



UNIVERSO
UNIVERSIDADE SALGADO DE OLIVEIRA

Disciplina: Gestão de Pessoas, Empresas e Serviços
Prof. Welington Fernandes Pinto

Valor em pontos atribuídos ao VT: 4,00

Entrega: 20/05/2022

Davidson Barcellos de Oliveira	Mat. 600804538
Denise de Andrade Melo	Mat. 600778640
Flávia Zagnoli Torquetti	Mat. 600844657
Natália Coelho de Andrade	Mat. 600883810
Stephanie Sette Chagas	Mat. 600782996

Universidade Salgado de Oliveira – Belo Horizonte

**A IMPORTÂNCIA DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE
PESSOAS EM UMA EMPRESA DE PEQUENO PORTE DO
SETOR DE MÓVEIS**

FERREIRA, Sidneis Francisco 1 SOEIRA, Fernando dos Santos

RESUMO

Após observar a dificuldade em contratar e manter os funcionários de uma empresa de pequeno porte na área de móveis planejados, chegou-se a conclusão que essa rotatividade neste setor está muito relacionada com a eficácia, talvez na forma de recrutamento e seleção de pessoas e isso também pode estar associado com a pouca experiência de uma pequena empresa.

INTRODUÇÃO

A empresa que tem melhor produtividade é a que tem maior lucro com menor custo e para que isso ocorra é muito importante que os colaboradores tenham know-how para desempenhar de forma eficiente buscando sempre a eficácia na organização.

Devido a pouca qualificação no mercado de trabalho, as pessoas estão menos preparadas para exercerem a função exigida para ocupação de um cargo específico, exemplo: falta de experiência; falta de informações corretas ao divulgar a vaga para o cargo a ser ocupado.

Até aqui podemos dizer que a falta de um recrutamento e seleção bem elaborado diminuiria a rotatividade de pessoa dentro das organizações.

AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Fatores internos e externos formam a base de um ambiente organizacional.

Considerada como organizações, as empresas são responsáveis em fornecer recursos para a realização das necessidades humanas.

É importante que as organizações especifiquem seus objetivos para que os colaboradores exerçam suas funções de acordo com o esperado, criando-se uma troca satisfatória para ambos.

É necessário considerar a subjetividade do indivíduo e o ambiente de trabalho que o rodeia, pois tratando pessoas como pessoas, a empresa obtém o resultado almejado.

DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE CARGOS

Para uma contratação de sucesso, é de suma importância que o setor de recursos humanos faça uma descrição clara e real das atribuições e tarefas que o cargo requer e da escolha de um candidato que preencha todos os requisitos obtidos através de suas competências.

Seria desigual se o contratante fizesse um processo de comparação entre os candidatos partindo de crenças religiosas ou atributos físicos, por exemplo. O foco deve estar voltado às habilidades exigidas ao cargo em questão para que o desempenho do setor de recrutamento e seleção obtenha uma apuração eficaz.

RECRUTAMENTO DE PESSOAS

O recrutamento serve para localizar candidatos com características que o cargo precisa.

O recrutamento serve como uma triagem de candidatos adequados, devendo ser a primeira etapa na seleção de pessoas.

Um bom recrutamento consegue atrair candidatos com o perfil adequado ao cargo que tenham desenvoltura e não tenham dificuldades com as responsabilidades.

Quando a empresa toma conhecimento que existem vagas em abertos, devem tomar estas necessidades pública, ou seja divulgar para encontrar um bom candidato.

1) Recrutamento interno, não necessita abrir para o mercado externo, pois acontece com transferência de pessoal, promoção pessoal, plano de carreira.

Dessa forma acaba motivando os funcionários a entregarem bom trabalho.

A empresa precisa apresentar colaboradores com característica adequadas que o cargo demanda.

O gestor de pessoas deve dominar o conhecimento das características dos funcionários para a escolha do futuro ocupante do cargo.

Outra forma de recrutamento é:

Recrutamento externo, é feito através de técnicas para atrair candidatos que não trabalham na empresa, que visa contratar um novo colaborador.

Contratar alguém novo pode estimular positivamente os novos funcionários, pois o novo contratado irá trazer ideias novas, conceitos, podendo implementar novos procedimentos...

A escolha do meio de divulgação da vaga irá variar de acordo com a especialidade da vaga.

Recrutamento externo serve para atrair candidatos aptos para ocupar determinado cargo, precisa ser bem específica com característica que o candidato precisa, contendo descrição e análise do cargo.

SELEÇÃO DE PESSOAS

A segunda fase do processo de contratação de pessoas é a seleção que normalmente é mais utilizada quando se faz o recrutamento externo pois, quando é feito o interno a empresa já conhece os candidatos e não é necessário essa fase de filtragem.

As etapas e ferramentas utilizadas no processo de recrutamento devem ser usadas no processo seletivo para que seja possível comparar os candidatos e cargos.

Temos algumas técnicas que podem ser usadas na etapa de seleção com o intuito de analisar os candidatos e comparar com os requisitos exigidos pelo cargo, alguns exemplos delas:

- Entrevistas de seleção;
- Provas situacionais;
- Provas específicas;
- Dinâmicas de grupo;
- Testes psicológicos, etc.

A entrevista é um dos métodos mais utilizados, pois é possível ter um contato mais próximo com os entrevistados e pode ser aplicada em qualquer momento dentro do processo seletivo.

As provas situacionais abordam situações do cotidiano em que o possível empregado poderá enfrentar no seu dia a dia, diferente das provas específicas que busca analisar os conhecimentos do candidato na área em que deseja atuar.

As dinâmicas de grupo buscam analisar o comportamento de cada participante mediante as atividades abordadas, com interesse maior em verificar como trabalham em equipe.

Os testes psicológicos é uma ferramenta que não é utilizada com tanta frequência como as demais apresentadas, pois, devem ser elaboradas com métodos científicos e por pessoas devidamente capacitadas.

O autor afirma que “para se assegurar bons resultados no processo de seleção, é importante mais de uma ferramenta de seleção. A escolha das técnicas de seleção deve obedecer às especificações do cargo.”.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

A empresa no qual se decorreu o estudo atua no setor de comercialização e instalação de móveis planejados em SP, onde foi abordado um problema muito sério na questão de rotatividade de funcionários do setor de vendas e montadores dos móveis que de acordo com relatos dos proprietários e funcionários mais antigos, este fato ocorria sempre, e com isto, a empresa não possuía uma identidade com seus funcionários, afetando até a questão de atendimentos, pois, quando um cliente fazia um contato com algum vendedor, depois de um período, este já não era mais funcionários da empresa, deixando o cliente totalmente perdido e sem ter um apoio no acompanhamento de seus pedidos, pois, a aquisição de móveis planejados é um processo que demanda um prazo mais extenso.

A empresa em questão trabalha com uma política salarial justa e adequada ao mercado, planeja treinamentos para seus funcionários e até disponibiliza local e ambientes adequados para o bom desempenho do trabalho, porém, notou-se que não existe a preocupação de atrair pessoas que se identifiquem com os cargos, logo, esse problema de rotatividade não é por questões salariais, mas sim por questões de não compatibilidade de pessoas com os cargos.

Foram apresentadas para a empresa algumas alterações na maneira de contratação de pessoas, fazendo com que em primeiro lugar todos os gerentes, junto com os funcionários que já trabalham há certo tempo, façam a descrição de todos os cargos, e elaborem a análise dos mesmos, ou seja, quais são os requisitos mínimos necessários para alguém ocupar estes cargos, tendo em vista que, não existia nenhum procedimento de recrutamento e tão pouco de seleção.

Também foram identificados quais são as etapas para o processo de seleção, e decidido que pelo menos duas técnicas deverão ser aplicadas em cada processo, como por exemplo, uma prova específica e uma entrevista, de preferência com o gerente do setor ou quem solicitou o novo funcionário, pois, sem dúvida nenhuma, é esta pessoa que saberá com maior confiança se o candidato tem o perfil procurado.