**FACULDADE PARAÍSO DO CEARÁ FAP-CE**

**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS**

ANA GRASIELLY RICARDO DE ARAUJO

**RECRUTAMENTO E SELEÇÃO COMO DIFERENCIAL COMPETITIVO E SUSTENTABILIDADE EM EMPRESAS NO SEGMENTO DE SAUDE EM JUAZEIRO DO NORTE - CE**

**JULHO**

**2017**

**SUMÁRIO**

[1. INTRODUÇÃO](#_Toc229751307) 3

[1.1. Contextualização do Tema](#_Toc229751308) 3

[1.2. Justificativa da Pesquisa](#_Toc229751311) 4

[2. REFERENCIAL TEÓRICO](#_Toc229751312) 4

[2.1. Recrutamento e seleção](#_Toc229751313) 4

[2.2. Tipos de recrutamento](#_Toc229751314) 5

[2.3. Tipos de seleção](#_Toc229751315) 5

[3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DE PESQUISA](#_Toc229751316) 6

[3.1. Caracterização da Pesquisa](#_Toc229751317) 7

[4. RESULTADOS ESPERADOS E CONTRIBUIÇÕES DA PESQUISA](#_Toc229751319) 7

[4.1. Resultados esperados](#_Toc229751317) 7

[4.2. Contribuições da Pesquisa](#_Toc229751317) 8

[5. REFERÊNCIAS](#_Toc229751316) 9

**RESUMO**

Junto com o avanço tecnológico, aconteceu também uma série de mudanças no mercado de trabalho e na forma como as organizações se comportam. Percebe-se então, uma maior necessidade do capital humano nas organizações, por isso as empresas dão ao recrutamento e seleção maior importância, para que haja uma melhor captação de candidatos. Essa é a questão que foi investigada no decorrer da pesquisa, buscando apontar a forma correta de executar os mesmos processos para que a empresa obtenha sucesso no competitivo mercado em que atua, explicitando como o recrutamento e seleção influencia para o sucesso das organizações e sua sustentabilidade no mercado. O objetivo geral da pesquisa é compreender a influência do recrutamento e seleção para as organizações e sua sustentabilidade. Tem-se como objetivos específicos: conceituar as etapas do recrutamento e seleção para a formação de equipes competitivas; refletir sobre a importância de recrutar e selecionar bons colaboradores para a competitividade organizacional; e analisar a contribuição do recrutamento e seleção para a sustentabilidade. O tema será apresentado através de uma revisão bibliográfica e entrevista em profundidade, tendo como critério para o desenvolvimento deste trabalho uma pesquisa de caráter descritivo e exploratório.

# 

# 1 INTRODUÇÃO

## Contextualização do Tema

O cenário do mercado de trabalho atual tem sofrido grandes alterações. A globalização e os estudos comportamentais têm sido os principais responsáveis pela busca de talentos para as empresas, que prezam muito mais, hoje em dia, pelos talentos individuais dos colaboradores, não só pelas experiências ou aptidões já desenvolvidas pelos mesmos. Este século, que é conhecido como a “Era da Informação”, traz com ele consumidores mais exigentes, concorrência acirrada e com isso, as organizações precisam estar cada vez mais preparadas para competir com as demais no mercado de recursos humanos. Cada empresa precisa estar sempre acompanhando as exigências dos seus clientes, pois quem mais se destaca são aquelas que caminham de acordo com as necessidades dos consumidores.

É levado em consideração, atualmente, as habilidades e competências que cada colaborador tem, para ele que seja direcionado ao papel adequado, trabalhando pelo crescimento da empresa que o contrata. Não é tão simples identificar o profissional que irá desempenhar da melhor forma a função cujo cargo está disponível na organização, é necessário que uma série de fatores seja antes avaliada pelos gestores, um deles é o entendimento das aptidões que o referido cargo irá exigir, para que o candidato tenha o desempenho esperado. Outro fator é o entendimento do candidato sobre a cultura e valores da empresa, para que ele possa compartilhar dos mesmos.

A importância do recrutamento e seleção não para por aí, as organizações precisam acompanhar esse mercado cada vez mais competitivo, para que esteja inserida nele à altura de seus concorrentes. As seções a seguir vão tratar da definição de recrutamento e seleção, a importância de cada um deles e tentar demonstrar as formas corretas das suas atuações  para o sucesso das organizações atuais no mercado.

## 1.2 Justificativa da Pesquisa

Com base no tema abordado, a pesquisa pretende mostrar a relevância e utilidade nos Setores das organizações atuais. A diferença nas empresas será feita pelas pessoas que compõem as organizações, indivíduos com capacidade de comunicação, espírito de equipe, liderança, percepção de relação custo-benefício e foco em resultados. Gente que tenha iniciativa, vontade de assumir riscos e agilidade na adaptação a n ovas situações, através do comprometimento, motivação, disciplina a busca constante de conhecimento e da habilidade no relacionamento pessoal. E quanto mais as pessoas assumirem esses papéis mais fortes se tornarão as organizações, por isso, a mão-de-obra qualificada e destinada à competência devida, é crucial e fundamental às empresas de sucesso.

# 

# REFERENCIAL TEÓRICO

**2.1 Recrutamento e Seleção**

O Recrutamento e Seleção são um processo de atração e captação de pessoas capazes a ocupar cargos que as empresas ofertam no mercado de Recursos Humanos. Segundo Chiavenato “o Recrutamento é um processo de localização, identificação e atração de candidatos para a organização” (CHIAVENATO, 2010, p. 26).

O tema faz parte de um processo maior, o de suprir e prover a organização de talentos e competências necessárias a sua continuidade e seu sucesso. A história de uma empresa só continua graças a seus recursos mais valiosos: as pessoas. Em função do grande numero de candidatos disponíveis e da falta de qualificação mínima para a ocupação das vagas em aberto, além de comunicar e divulgar as oportunidades de emprego, o recrutamento precisa ser altamente estratégico. Só assim atingirá seu objetivo de atrair candidatos que realmente poderão ser selecionados (FARIA, 2015, p. 10).

De acordo com França e Arellano (2002), recrutamento e seleção são processos que fazem parte da rotina da empresa, para que os mesmos sejam feitos de forma correta, podem ser utilizadas várias ferramentas que podem ajudar na decisão dos candidatos a serem identificados como aptos para o cargo que a empresa oferta. Percebe-se, portanto, que o assunto é de grande importância para todas as empresas que buscam posicionar-se de maneira positiva no mercado de sua atuação, uma vez que as pessoas são essenciais na produção de serviços e produtos coerentes com o pensamento estratégico das mesmas.

**2.2 Tipos de Recrutamento**

O Recrutamento é feito basicamente através de duas formas: recrutamento interno e recrutamento externo.

Segundo Chiavenato (2006), o recrutamento interno é quando, havendo determinada vaga, a empresa procura preenchê-la através do remanejamento de seus empregados, que podem ser promovidos (movimentação vertical), ou transferidos (movimentação horizontal), ou ainda transferidos com promoção (movimentação diagonal).

Ainda de acordo com Chiavenato (2006), o recrutamento externo funciona com candidatos vindos de fora da empresa. Havendo uma vaga, a organização procura preenchê-la com pessoas estranhas, ou seja, com candidatos externos atraídos pelas técnicas de recrutamento.

Para Dessler (2014), para uma contratação interna ideal, pode-se definir o cargo a ser ocupado e ainda, a definição da empresa, para que se encontre um candidato com as devidas características de aptidão. Ficam explícitas, também, as qualificações necessárias, supervisor, horário de trabalho e remuneração.

**2.3 Tipos de Seleção**

Robbins (2005, p. 415) afirma que as práticas de seleção de uma organização determinam quem será contratado, sendo elas aplicadas corretamente, podem identificar os candidatos corretos àquela vaga ofertada.

A seleção de pessoal não pode ser feita apenas pela avaliação da experiência e do conhecimento do trabalho a ser realizado. Conhecer aspectos relacionados à personalidade do candidato é fundamental para verificar se a contratação será positiva para a empresa e para o empregado. Todos os métodos psicométricos preveem uma margem de acerto e erro, por isso não são a expressão do futuro, mas a predição. A utilização de diversas técnicas que se complementam pode diminuir a possibilidade de erro na escolha do candidato. Algumas delas são: entrevistas, provas de conhecimento, testes psicológicos, técnicas vivenciais e avaliação de saúde (França e Arellano, 2002, p. 67).

Na visão de Chiavenato (2004, p. 138), quando se obtém as informações necessárias sobre o cargo a ser preenchido e as competências desejadas para ser ocupado o determinado cargo, devem-se obter as informações acerca do candidato que busca ocupar a vaga ofertada pela empresa. As técnicas de seleção permitem que sejam rastreadas as características dos candidatos que buscam a vaga para um melhor direcionamento de cada um. Para os cargos mais simples são aplicadas basicamente entrevistas de triagem, testes de conhecimento e capacidade.

**3 PROCEDIMENTOS METODOLOGICOS DE PESQUISA**

Trata-se de uma revisão bibliográfica, pois não se baseia em dados primários (dados coletados pelo pesquisador), permite que o mesmo encontre informações acerca do assunto a ser pesquisado, já discutido por autores.

Visto que na opinião de Lima e Mioto (2007, p. 41):

[...] a pesquisa bibliográfica apresenta-se como a principal técnica, pois é através dela que se podem identificar as informações e os dados constituídos no material selecionado, bem como verificar as relações existentes entre eles de modo a analisar a sua consistência.

Nesse sentido, será necessária a utilização de livros, coletânea de artigos, revistas, sites entre outros, para assim, poder se fundamentar por meio da “[...] leitura e do reconhecimento do material” (LIMA e MIOTO, 2007, p.41), voltadas para a temática em questão que incide em leitura que tem como desígnio central escolher os embasamentos essenciais que pode proporcionar subsídios teóricos referentes ao tema.

O critério para o desenvolvimento deste trabalho será por meio da pesquisa descritiva e exploratório que na concepção de Larosa e Ayres (2005, p.35), a pesquisa descritiva:

Permite ao pesquisador observar e registrar fatos cotidianos, perfis de grupos, opiniões, dogmas etc. Após a analise dos registros obtidos é possível ao pesquisador efetuar a correlação dos fatos observados, definir o que aconteceu, como, quando e onde ocorreu.

## Caracterização da Pesquisa

A pesquisa exploratória, segundo Gil (2008) é desenvolvido com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Normalmente, este tipo de pesquisa é realizado quando o tema escolhido é pouco explorado. Assim, as pesquisas exploratórias têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torna-lo explícito ou a constituir hipóteses. Seu planejamento é bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao tema estudado (GIL, 2010).

# 4 RESULTADOS ESPERADOS E CONTRIBUIÇÕES DA PESQUISA

**4.1 Resultados Esperados**

Esta pesquisa veio com o intuito de apontar o comportamento dos colaboradores nas organizações comuns e a forma mais correta e que, possivelmente trará sucesso às organizações atuais. O capital humano é apontado como o principal responsável pelo sucesso nas organizações, por isso, tão importante o aprofundamento e desenvolvimento desse tema.

Espera-se, com essa pesquisa, apresentar às empresas a importância do estudo do tema para que as mesmas minimizem a rotatividade dos funcionários e consequentes custos com treinamentos e possíveis demissões.

**4.2 Contribuições da Pesquisa**

 A pesquisa pode contribuir para qualquer tipo de organização, em qualquer setor, pois, todas elas se iniciam a partir da contratação de funcionários, e sem eles, é impossível a prestação de serviços ou desenvolvimento de atividades/produtos.

Um segundo propósito pode ser exposto como a tentativa de suscitar o interesse pele tema, para que outros pesquisadores aprofundem o estudo nesse campo administrativo.

# 

# 5 REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **O Capital Humano das Organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2006.

FARIA, M. H. A. **Recrutamento, Seleção e Socialização.** São Paulo: Ed. Pearson, 2015.

FRANÇA, A. *et al*. **As pessoas na organização**. 11 ed. São Paulo. Gente, 2002.

KLEIN, A. Z. *et al*. **Metodologia de Pesquisa em Administração: Uma Abordagem Prática**. São Paulo: Atlas, 2015.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson, 2005.