Processos indispensáveis para uma organização: recrutamento e seleção

JÚNIOR, Sidnei Nogueira de Souza[1]
SILVEIRA, Mateus da Rocha Centena[1]
BARBOSA, Raquel Pinheiro[1]
CARDOSO, Clivia Nair Saraiva[1]
ROSA, Andreia Quadros[2]
OLIVEIRA, Dilce Helena Alves Aguzzi de[2]
VISENTINI, Danielle Machado[2]

[1] Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre - Faculdade IDEAU – Bagé/RS.
[2] Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

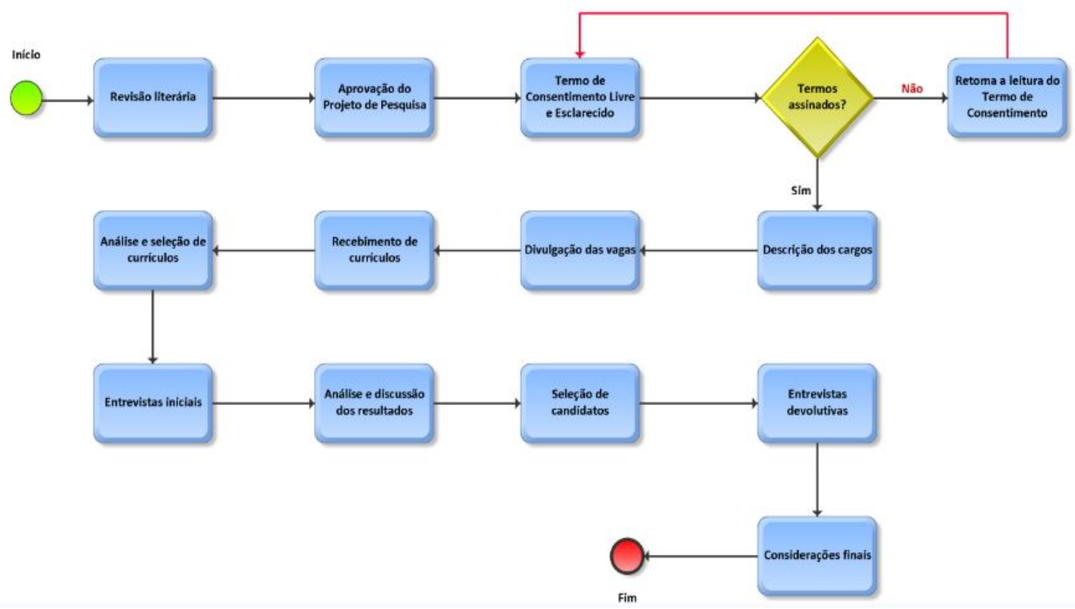
O capital humano tem sido considerado o grande diferencial das organizações, elevando a importância da análise e descrição de cargos por ocasião desses processos. Diante disso, este estudo de natureza qualitativa descritiva objetivou descrever os procedimentos adotados nos processos de recrutamento e seleção de um restaurante em uma cidade do Rio Grande do Sul-RS, Segundo Chiavenato (2020), a política de provisão de recursos humanos se organiza da seguinte forma: a) pesquisa de mercado de recursos humanos (onde recrutar?), b) recrutamento (como recrutar?), c) seleção (quais serão os critérios de seleção?), e) integração (plano de integração de novos integrantes à organização, visando alcançar todo o potencial de realizações. Tal planejamento pode ser baseado na procura estimada do produto ou serviço; em segmentos de cargos; na substituição de posto-chave; no fluxo de pessoal; no planejamento integrado; ou na gestão do risco de perda do capital humano. Com isso, este estudo objetivou descrever os procedimentos adotados nos processos de recrutamento e seleção de um restaurante em uma cidade do Rio Grande do Sul-RS, baseado em revisão literária sobre o tema, considerando a análise e descrição dos cargos disponibilizados pela organização.

METODOLOGIA

Este é um estudo qualitativo descritivo que está inserido em um Projeto de Aperfeiçoamento Teórico-Prático (PATP) desenvolvido por alunos do sexto semestre do curso de Psicologia de uma faculdade particular localizada na fronteira do Rio Grande do Sul. O projeto busca, através do ensino teórico, um aprendizado prático, proporcionando dessa forma, a formação de profissionais alinhados com o mercado de trabalho e capazes de empreender com criatividade, confiança e responsabilidade.

A prática do estágio ocorreu no período de setembro a outubro de 2023 e dentro desse contexto, foi agregada à construção de entrevista semiestruturada com perguntas fechadas e abertas, disponibilizadas em anexo, com o objetivo de selecionar um candidato, conforme cada vaga disponibilizada por um restaurante local, a saber: 01 (uma) vaga de cozinheiro(a), 01 (uma) vaga de garçom/garçonete e 01 (uma) vaga de operador de caixa. No primeiro momento, se disponibilizaram as vagas tanto através das redes sociais (*Instagram, Facebook e WhatsApp*) quanto através de *folders* afixados em locais estratégicos que já tem o serviço de culinária (escola) Posteriormente, reuniu-se os currículos, conforme os requisitos de cada vaga, separando-os e avaliando-os. Em seguida, definiu-se datas previamente agendadas e local de entrevistas com cada candidato, visando aplicar um questionário semiestruturado, que é entendido por Gil (2008) como uma técnica de investigação dentro desse processo. Diante disso, após os procedimentos técnicos do recrutamento, foram selecionados os candidatos que mais adequadamente se encaixaram com o que a organização propôs quando ofertou as vagas no processo de recrutamento. No entanto, a contratação dos selecionados ficou a cargo do gestor da empresa. Após o recrutamento e a seleção, os proponentes do presente estudo fizeram a devolutiva tanto para a organização quanto para os candidatos (individualmente) de acordo com suas disponibilidades, isto é, alguns preferiram que a devolutiva fosse por contato através de mensagem e outros por ligação telefônica.

Fluxograma 1 – Procedimentos adotados



Fonte: Cardoso, Barbosa, Júnior e Silveira, 2023.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise das entrevistas permitiu inferir que, de X candidatos(as) que enviaram currículo às vagas de cozinheiro(a), garçom/garçonete e operador de caixa, apenas Y se enquadraram nas exigências do perfil de cada cargo, conforme o Tabela 1:

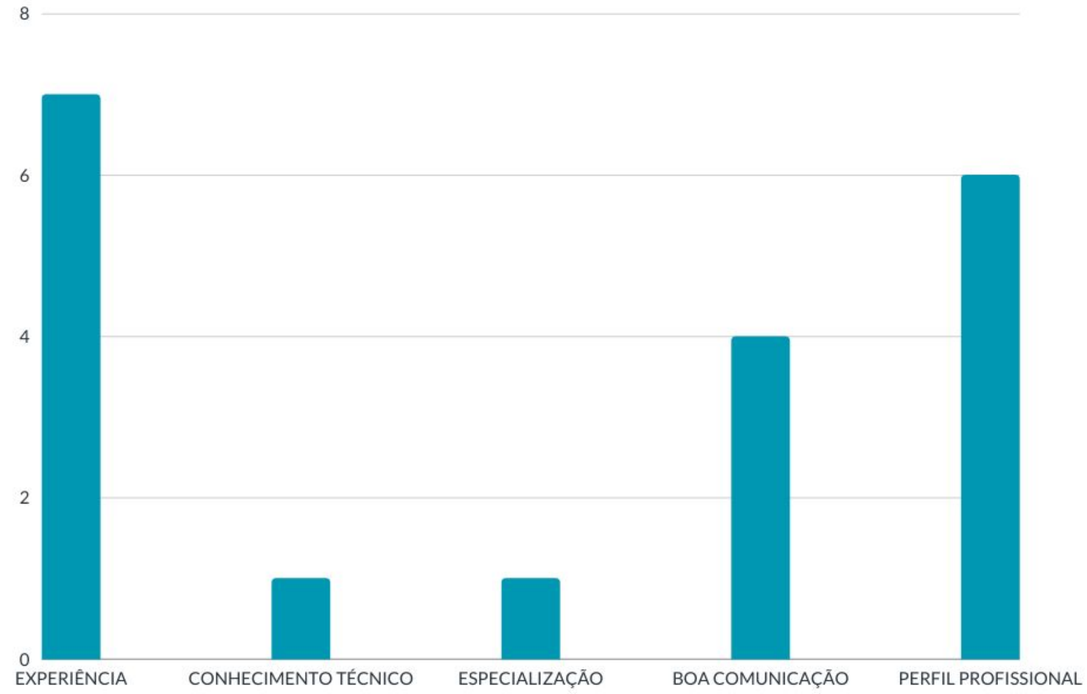
Tabela 1 - candidatos enquadrados aos perfis dos cargos

Variável	Total de candidatos	Enquadrados no perfil	Recrutamento
Cozinheiro (a)	12	07	Externo
Garçom/garçonete	03	03	
Operador (a) de caixa	02	02	
Cozinheiro (a)	02	02	Interno
Garçom/garçonete	01	01	
Total	**20**	**15**	

Fonte: Cardoso, Barbosa, Júnior e Silveira, 2023.

Para a seleção de candidatos foram priorizados, conforme os seguintes critérios: experiência no cargo, conhecimento técnico, especialização, boa comunicação e perfil profissional por ocasião do teste psicológico, além dos pontos fortes e pontos fracos evidenciados nas entrevistas. Esses aspectos são melhores representados no gráfico a seguir:

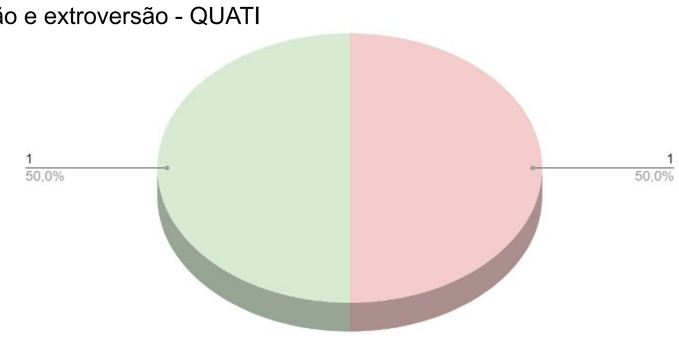
Gráfico 1 - Aspectos observados nos candidatos à vaga de cozinheiro (a)



Fonte: Cardoso, Barbosa, Júnior e Silveira, 2023.

Em se tratando de atitudes, julgamentos e percepção, de acordo com Zacharias (2003) e através do QUATI, foi possível verificar a capacidade de introversão e extroverção, perceber os pensamentos e sentimento e questões de intuição e sensibilidade de cada candidato, sendo isso essencial para enquadrá-los adequadamente em um grupo de trabalho dentro da organização, Do total de participantes do teste QUATI, chegou-se ao seguinte percentual: 50% atitude extrovertida e 50% atitude introvertida conforme se observa do gráfico a seguir:

Gráfico 2 - Introversão e extroversão - QUATI



Fonte: Cardoso, Barbosa, Júnior e Silveira, 2023.

Conforme advoga Munhê (2011), através da observação direta, é possível compreender os comportamentos dos candidatos diante das questões relevantes para a seleção, como por exemplo: flexibilidade, disponibilidade, humildade para aprender, equilíbrio emocional, iniciativa e comunicação.

Assim sendo, percebeu-se que, dos 12 (doze) candidatos que enviaram currículos, apenas 7 (sete) candidatos possuem experiência no cargo proposto. Dentre esses, percebeu-se que 4 (quatro) demonstraram uma boa comunicação, flexibilidade e humildade para aprender. Por outro lado, apenas 1 candidato possui capacidade técnica e/ou formação dentro da área que pretende atuar. Sobre isso, Robbins e Judge (2020) entendem que é necessário ressaltar a compatibilidade de comportamentos do sujeito com a cultura organizacional, pois, contribui para a construção de equipes mais coesas e produtivas, reduzindo a probabilidade de conflitos e aumentando a satisfação no trabalho. Conforme Gatewoood (2020) defende, as habilidades, experiências, competências e características de cada candidato foram cuidadosamente avaliadas, a fim de garantir um ajuste ideal com os requisitos do cargo e a cultura organizacional. Com isso, possibilita-se a contratação de talentos de alta qualidade e reduz os riscos de contratações mal-sucedidas, além de economizar recursos e tempo da organização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo permitiu evidenciar o quão é importante descrever adequadamente os cargos, a fim de propiciar o melhor processo de recrutamento e de seleção de acordo com as necessidades das organizações. Além disso, dentro de cada processo notou-se a relevância da aplicação das técnicas por ocasião das entrevistas iniciais e de devolutivas a cada candidato.

Dentro disso, também foi possível perceber os benefícios trazidos aos processos de recrutamento e seleção que o uso da internet e da tecnologia, especialmente sobre a celeridade e alavancagem. Tal fato ratifica o que advogam Faliagka et al (2012), sobre um crescimento exponencial do número de candidatos que buscam oportunidades de emprego por intermédio da *internet*, aumentando assim o recebimento de currículos e reduzindo o emprego de profissionais envolvidos nos processos propriamente ditos.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I.. Recursos Humanos - O Capital Humano das Organizações. Rio de Janeiro - RJ, 2020.
MUNHÊ V.P.C.. **Plano de cargos, salários e benefícios. Trabalho de conclusão do curso de Pós-graduação MBA em Gestão de Pessoas pelo Centro Universitário de Maringá**. Maringá, 2011
ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2020.
GATEWOOD, R.; FEILD, H. S.. **Human Resource Selection**. Cengage Learning, 2020.
FALIAGKA et al.. **Application of learning algorithms to online recruitment systems**. In Proceedings of the 7º International Conference on Internet and Web Applications and Services Application, Stuttgart, Germany, 2012.
ZACHARIAS, J. J. M.. **QUATI: Questionário de Avaliação tipológica (versão II)**: manual. 5. ed. ver. e ampl. São Paulo: Vetor, 2003.