

Processos indispensáveis para uma organização: recrutamento e seleção



JÚNIOR, Sidnei Nogueira de Souza¹
SILVEIRA, Mateus da Rocha Centena¹
BARBOSA, Raquel Pinheiro¹
CARDOSO, Clivia Nair Saraiva¹
ROSA, Andreia Quadros²
OLIVEIRA, Dilce Helena Alves Aguzzi de²
VISENTINI, Danielle Machado²

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

² Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.



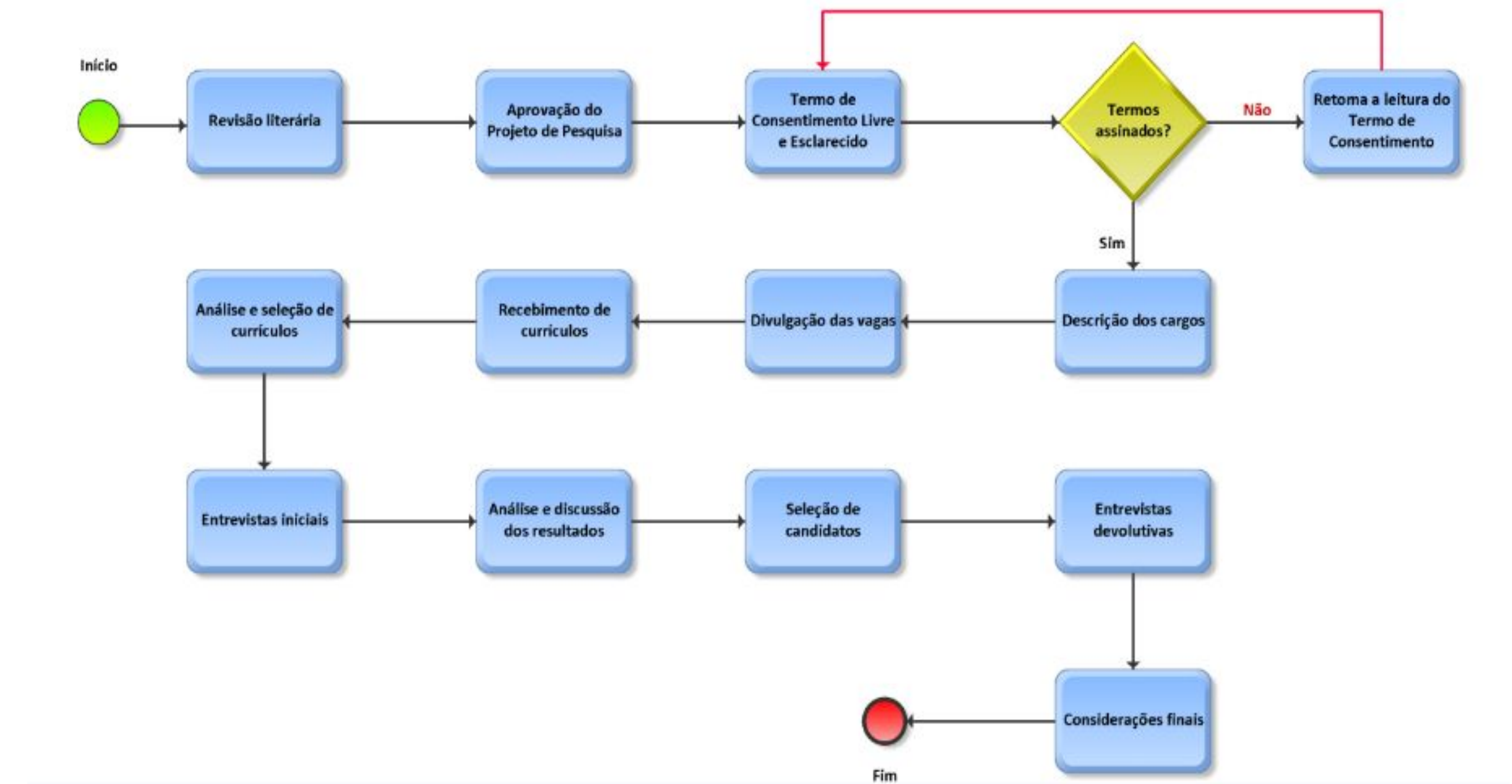
CONSIDERAÇÕES INICIAIS

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:

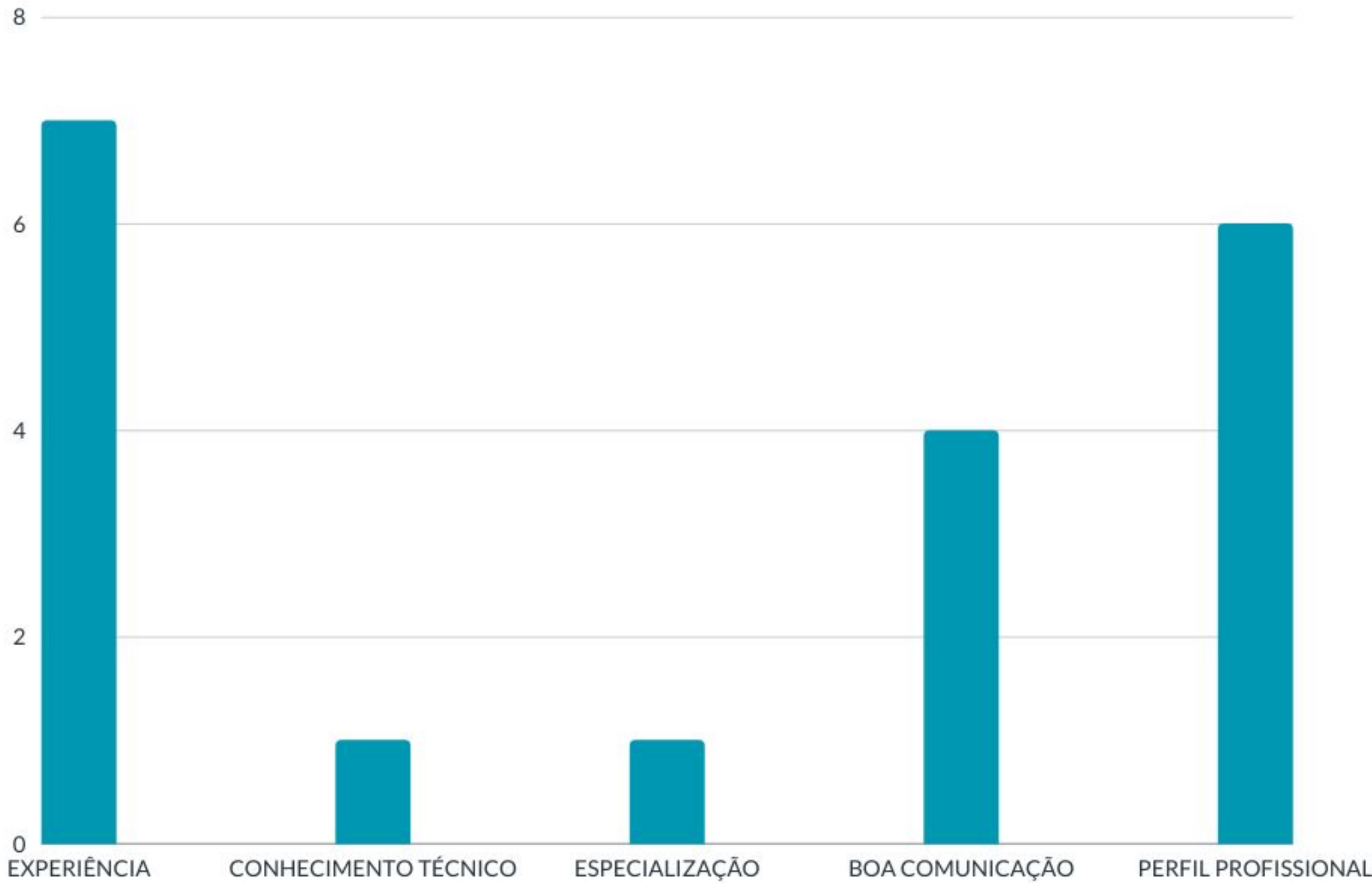
Tabela 1 - candidatos enquadrados aos perfis dos cargos

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:

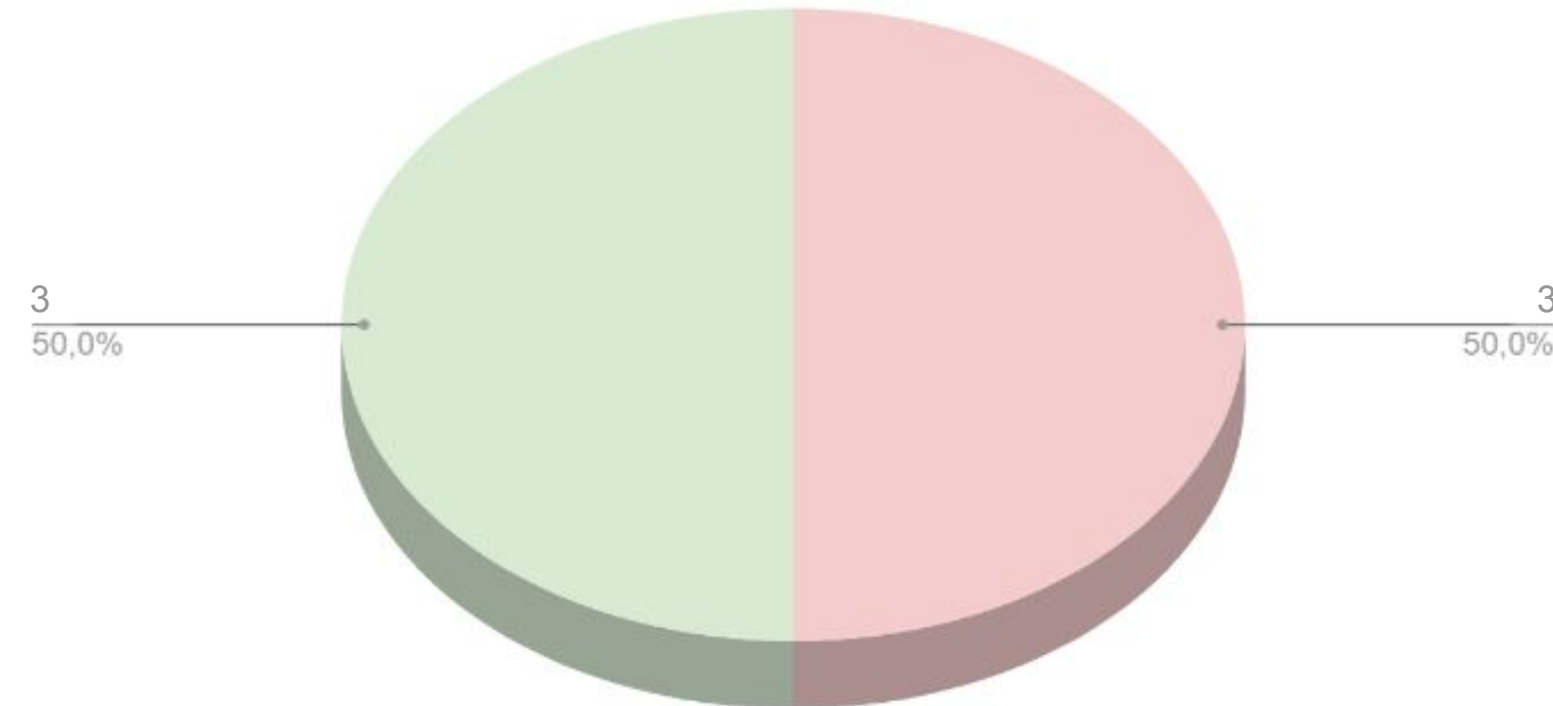
Gráfico 1 - Aspectos observados nos candidatos à vaga de cozinheiro (a)



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 extroversão, 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 Gatewood (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 advoga 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 7th 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.