

# O Processo de Recrutamento Pessoal



# Sumário

|                   |          |
|-------------------|----------|
| <b>INTRODUÇÃO</b> | <b>2</b> |
|-------------------|----------|

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>EVOLUÇÃO DO RH</b> |  |
|-----------------------|--|

**5**

|                     |  |
|---------------------|--|
| <b>RECRUTAMENTO</b> |  |
|---------------------|--|

**5**

|                             |          |
|-----------------------------|----------|
| <b>RECRUTAMENTO INTERNO</b> | <b>6</b> |
|-----------------------------|----------|

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| <b>RECRUTAMENTO EXTERNO</b> |  |
|-----------------------------|--|

**10**

# SELEÇÃO

“Toda organização é constituída de pessoas e

15

delas depende para seu sucesso e

continuidade”. (CHIAVENATO, 2006). Por isso,

as empresas precisam de profissionais com

qualificação para desempenhar suas

atividades com eficiência. As empresas

buscam cada vez mais colaboradores

qualificados para áreas específicas. Para a

contratação de um bom funcionário é

necessário realizar análises através de

métodos eficazes para uma avaliação, a qual

busca detectar melhores colaboradores para o

seu quadro de equipe, buscando uma relação

recíproca entre Empregador e Colaborador,

basicamente as organizações escolhem as pessoas que desejam como funcionário e as pessoas escolhem as organizações onde pretendem trabalhar e aplicar seus esforços. O processo de Recrutamento e Seleção é de grande importância, a escolha da pessoa correta é crucial para a empresa. Empresas apresentam melhorias após a utilização de alguns métodos, métodos de recrutamento eficaz para uma próspera seleção, a qual selecionara os melhores colaboradores recrutados. basicamente as organizações escolhem as pessoas que desejam como funcionário e as pessoas escolhem as organizações onde pretendem trabalhar e aplicar seus esforços. O processo de Recrutamento e Seleção é de grande importância, a escolha da pessoa correta é crucial para a empresa.



Empresas apresentam melhorias após a utilização de alguns métodos, métodos de recrutamento eficaz para uma próspera seleção, a qual selecionara os melhores colaboradores recrutados. É de suma importância um bom processo de recrutamento e seleção, para prevenir gastos futuros com treinamentos ou demissões pelo funcionário não suprir com todas necessidades desejadas da empresa, por isso neste processo temos como principais objetivos o lucro e desenvolvimento da empresa e o desenvolvimento pessoal. Na introdução deve-se expor a finalidade e os objetivos do trabalho de modo que o leitor tenha uma visão geral do tema abordado.

# **Evolução do RH**

A área de RH está em uma frequente evolução, a qual era um departamento pessoal se tornou peça chave dentro de uma empresa, tanto para Recrutamento e Seleção, quanto para análises empresarial, conforme sua evolução os empregados ganharam respeito e vão conquistando seu lugar na empresa, com total respeito de gestores para colaborador e vice-versa.

## **Recrutamento**

O recrutamento consiste na procura e atração de candidatos, uma forma mais clara de dizer, pré-seleção, este processo deve ser bem divulgado, para obter bastante e boas opções de escolhas. Temos 2 formas de recrutamento.

Recrutamento Interno e o Recrutamento Externo.

O processo de recrutamento de pessoal funciona como um processo de comunicação onde a organização divulga e oferece oportunidades de trabalho ao mercado de recursos humanos, para atrair candidatos para o processo seletivo. (CHIAVENATO, 1999).

## **Recrutamento Interno**

O interno consiste na empresa preencher uma vaga através de remanejamento de seus empregados, que podem ser promovidos (movimentação horizontal), ou transferidos (movimentação horizontal), ou ainda transferidos com promoção (movimentação diagonal) (CHIAVENATO, 2006).



Com as informações retiradas do Portal RH, pode-se analisar as seguintes vantagens e desvantagens do recrutamento interno:

A primeira vantagem analisada é a Fonte de Motivação para os empregados da empresa pois este tipo de recrutamento eleva a moral dos empregados pois promove um espírito de autodesenvolvimento estimulando os empregados que não foram escolhidos inicialmente a procurarem um melhor desenvolvimento para as suas funções desempenhadas. Também se ressalta o Menor Tempo que compreende pois o empregado sendo promovido ou transferido evita as demoras de um recrutamento externo talvez na expectativa da resposta de um anúncio, e a demora natural de um processo de admissão. Levamos em consideração o menor custo,

pois a empresa evita despesas com anúncios, honorário de consultoria externa, custo de seleção e custo de admissão. Também se ressaltam a melhor Adaptação e os Investimentos em Treinamento onde o candidato já conhece a empresa e não precisa passar pelo período de experiência e pelo processo de integração, evitando um choque cultural e os custos com treinamento são compensados com a diminuição dos custos com o recrutamento, seleção e integração dos profissionais provenientes do mercado. A desvantagem começa pelo treinamento, onde após o treinamento pode ocorrer a perda do candidato já treinado para outras empresas, além disso a empresa não promoverá um candidato e contratará outra para necessitar de treinamento para ambos.

O Egoísmo da chefia em esconder um funcionário de confiança para não o perder. O Carreirismo é um ponto importante, pois alguns funcionários podem ter a falsa impressão de que o Recrutamento Interno lhes dará sucesso na empresa. A Renovação de Ideias é de extrema importância em uma empresa, inclusive é uma das desvantagens questionadas, pois pela falta de contratação de profissionais oriundos do mercado, que com suas experiências possam agregar novos valores e ideias à empresa.

# Recrutamento Externo

O Recrutamento Externo é uma forma de atrair novos candidatos que estejam aptos para o processo de seleção, para isto é necessário divulgação, em jornais, televisão, rádio, em cartazes ou até mesmos em anúncios na portaria. De acordo com Araújo e Garcia, 2009, as vantagens e desvantagens do Recrutamento Externo podem ser observadas como: A primeira vantagem é o Sangue Novo, o Recrutamento Externo traz novos talentos e experiências para a empresa, com a entrada de novos colaboradores, que não faziam até então parte dos quadros da organização, dá-se uma importação de ideias novas,



que conduzem inevitavelmente a diferentes abordagens dos problemas internos da empresa e, quase sempre, a uma revisão da maneira pela qual os assuntos são conduzidos dentro desta. Com o recrutamento externo é também possível obter informações do que ocorre de importante em outras empresas, sendo uma forma bastante eficaz da empresa se manter a par dos projetos futuros e atuais da concorrência. Como segunda vantagem temos a Experiência, a formação é normalmente um dos pontos em que a empresa gasta mais dinheiro quando contrata um novo colaborador. Por esta razão, não é de estranhar que muitas empresas acabem por preferir recorrer a um recrutamento externo para preencher uma vaga existente. Apesar de saberem que provavelmente terão de pagar salários mais elevados,



sabem também que vão evitar despesas adicionais de formação e desenvolvimento e obter resultados de desempenho a curto prazo se contratarem candidatos exteriores. Estes já terão tido formação dada anteriormente pelas empresas onde trabalhavam, ou até mesmo investido na sua própria formação. As empresas lutam para conseguir uma equipe de colaboradores eficiente e diversificada, portanto, a Diversidade é uma das vantagens, o Recrutamento Externo cria, por isso, muitas oportunidades que permitem à empresa encontrar candidatos experientes e altamente qualificados, que irão ajudar a empresa a conseguir preencher estes critérios de diversidade. O recrutamento externo não só renova, como também enriquece os recursos humanos da organização,

principalmente quando a política é a de admitir pessoas com gabarito igual ou superior do que o já existente na empresa. A Vantagem Competitiva é uma vantagem e o Recrutamento Externo possibilita à empresa contratar colaboradores de topo e experiência comprovada, que podem tornar a empresa mais competitiva. Em alguns casos até é possível contratar colaboradores da concorrência, o que permite à empresa conhecer informações acerca desta. Este fator dá à empresa uma poderosa vantagem, que vai ajudar a manter a organização um passo à frente dos seus concorrentes. A inovação é muito importante pois funcionários contratados através de recrutamento externo são mais propensos a questionar a forma como a empresa lida com algumas áreas dos seus negócios.

Este pormenor pode tornar-se numa boa oportunidade para a gestão reconsiderar algumas das práticas atuais da empresa, estimulando desta forma a mudança e o crescimento da própria. A desvantagem de um processo de Recrutamento Externo é que normalmente é um processo mais demorado que o recrutamento interno. É mais caro, exigindo despesas imediatas como, anúncios, agência de recrutamento, entrevistas, entre outros. Em princípio, é menos seguro que o recrutamento interno, pois os candidatos externos são novos e completamente desconhecidos, pode monopolizar as vagas e as oportunidades dentro da empresa, frustrando o pessoal interno quanto ao encarecimento das pessoas. Geralmente afeta a política salarial da empresa.

# SELEÇÃO

O processo de seleção deve contar com candidatos aptos após um bom processo de recrutamento, aptos para os testes de conhecimento, desempenho e testes psicológicos. A entrevista é a parte principal do processo pois é nela que ocorre a avaliação o potencial e a motivação do candidato, após há uma entrevista técnica para a análise do conhecimento do candidato para a área, com o processo de seleção eficiente e utilizando os métodos corretos é obtido a excelência na contratação de um bom colaborador, o colaborador selecionado após métodos avaliativos para saber suas qualidades.



Envelhecer qualquer animal é capaz. Desenvolver-se é prerrogativa dos seres humanos e somente uns poucos reivindicam esse direito...

---

