

## A GESTÃO DE TALENTOS ATUALMENTE ADOTADA PELAS ORGANIZAÇÕES

Gustavo Bruno Pereira de Souza<sup>2</sup>, Paula Souza Lopes<sup>3</sup>, Liliani Cristina Felisberto da Silva<sup>4</sup>, Michele Rodrigues<sup>5</sup>

**Resumo:** *O presente trabalho tem como objetivo realizar uma explanação acerca da gestão de pessoas, especificamente sobre os conceitos de recrutamento e seleção, identificando e descrevendo os métodos utilizados para recrutar e selecionar candidatos com perfil desejado para determinada vaga na empresa. O estudo abaixo trata-se de uma revisão bibliográfica, o que tornou possível uma investigação das principais técnicas de recrutamento utilizadas, além de contribuir para o embasamento do trabalho. Tem-se como principais resultados que os métodos de recrutamento e seleção quando bem aplicados e desempenhados de forma adequada, ajudam as empresas no alcance dos objetivos e coloca as pessoas certas em seus devidos lugares. Conclui-se, portanto, que profissionais bem capacitados proporcionam melhorias na produtividade, melhora o nível de qualidade dos processos e serviços, além de ser um grande diferencial estratégico e competitivo.*

**Palavras-chave:** *Candidatos, Competência, Empresa, Processos, Recrutamento e Seleção*

### Introdução

Atualmente, com o grande desenvolvimento tecnológico e um mundo de negócios com amplo fluxo de informações e competitividade, tem-se a necessidade de pessoas qualificadas, que agreguem valores e aumentem a posição para compor o ambiente da organização. Enfrentar desafios a um nível de primazia interna e externa, se torna possível mediante a um processo de

---

<sup>2</sup>Graduando em Administração – FACISA/UNIVIÇOSA. e-mail: [gustavobrunosouza76@gmail.com](mailto:gustavobrunosouza76@gmail.com)

<sup>3</sup>Graduanda em Administração – FACISA/UNIVIÇOSA. e-mail: [lps.spaula@gmail.com](mailto:lps.spaula@gmail.com)

<sup>4</sup>Graduanda em Administração – FACISA/UNIVIÇOSA. e-mail: [lilianefelisberto@gmail.com](mailto:lilianefelisberto@gmail.com)

<sup>5</sup>Orientadora e Professora dos cursos de Administração e Gestão de Empresas da FACISA/UNIVIÇOSA e-mail: [michelerodrigues@univicoso.com.br](mailto:michelerodrigues@univicoso.com.br)

recrutamento e seleção bem aplicado. Segundo Vieira e Carvalho (2015), atualmente as organizações que pretendem manter-se competitivas no mercado, precisam investir nos potenciais humanos.

Quando se fala em recrutamento, refere-se à mão de obra para atender as necessidades da empresa, buscando candidatos com perfil adequado para determinada vaga. O objetivo de toda organização é o sucesso no mercado. Portanto, uma forma de atingir seus objetivos, é pelas mudanças organizacionais do seu quadro pessoal. Pois, nos dias dia hoje, as empresas estão sempre em busca de qualidade nos serviços, melhores resultados, almejando maiores lucros e oportunidades. A seleção e o recrutamento contribuem como forma de desenvolvimento do planejamento estratégico, busca a melhoria contínua do capital intelectual e agrega novos valores aos ativos intangíveis da organização. São as pessoas que garantem o sucesso de uma empresa, já que são elas que transformam horas trabalhadas em valor, entregando produtos e serviços, solucionando problemas, aceitando desafios, oferecendo experiência e conhecimento nos mais diversos campos.

Conseqüentemente, com o propósito das organizações em não atingir o insucesso, as empresas tem dado grande valor ao processo de recrutamento e seleção. Posto isto, o objetivo geral deste trabalho é realizar uma explanação acerca da gestão de pessoas, especificamente sobre os conceitos de recrutamento e seleção, identificando e descrevendo os métodos utilizados para recrutar e selecionar candidatos com perfil desejado para a determinada vaga na empresa.

### **Material e Métodos**

O presente estudo é caracterizado como pesquisa bibliográfica. Este tipo de pesquisa segundo Ferreira e Vargas (2014), é a atividade de localização e consulta de fontes distintas de dados escritos, a qual é norteada pela finalidade explícita de coletar materiais mais específicos ou mais genéricos sobre um tema, caracterizando-se pela busca em livros e documentos escritos, informações imprescindíveis para desenvolver a investigação de um tema. Menciona-se ainda que na concepção dos autores, a vantagem principal da pesquisa bibliográfica, está no fato de tornar viável ao investigador, a cobertura de uma série de fenômenos muito mais abrangente do que aquela que poderia pesquisar diretamente.

## **Resultados e Discussão**

A área de recursos humanos vem passando por transformações ao longo do tempo. O recurso mais valioso deixou de ser o capital financeiro, os lucros, o dinheiro, e passou a ser o conhecimento e o capital intelectual. Os colaboradores passaram de simples recursos organizacionais a seres dotados de inteligência, conhecimentos, habilidades e atitudes, capazes de fazer a diferença nas organizações (Barbosa e Lopes, 2016). As empresas contemporâneas buscam eficiência, excelência e qualidade em suas atividades organizacionais, com o objetivo de se manterem e obterem vantagem competitiva. A busca no mercado de trabalho significa incorporar pessoas com perfil pertinente, que colabore e agregue conhecimento em longo prazo à organização. Assim os processos de recrutamento e seleção assumem papéis preponderantes para as pretensões que as organizações desejam atingir.

O primeiro passo no processo de agregar pessoas é o recrutamento, ou seja, é a divulgação das oportunidades disponibilizadas pela empresa. Crepaldi et. al. (2013), define o recrutamento como o conjunto de atividades desenhadas para atrair um conjunto de candidatos qualificados para organização.

O processo de recrutamento pode ser desempenhado de três modos básicos: recrutamento externo, interno e misto. O recrutamento externo é focado em candidatos derivados de fora da organização, sendo estes atraídos pela empresa por meio das técnicas de recrutamento, como: anúncios em locais visíveis da empresa, organizações institucionais (escolas, universidades, faculdades), anúncios em jornais, revistas, consulta ao banco de dados da própria empresa, cadastros de processos seletivos anteriores ou de candidatos que se apresentaram espontaneamente, contato com sindicatos e associações, cadastro de outros recrutadores, intercâmbio entre empresas, sites especializados, site da própria organização e agências de recrutamento (Ferreira e Vargas, 2014). O recrutamento interno ocorre por meio do remanejamento dos próprios empregados. A organização busca preencher determinada vaga disponível através dos que podem ser transferidos ou promovidos. Ribeiro (2005) destaca que o processo de recrutar no interior da empresa instiga o bom desempenho profissional, além de poupar gastos com honorários, com agências de empre-

go, anúncios, etc. Observa também que a chance de acerto na seleção tende a ser mais ampla, pelo fato da empresa já ter um conhecimento sobre o candidato e pelo mesmo já ter sido notado. O recrutamento misto diz respeito à procura por candidatos tanto de fontes internas quanto externas.

Decidido qual o processo de recrutamento a ser seguido, realiza-se em seguida a seleção dos candidatos para determinar quem está apto a ocupar o cargo. Ferreira e Vargas (2014), aduz que as técnicas de seleção possibilitam rastrear as características pessoais do candidato por meio de amostras de seu comportamento, sendo que um bom método de seleção deve ter apontados atributos, como rapidez e confiabilidade. Os testes de seleção são responsáveis para verificação da capacidade do candidato. O selecionador determina quais testes são mais viáveis para serem utilizados no processo. Os testes são feitos com intuito de esclarecer dúvidas que surgiram no decorrer das etapas anteriores. Os testes de seleção mais comuns são: entrevista, testes de conhecimentos, testes de desempenho, testes situacionais e dinâmicas de grupo.

Segundo Ferreira e Vargas (2014), uma das técnicas mais aproveitadas pelos empregadores é a de entrevista, apesar de ser imprecisa e subjetiva por ser pessoal é a que mais influência na seleção final de candidatos. Por outro lado, os mesmos autores também indicam a importância dos outros testes, por serem de grande utilidade para identificação das competências dos candidatos. Podem ser usados para avaliar as capacidades específicas como raciocínio verbal, abstrato e mecânico, bem como o potencial intelectual dos mesmos e seus traços de personalidade.

Ainda no entendimento de Lodi (1986), é interessante compreender que a seleção passa à sua função negativa através do recrutamento positivo, suprimindo os inadequados e apontando os melhores para serem contratados. Este aspecto negativo da seleção na verdade não cria bons candidatos, somente os apontam e apresentam.

É notório que a cada dia mais as empresas estão se aperfeiçoando para suprirem as exigências do mercado, de modo que a não adequação a tais exigências faz com que estas fiquem marginalizadas neste processo. Diante desta constatação, mostra-se imperativo que sejam valorizados os potenciais humanos, uma vez que são as pessoas que fazem a empresa, e é através desses processos que se ingressam os novos talentos. A realização de um bom processo de recrutamento e seleção é uma necessidade cada vez

mais estratégica e complexa para as organizações. Todas elas vivem de seus resultados e esses resultados são gerados através de seus colaboradores, por isso formar boas equipes e valorizar talentos são posturas essenciais para manter o negócio competitivo e com alto grau de qualidade.

### **Conclusões**

O objetivo desse estudo foi realizar uma análise acerca da gestão de pessoas, enfatizando os conceitos de recrutamento e seleção, e descrevendo os métodos e as principais técnicas utilizados para recrutar e selecionar candidatos. Observa-se então que quando bem fundamentado o recrutamento e seleção fazem a retenção de excelentes funcionários. Para tanto, o recrutamento deve atrair um contingente de candidatos suficiente para abastecer adequadamente o processo de seleção. Para o recrutamento ser eficaz, devem-se observar alguns procedimentos básicos, que implicam desde o planejamento, a abertura da vaga até o processo de recrutar propriamente dito, identificando os candidatos mais preparados para, em seguida, encaminhá-los ao processo de seleção. O ambiente cada vez mais dinâmico das organizações requer profissionais competentes para impulsionar as pessoas e as organizações nos caminhos aparentemente paradoxais da produtividade, do lucro e do resultado, com a satisfação das necessidades humanas, da qualidade de vida e da responsabilidade. Enfim, o processo de recrutar e selecionar é uma atividade dinâmica por estar diretamente ligada aos processos de aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar as pessoas que de alguma forma, estarão inseridas nas organizações, do nível operacional ao estratégico, pois só com um acompanhamento permanente, é que se terá uma boa qualidade de trabalho e um ambiente satisfatório que irá refletir em um desempenho eficaz dos clientes internos, como também dos clientes externos.

### **Referências Bibliográficas**

**BARBOSA, C. L.; LOPES, I. C. Empresas versus processos seletivos: A importância do recrutamento e da seleção para o desenvolvimento organiza-**

**cional.** Revista de Administração e Comércio Exterior, v. 2, n. 1, p. 2 - 16, 2016.

CREPALDI, M. L. S.; CHEVERRIA, E. L.; BIANCHI, E. **O Recrutamento, Seleção e Treinamento e seu impacto no Desempenho da Função da Linha de Produção.** Revista FAIPE, v. 3, n. 1, 2013.

FERREIRA, F. S.; VARGAS, E. C. **A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoas no contexto empresarial.** Estação Científica (UNI-FAP), Macapá, v. 4, n. 2, p. 21-39, 2014.

LODI, J. B. **A empresa familiar.** São Paulo, Pioneira, 1986.

RIBEIRO, A. de L. **Gestão de pessoas.** São Paulo: Saraiva, 2005.

VIEIRA, L.; CARVALHO, N. M. R. **A Importância da Gestão de Pessoas nas Organizações.** Humanidades e Inovação, Palmas, v. 2, n. 2, 2015.