

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: uma análise na Prefeitura da Serra-ES

Bruna Teodoro Rangel¹

Carlos Henrique dos Santos Teixeira²

Caroline de Jesus Silva³

Eduarda Fabianny Rodrigues de Souza Silva⁴

Etiara dos Santos Corrêa de Andrade⁵

Frances Aline Borges Lima⁶

João Vitor Santos de Oliveira⁷

Kleydson Moraes das Neves⁸

Regislaine Lopes Ferreira⁹

Skarletty Santana de Paulo¹⁰

Fernanda Matos de Moura Almeida¹¹

Carlos Antonio Leitoguinho Bitencourt¹²

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo conhecer as práticas de recrutamento e seleção adotadas pela Prefeitura da Serra-ES. E como objetivos específicos: fazer um diagnóstico na Prefeitura da Serra-ES no que se refere recrutamento e seleção; estudar cada caso diagnosticado a fim de propor melhorias dos processos. Observou-se que a Prefeitura tem uma equipe para realização de recrutamento e seleção, e divulga suas vagas por meio do diário oficial, sites e jornais. Foi questionado sobre o tipo de exame realizado para o processo de seleção, a única usada é o teste prático. Assim, observou-se que a Prefeitura não realiza teste

¹ Aluno(a) da Rede de Ensino Doctum

² Aluno(a) da Rede de Ensino Doctum

³ Aluno(a) da Rede de Ensino Doctum

⁴ Aluno(a) da Rede de Ensino Doctum

⁵ Aluno(a) da Rede de Ensino Doctum

⁶ Aluno(a) da Rede de Ensino Doctum

⁷ Aluno(a) da Rede de Ensino Doctum

⁸ Aluno(a) da Rede de Ensino Doctum

⁹ Aluno(a) da Rede de Ensino Doctum

¹⁰ Aluno(a) da Rede de Ensino Doctum

¹¹ Professora da Rede de Ensino Doctum - Centro Universitário Doctum de Teófilo Otoni/MG - Orientadora do Grupo de Estudos intitulado: "RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: UMA ANÁLISE DA PREFEITURA DE SERRA - ES"

¹² Coordenador dos Cursos de Ciências Gerenciais e professor da Rede de Ensino Doctum - Centro Universitário Doctum de Teófilo Otoni/MG - Orientador do Grupo de Estudos intitulado: "RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: UMA ANÁLISE DA PREFEITURA DE SERRA - ES"

psicológico, nem dinâmica em grupo. A qualificação profissional, exercício profissional, análise curricular e entrevista, são os principais critérios usados pela prefeitura no processo de recrutamento e seleção.

Palavras-chave: Recrutamento. Seleção. Processo seletivo. Fases.

1. INTRODUÇÃO

O foco do recrutamento está na busca do candidato para atender cargos que estão vagos, bem como profissionais que tenham competências necessárias para juntos buscarem o sucesso do negócio. No recrutamento externo temos vários meios de divulgar a vaga disponível, buscando escolher os melhores candidatos para a vaga disponível (CHIAVENATO, 2010).

Atualmente, diversos ambientes corporativos recrutam pessoas desqualificadas ou até mesmo sem experiência por determinada área a qual será preenchida pela mesma, um dos fatores disso acontecer é por conta da indicação. Ao receber uma indicação, grande parte das empresas pula uma série de etapas do recrutamento, as quais já sabem que é importante para o preenchimento da vaga oferecida. Não tem problema em receber indicações, pelo contrário, isso é mais palpável à oportunidade de ser recrutado, mas deve também ser qualificado para a vaga oferecida pela instituição, e para isso deve passar em todos os processos de seleção pelo Gestor de Gestão de Pessoas, já explicava Santos (1985).

Esta pesquisa tem como objetivo conhecer as práticas de recrutamento e seleção adotadas pela Prefeitura da Serra-ES. E como objetivos específicos: fazer um diagnóstico na Prefeitura da Serra-ES no que se refere recrutamento e seleção; estudar cada caso diagnosticado a fim de propor melhorias dos processos.

Considerando a importância do processo de recrutamento e seleção nas empresas, e considerando ainda o interesse pela temática, justifica-se a realização desta pesquisa. As empresas são estruturadas pelas pessoas, cabendo a cada uma cumprir seus objetivos, e para tanto, torna-se necessário que essas pessoas se

sintam bem, e sejam valorizadas pela empresa.

A partir do diagnóstico realizado pelos alunos, as empresas poderão tomar medidas que visem a melhoria do ambiente de trabalho, fidelizando seus colaboradores de modo que se comprometam mais com as atividades que desempenham.

2. Análise e comentário do conteúdo

O recrutamento é uma das principais etapas para selecionar o profissional melhor qualificado. Com as técnicas de recrutamento torna-se possível, por meio de testes e dinâmicas coletivas, identificar o melhor profissional para a organização (CHIAVENATO, 2010).

O recrutamento é um tipo de atividade importante para qualquer empresa que queira se estabelecer no mercado. Esses são modelos padrões que vão garantir ao setor de Recursos Humanos um plano de construção, que os processos desenvolvidos para o recrutamento e para a seleção tenham como principal objetivo a contratação de melhores funcionários (ROSA, 2021).

A seleção é um processo de comparação entre os perfis dos diversos candidatos à vaga, as exigências do cargo, competências dos candidatos e as condições ofertadas pela empresa. O processo de seleção funciona como um filtro que a empresa busca identificar os profissionais mais talentosos (CAXITO, 2012).

O Setor de Recursos Humanos da instituição possui a responsabilidade de formalizar o recrutamento de pessoas que foram recrutadas e selecionadas para preenchimento das vagas existentes. As atividades de recrutamento e formalização do registro dos recrutados, são comumente conhecidas como se fossem unificadas, porém exercem atividades diferenciadas e igualmente importantes nas empresas (CHIAVENATO, 2004).

Outro ponto de diferenciação importante a ser destacado é que: seleção é o processo de escolha de candidatos para preencher as vagas ofertadas pelas empresas, enquanto recrutamento é o conjunto de técnicas e procedimentos que

visa atrair candidatos potencialmente qualificados para o processo de seleção (CHIAVENATO, 2010).

O mercado de trabalho está cada vez mais competitivo e vem trazendo mudanças, principalmente em relação ao recrutamento dentro das empresas. Usando técnicas para analisar os perfis dos candidatos e trazendo bom retorno na escolha daquele com o perfil adequado e que possa contribuir para o sucesso da empresa e atenderem às exigências do mercado de trabalho (PONTES, 2010).

Para seleção de pessoas, é preciso identificar dentro da organização as habilidades necessárias para contratação de determinada função ou cargo, então é necessário que os especialistas da organização tenham essas habilidades pré-estabelecidas (CAXITO, 2012).

No recrutamento pode-se utilizar alguns métodos, sendo um deles a entrevista padronizada, o qual o entrevistador segue uma lista de perguntas pré elaboradas e o entrevistado fica aberto para responder. Apesar das perguntas serem padronizadas, as mesmas são respondidas livremente, assim o entrevistador colhe os dados e informações coerentes com a vaga que almeja ser preenchida (CHIAVENATO, 2009).

É essencial passar por todas as etapas no processo de recrutamento, seguindo cada passo para a eficiência da seleção, e do desempenho pessoal. Assim, o recrutado desenvolverá como desejado pela empresa, a fim de somar e crescer na instituição. Passando pela seleção corretamente, a margem de erros é muito menor pela insatisfação de ambos (PONTES, 2010).

É muito importante saber como o entrevistado lida com pessoas, como é seu comportamento e posicionamento diante de um grupo. Afinal, quando a vaga é voltada para gestão, coordenador, supervisor e vagas disponíveis para setores similares, são essenciais em suas características o seu desenvolvimento como líder. Para isso pode-se utilizar a dinâmica em grupo, uma entrevista onde leva o mesmo a ser avaliado pelas suas atitudes práticas no momento atual. Vale ressaltar que, nessa etapa de recrutamento pode ser mais de um entrevistado sendo avaliado no mesmo instante, na maioria das vezes são todos do grupo (SILVA; NUNES, 2002).

Atualmente, diversos ambientes corporativos recrutam pessoas desqualificadas ou até mesmo sem experiência por determinada área a qual será preenchida. Um dos motivos disso acontecer, é por conta da indicação. Ao receber uma indicação, a grande parte das empresas pula várias etapas de recrutamento, as quais já sabem que são importantes para o preenchimento da vaga. Não tem problema em ser indicado, pelo ao contrário, isso é mais palpável a oportunidade de ser recrutado, mas deve também ser qualificado a tal vaga oferecida pela instituição, para isso deve passar em todos os processos de seleção pelo Gestor de Gestão de Pessoas (SANTOS, 1985).

Santos (2015) orienta que escolher as pessoas certas é um dos passos para o sucesso da gestão de pessoas, com os métodos direcionados, o recrutador tende a escolher aquele com o perfil mais próximo e adequado para a vaga descrita pela empresa, usando métodos de gestão para conhecer mais a fundo o entrevistado e saber se o mesmo tem potencial e se a sua descrição combina com a empresa. Uma contratação mal feita afeta a organização e rotina da empresa e até mesmo nos custos da empresa. Fazer uma contratação errada pode sair caro!

O serviço público atrai muitas pessoas por ser muito amplo nas suas áreas e negócios fazendo com que o número de pessoas interessadas seja grande. A instabilidade financeira é um fator relevante nessa atratividade aos interessados a passar pelo processo do concurso público. Os serviços públicos são representados em diversas áreas: segurança, saúde, educação, cultura, administração pública, lazer entre outros. A busca por estes profissionais deveria ser mais criteriosa, pois o processo de seleção representa um esforço e um custo muito importante, os acertos evitarão problemas e custos desnecessários, contribuindo, entretanto, para empregados integrados e produtivos (SANTOS, 2015).

3. Metodologia

A pesquisa está fundamentada nos métodos descritivo, bibliográfico e de levantamento, tendo seguido as seguintes etapas de desenvolvimento: - Definição

dos temas de estudo;

- Levantamento bibliográfico acerca do tema escolhido;
- Elaboração da parte teórica – pesquisa bibliográfica;
- Elaboração do instrumento de coleta de dados utilizado para diagnóstico no

Departamento de Recursos Humanos da Prefeitura da Serra e Secretaria de Administração;

- Aplicação do instrumento de coleta de dados (diagnóstico); - Análise dos resultados;

- Conclusão com proposta de ações.

4. Considerações finais

Foi aplicado o questionário na Secretaria de Administração e Recursos Humanos, a funcionária responsável pelo setor, que possui vínculo há 13 anos com a Prefeitura.

Observou-se que atualmente a Prefeitura tem uma equipe exclusiva para realização de recrutamento e seleção. Com base na análise feita, demonstra-se que a Prefeitura tem desempenhado um bom trabalho para atender à necessidade do seu processo. Durante a pesquisa observou-se que os métodos que a prefeitura utiliza para divulgar suas vagas de emprego disponíveis são por meio do diário oficial, sites e jornais, e dessa forma toda a população fica informada sobre as vagas disponíveis.

Foi questionado também qual o tipo de exame realizado para o processo de seleção dentre todas as opções de resposta indicadas, a única usada é o teste prático. Com essa resposta pode-se observar também que a Prefeitura não realiza teste psicológico, nem dinâmica em grupo, e estes são fatores relevantes para atuar em uma área pública. A qualificação profissional, exercício profissional, análise curricular e entrevista, são os principais critérios usados pela prefeitura no processo de recrutamento e seleção por exemplo: Títulos, Especialização e Cursos dentro do cargo pretendido, experiência Profissional dentro do cargo pretendido, análise e

estudo do currículo enviado pelo responsável do processo e a entrevista que é feito pelo Departamento de

Recursos Humanos ou o coordenador do cargo que foi divulgado. Seu processo de Recrutamento e Seleção conta com vários veículos de divulgações, diversidade de gênero e acessibilidade.

Resta frisar a importância do recrutamento interno para valorização do profissional, visando o crescimento profissional e do próprio órgão.

REFERÊNCIAS

BOAS, A. A. A.; ANDRADE, R. O. B. de. **Gestão Estratégica de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CAXITO, Fabiano de Andrade. **Recrutamento e seleção de pessoas**. 1. Ed. rev. e atual. Curitiba: Iesde Brasil, 2012.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**: São Paulo, Atlas: 2004.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**, 3ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CHIAVENATO, I. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. 7ª ed. rev. e atual. São Paulo: Manole, 2010

PONTES, B. R. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal**. São Paulo: LTr, 2010.

ROSA, L. G. Recrutamento e seleção: A importância da organização de gestão de pessoas. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 06, Ed. 03, Vol. 06, Março de 2021.

SANTOS, O. de B. **Seleção de Pessoal**. In: Psicologia aplicada à orientação e seleção de pessoal. 9. Ed. São Paulo: Pioneira, 1985.

SANTOS, T. S. **Universidade central de recursos humanos - UCRH**, 2015.

SILVA, M. L. da; NUNES, G. da S. **Recrutamento & Seleção de Pessoal**. São Paulo: Érica, 2002.