

VIII MOSTRA ACADÊMICA

da FAMES

04 e 05 de novembro de 2015

PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO – O ESTUDO DE CASO DE UMA EMPRESA JÚNIOR

Camila Aparecida da Silva Tasquetto¹

Márcia Bandeira Landerdahl Maggioni²

1 INTRODUÇÃO

No decorrer da história, a gestão de pessoas passou por diversas interpretações e nomenclaturas. Dessler (2003) explica que a gestão de pessoas passou por diversas fases, sendo que, no início do século XX, os primeiros departamentos de recursos humanos eram responsáveis por controlar as admissões e demissões realizadas pelos supervisores, dirigir o departamento de pagamentos e administrar os planos de benefícios.

Atualmente, sabe-se que a gestão de pessoas não está mais presa a apenas estas características burocráticas. A empresa deixou de enxergar seus funcionários como meros recursos produtivos e passou a vê-los como parceiros, aplicando suas potencialidades como mecanismos para conseguir novos recursos e alcançar os objetivos traçados pela empresa (KNAPIK, 2006).

Knapik (2006) descreve a gestão de pessoas como “o conjunto de políticas e subsistemas que se preocupa com o gerenciamento das pessoas e leva à eficácia dos colaboradores em busca dos objetivos pessoais e empresariais”. Existem cinco subsistemas em que a gestão de pessoas se divide, os quais serão abordados a seguir. São eles: provisão, aplicação, manutenção, desenvolvimento e monitoração.

Uma das práticas da gestão é a provisão de pessoas, que consiste em recrutar e selecionar indivíduos aptos para exercer um determinado cargo dentro da organização. Este processo de agregar pessoas pode variar de acordo com a organização. Conforme Chiavenato (2004, p. 98), “algumas delas ainda utilizam processos tradicionais e ultrapassados, enquanto outras lançam mão de processos avançados e sofisticados para trazer e escolher pessoas que venham fazer parte de seu trabalho”.

¹ Acadêmica do Curso de Administração da Faculdade Metodista de Santa Maria. E-mail: camila.tasquetto@hotmail.com

² Professora dos Cursos de Administração e de Ciências Contábeis da Faculdade Metodista de Santa Maria. E-mail: marcia.maggioni@yahoo.com.br

VIII MOSTRA ACADÊMICA

da FAMES

04 e 05 de novembro de 2015

É nesse contexto que se apresenta este trabalho, com o intuito de identificar as práticas relacionadas ao recrutamento e à seleção de novos colaboradores. O estudo justifica-se por se tratar de uma organização sem fins lucrativos, na condição de uma empresa júnior, formada por acadêmicos de cursos de graduação de uma instituição de ensino superior.

2 OBJETIVOS

Este trabalho pretende descrever a área de gestão de pessoas, bem como explicar de forma concisa as suas políticas e procedimentos em uma organização classificada como empresa júnior. O foco principal é demonstrar a importância e as práticas de recrutamento e seleção existentes. O objetivo geral do trabalho está em descrever a área de gestão de pessoas da empresa, identificando suas práticas atuais. Como objetivos específicos estão: - identificar se existe uma área específica de gestão de pessoas na organização estudada; - descrever as ferramentas utilizadas na gestão de pessoas na organização estudada; - sugerir melhorias no processo de recrutamento e seleção da organização estudada.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa se caracteriza como descritiva, pois propõe descrever a realidade da empresa júnior estudada quanto às práticas de recrutamento e seleção de gestão de pessoas já adotadas pela empresa. Conforme Gil (2008), este tipo de pesquisa objetiva descrever as características de determinadas populações ou fenômenos. Uma de suas peculiaridades está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática.

A pesquisa é definida como um estudo de caso, pois segundo Cesar (2006, p. 3), “o método do estudo de caso enquadra-se como uma abordagem qualitativa e é frequentemente utilizado para coleta de dados na área de estudos organizacionais”.

Foi elaborado um roteiro de entrevista com seis perguntas, aplicado com o Diretor Presidente e o Diretor Administrativo-financeiro da empresa júnior, a fim de esclarecer dúvidas quanto aos processos utilizados atualmente, perceber a visão dos gestores quanto à implantação de um processo de recrutamento e seleção e avaliar o tipo de perfil desejado para novos membros da empresa.

VIII MOSTRA ACADÊMICA

da FAMES

04 e 05 de novembro de 2015

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Atualmente, não há processos definidos para o recrutamento e seleção de novos membros para a empresa estudada. Os atuais integrantes da empresa Júnior são, na sua maioria, os seus fundadores. Os demais componentes integraram a equipe através de indicação.

Em entrevista realizada com o Diretor Presidente e o Diretor Administrativo-financeiro, foram abordadas questões sobre o perfil desejado para os novos membros da equipe e quais as formas de processo de recrutamento e seleção melhores se encaixam para suprir as necessidades da empresa. Na visão dos Diretores, o candidato deve ter como características comprometimento, horários flexíveis, bom trabalho em equipe e vontade de aprimorar seus conhecimentos, além do interesse, que eles consideram como essencial.

Quanto às formas de recrutamento, a empresa possui uma restrição apenas para cargos de diretoria, prevista no Estatuto da empresa. Aqueles que concorrerem a estes cargos devem ser alunos da instituição de ensino a qual a empresa é vinculada. Para os demais cargos, pode ser realizado recrutamento externo, ou seja, em outras instituições de ensino.

Segundo os diretores, os meios de comunicação para o recrutamento devem estar em conformidade com o público alvo da empresa. Caso não haja restrição da instituição de ensino, as redes sociais e os anúncios nos murais são possibilidades viáveis para o recrutamento. Quando perguntado sobre o processo seletivo e suas etapas, foram pontuadas como ferramentas de seleção apresentação do currículo e a entrevista individual, visto que o contato pessoal acaba tornando a relação um pouco mais aproximada, onde no ato já é possível sanar as possíveis dúvidas que possam vir a incorrer.

A realização de dinâmicas foi pontuada como fator importante para verificação e avaliação do grau de relacionamento e interatividade dos candidatos. Além disto, os diretores afirmaram que através das dinâmicas é possível perceber características como liderança e capacidade de solução de possíveis problemas. Para a escolha de outros mecanismos, a complexidade do cargo será o fator determinante.

5 CONCLUSÕES

A estrutura organizacional e o capital intelectual das empresas têm ganhado destaque na preocupação dos gestores das empresas devido ao aumento da competitividade entre elas.

VIII MOSTRA ACADÊMICA

da FAMES

04 e 05 de novembro de 2015

As pessoas (colaboradores) passam a ser vistos como diferenciais competitivos e peças chaves para o alcance dos objetivos organizacionais.

Sendo assim, este trabalho objetivou relatar a área de gestão de pessoas, em uma visão geral e precisa, explicando suas políticas e procedimentos, com foco na política de provisão de pessoas. Mesmo não havendo grande diversidade de materiais bibliográficos no tema “recrutamento e seleção”, a pesquisa proporcionou uma percepção sobre a importância de se planejar um processo seletivo coerente com o planejamento estratégico da empresa e buscar as pessoas certas para os locais certos. Vimos também que o recrutamento interno pode ser uma boa opção pois o colaborador já conhece as políticas internas da organização. Porém este tipo de recrutamento não permite que a empresa agregue pessoas com novas visões e percepções de conhecimentos adquiridos externamente.

O estudo realizado na empresa júnior possibilitou relatar o funcionamento da área de gestão de pessoas na empresa. Verificou-se que não há procedimentos de recrutamento e seleção definidos. Porém os gestores da organização percebem a necessidade de elaborar um projeto padrão, nesse sentido, para executar futuramente.

Dessa forma, é entendido que o objetivo deste trabalho foi alcançado, visto que foi descrita a área de gestão de pessoas na empresa júnior. Também foi percebida a importância de se planejar e executar um processo de recrutamento e seleção aliado ao planejamento estratégico da empresa.

REFERÊNCIAS

CESAR, Ana Maria Roux Valentini Coelho. **Método do Estudo de Caso (Case Studies) ou Método do Caso (Teaching Cases)?** Uma análise dos dois métodos no Ensino e Pesquisa em Administração. São Paulo, Mackenzie, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos.** Pearson Brasil, 2003.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

KNAPIK, Janete. **Gestão de Pessoas e Talentos.** Curitiba: Ibepex, 2006.