

**LABORO PÓS-GRADUAÇÃO  
FACULDADE ESTÁCIO DE SÁ  
CURSO DE GESTÃO PÚBLICA**

**ANTONIO PORTILHO FONSECA FILHO  
HERNANE PORTO RODRIGUES  
PABLO JEFFERSON MARTINS CASTRO**

**O PROCESSO DE RECRUTAMENTO DE PESSOAL  
E SUAS IMPLICAÇÕES NA GESTÃO DE PESSOAS**

**SÃO LUIS- MA  
2012**

**FACULDADE ESTÁCIO DE SÁ  
LABORO PÓS-GRADUAÇÃO  
CURSO DE GESTÃO PÚBLICA**

**ANTONIO PORTILHO FONSECA FILHO  
HERNANE PORTO RODRIGUES  
PABLO JEFFERSON MARTINS CASTRO**

**O PROCESSO DE RECRUTAMENTO DE PESSOAL  
E SUAS IMPLICAÇÕES NA GESTÃO DE PESSOAS**

**SÃO LUIS – MA**

**2012**

## 1. INTRODUÇÃO

A Gestão de Pessoas ou administração de recursos humanos é uma associação de habilidades e métodos, políticas, técnicas e práticas definidas com o objetivo de administrar os comportamentos internos e potencializar o capital humano, dentro dessas políticas de gestão, o recrutamento objetiva adotar critérios quanto a contratação de funcionários dentro dos padrões e perfil da empresa.

Recrutamento é o conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização, o recrutamento é feito a partir das necessidades presentes e futuros de recursos humanos da organização.

Optou-se pela escolha do tema Gestão de Pessoas (recrutamento de pessoal) por ser de grande relevância para uma empresa, os colaboradores são super importante para a mesma, pois, quando trata-se dos recursos humanos a avaliação deve ser criteriosa, porque os colaboradores têm que está dentro daquilo que a empresa almeja e objetiva e nessa questão tornam-se peças chave para o sucesso e desenvolvimento da mesma.

O recrutamento de pessoal indubitavelmente tem suma importância, pois não existe empresa sem os recursos humanos e esses recursos são os funcionários que devem ser selecionados de forma minuciosa, passar por um período de adaptação, orientados e acompanhados para conhecer todas as seções e produtos comercializados, assim como devem mostrar aptidão, habilidade e interesse pelo crescimento da empresa orientando os clientes, ter bom relacionamento com os outros funcionários etc, todos esses requisitos são primordiais para a futura atuação enquanto colaborador.

A gestão de pessoas – recrutamento de pessoal é primordial para que a empresa conheça, avalie o funcionário, as pessoas têm que ser trabalhadas, incentivadas para que desempenhe com êxito o seu papel, o funcionário é a alma da empresa, pois ela não existe sem os mesmos, por isso é importante que depois de recrutados eles sejam estimulados, motivados, parabenizados por uma ação positiva, assim como também sejam orientados caso aconteça alguma ação negativa.

A Gestão de Pessoas pode diagnosticar ações dentro da organização que melhore o relacionamento entre colaboradores, clientes, proprietários e fornecedores

para que sejam avaliados os pontos positivos e negativos e fazer uma intervenção caso necessite diante dos problemas detectados contribuindo assim para que o bom relacionamento assim como o crescimento da empresa seja efetivado

Através de pesquisa bibliográfica em fontes diversas, pretende-se mostrar a relevância da gestão de pessoas para uma empresa em seu processo de desenvolvimento, pois de uma forma geral todas necessitam de pessoal capacitado que venha preencher os requisitos e objetivos impostos pela mesma, o recrutamento de pessoal faz parte desse processo, pois através do recrutamento a empresa seleciona os candidatos que melhor atendem aos seus objetivos, porque trabalhar a gestão de pessoas é administrar os recursos humanos, é colocar pessoas para desenvolver competências e habilidades que favoreça a credibilidade, a rentabilidade e por consequência coloque a empresa num patamar privilegiado no mercado em que atua, todas as questões que envolvem a gestão de pessoas e recrutamento de pessoal são critérios que irão possibilitar a firmeza da empresa assim como vai aguçar o desenvolvimento dos candidatos ao serem selecionados contribuindo de forma positiva para atender as políticas que regem as normas e metas da empresa.

## **OBJETIVOS**

Geral:

-Mostrar a relevância da Gestão de Pessoas/Recrutamento de Pessoal para o desenvolvimento de uma empresa onde a prioridade seja solidez, credibilidade e rentabilidade, apostando nos Recursos Humanos como peça chave para alcançar as metas traçadas dentro da organização.

Específicos:

-Trabalhar a política de Recursos Humanos dentro da empresa de forma a propiciar bem estar e entrosamento entre colaboradores/clientes e proprietário.

-Tratar os colaboradores como parte integrante da empresa e não como meros funcionários.

-Observar o perfil dos colaboradores e satisfação no cargo observando a sua aptidão.

-Identificar possíveis problemas de relacionamento, assim como o desempenho individual no cargo ou função.

## 2. METODOLOGIA

A metodologia utilizada neste trabalho foi a bibliográfica através de fontes diversas propiciando dessa forma um conhecimento mais profundo sobre a relevância da Gestão de Pessoas para a solidez de uma empresa/organização, pois os Recursos Humanos são primordiais para que o êxito seja atingido dentro das expectativas que a mesma deseja alcançar e indubitavelmente o papel de seus colaboradores tornam-se essenciais dentro dessas metas a qual a empresa almeja alcançar.

Durante a realização da pesquisa, pode-se observar como os Recursos Humanos numa empresa, tem uma significação ímpar, pois não existe empresa sem os mesmos, dessa forma o Recrutamento de Pessoal torna-se um fator relevante para que os objetivos dentro da organização sejam alcançados, com esse propósito a eficácia de colaboradores que vistam a camisa e comunguem com a visão e missão proposta é sem dúvida nenhuma o caminho ideal para o sucesso, credibilidade e rentabilidade no mercado em que atuam.

De acordo com vários autores consultados o Recrutamento torna possível colocar o colaborador certo na função certa, ou seja, permite que a empresa através da seleção e estágio observe a aptidão e eficiência do mesmo na função destinada a ele podendo ser colocado em outra em que o mesmo mostre mais eficácia e conseqüentemente, adeque-se, aos propósitos que a empresa deseja.

Dentro das políticas da Gestão de Pessoas, os Recursos Humanos são de suma importância para o crescimento sólido de uma empresa que visa o comprometimento de colaboradores capazes de solucionar problemas imediatos que possam surgir, assim como, estarem aptos a desenvolver funções dentro da empresa com competência e habilidade gerando estabilidade no cargo a que se destina.

Dentro dessa expectativa, vale salientar, que o recurso metodológico utilizado foi a revisão de literatura, onde foi analisado com precisão o relevante papel que a Gestão de Pessoas/Recursos Humanos ocupa dentro da política interna de uma empresa que visa através desses recursos colocar a mesma num patamar privilegiado no mercado atuante, tornando-se uma referência em sua área de abrangência, por isso é tão importante que os recursos humanos estejam dentro dessas expectativas e atendam as exigências a que a mesma se propõe.

### 3. DESENVOLVIMENTO

Nas últimas décadas, houve uma reconfiguração das relações interpessoais desencadeadas pela globalização e a popularização da cyber cultura, isso causou um redimensionamento no campo das interlocuções humanas, todo este cenário cria condições para que no mundo do trabalho ocorra maior participação e conseqüentemente colaboradores que tenham atuação eficaz e conhecimento necessário para atuar no mercado de trabalho, por isso a Gestão de Pessoas é tão relevante para uma organização, segundo Roesch,2005: “a área de recursos humanos surgiu como uma necessidade de bem estar social nas organizações, pois busca compatibilizar as necessidades de curto prazo de seus colaboradores com os objetivos de longo prazo das organizações”(ROESCH,2005,p.126).

Reconhecer a importância da gestão de pessoas numa empresa é imprescindível para a sobrevivência de qualquer organização, pois os recursos humanos são indispensáveis para todo e qualquer resultado positivo em relação ao funcionamento e desenvolvimento, pois as pessoas expressam através da habilidade no uso de suas competências, LUCK, diz que:

“Bons processos de gestão dependem e se baseiam em processos e cuidados de administração bem resolvidos. A administração constitui um conceito de conjunto de ações fundamentais para o bom funcionamento de organizações, por estabelecer condições estruturais básicas para o seu funcionamento” (LUCK,2008b,p.110).

A administração sem dúvida nenhuma, constitui-se, numa peça indispensável para o futuro de uma empresa sólida que deve oferecer subsídios favoráveis ao funcionamento organizacional de forma a propiciar confiança, rentabilidade e credibilidade no mercado, com aspectos técnicos que garantam uma performance positiva nos recursos humanos e nos aspectos financeiros da empresa.

Dessa forma pode-se afirmar que dentro de uma empresa, os Recursos Humanos tem uma importância ímpar, pois é através deles que a empresa pode ou não alcançar êxito dentro dos objetivos propostos na visão e missão, por isso os colaboradores são elementos condicionais para a eficácia e sucesso da organização, de acordo com Ribeiro:

“ a área de recursos humanos tem como objetivo principal administrar as relações da organização com as pessoas que a compõe, consideradas, hoje em dia, parceiras do negócio, e não mais meros recursos empresariais”(RIBEIRO,2005,p.1).

Os recursos humanos é o conjunto dos empregados ou dos colaboradores da organização, que atendam os objetivos e metas da empresa através do recrutamento e seleção de pessoal.

Segundo SCHERMERHORN,(1996) recrutamento é o conjunto de atividades desenhadas para atrair um conjunto de candidatos qualificados para uma organização.

Em 1993 CHIAVENATO propôs que:

“a seleção de recursos humanos poderia ser definida singelamente como a escolha do homem certo para o cargo certo, ou mais amplamente entre os candidatos recrutados para um processo seletivo, aqueles mais adequados aos cargos existentes da organização visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho no quadro de pessoal.”

Esta afirmação sugere que o selecionador tem um papel relevante na organização, pois cabe ao mesmo colocar o homem certo no cargo certo para que cumpra suas obrigações de forma eficiente colaborando para o sucesso da organização.

O recrutamento de pessoal é uma forma que as empresas dispõem para selecionar os candidatos ao emprego e podem fazer isso através do currículo, meio mais praticado dentro das empresas, depois da análise do currículo vem a seleção, o estágio e o período de adaptação para a avaliação das habilidades e competências, GIL, afirma que: “para fins de seleção de pessoal, o importante é que ela possibilite relacionar atribuições e responsabilidade de cada cargo”(GIL, 2001,p.92)

As formas de recrutamento podem ser internas, quando a seleção para determinada função e feita entre os funcionários que já atuam na empresa ou externa onde a procura a por candidatos que possam ter habilidades, inovações, conhecimentos não encontrados na organização, ambas têm vantagens e desvantagens porque os que já estão inseridos no quadro da empresa podem sentir-se diminuídos, incompetentes, criando assim um clima desfavorável, segundo WERTER :

“o profissional tem como necessidade participar do desenvolvimento das estratégias da empresa, recrutar e selecionar pessoal, implantar e difundir a cultura da empresa e acompanhar as tendências mundiais da área de RH”(Werter, 2006,p.86).

O funcionário deve ter um perfil inovador que esteja dentro dos padrões da empresa ter conhecimento e está em comunhão, assim como, está adequado ao cargo para não criar desmotivação e por consequência uma queda de produtividade, fator que afeta o desenvolvimento da empresa como um todo e que pode comprometer a rentabilidade e culminar com resultados negativos para a organização.

Para distribuição de cargos e preciso que o avaliador tenha uma atenção redobrada em relação ao quadro de funcionários.

CHIAVENATO, (1999. P160) diz que: cargo é uma composição de todas as atividades desempenhadas por uma pessoa e que figura em certa posição formal no organograma da empresa.

Uma pessoa hábil pode desenvolver múltiplas habilidades e desempenhar-se bem em vários setores da empresa, pode-se observar que acontece com frequência: uma pessoa começa como cobrador numa empresa, passa a vender, atua como caixa e pode até chegar a controlador de estoque, chegar a gerência ou supervisão, enfim dependendo da sua performance pode chegar a uma posição privilegiada. DESSLER salienta que:

“a descrição do cargo é o estabelecimento escrito sobre o que o funcionário faz, como faz e em que condições o trabalho é desempenhado”(DESSLER,2005,p.68).

A gestão de pessoas trata da relevância das mesmas na organização, assim como, do cargo a ocupar de acordo com a habilidade, e a importância da parceria, pois a parceria faz com que os colaboradores sintam-se parte da empresa e isso faz aumentar a sua motivação, o interesse em participar mais ativamente de tudo que envolve a empresa, salientando que empresas que aderiram à parceria estão bem sucedidas.

Os métodos de recrutamento de pessoal acontecem de várias formas: em grandes centros usa-se o jornal, agências de emprego, visitas a escolas, universidades etc., mas voltando a realidade de pequenas cidades os métodos mais utilizados são cartazes na própria empresa, anúncios nas rádios e pelos próprios

colaboradores que fora do horário de trabalho fazem a divulgação entre conhecidos, esse contato pessoal ainda é considerado a fonte de recrutamento mais usada.

O processo seletivo é outro passo para se chegar finalmente ao contato com futuro colaborador, pois compreende a análise do currículo e entrevista pessoal, mas pode-se também aplicar provas ou questionários, LACOMBE, (2005,p79) afirma que:

“A seleção abrange o conjunto de praticas e processos usados para escolher, dentro os candidatos disponíveis, aquele que parece ser mais adequado para a vaga existente. Como mais adequado entende-se ajustar a empresa e de conseguir um bom desempenho.”

Acontece muitas vezes de um candidato sair-se bem na entrevista, ter um bom currículo, mas, não apresentar um bom rendimento na empresa, outros não conseguem se sair bem na entrevista, não possuir um currículo bom mas apresentar um bom desempenho, por essas constatações é que muitas empresas preferem dar às pessoas oportunidade de mostrar na integra a sua performance.

As competências e outra questão também ligada ao recrutamento de pessoal, as empresas querem pessoas competentes para seu quadro funcional, a falta de experiência e levada em conta para a efetivação do candidato, mas isso não inclui a competência, pois competências são: “[...] o conjunto de conhecimentos, habilidades, tecnologias, sistemas, físicos, gerenciais e valores que geram diferencial competitivo para a organização.” (PRAHALAD &HAMEL- 1990)

Se o futuro colaborador possui competências a serem desenvolvidas, a falta de experiência é um entreve, a demanda de jovens é muito grande no mercado, as empresas precisam dar uma chance a esses jovens para que eles possam mostrar suas competências, uma das alternativas viáveis é a contratação temporária para observar o desempenho orientar e acompanhar na própria empresa e de acordo com habilidades serão contratados ou não.

A gestão de pessoas, os recursos humanos, assim como o recrutamento de pessoal fazem parte do processo de toda organização de uma empresa para compor o seu quadro de funcionários, colaboradores, parceiros, na contemporaneidade a parceria passou a ser uma maneira de acabar com aquela coisa de que há patrão /empregado, o que muitas empresas estão fazendo e com sucesso e fazer com que seus colaboradores tornam-se parceiros para contribuir de forma mais eficaz para o lucro e credibilidade da empresa, para isso CHIAVENATO

(1999) diz:” a questão básica é escolher entre tratar as pessoas como recursos ou como parceiros da empresa. ‘.

Seja como recursos para muitos ou parceiros para outros, o fato é que não existe empresa sem os colaboradores, que quando são motivados, estimulados, certamente contribuem para tornar a organização lucrativa, com um bom nome no mercado, pois os recursos humanos são a alma de toda e qualquer empresa, por isso a gestão de pessoas e o recrutamento de pessoal torna-se, tão importante numa organização.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Gestão de Pessoas/Recrutamento de Pessoal é uma alternativa viável para a contratação de funcionários que, se contratados passam por um período de adaptação na empresa, e dependendo do seu desempenho são efetivados, pois a Gestão de Pessoas possibilita que a empresa encontre colaboradores que estejam dentro dos seus padrões, dos objetivos e metas traçadas pela mesma, pois há uma grande exigência do mercado hoje e uma grande necessidade de mão de obra especializada.

O recrutamento de pessoal geralmente é feito por anúncios em rádios, na própria empresa e pelos contatos externos dos funcionários, os candidatos quando contratados passam por um período de experiência e adaptação, onde são acompanhados pela pessoa responsável que orienta, estimula e caso o colaborador não alcance os objetivos é dispensado, por isso é relevante a questão da Gestão de Pessoas assim como os recursos humanos.

A Gestão de Pessoas, assim como os recursos humanos numa empresa devem ser prioridade na contemporaneidade, a questão da excelência no atendimento ao cliente, com agilidade, orientações sobre os produtos comercializados, no acompanhamento, assim como a solicitude de produtos, fazem a diferença para a competitividade, salientando ainda que todos esses cuidados são essenciais para o bom funcionamento e sucesso da empresa, que deve primar pela excelência dos recursos humanos para que a empresa tenha solidez, rentabilidade e seja referência na praça.

A Gestão de Pessoas, assim como o recrutamento de pessoal tem importância ímpar para as empresas, pois apesar das dificuldades de mão de obra qualificada, de treinamento de pessoal, de capacitação em muitos casos a própria empresa treina seus funcionários, dessa forma é possível conhecer e diagnosticar através da observação do estágio "in lócus" o desempenho, o entrosamento, assim como o rendimento dos colaboradores na organização que é fundamental e pode contribuir de forma positiva para a rentabilidade da empresa e conseqüentemente para a permanência dos mesmos na organização.

Todos os autores consultados são unânimes em afirmar que a solidez de uma empresa, assim como a sua credibilidade e rentabilidade estão associadas à eficácia dos Recursos Humanos disponíveis e a Gestão de Pessoas é por

consequência, uma forma de trabalhar esses recursos priorizando sempre a satisfação do cliente, a credibilidade dos produtos comercializados e a eficiência dos colaboradores.

## REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. O novo papel dos recursos humanos na organização. Rio de Janeiro: Elsevier,1999.

\_\_\_\_\_, Idalberto.(1983) **Recursos Humanos**. São Paulo: Editora Atlas.

DESSLER,Gari. **Administração de Recursos Humanos**.2. Ed. São Paulo: Prentice Hall, 2005.

GIL, C.Antonio. **Gestão de Pessoas**: enfoque nos papéis profissionais.4 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LACOMBE,Francisco. **Recursos humanos: princípios e tendências** São Paulo: Saraiva, 2005.

RIBEIRO,L.Antonio. **Gestão de Pessoas**.São Paulo: Saraiva,2005.

ROESCH,M.A.Silvia. **Projeto de Estágio e de pesquisa em Administração**.2. Ed.São Paulo: Atlas, 2005.

PRAHALAD & HAMEL-: **A Competência Essencial da Corporação**. Rio de Janeiro:Campus, 1990.

SCHERMERHON, Jr, R. e outros. **Fundamentos do comportamento Organizacional**. 2.ed. Porto Alegre,RS: bookman,1988.

LUCK, Heloisa. **Gestão Participativa**. 5ª Edição.Petrópolis, RJ: Vozes, 2009. Série Cadernos de Gestão.Volume III.

WERTER,W.**Administração de Pessoal de Recursos Humanos**.São Paulo.Mc.Graw-Hill do Brasil,2006.

[administradores.com.br](http://administradores.com.br)

[www.juliobattisti.com.br](http://www.juliobattisti.com.br)

[www.rh.com.br](http://www.rh.com.br)