candidatos criativos e proativos, e na cultura da empresa, promove e incentiva o crescimento profissional dos colaboradores por meio de programas de desenvolvimento.

3.1.2 Empresa 2



A Wine é o maior clube de vinhos do mundo, seu recrutamento e seleção, assim como o do Autoglass, é feito através da plataforma Gupy. A divulgação das vagas é feita de diversas formas, no site da própria empresa e através do perfil no LinkedIn, onde o *link* para se cadastrar na vaga leva até a página da Wine na plataforma Gupy. Ao selecionar a vaga desejada o candidato encontra a descrição da vaga, suas responsabilidades e atribuições, requisito e qualificações. Se candidatando a vaga o candidato se depara com uma opção de enviar o arquivo do seu currículo e com um questionário simples sobre o candidato, experiências, habilidades e informações complementares. Para uma vaga de Analista Contábil por exemplo, o processo seletivo contem cinco etapas, sendo elas: Teste lógico, triagem, entrevista com a coordenação, avaliação psicológica e a entrevista com gestor. O teste é feito de forma *online*, já as outras etapas são presenciais.

De acordo com relatos de candidatos que participaram do processo, encontrados no site Glassdoor, o processo leva mais ou menos de cinco dias a cinco semanas, dependendo do cargo. Dois dos dez relatos, tiveram uma experiência negativa, relataram pressa da parte da recrutadora, processo de seleção demorado, demora no *feedback* e falta de um *feedback* construtivo. O restante dos relatos foi de candidatos que tiveram uma experiência positiva e relataram como é o processo. Um dos candidatos diz que na entrevista com o coordenador perguntam sobre o histórico profissional do candidato, explicam sobre qual seria seu papel dentro da empresa e aplicam um teste de habilidade, o processo muda de acordo com o cargo.

3.1.3 Empresa 3



O Grupo Sá Cavalcante é um conglomerado de empresas brasileiro com sede em Vila Velha, região metropolitana de Vitória, Espírito Santo.

O grupo é muito conhecido nos estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo através do mercado imobiliário local da região e da construção civil, como construção de prédios residenciais, shoppings centers e centros empresariais.

O recrutamento do Grupo Sá Cavalcante é feito por redes sociais como o LinkedIn e plataformas de recrutamento como o Superestagio, 99jobs e Catho, mas também é realizado através do e-mail da empresa, onde os candidatos podem mandar um e-mail para o setor de recrutamento. Já a seleção, de acordo com uma candidata entrevistada, conta com várias etapas, que é entrevista em grupo, onde fala sobre a empresa e a vaga disponível, e mesma entrevista é aplicado o teste lógico e logo após uma entrevista individual sobre as informações no currículo. Em outro dia, caso seja aprovada na primeira etapa, será realizada entrevista com o gestor do setor e logo após um teste prático de Excel.

Logo, assim que as etapas são finalizadas, os candidatos receberam um feedback se foi aprovado ou não. Por meio de pesquisa no site Glassdoor, onde constam relatos de sete candidatos, que participaram dos processos de recrutamento e seleção da empresa. Os candidatos relatam que o processo é bem elaborado e muito exigente, dependendo do cargo disponível o processo é composto por testes de raciocínio lógico, redação e dinâmica de grupo.

3.1.4 Empresa 4



A Biancogres é uma empresa familiar que tem como missão produção de revestimentos de várias classes e capazes de transformar sonhos em ambientes riquíssimos. Ela completou esse ano no mercado 50

anos, tem uma estrutura de mais de 300 mil m² contando com parque fabril, possui seu próprio laboratório, o qual com fornecedores de ponta, permite

desenvolver novas tecnologias e produtos de última geração no mercado de porcelanatos e revestimentos cerâmicos.

O processo de recrutamento da Biancogres é feito através do próprio site da empresa e pelas plataformas de divulgação de vagas. Dependendo do cargo, o processo de seleção, é feito de forma presencial ou *online*, uma vaga de auxiliar administrativo de *marketing*, por exemplo, o processo seletivo conta com seis etapas, sendo elas: teste lógico, teste de avaliação figurativa onde envolve o participante para desenvolver uma propaganda, triagem, entrevista com a coordenação, avaliação psicológica e a entrevista com gestor. O teste é feito de forma *online*, já as outras etapas são presenciais. Um dos candidatos entrevistado menciona que a entrevista foi bem tranquila, apesar de ter muitas etapas, conta com perguntas sobre a área de atuação, conhecimento específico, mencionou também que o processo levou cerca de 30 dias para confirmar se foi aprovado ou não. Depois foi marcada a entrevista com a coordenação e demais entrevistas presenciais e testes. Outro candidato teve experiências positivas, pois sentiu segurança e ainda mais ansioso para fazer parte da equipe da Biancogres pela forma de tratamento recebido desde o primeiro encontro.

3.1.5 Resultados

Cada empresa tem seus próprios métodos de recrutamento e seleção, a aplicação do processo obedece à necessidade, a coerência com o cargo e a filosofia de base para o funcionamento da empresa. Por meio do processo, que é elaborado de acordo com as necessidades e cultura da empresa, se encontra o profissional adequado para a mesma e para as funções necessárias.

Por meio do levantamento de dados vemos uma crescente utilização de plataformas digitais para a utilização do recrutamento e seleção, estão sendo utilizados rede sócias como o *LinkedIn* e plataformas de recrutamento e seleção como o *Gupy*. O recrutamento é feito todo de forma *online* e a seleção vem sendo feita tanto de forma *online* como testes direto na plataforma (*online*) e entrevistas por vídeo chamada, quanto de forma presencial, que é o mais tradicional, onde o candidato se dirige até a empresa para realizar as entrevistas e dinâmicas de grupo.

Vemos que cada empresa tem um perfil de profissional traçado, o que torna o processo de recrutamento e seleção essencial e relevante para encontrar o candidato adequado e disposto a fazer parte da cultura da empresa e todos os benefícios que ela oferece.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que a relevância do recrutamento e seleção de pessoas nas organizações está relacionado na hora de selecionar um candidato adequado para a vaga ofertada. O processo de recrutamento e seleção faz com que as empresas encontrem um perfil para vaga e busquem pessoas que querem realmente trabalhar, pessoas que se enquadram com as competências, habilidades e qualificação para a vaga. Além disso, é de suma importância a aplicação de um processo com qualidade e com técnicas adequadas, para a eficácia da escolha do candidato.

Processos de recrutamento e seleção bem sucedidos, com métodos e técnicas eficientes são os responsáveis pela formação de equipes de alto rendimento, que levarão a empresa a alcançar os objetivos desejados. Já as contratações equivocadas acarretam uma série de transtornos e prejuízos para a organização, como o aumento do índice de *turnover*.

Conclui-se também que as empresas utilizam métodos e técnicas bastante inovadores, e que no decorrer dos anos e com avanço da tecnologia, os processos de recrutamento e seleção estão cada vez mais digitais. Processos digitais reduzem custos, tempo e amplia a possibilidade de encontrar o profissional que a empresa precisa.

Recomenda-se que o recrutamento e seleção seja feito da melhor maneira possível, com eficácia e competência, para que seja selecionado o candidato certo para a vaga disponível, pois são os colaboradores, adequadamente em seus cargos, exercendo suas funções com qualidade, que fazem com que a empresa se desenvolva, levando com que a mesma chegue ao estágio desejado.

5. REFERÊNCIAS

AUTOGLASS. **Quem somos**. 2020. Disponível em: <<https://www.autoglass.com.br/quem-somos/>>

BIANCOGRES. **Quem Somos**. 2020. Disponível em: <<https://www.biancogres.com.br/a-biancogres/>>

BLOG CONVENIA. **Conheça os 5 principais Tipos de Recrutamento e Seleção**. Disponível em: <<https://blog.convenia.com.br/conheca-os-5-principais-tipos-de-recrutamento-e-selecao/>>. Acesso em 01 de jun. 2020

BLOG SOLIDES. **Quais os tipos de recrutamento mais comuns nas empresas?** Disponível em: <<https://blog.solides.com.br/quais-os-tipos-de-recrutamento/>>. Acesso em 11 de mai. 2020

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: Fundamentos Básicos**. Barueri - SP; 8 ed. Editora Manoela, 2016. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520450611>

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à administração de recursos humanos**. 4 ed. Barueri - SP; Editora Manole, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520443132>

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal: Como Agregar Talentos à Empresa**. 8 ed. Barueri - SP; Editora Manoela, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/97885204466072>

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4 ed. Barueri - SP; Editora Manole, 2014. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520445495/>.

FERREIRA, Franciele Silva; VARGAS, Eudes Cristiano. **A Importância do processo de recrutamento e seleção de pessoas no contexto empresarial**; Estação Científica (UNIFAP), Macapá, v. 4, n. 2, p. 21-39, jul.-dez. 2014.

FERNANDES, Daniele. **Recrutamento e Seleção de Pessoas: Processo Fundamental Para A Escolha De Uma Boa Equipe Profissional**. Disponível em: <http://www.tecsoma.br/tcc_administracao/Daniele%20Mota%20OK.docx%20AIterada.pdf>. Acesso em: 26 de abr. 2020

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**, 6ª edição. Grupo GEN, 07/2017. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597012934/>.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas - Enfoque nos Papéis Estratégicos, 2ª edição**. Grupo GEN, 09/2016. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597009064/>.

GLASSDOOR. **Sá Cavalcante**. Disponível em: <https://www.glassdoor.com.br/Entrevista/S%C3%A1-Cavalcante-Perguntas-entrevista-E1159248.htm>

GLASSDOOR. **Wine**. Disponível em: <https://www.glassdoor.com.br/Entrevista/Wine-com-br-Perguntas-entrevista-E835555.htm>

GUPY. **Wine**. 2020. Disponível em: <https://wine.gupy.io/candidates/opportunities>

GUPY. **Autoglass**. 2020. Disponível em: <https://autoglass.gupy.io/>

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica, 7ª edição**. Grupo GEN, 04/2017. 9788597011845. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011845>

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do Trabalho Científico, 8ª edição**. Grupo GEN, 05/2017. 9788597012408. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597012408>

OLIVEIRA, Luciana. **Gestão De Pessoal: Métodos e Processos de Recrutamento e Seleção**. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/123456789/751/2/20100557.pdf>. Acesso em 19 de abr. 2020.

SÁ CAVALCANTE. **Grupo Sá Cavalcante**. 2020. Disponível em <http://site.sacavalcante.com.br/>

SOFTWARE AVALIAÇÃO. **O Que é Administração de Recursos Humanos e Como Aplicar. Entenda!**. Disponível em: <https://blog.softwareavaliacao.com.br/administracao-de-recursos-humanos/>. Acesso em 19 de abr. 2020.

SOLIDES TECNOLOGIA. **Recrutamento e Seleção na prática**; RH Portal. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/recrutamento-e-selecao-pratica/>. Acesso em 26 de abr. 2020

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração, 16ª edição**. Grupo GEN, 05/2016. 9788597007480. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597007480/>.

WINE. **Institucional**. 2020. Disponível em:
<<https://www.wine.com.br/institucional/>>