

RECURSOS HUMANOS: A IMPORTÂNCIA DA IMPLANTAÇÃO DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EM PEQUENAS EMPRESAS

Dennes Francisco de Jesus
Orientadora: Vânia Tanús Pereira

RESUMO

Esse trabalho tem como tema Recursos Humanos. O problema arrolado questiona: qual a importância da implantação da área de recursos humanos dentro de uma empresa de pequeno porte? Assim, hipoteticamente, julga-se que o implante do espaço de recursos humanos em uma empresa de pequeno porte é importante porque fica mais simples planejar, controlar e manter o procedimento da gestão de pessoas com categoria. O objetivo geral procurou estudar a importância do recrutamento e seleção nas empresas. Designadamente os objetivos específicos é, identificar a viabilidade da estruturação da área ou da prática de recurso humano bem como o investiga e analisa os processos de recrutamento e seleção como ferramenta estratégica nas organizações, na inserção de profissionais com competências e habilidades pertinentes aos cargos oferecidos. A opção por esse tema foi devido a conteúdos da Gestão de Pessoas na qual se despertou interesse por essa matéria. Por meio de investigações bibliográficas com uma análise qualitativa e por meio da metodologia hipotético-dedutiva, observou-se que a importância do planejamento, do controle e da condução de processo de gestão de pessoas é de extrema importância também em pequenas organizações. Cabe aqui ressaltar que, conforme foram feitas as buscas para realização deste trabalho, podemos afirmar que todos os objetivos propostos foram alcançados e comprovados. Conforme a pesquisa realizada, pode-se afirmar que segundo os textos estudados, é importante sim, a implantação da área de recursos humanos em uma empresa de pequeno porte.

Palavras chave: Recursos Humanos. Empresa de pequeno porte.

INTRODUÇÃO

O processo de recrutamento e seleção visa buscar, no mercado de trabalho, os profissionais que mais se adequam ao perfil requerido pela vaga a ser preenchida na empresa e busca demonstrar habilidades necessárias para lidar com o ambiente competitivo e exigente das empresas, formadas por um mercado dinâmico e disputadas.

Esse trabalho tem como tema Recursos Humanos, com o foco em recrutamento e seleção. Considera-se, assim, processo fundamental para a escolha de uma boa equipe. O problema está relacionado, dentre os artigos consultados, qual a importância da implantação da área de recursos humanos dentro de uma empresa de pequeno porte?

Assim, hipoteticamente presume-se que a implantação da área de recursos humanos dentro de uma empresa de pequeno porte é muito importante, pois, fica mais fácil planejar, controlar e manter o processo de gestão de pessoas com qualidade e é de essencial relevância em pequenas companhias, pois elas são compostas por pessoas.

Em análise relacionada ao tema apresentado, o objetivo geral desse projeto é estudar a importância do recrutamento e seleção nas empresas, e verificar se a seleção

acontece para filtrar os perfis apresentados onde a análise é cuidadosamente executada com a finalidade de encontrar o perfil que se encaixe adequadamente ao cargo proposto.

Os objetivos específicos desse projeto são: identificar a viabilidade da estruturação da área ou da prática de Recursos Humanos; o principal motivo que a organização enfrenta e busca novas competências e melhoria nos processos de recrutamento e seleção; analisar os processos de recrutamento e seleção como ferramenta estratégica nas organizações, na inserção e profissionais com competências e habilidades pertinentes aos cargos oferecidos.

A Administração de Recursos Humanos – ARH apareceu devido ao aumento das organizações e suas obrigações. Isso significa que o valor criativo e astúcia foram debatidos como indispensáveis às desenvolturas pegadas no mercado, ação e decisão, capacidades e não apenas as habilidades manuais, corporais ou artesanais. Para o autor, planejamento, estratégia de mercado, comando, domínio, arrecadação de fundos e as atividades adentro estão absolutamente pautadas aos conhecimentos, modos e capacidades que as pessoas citam e colocam em prática ao longo de sua existência particular e profissional (MAXIMIANO, 2005).

1. DESENVOLVIMENTO

Gestão de pessoas dentro de uma empresa é bastante importante, pois é um departamento onde se tem o objetivo de encontrar e recrutar o colaborador mais bem qualificado para fazer parte da empresa, tanto de pequeno porte quanto de grande porte.

1.1 Recursos Humanos (Gestão de Pessoas)

Com o passar dos anos, segundo Dessler (2003) a Gerência de Recursos Humanos vem variando sua terminologia do tipo "Gestão de Talentos Humanos", "Gestão de Parceiros ou de Colaboradores", "Gestão do Capital Humano", "Administração do Capital Intelectual" e, enfim, "Gestão de Pessoas". As pessoas permanecem grande parte de sua existência numa empresa, e estas, necessitam para ampliarem, operarem, produzirem e competirem. As companhias estão focando seus contribuintes como uma saída bem sucedida, pois se trata de um indivíduo pensante, coerente e inventivo.

A administração de Recursos Humanos refere-se às práticas e às políticas necessárias para conduzir os aspectos relacionados às pessoas no trabalho de gerenciamento, especificamente à contratação, ao treinamento, à avaliação, à remuneração e ao ambiente seguro aos funcionários da empresa. Entre estas práticas e políticas estão: conduzir análise de cargo (determinar a natureza do trabalho de cada funcionário), prever a necessidade de trabalho e recrutar candidatos, selecionar candidatos, orientar e treinar novos funcionários, gerenciar recompensas e salários (como remunerar funcionários), oferecer incentivos e benefícios, avaliar o desempenho, comunicar-se (entrevistando, aconselhando, disciplinando), treinar e desenvolver, construir o comprometimento do funcionário. Assim, isso é o que o gerente precisa saber sobre oportunidades iguais e ações afirmativas, saúde e segurança do funcionário, queixas e relações trabalhistas (DESSLER, 2003, p.2).

A ARH é entendida como uma forma de controlar todos os métodos e políticas dentro de uma organização.

Assim temos em Fleury (2002) expondo que função de RH assume um papel importante na definição das estratégias do negócio por meio de políticas e práticas mais modernas, adequadas ao processo de atrair, reter e desenvolver os melhores talentos.

Com o surgimento de inovações tecnológicas, as alterações correntes e a globalização, as corporações procuram a dignidade no atributo de qualidade e fertilidade sendo o maior contribuidor o ser racional, ou seja, as pessoas que fazem parte das empresas.

Gestão de Pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais. De modo que é inerente à gestão de pessoas a prática de lidar com o comportamento humano e administrar a justiça nos relacionamentos. Sendo esta uma tarefa árdua e difícil, pois é passível de erros ou de práticas injustas e/ou de situações desgastantes, conforme (GIL, 2001, p. 17).

Gestão de pessoas tem a função gerencial de alcançar os objetivos individuais e os organizacionais que atuam nas organizações, mas essa não é uma tarefa fácil, pois lidar com comportamento humano e administrar a justiça dos relacionamentos pode haver erros ou práticas injustas.

1.2 Novos cenários de RH nas organizações

No campo organizacional, as novas ideias surgem de processos de criatividade, ousadia e atitude desafiadora frente ao que insatisfaz. As pessoas inovadoras tendem a contribuir de forma expressiva para o avanço das organizações, por meio de soluções concretas que, de algum modo, oferecem saídas aos impasses vividos. Elas fazem o diferencial na organização pela sua forma de pensar e agir. A novidade pode ser descrita tanto como uma técnica cognitiva pessoal, quanto como um método sócio-histórico, em que aquela coisa que é inventado é aceito ou assimilado por um campo particular (DASGUPTA, 2003).

Com o surgimento de constantes mudanças, a área de Recursos Humanos tem desafiado gestores e colaboradores a enfrentar um processo de grande revisão. Os estudiosos e pesquisadores organizacionais vêm insistindo em afirmar que o núcleo diferencial é cada um de uma equipe. Se pessoas são diferentes, por personalidades singulares e por culturas pluralizadas, torna-se necessário afinar o trabalho por meio da observação do diferencial que cada um oferece com seu trabalho e, acima de tudo, aproveitar essas grandezas em nome de um trabalho fortalecido pela presença de conhecimentos estratégicos para as ações a serem construídas. Assim, exploram-se aqui algumas estratégias de potencialização humana que, se reconhecidas e implantadas, poderão contribuir para renovações em vários ambientes de trabalho (CAMPOS, 2000).

Desta forma, evidencia-se que:

A função do gestor de pessoas, na atualidade, encaminha-o a um trabalho científico e tecnológico, de modo a desenvolver uma prática profissional investigativa e interdisciplinar. Por trabalhar em realidades complexas, faz-se necessário que esse agente adquira uma sucessão de práticas e técnicas consideradas interculturais ou advindas de múltiplas realidades. São indicadas aos gestores, como excelência de ação, novas habilidades cognitivas, capacidade de pensamento abstrato e flexibilidade de raciocínio (SILVEIRA, 2006, p. 40).

As ideias criadas pelas pessoas dentro de uma organização podem ser muito produtivas dentro de uma empresa, pois surgem ideias muito bem elaboradas, ousadas e com

risco. Para se realizar gestão de pessoas de forma estratégica deve ser feita uma análise ao que já vem sendo feito e não vem obtendo o resultado esperado.

1.3 Administração de uma Empresa

Administração hoje é entendida como uma ciência que produz ferramentas para auxiliar na tomada de decisões, sempre em busca de melhores resultados. Trazendo este conceito para um contexto empresarial, é possível afirmar que a Administração é uma ferramenta de extrema importância nas organizações, já que auxilia os seus gestores a tomarem decisões nas quais almejam sempre os melhores resultados, conseqüentemente, a valorização da empresa e a maximização dos seus lucros. A Administração significa um processo para a tomada de decisões que devem resultar em ações que promovam a melhoria nas empresas. Esse processo "[...] compreende cinco processos principais interligados: planejamento, organização, liderança, execução e controle" segundo Maximiano (2004, p. 34).

Pode ser entendido, pois, que “planejamento: processo em que são traçados os planos e objetivos para o futuro da empresa, ou seja, busca influenciar o futuro da organização. Organização: processo em que os recursos são alocados de maneira facilitada para que o planejamento seja executado, e "o resultado desse processo chama-se Estrutura Organizacional”. Liderança: processo de gestão de pessoas com o objetivo de envolvê-las no trabalho para alcançar os objetivos da empresa. Execução: processo de realização das atividades que foram planejadas, através do capital humano e das ferramentas disponíveis. Controle: processo que garante a realização dos objetivos”. Nesse assunto, todas as atividades exercidas são conferidas e são avaliadas as obrigações da coordenação e os alvos a serem aperfeiçoados conforme Maximiano (2004, p.34).

Para que todos esses processos fossem colocados em prática foi necessário o estudo de várias teorias já criadas por grandes nomes no ramo da Administração.

Nos últimos 150 anos, com o avanço da atividade industrial e com o crescimento das organizações, as teorias da administração desenvolveram-se significativamente. Com isso, a administração tornou-se uma disciplina com vida própria. Os gestores das organizações sempre precisaram de explicações e técnicas para administrar as empresas, e por isso, as teorias criadas os auxiliaram e auxiliam até os dias atuais em todo o processo organizacional, pois através delas é possível adquirir não somente conhecimento, mas técnicas que podem ser aplicadas no cotidiano das empresas (MAXIMIANO, 2004, p.48).

A Administração íntegra, acelera e impulsiona toda a atividade organizacional no sentido de definir cursos de ação, reduzir custos, agregar valor, melhorar a qualidade, aumentar a produtividade, resolver problemas e conflitos, criar e inovar, alcançar objetivos e, sobretudo, oferecer resultados ampliados.

1.4 Recrutamento e seleção

O termo “recrutamento” é ter modo em aliciar. Sua definição teve procedência, primeiramente, nos esquadrões, onde apreender recrutas para faltas de posteriores combatentes. Em passo acelerado o marco, bem como seu fim (captação de pessoas), foi agrupado e chamado Recursos Humanos (RH), em específico, ao subsistema de Recrutamento e Seleção de Pessoal. (GIL, 2001).

A seleção é a opção dos pretendentes para a organização que significarem aqueles que contestaram positivamente as múltiplas ferramentas de diagnóstico, cálculo e checagem de informações (FRANÇA, 2007 *apud* OLIVEIRA 2008).

O recrutamento é definido como o processo de identificação e condução de um bando de concorrentes, em meio a os quais serão nomeados determinados para, em seguida, serem acertados para o cargo (MILKOVICH e BOUDREAU, 2000).

Agora a escolha do candidato apresenta como fim, na visão de sugerir dentre os concorrentes saliciados, aqueles que se demonstrarem mais caracterizados na seleção inicial do recrutamento (CARVALHO; NASCIMENTO, 1993).

Apesar de significarem opiniões desiguais e oferecerem resultados de termos distintos, o recrutamento e seleção são atividades inteiramente conectadas e complementárias. O autor LEME (2009) destaca que Em qualquer visão macro do recrutamento e seleção, o procedimento começa com a obrigação de contratação de um profissional por acréscimo de equipe, troca de empregado ou invenção de uma nova função. Esta determinação é continuamente unida a campo requisitante do profissional, e não a gerência de recursos humanos. De acordo com a tradição, depois da decisão de contratação é feito o arrolamento da feição da vaga e o planejamento do método seletivo. Muitas organizações fracassam em suas contratações por deficiência de plano.

1.5 Oportunidades de crescimento

Com o surgimento de constantes mudanças, a área de Recursos Humanos tem desafiado gestores e colaboradores a enfrentar um processo de grande revisão. Os estudiosos e pesquisadores organizacionais vêm insistindo em afirmar que o núcleo diferencial é cada um de uma equipe. Se pessoas são diferentes, por personalidades singulares e por culturas pluralizadas, torna-se necessário afinar o trabalho por meio da observação do diferencial que cada um oferece com seu trabalho e, acima de tudo, aproveitar essas grandezas em nome de um trabalho fortalecido pela presença de conhecimentos estratégicos para as ações a serem construídas. Assim, exploram-se aqui algumas estratégias de potencialização humana que, se reconhecidas e implantadas, poderão contribuir para renovações em vários ambientes de trabalho (CAMPOS, 2000).

A GPE (Gestão de Pessoas Estratégica) vem deixando o foco do cliente para dedicar-se ao foco no cliente, no sentido de conhecer mais profundamente as suas características para poder encantá-lo e ultrapassar suas expectativas. A aprendizagem pela busca da excelência é a norma desse tipo de gestão. O objetivo é oferecer soluções capazes de resolver as necessidades essenciais e imediatas do cliente.

A GPE busca participar e assessorar na formação das diretrizes da organização e em contribuir com a alteração do perfil dos resultados e, portanto, de seus lucros, agregando valor através do capital humano. Pode ser compreendida ainda como o modelo de gestão que privilegia o alcance de objetivos, através de operações inovadoras, em busca da otimização dos resultados finais do que foi planejado e da qualidade dos talentos que a compõem. Nesse sentido, para que tal estilo de gestão se estabeleça, o gestor deve possuir profundo conhecimento sobre o negócio da organização. Mesmo que algumas empresas ainda resistam a conceber essa forma de ação, o RH de hoje tende a uma postura atuante dentro dos processos estratégicos da organização, uma vez que as empresas passaram a descobrir que seu maior patrimônio está no desenvolvimento do seu capital humano (THOMSON, 2007).

As empresas que dominam a agenda do conhecimento são aquelas que triunfarão no século XXI. O conhecimento tornou-se o mais importante fator de produção e os

ativos do conhecimento são hoje os mais poderosos vetores de riqueza. Os líderes e organizações que assumirem o controle de seu próprio conhecimento galgarão os píncaros da competição em qualquer ramo de atividade e em qualquer tipo de organização (STEWART, 2002, p. 31).

O conhecimento tornou-se o mais importante fator de produção e as empresas que dominarem melhor conhecimento, no futuro terão muitas vantagens sobre as outras, pois os ativos do conhecimento hoje é o mais importante vetor da riqueza.

1.6 Recursos Humanos Estratégicos

A função de RH assume um papel importante na definição das estratégias do negócio, por meio de políticas e práticas mais modernas, adequadas ao processo de atrair, reter e desenvolver os melhores talentos. Nesse sentido, a unidade de gestão passa a ser direcionada para o ser humano e não para o cargo (FLEURY, 2002).

Diante dessas premissas, pressupõe-se que a gestão de pessoas não é e nem poderia ser diferente, pois novos modelos e formas de gerir surgem de uma forma muito rápida. Desde a década de 90 do século XX, diversos autores vêm apresentando novos conceitos relativos ao desenvolvimento de talentos nas organizações. Nessa adequação, as estruturas burocráticas e rígidas perdem, gradativamente, a eficiência, dando lugar à gestão de pessoas, pois o atual ambiente das organizações tem valorizado a inovação e o conhecimento. As atuais práticas de RH tendem a buscar maior flexibilidade e adaptabilidade das organizações nesse cenário competitivo (BARROS, 2003).

A gestão de pessoas está adequando suas práticas e políticas às diferenças individuais. Em vez de esquemas genéricos e abrangentes, a GP está oferecendo listas, opções e alternativas à escolha das pessoas, conforme a modalidade e as necessidades organizacionais. O RH sempre foi um setor considerado por gestores e colaboradores como lugar de ação centralizadora, fechada, hermética e monopolista. Aliás, a prática ajudou a reforçar tais impressões nas últimas décadas. No atual momento, considerado de transição, por forças de mudanças e transformações nos modos de trabalho, como já foi dito, a área de RH vem demonstrando níveis de abertura ao questionar-se e atualizar-se (SERTECK *et al.*, 2007).

O pensamento estratégico 'envolve intuição e criatividade', estando livre para aparecer a qualquer hora e em qualquer lugar da organização. Segundo ele, só através do pensamento estratégico é que se consegue o ato criativo de sintetizar experiências. (MINTZBERG, 2000, p.25).

Para realizar experiências criativas o pensamento estratégico está livre para aparecer em qualquer momento, pois é através desse pensamento que envolve intuição e criatividade que pode realizar as experiências criativas.

2. DADOS RECOLHIDOS E DISCUSSÃO

2.1 Artigo: Análise do processo de recrutamento e seleção da empresa gang comércio do vestuário LTDA nas lojas de Porto Alegre Mayer Bronover Neto, 2011.

É confirmada a importância da implantação da área de recursos humanos dentro de uma empresa de pequeno porte por Bronover Neto (2011), sendo demonstrado que o subsistema de RH, denominado de recrutamento e seleção, é considerado essencial em uma organização, pois é dele a tarefa de agregar ao quadro funcional colaboradores capacitados para laborar na empresa. O processo de recrutamento e seleção necessita ser adequado para que as organizações atinjam seus objetivos.

Ainda, ao buscar afeição-se a viabilidade da estruturação da área ou da prática de Recursos Humanos notou-se que, atualmente, os Recursos Humanos além de englobarem os subsistemas de recrutamento e escolha, destreza e incremento, benefícios, departamento de pessoal, entre outros, devem exercer uma função de consultoria para os gestores de outras áreas da empresa (BRONOVER NETO, 2011).

Compete aqui ressaltar que o principal motivo que a organização enfrenta é a busca de novas competências e progresso nos métodos de Recrutamento e Seleção. Um bom processo de Recrutamento e Seleção é uma necessidade cada dia mais estratégico e complexo para as organizações.

Perante isso, observamos que a análise dos procedimentos de recrutamento e seleção como instrumento estratégico nas organizações, na inclusão de profissionais com capacidades e desenvolvimentos relacionadas aos cargos apresentados, é recomendável.

O subsistema de RH, denominado de recrutamento e seleção, é considerado vital em uma organização, pois é dele a tarefa de agregar ao quadro funcional colaboradores capacitados para laborar na empresa. Ao compararmos as organizações, observa-se que a tarefa de recrutar e selecionar pessoas não são exatamente iguais, porque tudo depende de alguns fatores tais como a cultura organizacional, o planejamento estratégico e os custos envolvidos. (BRONOVER NETO, 2011, p.6).

O sistema de gestão de pessoas onde se tem recrutamento e seleção é considerado essencial em uma empresa, pois é dele a função de adicionar ao quadro funcional.

2.2 Monografia: A implantação do setor de recursos humanos dentro de uma pequena empresa, Carolina Franceschini, 2013.

É comprovada a importância da implantação da área de recursos humanos dentro de uma empresa de pequeno porte por Franceschini (2013) que, em sua monografia, demonstra que a maioria das empresas de pequeno porte não possui um departamento de recursos humanos apropriado ou certo profissional especial para isso. A estimação do projeto, domínio e direção do método de gestão de pessoas é de extraordinária seriedade igualmente em pequenas empresas, pois elas também são compostas de pessoas com necessidades, com anseios e expectativas de crescimento e desenvolvimento profissional.

Determinados empresários resumem a gestão de pessoas no seu negócio apenas a questões burocráticas de setor particular tais como: recrutamento, seleção, admissão, demissão, controle de benefícios e folha de pagamento.

Franceschini, (2013, p.8) demonstra ao mais do que nunca [...]

[...] que fazer gestão de pessoas é muito mais do que isso e daí surge a importância do desenvolvimento de subsistemas de RH. Ainda que sejam implantados de maneira mais simples, eles se aplicam perfeitamente em pequenas organizações. Os recursos humanos têm ganhado espaço dentro as organizações. A discussão que

antes permeava apenas as grandes empresas começa a fazer parte de outros contextos. Atualmente, sabe-se que o ativo mais precioso da organização são os colaboradores, os quais fazem o diferencial à empresa e, a partir disso, o setor de recursos humanos começa a, cada vez mais, estar inserido nas pequenas organizações.

O autor nos mostra que recursos humanos vem ganhando espaço tanto em empresas de pequeno porte, quanto as de grande porte

Também ao buscar identificar a viabilidade da estruturação da área ou da prática de Recursos Humanos, observou-se que o mundo dos negócios está mudando. Sabe-se que, o recurso humano, em um contexto geral, possui papel primordial dentro da empresa, servindo de elo entre a diretoria e os funcionários. Neste sentido, o RH deixou de ser apenas o setor responsável pela documentação dos colaboradores e passou a atuar como parceiro para manter um ambiente de trabalho no qual o colaborador sinta-se motivado a desenvolver-se pessoal e profissionalmente, possibilitando o sucesso organizacional(FRANCESCHINI, 2013, p.7).

Cabe aqui reforçar que o principal motivo que a organização enfrenta é a busca de novas competências e melhoria nos processos de Recrutamento e Seleção. Ao compararmos as organizações, observa-se que a tarefa de recrutar e selecionar pessoas não são exatamente iguais, porque tudo depende de alguns fatores tais como a cultura organizacional, o planejamento estratégico e os custos envolvidos. Por isso, as empresas devem buscar melhorias nos processos de recrutamento e seleção(FRANCESCHINI, 2013).

Desta forma, pode-se argumentar que a análise dos processos de recrutamento e seleção como ferramenta estratégica nas organizações. Na inserção de profissionais com competências e habilidades pertinentes aos cargos oferecidos, é recomendável. Tendo recrutamento como uma atração de mão-de-obra, na qual uma empresa terá facilidade no recrutamento externo, dependendo da sua imagem perante a sociedade, ou seja, ele acredita que o poder de atração dos candidatos está aliado à remuneração oferecida, benefícios, segurança e outros. Entende-se, então, que o Recrutamento é uma forma de localizar candidatos qualificados e com potencial para vaga em aberto na empresa. O principal desafio é agregar valor à organização.

2.3 Artigo: Práticas de Gestão de Pessoas, J. Vasconcelos *etal*, 2009

É comprovada a importância da implantação da área de recursos humanos dentro de uma empresa de pequeno porte. Como resultado das transformações na função de RH ao longo do século XX, os seres dotados de inteligência, personalidade, conhecimento e habilidades passam a ser a base da organização tornando-se parceiros da mesma. Em decorrência, novos papéis passam a ser exigidos dos gestores que, no atual contexto de concorrência, são definidos com a intenção de obter a contribuição dos funcionários e de promover mudanças no ambiente organizacional. As organizações voltadas para o futuro se preocupam com a globalização, com as pessoas, clientes, produto, serviços, conhecimento, resultados e com a tecnologia, a fim de manter-se de forma competitiva no mercado. As pessoas não são mais vistas como problemas, custos para a empresa. Passam a ser vistas como solução, a verdadeira vantagem capaz de torná-la bem sucedida, e por isso, passam a ser tratadas como parceiros da organização (VASCONCELOS *etal*, 2009).

Ao buscar identificar a viabilidade da estruturação da área ou da prática de Recursos Humanos observou-se que, atualmente, muito se tem discutido sobre Gestão de Pessoas como estratégia de oferecer todo o apoio e infraestrutura necessários aos colaboradores para que estes se empenhem cada vez mais em sua função, trabalhando como agentes capazes de ajudar a alcançar os objetivos organizacionais. E, para o enfrentamento desta nova realidade, surge a necessidade de se conhecer a estrutura da área de recursos humanos, no que se refere aos papéis desenvolvidos pelos gestores no ambiente

organizacional, assim como as práticas de gestão por eles utilizadas, com fins de atender às exigências impostas pelo mercado de acirrada competição e concorrência. (VASCONCELOS *etal*, 2009).

Cabe aqui ressaltar que o principal motivo que a organização enfrenta na busca de novas competências e melhoria nos processos de Recrutamento e Seleção, o foco não está mais nas tarefas, e sim nos processos; não mais nos meios, mas nos fins e resultados; não mais em cargos individuais, separados e confinados, mas no trabalho em conjunto, feito por equipes autônomas e multidisciplinares. As pessoas são as responsáveis pelo funcionamento da empresa, pois são elas que definem metas de vendas, planejam e vendem produtos.

Constatamos que, analisar os processos de recrutamento e seleção como ferramenta estratégica nas organizações, na inserção de profissionais com competências e habilidades pertinentes aos cargos oferecidos, é viável. O processo de recrutamento consiste em um conjunto de práticas que visa atrair candidatos qualificados para os cargos disponíveis na empresa, que depois serão submetidos aos processos de seleção. As organizações podem dispor de vários tipos de recrutamento que podem ser interno: que consiste em fazer a promoção ou a transferência dos próprios funcionários da empresa para uma vaga que tenha surgido; externo: realizado por intermédio de anúncios, agências de emprego, propaganda e outros que trazem candidatos de fora para a organização.

Após a fase de recrutamento, o setor de RH deve fazer a seleção dos candidatos, buscando o equilíbrio entre as exigências do trabalho ou da organização e as características da pessoa que são capacidade, experiência, conhecimento técnico, entre outras. Os principais instrumentos para a seleção são: entrevistas, as quais são, em muitas organizações, utilizadas também para descobrir se os valores pessoais se conformam aos da organização; testes escritos, utilizados com o objetivo de descobrir o nível intelectual, a percepção, precisão entre outros; testes de simulação de desempenho, utilizados para avaliar se o candidato é capaz de realizar determinada atividade com sucesso (VASCONCELOS *etal*, 2009).

2.4 Artigo: O papel e a importância do processo de recrutamento e seleção nas organizações. Gilcimar, V. *etal*, 2014.

É confirmada a importância da implantação da área de recursos humanos dentro de uma empresa de pequeno porte, pois recursos humanos é um setor de grande responsabilidade dentro de uma empresa, porque além de manter, recrutar e selecionar os futuros colaboradores da empresa, ainda precisa fazer com que estes se sintam como parte fundamental da mesma (GILCIMAR *etal*, 2014).

Ao buscar identificar a viabilidade da estruturação da área ou da prática de Recursos Humanos observou-se que o administrador de Recursos Humanos está sempre envolvido com pessoas, o que exige conhecimento sobre o que se refere à empresa e suas políticas, empatia e comprometimento para fazer com que os funcionários se sintam parte essencial no processo de crescimento da empresa. É através do RH que são recrutados, selecionados, treinados e motivados os colaboradores para se tornarem parte da empresa (GILCIMAR *etal*, 2014).

Devemos aqui ressaltar também, o principal motivo que a organização enfrenta e busca novas competências e melhoria nos processos de Recrutamento e Seleção. O processo de recrutamento é interessante, pois é nesse processo que são identificados pontos do candidato que demonstram se o mesmo está ou não apto para desenvolver tal cargo (GILCIMAR *etal*, 2014).

A seleção de pessoas funciona como um filtro que permite que apenas as pessoas que apresentem características desejáveis à organização possam ingressar na mesma. É, sem

dúvida, uma importante ferramenta de gestão de pessoas, com a finalidade de identificar as pessoas que possuam o perfil desejado pela análise e descrição de cargo (CHIAVENATO, 2005 *apud* GILCIMAR, *etal*, 2014).

Desta forma, pode-se argumentar que a análise dos processos de recrutamento e seleção como ferramenta estratégica nas organizações, na inserção e profissionais com competências e habilidades pertinentes aos cargos oferecidos, é recomendável.

Recrutamento diz respeito ao chamamento de candidatos a uma vaga, onde pode ser utilizado o recrutamento interno e o externo. E a seleção, na aplicação de técnicas que farão com que se contrate o colaborador com o perfil desejado para o cargo, tendo em vista que as técnicas existentes para este processo são: entrevistas, provas de conhecimento ou de capacidades, testes psicológicos, testes de personalidade e testes de simulação. (GILCIMAR *etal*, 2014).

2.5 Artigo: Gestão de Pessoas e as Técnicas de Recrutamento e Seleção: o Caso Sos Cardio de Sc, Avancini, 2014.

É comprovada a importância da implantação da área de recursos humanos dentro de uma empresa de pequeno porte, por Avancini (2014). As organizações de qualquer natureza estão inseridas em um contexto marcado por mudanças constantes de natureza econômica, social e tecnológica e, por isso, torna-se fundamental, em qualquer empresa, uma administração voltada para a gestão de recursos humanos.

A gestão de pessoas em uma organização pode ser definida como conjunto de técnicas e instrumentos que permitem às organizações atrair, manter e desenvolver os talentos humanos (AVANCINI, 2014).

Ainda ao buscar-se identificar a viabilidade da estruturação da área ou da prática de Recursos Humanos observou-se que cada organização tem uma forma ideal de gestão de pessoas, de acordo com seu estágio de vida, sua natureza e de acordo também com o meio ambiente, a cadeia de agregação de valores e a tecnologia dominante em seu contexto social.

No contexto produtivo das organizações, não pode deixar de reconhecer que grande parte do sucesso das empresas deve-se, basicamente às pessoas, pois é em seus cérebros e corações que se encontra o espírito empreendedor que cada ser humano possui. A gestão de pessoas tem, então, papel fundamental dentro das organizações quando o elemento humano é valorizado. (AVANCINI, 2014)

Devemos aqui, ressaltar o principal motivo que a organização enfrenta e busca novas competências e melhoria nos processos de Recrutamento e Seleção. Quando se fala em recrutamento refere-se à busca por mão-de-obra para abastecer o processo seletivo de determinada empresa, tendo como função buscar pessoas para atender as necessidades da empresa, atraindo candidatos com perfil adequado para determinada vaga.

Seleção é definir o candidato que mais atende ao perfil da vaga. Após o recrutamento, inicia-se o processo seletivo, podendo ser de diversas maneiras e consistir de diversas etapas como entrevistas, testes, dinâmicas de grupo, avaliação e comparação dos dados (AVANCINI, 2014).

Ao analisar os processos de recrutamento e seleção como ferramenta estratégica nas organizações, na inserção de profissionais com competências e habilidades pertinentes aos cargos oferecidos, verificamos que é recomendável.

O recrutamento interno é quando a vaga é divulgada para os funcionários da organização e disputam uma vaga entre si. Pode ser feita por inscrições dos funcionários ou também por indicação. O recrutamento externo é a busca de candidatos no mercado de trabalho, ou seja, contratar uma pessoa de fora da empresa. (AVANCINI, 2014)

Uma das estratégias de recrutamento apontadas é através do próprio site da empresa que possui o link “trabalhe conosco”, onde são divulgadas as vagas, especificando atividade inerente ao cargo e formulário onde podem ser feitas as inscrições para um dos cargos ou cargos em geral, onde são anexados currículos para análise.

A técnica de seleção usada pela empresa depende da vaga. Há uma ou mais técnicas de seleção que podem ser: análise de currículo, dinâmica de grupo, prova descritiva direcionada ao cargo, entrevistas individuais com psicológico ou gerente da área em que irá atuar (AVANCINI, 2014).

3. CONCLUSÃO

A partir desse contexto, buscamos aprofundar o entendimento sobre o tema Recursos Humanos. E com isso, esse trabalho buscou responder a importância da implantação de recursos humanos em uma empresa de pequeno porte. Conforme a pesquisa realizada, podemos afirmar que é importante sim a implantação da área de recursos humanos, pois se deve ter um departamento de RH atuante e organizado para mediar relações, compartilhar informações, criar padrões de trabalho e acompanhar sua evolução.

A partir dessa visão, constatamos que é viável sim a estruturação da área. O RH de uma empresa precisa nascer com ela, estar presente desde sempre, fazer parte do seu DNA e, pois isso garante que as ações sempre estarão alinhadas às necessidades de cada fase.

Sendo assim, as empresas buscam melhorias no processo de recrutamento e seleção, devido ser uma ferramenta onde o responsável por essa área deve buscar contratar o profissional mais adequado para trabalhar na empresa.

Também foram constatados que os processos de recrutamento e seleção na inserção de profissionais com competências e habilidades aos cargos oferecidos dependem do perfil profissional do candidato que será avaliado, pois as competências e habilidades certas para o cargo certo é que determinará o processo ganha da organização.

Cabe aqui ressaltar que, conforme foram feitas as buscas para realização deste trabalho, podemos afirmar que todos os objetivos propostos foram alcançados e sua hipótese comprovada.

REFERÊNCIAS

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Atlas, 2012.

Disponível em <<http://estadoeadministracaofcap.files.wordpress.com/2012>> Acesso em 24 de nov de 2015.

_____. **Administração de uma empresa. Administradores**. Disponível em: <www.administradores.com.br/artigos/marketing/...administrar.../63869> Acesso em: 25 de fev. 2015.

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Prentice Hall, 2003. Disponível em <http://books.google.com.br/.../Administração_de_recursos_humanos>. Acesso em 21 de nov de 2014.

FLEURY, Maria Teresa Leme (org.). **As Pessoas na Organização**. São Paulo: Gente, 2002. Disponível em: <<http://prpg.usp.br/dcms/uploads/arquivos/ppg.afea/EAD-5851.doc>> Acesso em 22 de set de 2014.

GIL, Antônio Carlos, **Recursos Humanos**. Disponível em: <http://www.sato.adm.br/artigos/a_gestao_de_pessoas_como_ferramenta> Acesso em 22 de fev 2015.

DASGUPTA, S. Innovation in the social sciences: Herbert A. Simon and the birth of a research tradition. In: SHAVININA, L.V. (Org.), **The international handbook on innovation**. Oxford:ElsevierScience, 2003, parte VII, cap.4. Acesso em 25 de jun de 2015.

SILVEIRA, 2006. **Eles pregam mais atitude**. Conheça quatro executivos que sabem como estimular o espírito criativo de suas equipes. Estudo Exame, Inovação & Empreendedorismo. Acesso em 29 de mai 2015, 2006.

BRONOVER NETO, Mayer. **Análise do processo de recrutamento e seleção** 2011. Disponível em <http://www.fadergs.edu.br/fadergs/user/file/Mayer%20B_%20Neto.pdf>. Acesso em: 23 de ago 2015.

CAMPOS, Vicente Falconi. **O valor dos recursos humanos na era do conhecimento**. Belo Horizonte: Fundação Cristiano Ottoni, Escola de Engenharia da UFMG, 2000.

AIRES, Ana. **Recrutamento e Seleção**, set. 2007. Disponível em: <<http://www.notapositiva.com/superior/gestaoempresarial/gestaorechumanos/recrutamentoeselecao.htm>> Acesso em: 10. Abr.2012.

MINTZBERG, H.; LAMPEL J.; AHLSTRAND, B. **Safári de estratégia**: um roteiro pela selva do planejamento estratégico. Porto Alegre: Bookman, 2000.

SFORMI, GilcimarVicentini. **O papel e a importância do processo de recrutamento e seleção nas organizações** 2014. Disponível em: <http://fcv.edu.br/arquivos/anais/O_PAPEL_E_A_IMPORTANCIA_DO_PROCESSO> Acesso em: 20 de set 2015.

VASCONCELOS, J. et al, 2009. **Práticas de gestão de pessoas**. Disponível em <<http://www.revistas.univerciencia.org/index.php/anagrama/article/.../5773>> Acesso em: 01 de set em 2015.

AVANCINI, Salvelina. **Gestão de pessoas e as técnicas de recrutamento e seleção**: o caso SosCardio de Santa Catarina 2014. Disponível em <www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/45120590.pdf>. Acesso em 01 de out de 2015.

FRANCESCHINI, Carolina. **A implantação do setor de recursos humanos dentro de uma pequena empresa** 2013. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/.../000878021.pdf>> Acesso em: 15 de ago2015.

LEME, Rogério. **Seleção e entrevista por competência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009.