

MAPEAMENTO DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM UMA EMPRESA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO: UM ESTUDO DE CASO

Hugo Barros Guimarães², Amanda Tinoco Silva Pena Magalhães³,
Michele Rodrigues⁴, Daiane Miranda de Freitas⁵

Resumo: *Este estudo teve como objetivo mapear o processo de recrutamento e seleção em uma pequena empresa de Tecnologia da Informação (TI) situada em Viçosa-MG. Para tal, foi realizado uma pesquisa qualitativa, exploratória, descritiva e um estudo de caso. Através de uma entrevista semi-estruturada contendo 21 perguntas abertas, direcionada à responsável pela Gestão de Pessoas obteve-se informações sobre todo processo de recrutamento e seleção. O resultado apresentado enfatiza oito fases do processo de recrutamento e seleção da organização estudada.*

Palavras-chave: *Colaborador, gestão de pessoas, tecnologia da informação*

Introdução

As organizações almejam atingir seus objetivos, realizar sua missão e consolidar-se no mercado. Assim buscam incessantemente qualidade nos processos empresariais internos. Com a globalização, o desenvolvimento tecnológico, o forte impacto da mudança mercadológica e o intenso movimento pela qualidade e produtividade, surge uma eloquente constatação na maioria das organizações: o grande diferencial e a principal vantagem competitiva das empresas decorrem das pessoas que nela trabalham (CHIAVENATO, 2003).

2Graduando em Administração – FACISA/UNIVIÇOSA. E-mail: hugo_barros7@hotmail.com

3Graduanda em Administração – FACISA/UNIVIÇOSA. E-mail: amandatinoco22@icloud.com

4 Professora na Faculdade de Ciências Biológicas e da Saúde, Viçosa. E-mail: michelerodrigues@univicosacom.br

5Gestora e Professora na Faculdade de Ciências Biológicas e da Saúde, Viçosa. E-mail: daiane@univicosacom.br

O conhecimento e as habilidades se tornam ativos imprescindíveis para o sucesso de qualquer organização (BOSSIDY & CHARAM, 2002). Sendo assim, destaca-se a relevância da atuação do setor de Gestão de Pessoas para o sucesso da empresa.

Estabelecer previamente o perfil do novo colaborador é vital para uma organização. Por isso, verifica-se a importância e o cuidado com a condução do processo de recrutamento e seleção, já que isso refletirá no seu desempenho futuro e, conseqüentemente, na sua imagem. Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização (CHIAVENATO, 2009). Só é possível recrutar a pessoa certa para o cargo certo se soubermos antecipadamente o perfil desejado, isto é, suas características pessoais e profissionais (LACOMBE, 2005). O processo de seleção busca entre os candidatos recrutados aqueles mais adequados aos cargos existentes na empresa, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficiência da organização (CHIAVENATO, 2009).

Através destes dois processos descritos acima a organização irá identificar e desenvolver seus colaboradores, que farão a diferença no mercado, que hoje é tão competitivo. O capital humano ganha destaque especial, porque é somente por meio das pessoas, com comprometimento, a força e a qualidade de execução de tarefas que, efetivamente, viabiliza-se um processo de mudança organizacional. Tanto o recrutamento quanto a seleção fazem parte de um processo maior que é o de suprir e prover a organização de talentos e competências necessários à sua continuidade e sucesso em um contexto altamente dinâmico e competitivo (CHIAVENATO, 2009). O desafio atual é a condução do processo de recrutamento e seleção que, na maioria das vezes, é falho. A falta de critérios e instrumentos adequados é um dos principais motivos desse fracasso, isso pode gerar perdas financeiras e conseqüentemente custos com relação à perda de tempo ou clientes (NANIAS, 2003). Quando feito adequadamente, garante a entrada de pessoas de alto potencial e qualidade na organização, bem como contempla inúmeras vantagens como ganhos de produtividade, redução dos custos, aumento da lucratividade, execução e implementação eficaz das estratégias, motivação dos colaboradores e melhora no desempenho.

Portanto, a adoção do processo de recrutamento e seleção com um enfoque estratégico é perfeitamente viável para as organizações. Todavia, somente com o efetivo comprometimento das pessoas envolvidas no processo da busca de agregar talentos, a organização estará criando, em relação aos seus concorrentes, o seu maior diferencial e a sua maior vantagem competitiva, o capital intelectual, alcançando o sucesso de forma consistente. Diante do exposto, o objetivo desse artigo foi mapear o processo de recrutamento e seleção e identificar sua importância para obtenção de talentos em uma pequena empresa de Tecnologia da Informação (TI) situada em Viçosa-MG.

Material e Métodos

Para alcançar o objetivo proposto neste trabalho, foi realizada uma pesquisa qualitativa, exploratória, descritiva e um estudo de caso. O foco da pesquisa científica foi uma pequena empresa na área de tecnologia da informação de Viçosa-MG com o processo de recrutamento e seleção estruturado. Através de uma entrevista semi-estruturada contendo 21 perguntas abertas previamente elaboradas, buscou-se informações sobre todo o processo de recrutamento e seleção executado pela empresa em estudo. Esta entrevista foi aplicada pelos autores em outubro de 2016 em uma reunião previamente agendada, que foi realizada na sede da organização. O primeiro contato com a colaboradora, psicóloga e responsável pelo setor de Gestão de Pessoas da empresa foi realizado por telefone, reunindo as seguintes informações: (a) convite de participação, (b) esclarecimento da natureza e finalidade da pesquisa, (c) importância e cuidados éticos (anonimato, confidencialidade e uso exclusivo dos dados para a pesquisa) e (d) consentimento de participação. Todos os procedimentos da pesquisa foram conduzidos de acordo com as normas estabelecidas pela Resolução do Conselho Nacional de Saúde (466/ 2012) e pelo Tratado de Ética de Helsínquia (2008) para pesquisas realizadas com seres humanos. A partir da análise de conteúdo da entrevista com base na literatura, foi identificado e descrito o processo de recrutamento e seleção da respectiva empresa.

Resultados e Discussão

O processo realizado pela organização em estudo é organizado e estruturado em oito fases conforme se verifica na Figura 1. Conforme entrevista realizada, a empresa integra este processo de recrutamento e seleção à sua estratégia organizacional, visando maximização de tempo e resultado.

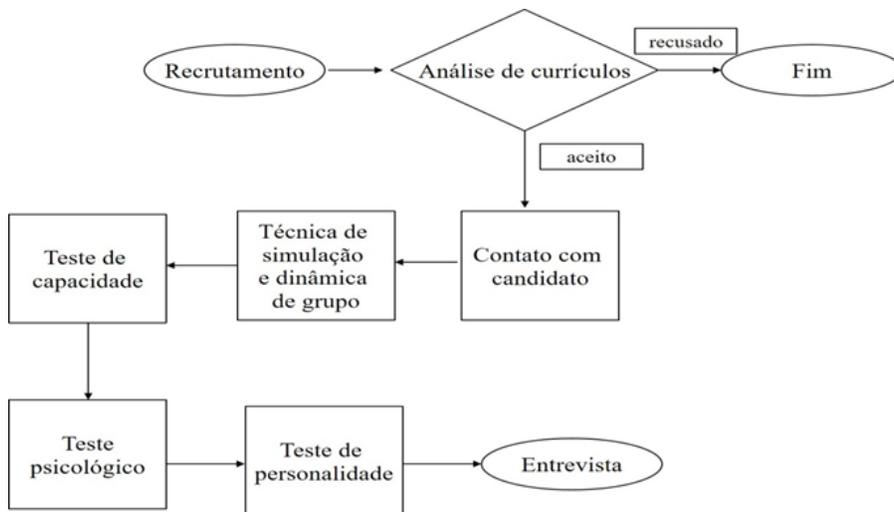


Figura 1 - Processo de recrutamento e seleção da empresa alvo deste estudo de caso.

Em um primeiro momento, realiza-se o processo de recrutamento através de fontes externas, como anúncios em jornais e revistas, indicações em geral e contatos com empresas e instituições educacionais de Viçosa e região, bem como fontes internas baseadas em seu banco de dados. É importante destacar a possibilidade de visitas técnicas realizadas na própria instituição, onde os estudantes das áreas de TI e administrativa de diferentes instituições educacionais visualizam os processos da empresa. Nesta oportunidade os mesmos se deparam com o nível de organização e se interessam em enviar seus currículos. Isso funciona como uma excepcional propaganda institucional, aumentando a visibilidade da organização para obtenção de mão de obra qualificada com o custo reduzido.

Muitos candidatos são indicados por ex-funcionários, que atualmente são professores e gestores de universidades na área de TI. Consequentemente, os mesmos já apresentam o perfil desejado, há uma triagem de mercado e de imediato uma lapidação do profissional, pois as indicações são feitas por pessoas que conhecem a organização e sua cultura.

O processo de seleção da empresa em estudo é munido de técnicas efetivas e pormenorizadas. Primeiramente selecionam-se os currículos, identificando assim algumas características do candidato. Em seguida, é realizado um contato telefônico com o candidato, convidando-o para o processo de seleção dentro da própria empresa. Dentre as técnicas de seleção adotadas pela organização tem-se: (1) técnica de simulação e dinâmica de grupo – avalia a competência em liderar, comportamento e capacidade de coordenar equipes; (2) Teste de capacidade – composto por provas de conhecimento técnico e exame de conhecimentos gerais; (3) Teste psicológico – avalia a atenção, aptidões, habilidades, raciocínio, conhecimento e predisposição natural para determinada atividade ou trabalho; (4) Teste de personalidade (específico para cargos de gerência) – identifica o equilíbrio emocional, frustrações, interesses e motivações. Se o candidato for capacitado em termos de conhecimento e habilidades, mas não tiver um perfil condizente com os valores, as expectativas e a estratégia da empresa, provavelmente não conseguirá se adaptar à organização, corroborando a literatura (LACOMBE, 2005). Além disso, a empresa constata neste processo a capacidade de reação do candidato em situações de adversidade, avalia suas relações interpessoais, competência de liderança.

Por último, realiza-se a entrevista de seleção com a participação dos diretores, psicóloga e o gerente imediato. Inicialmente o candidato é exposto a algum problema real já vivenciado pela empresa e, com isso, é solicitado sua solução para o caso. Neste ponto é avaliado a sua segurança e o seu comportamento diante da situação. Ao candidato é exposto também a missão, visão e valores da empresa de forma a esclarecer a realidade que ele poderá estar inserido. Por fim, após análise da equipe de seleção, identifica-se o melhor profissional para o cargo. Essa entrevista é fundamental para tomada de decisão a respeito do candidato pois complementa todo o processo realizado anteriormente.

Considerações Finais

A organização em estudo conta com um processo de recrutamento e seleção estruturado e completo, utilizando as principais técnicas indicadas pela literatura, neste caso, constituindo-se de 8 (oito) fases.

Mapeando o processo de recrutamento e seleção é notável sua importância como ferramenta de gestão. Esse processo visa valorizar o capital humano de uma organização e que, quando são executados, como faz a empresa alvo deste estudo de caso, garantem a entrada de novos talentos com potencial e qualidade. Esses requerem menos treinamento, supervisão, estão preparados para fomentar o processo de crescimento empresarial e alcançar os objetivos organizacionais.

Referências Bibliográficas

BOSSIDY, L; CHARAN, R. Desafio: fazer acontecer – a disciplina na execução dos negócios. 2ed. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

CHIAVENATO, I. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa. 7ed. São Paulo: Manole, 2003.

CHIAVENATO, I. Recursos Humanos: O capital humano das organizações. 9ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

DE LIMA, A.. Recrutamento e seleção: a base de atuação para o RH estratégico. 2015. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/academico/recrutamento-e-selecao-a-base-de-atuacao-para-o-rh-estrategico/84665/>. Acesso em: 01/03/2017.

LACOMBE, F. J.M. Recursos humanos: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.

NANIAS, A. A importância da seleção no processo da contratação. 2003. Disponível em: http://www.rh.com.br/Portal/Recrutamento_Selecao/Artigo/3544/a-importancia-da-selecao-no-processo-da-contratacao.html. Acesso em 19/03/2017.