



FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

ELIANE GONÇALVES VIEIRA BRITO
FERNANDA TORRES DA SILVA COSTA
MÁRCIO DE SOUZA MELO
RONEY JOSÉ RANGEL

UM ESTUDO TEÓRICO SOBRE O PROCESSO DE CAPTAÇÃO DE
COLABORADES

ANÁPOLIS/GO

2016

ELIANE GONÇALVES VIEIRA BRITO
FERNANDA TORRES DA SILVA COSTA
MÁRCIO DE SOUZA MELO
RONEY JOSÉ RANGEL

UM ESTUDO TEÓRICO SOBRE O PROCESSO DE CAPTAÇÃO DE
COLABORADES

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade Católica de
Anápolis como requisito básico para
obtenção do título de Tecnólogo de
Gestão em Recursos Humanos, sob a
orientação do Prof. Me. Wilton Alves
Ferreira Júnior.

ANÁPOLIS/GO
2016

"Sou, por meu gosto, pesquisador. Experimento toda a sede de conhecer e a ávida inquietude de progredir, do mesmo modo que a satisfação que toda aquisição proporciona."

Immanuel Kant (1689-1755)

UM ESTUDO TEÓRICO SOBRE O PROCESSO DE CAPTAÇÃO DE COLABORADES

ELIANE GONÇALVES VIEIRA BRITO¹
FERNANDA TORRES DA SILVA COSTA²
MÁRCIO DE SOUZA MELO³
RONEY JOSÉ RANGEL⁴
PROF. ME. WILTON ALVES FERREIRA JÚNIOR⁵

RESUMO: A busca por pessoas qualificadas e dinâmicas, que auxiliem de forma eficiente nas empresas onde trabalham, tem se tornado uma exigência na atualidade. O recrutamento e a seleção têm extrema importância dentro das organizações, seja qual for o seu porte, pois facilita o ingresso de novos colaboradores de forma eficiente. Assim, a área de Recursos Humanos torna-se imprescindível, exigindo um maior aprofundamento teórico. Portanto, saber escolher este profissional exige técnicas específicas. Destarte, este artigo tem como objetivo apresentar o processo de captação, em todas as suas etapas, esclarecendo como os candidatos devem ser recrutados e selecionados, para que a contratação obtenha sucesso. Para tanto, fez-se uma pesquisa bibliográfica baseada em autores que tratam da temática apresentada. Após a realização da pesquisa, ressalta-se a importância de se compreender e seguir cada fase dentro do processo de seleção, pois somente assim ter-se-á pessoas com um elevado potencial dentro da organização.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Recrutamento. Seleção.

¹ Graduanda em Tecnólogo de Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade Católica de Anápolis. *E-mail:* <elianeclaudio.36@gmail.com>.

² Graduanda em Tecnólogo de Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade Católica de Anápolis. *E-mail:* <fernanda1943@outlook.com>.

³ Graduando em Tecnólogo de Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade Católica de Anápolis. *E-mail:* <szmelo@gmail.com>.

⁴ Graduando em Tecnólogo de Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade Católica de Anápolis. *E-mail:* <roney_rangel@hotmail.com>.

⁵ Mestre em Sociedade, Tecnologia e Meio Ambiente pela UniEVANGÉLICA. *E-mail:* <wiltonafjr@gmail.com>.

1 INTRODUÇÃO

Com a preponderância da globalização e o atual cenário brasileiro em relação à política e economia, a eficiência empresarial tem sido colocada em cheque. Precisa-se tomar atitudes que sejam de fato assertivas, e para tanto as decisões devem ser automatizadas e racionalizadas.

Para o sucesso esperado das empresas, sejam as de grande, médio ou pequeno porte vários fatores são exigidos, entre eles está a gestão de Recursos Humanos, visto que dentro da tendência corporativista atual o que se tem valorizado são as pessoas, que participam do universo da organização, levando em consideração o capital intelectual humano, exigindo dos administradores uma atenção especial aos segmentos internos dessa.

Devido a esses fatos, as empresas precisam se adequar às mudanças e encontrar pessoas com qualificação para o mercado de trabalho, visto que a competitividade é visível, fazendo com que as organizações tenham estratégias inovadoras para permanecerem e crescerem na área em que atuam. Com isso, a escolha de profissionais, para fazerem parte de seu quadro de funcionários, deve ser feita minuciosamente.

O administrador de Recursos Humanos (RH) tem um envolvimento mais íntimo com as pessoas, com isso se torna essencial que ele conheça a empresa e os objetivos dessa, para fazer com os funcionários sintam-se parte integrante dessa organização, e é pelo o RH que é realizado todo o processo de treinamento, recrutamento, seleção e motivação dos colaboradores.

Ao perceber a dificuldade de se encontrar funcionários adequados, deve-se perguntar o que é necessário para recrutar e selecionar profissionais eficientes para a organização, e qual a forma de se fazer isso?

Assim, para responder tal questionamento, fez-se uma pesquisa bibliográfica, que segundo Marconi e Lakatos (2010), é aquela que tem por objetivo responder determinadas questões de forma detalhada e cheia de significados.

Teve-se como objetivo deste artigo apresentar o processo de seleção, em suas diversas etapas, esclarecendo como os candidatos devem ser recrutados e selecionados, para que a contratação obtenha sucesso.

Destarte, dividiu-se o trabalho em partes, a saber: primeiramente colocou-se a introdução, que apresenta de forma geral toda a discussão deste artigo, incluindo os objetivos e a metodologia utilizada; depois teve-se o primeiro tópico do referencial teórico, gestão e recursos humanos, em que se definiu e diferenciou esses dois termos; em seguida foi apresentado o recrutamento e a seleção de pessoas, onde se fala de todo o processo e das técnicas necessárias para recrutar e selecionar o colaborador; por fim, tiveram-se as considerações finais, em que foram retomados os objetivos e apresentadas as conclusões acerca do trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 GESTÃO DE PESSOAS E RECURSOS HUMANOS

Cabe ressaltar que existem confusões no que tange ao departamento pessoal e a área de Recursos Humanos. Um se diferencia do outro. Para Chiavenato (2008, p.9) “Gestão de pessoas é o conjunto integrado de atividades de especialistas e de gestores, de como irá agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas, no sentido de proporcionar competências e competitividade à organização”, ou seja, a gestão de pessoas faz parte da área de Recursos Humanos.

Agora, Carvalho (2000) diz que o departamento de pessoal é o setor que está ligado diretamente ao empregado, desde a sua admissão até a sua saída da empresa, executando tarefas ligadas à lei, regulamentos e normas brasileiras e previdenciárias.

Na década de 80 começaram-se as discussões relacionadas aos indivíduos nas organizações e a partir da década de 90 essas discussões passaram a tratar da Administração dos Recursos Humanos (ARH), pois se pessoas são recursos, elas precisam ser administradas, para que alcancem o máximo em suas funções. (CHIAVENATO, 2002).

Visto isso, percebe-se que o Recursos Humanos apresenta como a área que cuida do elemento Humano dentro das organizações, quando a sua administração se preocupa com as relações de trabalho, com a tomada de decisões

acertadas, influenciando diretamente a capacidade organizacional e no alcance dos objetivos de seus funcionários (MILKOVICH; BOUDREAU, 2006).

Para que toda essa estrutura funcione adequadamente, fez-se necessário criar processos e subdivisões. Para Chiavenato (1999 apud SFORNI; OLIVEIRA [s.d.], p. 6-7, grifo nosso) têm-se seis processos básicos de Gestão de Pessoas, a saber:

1) Processo de Agregar Pessoas: são aqueles processos utilizados para a inclusão de novas pessoas na empresa. **Incluem o recrutamento e a seleção de pessoas.** Estes processos podem ser chamados de provisão ou de suprimento de pessoas.

2) Processos de aplicar Pessoas: estes são os processos pelos os quais são utilizados para desenhar as atividades que as pessoas irão desempenhar dentro da empresa. Está dentro do processo de desenho organizacional e de cargos, análise e descrição de cargos, orientação das pessoas e avaliação de desempenho.

3) Processos de Recompensar Pessoas: são os processos utilizados com intuito de satisfazer e incentivar as pessoas em suas necessidades individuais. No qual é incluído, remuneração, benefícios e recompensas.

4) Processos de Desenvolver Pessoas: são os processos que tem como intuito de capacitar e aumentar o desenvolvimento profissional e pessoal, no qual são incluídos programas de treinamento e desenvolvimento de pessoas. 7 II Seminário Empresarial e II Jornada de TI da Faculdade Cidade Verde “Empreendedorismo & Tecnologia” 06 a 09/10/2014.

5) Processos de Manter Pessoas: são os processos que tem como objetivo criar condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades das pessoas, de modo que estas sejam incluídas com segurança e qualidade de vida, relações sindicais e disciplina.

6) Processos de Monitorar Pessoas: são os processos utilizados para acompanhar e controlar as atividades das pessoas e a partir disso verificar seus resultados.

Dessa forma, conclui-se que administrar recursos humanos não seria uma tarefa fácil. O RH tem como função proporcionar a produtividade no trabalho, aproveitando as habilidades disponíveis, com o intuito de melhorar o processo dentro do trabalho.

Portanto, o RH é um sistema estruturado cuja competência visa desenvolver pessoas, visto que mão de obra não qualificada e barata já não são suficientes para manter uma organização bem-sucedida. Assim, ao considerar os papéis do gestor de pessoas descritos por Chiavenato (1999), neste trabalho, nos próximos tópicos, serão discutidos apenas o recrutamento e a seleção de pessoas, que estão inseridos no primeiro processo, que é o de agregar pessoas nas organizações.

2.2 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS

Ao se referir aos processos de recrutamento e seleção, deve-se ter em mente que esses são ferramentas de gestão de pessoas dentro das empresas, pois estas estão percebendo que seus funcionários são importantes parceiros.

Em conformidade com Chiavenato (1999, p. 54),

O recrutamento e a seleção não são atividades que devem ficar restritas 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.

Apesar de serem processos que se complementam, recrutamento e seleção não são sinônimos, portanto, cabe aqui discorrer sobre cada um deles individualmente.

2.2.1 Recrutamento

Dentro do ambiente organizacional, muito se fala sobre o processo de recrutamento, porém este ainda não pode ser entendido em sua profundidade, as vezes o acham até desnecessário por demandar tempo. Porém, este é um conceito errôneo, pois é através dele que serão identificados os candidatos aptos a assumirem o cargo disponível.

O recrutamento seria um conjunto de técnicas que têm por objetivo encontrar candidatos qualificados para determinada vaga dentro da organização, podendo ser interno, externo e misto (CHIAVENATO, 2004).

Em primeiro lugar, a empresa deve observar se existem funcionários na organização capazes de preencher a vaga existente e, para isso, ela deve escolher as melhores fontes para a seleção. A respeito disso Xavier (2006 apud SFORNI; OLIVEIRA [s.d.], p.8) diz que “existem vários erros que podem ser cometidos, ou seja, que não são relevantes em um processo, mas na área de seleção de novas pessoas o pior momento é quando seleciona um colaborador errado ou fora dos padrões do cargo trazendo problemas futuros.”

Existem três tipos de recrutamento: o interno ocorre quando a vaga disponível na empresa pode ser preenchida por um de seus funcionários, ou seja, seria o recrutamento realizado entre os próprios componentes da empresa (PONTELO; CRUZ, 2010); no externo apenas uma pequena parcela dos candidatos que entram em contato com a oferta de uma vaga concorrerá efetivamente no Processo Seletivo. Ele chama esse fenômeno de Pirâmide Seletiva do Recrutamento (CHIAVENATO, 2004); já o recrutamento misto acontece quando a empresa opta por desenvolver ao mesmo tempo o recrutamento interno e o externo para preencher uma determinada vaga. (PONTELO; CRUZ, 2010). Este último é o método menos utilizado.

Para Chiavenato (2002) as etapas do recrutamento consiste em:

a) Planejamento: analisar e programar o quadro de pessoal, levando em conta a quantidade de vagas, níveis de responsabilidade e de atuação, faixas salariais, etc.

b) Execução: as empresas podem ter um profissional responsável ou terceirizar essa atividade. O custo, a agilidade e a quantidade de recrutamento são fatores determinantes nesta decisão.

c) Fontes de recrutamento: são os locais onde são procurados os candidatos para preenchimento das vagas nas empresas. Parra Marras (2002) são métodos de atração: sites corporativos ou de emprego, anúncios em jornais e revistas especializados, programa de indicação pelos empregados, caçadores de talentos, palestras em instituições de ensino, consultoria em áreas de recursos humanos, banco de talentos, intranet e cadastro de ex-empregados.

Ao escolher o tipo de recrutamento será adotado na empresa, deve-se ter em mente as suas vantagens e desvantagens, pois só assim esse processo será realizado de forma eficaz.

França (2007) apresenta essas vantagens e desvantagens, no Quadro 1, da seguinte forma:

Quadro 1 - Vantagens e Desvantagens do Recrutamento Interno e Externo

VANTAGENS	
RECRUTAMENTO INTERNO	RECRUTAMENTO EXTERNO
<ul style="list-style-type: none"> - Aproveita melhor o potencial humano da organização; - Motiva e encoraja o desenvolvimento profissional dos atuais funcionários; - Incentiva a permanência do funcionário e a sua fidelidade; - Ideal para situações de estabilidade e pouco mudança ambiental; - Não requer socialização organizacional de novos membros; - Probabilidade de uma melhor seleção, pois os candidatos são bem conhecidos; - Custa financeiramente menos do que fazer recrutamento externo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Introduz sangue novo na organização: talentos, habilidades, e expectativas; - Enriquece o patrimônio humano pelo aporte de novos talentos e habilidades; - Aumenta o capital intelectual ao incluir novos conhecimentos e destrezas; - Renova a cultura organizacional e a enriquece com novas aspirações; - Incentiva a interação da organização com o mercado de Recursos Humanos; - Indicado para enriquecer intensa e rapidamente o capital intelectual.
DESVANTAGENS	
RECRUTAMENTO INTERNO	RECRUTAMENTO EXTERNO
<ul style="list-style-type: none"> - Pode bloquear a entrada de novas ideias, experiências e expectativas; - Facilita o conservantismo e favorece a rotina atual; - Mantém quase inalterado o atual patrimônio humano da organização; - Ideal para empresas burocráticas e mecanicistas; - Mantém e conserva a cultura organizacional existente e funciona como um sistema fechado de reciclagem contínua. 	<ul style="list-style-type: none"> - Afeta negativamente a motivação dos atuais funcionários da organização; - Reduz a fidelidade dos funcionários ao oferecer oportunidades a estranhos; - Requer a aplicação de técnicas seletivas para escolha dos candidatos externos. Isto significa custos operacionais. - Exige esquema de socialização organizacional para os novos funcionários. - É mais custoso, oneroso, demorado, e inseguro que o recrutamento externo.

Fonte: França (2007, p.33).

Não foram apresentadas as vantagens e desvantagens do recrutamento misto, pois este é união dos dois outros recrutamentos.

O que se observa depois de analisar o Quadro 1, é que não existe uma forma indicada como a correta. Deve-se analisar quais são os objetivos da vaga e da empresa para se adequar à melhor forma de recrutamento.

Para Caxito (2008) depois de escolhidas as características do recrutamento o recrutador precisará saber a quantidade de contratos necessários para realizar uma boa seleção. A seguir verifica-se se a descrição que possui das funções do cargo está atualizada. Caso não esteja é preciso atualizá-la.

Segundo Chiavenato (2004) analisar e descrever um cargo significa detalhar o que este exige do seu ocupante em termos de conhecimentos, habilidades e capacidades para que possa desempenhá-lo adequadamente. Para ele a análise de cargos procura determinar quais os requisitos físicos e mentais que o ocupante deve possuir, as responsabilidades que o cargo lhe impõe e as condições em que o trabalho deve ser feito.

2.2.2 Seleção

Depois de realizado o recrutamento, chega a hora de selecionar o que mais se adequou à vaga, a isso se dá o nome de seleção.

Para Pontelo e Cruz (2010, p. 61)

A seleção tem por finalidade escolher o candidato certo para o cargo certo, para que dessa forma haja otimização dos recursos empregados na organização, pois o sucesso de uma empresa está diretamente relacionado às habilidades técnicas, interpessoais e intrapessoais das pessoas que nela atuam, ou seja, de seus conhecimentos, habilidades e aptidões.

Já Chiavenato (2010, p. 134) afirma que

A melhor maneira de conceituar seleção é representá-la como uma comparação entre duas variáveis: de um lado, os requisitos do cargo a ser preenchido (requisitos que o cargo exige de seu ocupante) e, de outro lado, o perfil das características dos candidatos que se apresentam para disputá-lo.

Portanto, em conformidade com ambos os autores, fica evidente que seria necessário selecionar corretamente e de maneira eficaz as pessoas que passarão a fazer parte do quadro da empresa, pois através delas cria-se a identidade da organização diante dos clientes, quer sejam internos ou externos.

Para a realização dessa seleção, devem ser aplicadas cinco técnicas, classificadas em: entrevistas; provas de conhecimentos ou de capacidades; testes psicológicos; testes de personalidades; e técnicas de simulação, visto que “As técnicas de seleção permitem um rastreamento das características pessoais do candidato através de amostras de seu comportamento”. (CHIAVENATO, 2005, p. 138).

Segundo Chiavenato (1999, p.100), a entrevista de seleção é a técnica mais amplamente utilizada independente do porte da empresa e embora careça de base científica e se situe como a técnica mais subjetiva e imprecisa de seleção, a entrevista pessoal é aquela que mais influencia a decisão a respeito dos candidatos.

A entrevista pode ser classificada como: estruturada ou não-estruturada. De um modo geral, ela funciona como um instrumento para o entrevistador comparar as características oferecidas por cada candidato e os requisitos exigidos pelo cargo existente.

Na entrevista não é atribuída mais importância ao selecionador ou ao selecionado, e sim que todas as competências do entrevistado fiquem bem claras,

Pontelo (2010, p.45) afirma que nenhum componente do processo de seleção é tão fundamental quanto ter, desde o início, uma ideia precisa daquilo que você está procurando – é o que determinará o foco da entrevista, a razão que está por trás de cada pergunta que você fizer ao candidato, o que vai dar sentido às respostas. Sem o conhecimento dos requisitos do cargo a entrevista não terá foco.

Chiavenato (1999, 9. 101) como em todo processo de comunicação, a entrevista sofre de todos os males, tais como ruído, omissão, distorção, sobrecarga e sobretudo, barreiras, sendo imprescindível o treinamento adequado dos entrevistadores para uma melhor construção do processo de entrevista.

Algumas pessoas se saem bem na entrevista e outras nem tanto. Entretanto a que vai melhor pode nem sempre ser a melhor opção para a vaga. Por isso é muito saber ouvir para obter todos os dados. Isso leva tempo e necessita de um grande esforço para se aprofundar, mais a recompensa gera bons resultados e é de profunda importância preparar com antecedência a entrevista para evitar o imprevisto.

No que tange à entrevista, por poder ser aplicada em qualquer situação, essa acaba por ser a mais utilizada e acontece quando o entrevistador fica frente ao candidato e lhe faz perguntas com o intuito de obter dados que lhe são necessários. (GIL, 1994).

Quanto aos tipos de entrevista, Chiavenato (2000, p. 161) faz a uma classificação de quatro tipos:

- 1) Entrevista totalmente padronizada: é o tipo de entrevista fechada ou estruturada em que tem uma forma pré-elaborada e cujas questões podem assumir a forma de verdadeiro-falso, sim-não, agrada-desagrada, etc. Neste tipo de entrevista não há preocupação por parte do entrevistador quanto aos assuntos a abordar, podendo deste modo ultrapassar as suas limitações. Esta é, aliás, uma vantagem associada à entrevista padronizada.
- 2) Entrevista padronizada quanto às questões: é um tipo de entrevista que as questões são também pré-elaboradas, mas a resposta a ela é aberta. O entrevistador tem uma lista das questões a serem perguntadas com o objetivo de recolher informação sobre o entrevistado, sendo que este responde livremente. 12 II Seminário Empresarial e II Jornada de TI da Faculdade Cidade Verde “Empreendedorismo & Tecnologia” 06 a 09/10/2014.
- 3) Entrevista diretiva: é um tipo de entrevista onde as questões não são especificadas, mas sim as respostas, visando apenas conhecer “certos

conceitos espontâneos dos candidatos”. O entrevistador formula as questões conforme o decorrer da entrevista com o objetivo de obter uma determinada resposta.

4) Entrevista não diretiva: é um tipo de entrevista não estruturada. Neste caso não são especificadas nem as questões nem as respostas, sendo totalmente livres. É o entrevistador que tem a seu cargo a condução da sequência da entrevista.

Em relação às provas de conhecimento ou de capacidades, segundo Chiavenato (2009) servem como avaliação dos conhecimentos e das habilidades adquiridas através do estudo. Tende a mensurar o grau de conhecimentos profissionais e técnicos exigidos pelo cargo. Para este tipo de técnica de seleção há uma parte escolhida de acordo com o perfil e atividade a ser exercida no cargo e são aplicadas através de provas orais, escritas ou práticas.

Os testes psicológicos são aplicados por um psicólogo, com o intuito de analisar e avaliar as características individuais dos candidatos, sendo subdivididos em: testes de aptidões e testes de personalidades (MARRAS, 2002).

Os testes de personalidades servem para analisar os traços de personalidades natos ou adquiridos, ou seja, traços determinados pelo caráter ou pelo temperamento. (CHIAVENATO, 2000).

Por fim, os testes de simulação, que são aplicados em grupos, conhecidos como dinâmica de grupo. Essas técnicas podem auxiliar bastante no momento da seleção, pois através delas podem ser analisados o desempenho e desenvoltura dos candidatos.

Destarte, cabe ressaltar, que se faz extremamente necessário a existência de um profissional na área para recrutar e selecionar de forma adequada o colaborador para a organização. Ele precisa conhecer todas as técnicas e processos utilizados nessa tarefa, para que não haja erros que atrapalhem no bom andamento organizacional.

3 METODOLOGIA

Toda pesquisa científica precisa de um ponto de partida para que a investigação se torne sustentável. Assim, este trabalho teve como fonte de pesquisa o aporte teórico, ou seja, bibliográfico para saber se o questionamento levantado é plausível e se cabe uma nova pesquisa para elucidar melhor a temática trabalhada.

Na pesquisa bibliográfica utiliza-se de materiais já publicados, principalmente de livros e artigos já publicados de autores que tratam o tema estudado.

Segundo Cervo, Bervian e da Silva (2007, p.61), a estudo teórico “constitui o procedimento básico para os estudos monográficos, pelos quais se busca o domínio do estado da arte sobre determinado tema.”

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo seletivo é de extrema importância para a empresa, pois quando a contratação é eficaz se tem uma boa imagem da empresa e melhora o ambiente interno, diminui custos e a rotatividade dos colaboradores.

Em toda e qualquer tarefa que se proponha a fazer se faz necessário um planejamento para alcançar com êxito o objetivo final, pois é através desse planejamento que é possível antever os problemas e propor soluções a fim de se evitar danos maiores ao processo.

Para colocar esse planejamento em prática se faz necessário que existam vagas a serem preenchidas e que estas vagas tenham sido descritas de uma forma correta, para evitar a perda de tempo e dinheiro.

Recrutar e selecionar, através das técnicas apresentadas neste trabalho, podem levar a maximização dos recursos e garantir maior eficiência e confiabilidade dos processos de recrutamento e seleção de pessoal.

Fica evidente que não existe uma técnica melhor ou inadequada e sim a que se melhor encaixe na sua empresa e tão importante quanto realizar um bom recrutamento é utilizar bem as técnicas para fazer uma boa seleção, uma seleção que seja capaz de identificar, entre tantos candidatos, aquele que melhor se adequa as condições e a realidade da empresa, evitando assim futuras demissões por incompatibilidade com o cargo gerando assim desgastes do processo e gastos com novos processos.

Portanto, após o aporte teórico, fica evidente a importância do recrutamento e da seleção, e, ao retomar o objetivo central, certifica-se de que este foi alcançado,

pois ao compreender o que os teóricos dizem elucidou-se de forma coerente a temática apresentada, ao concluir que a organização, caso queira se destacar, deve conhecer e praticar o que se pede no processo de recrutar e de selecionar.

Cabe ressaltar ainda que todo o estudo se justifica, pois, na atualidade se faz necessário conhecer o que é e como se deve fazer recrutamento e seleção para o bem da empresa.

Assim, sugere-se que pesquisas sobre o tema continuem sendo realizadas e que os pesquisadores possam também aplicar pesquisas de campo para confirmar o que foi apresentado neste estudo.

ABSTRACT

RECRUITMENT AND SELECTION

The search for qualified and dynamic people, which are designed to meet the needs of a company. Recruitment and selection is extremely important within organizations, for their size, to facilitate the entry of new employees efficiently. Thus, an area of Human Resources becomes essential, requiring a greater theoretical depth. Therefore, knowing how to choose this professional requires specific techniques. So, this article aims to present the selection process, in all its stages, how the candidates will be recruited and selected, for a hiring to succeed. To do so, a bibliographical research was carried out based on which they deal with the presented theme. After conducting the research, a point of view is emphasized and it follows each phase within the selection process.

Keywords: People Management. Recruitment. Selection.

REFERÊNCIAS

CARVALHO, P. C. de. **Recursos Humanos**. São Paulo: Alínea, 2000.

CAXITO, F. de A. **Recrutamento e Seleção de Pessoas**. Curitiba: IESDE, 2008.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. da. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. O novo papel de 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.

_____. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

_____. **Desempenho humano nas empresas**: como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados. 6. ed. Barueri: Manole, 2009.

FRANÇA, A. C. L. **Práticas de recursos humanos PRH**: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2007.

MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos**: do operacional ao Estratégico. 3. ed. São Paulo: Futura, 2002.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2006.

PONTELO, J.; CRUZ, L. **Gestão de Pessoas**: manual de rotinas trabalhistas. 3. ed. Brasília: SENAC/ DF, 2010.

SFORNI, G. V.; OLIVEIRA, E. C. de. **O papel e a importância do processo de recrutamento e seleção nas organizações**. Disponível em:
<http://fcv.edu.br/arquivos/anais/o_papel_e_a_importancia_do_processo.pdf>.
Acesso em: 27 out. 2016.