**OS DESAFIOS DE UM PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL: UM FOCO NA COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL**

Autora: Erivânia Quintino da Silva[[1]](#footnote-1)

Orientadora: Profa. Dra. Adriana Pinheiro Alencar[[2]](#footnote-2)

**RESUMO:**

O presente artigo versa sobre os desafios de um processo de recrutamento e seleção de pessoal, enfatizando a questão da comunicação empresarial. Possui como objetivo geral analisar e avaliar de que modo ocorre o processo de recrutamento e seleção de pessoas, uma vez, que os recursos humanos são elementos fundamentais para o bom funcionamento de uma organização; e, como objetivos específicos: descrever conceitos sobre comunicação empresarial, recrutamento e seleção de pessoal; avaliar as vantagens da comunicação eficaz no processo de recrutamento e seleção de pessoal; averiguar através de um estudo de caso como a comunicação empresarial influencia no papel do gestor no processo de recrutamento e seleção de pessoal. No tocante a metodologia, a mesma caracteriza-se como sendo de revisão bibliográfica e de campo, sendo a técnica escolhida, o questionário estruturado o qual foi executada em uma determinada empresa localizada no município de Brejo Santo-CE na região do Cariri. A pesquisa detém uma abordagem qualitativa e quantitativa. Foi realizada uma análise das respostas obtidas através de uma entrevista realizada na própria empresa. O presente trabalho foi fundamentado pelos estudos de Chiavenato, Gil e Pontes, entre outros autores que discutem essa temática. A pesquisa apresenta como um de seus resultados, a falta de conhecimento ainda existente nas organizações sobre os processos que envolvem o recrutamento e a seleção de pessoal, por isso, deficiências na comunicação que os permeiam.

**Palavras-chave:** Recrutamento. Seleção de Pessoal. Comunicação Empresarial.

**1 INTRODUÇÃO**

Numa organização, o principal objetivo é a obtenção de lucro, porém para se alcançar esse resultado existe um longo caminho a ser percorrido. As empresas não funcionam sem as pessoas e são estas as principais responsáveis pelo sucesso ou não da mesma.

Para que uma organização possa desenvolver um trabalho de qualidade é preciso que exista um processo de recrutamento e seleção bem elaborado, traçando e identificando o perfil adequado para cada cargo a ser preenchido.

Feito o processo de seleção dos novos colaboradores, faz-se necessário um trabalho, para que a união dos setores da empresa possa trabalhar pelo um mesmo objetivo, e assim, chegar mais próximo do tão sonhado sucesso organizacional.

Não é comum que as organizações em geral possuam um processo adequado de recrutamento e seleção, Assim sendo, apresentam falhas na contratação de pessoas e ainda, outros prejuízos envolvendo a comunicação empresarial.

Nesse contexto, este trabalho possui como objetivo geral:analisar e avaliar de que modo ocorre o processo de recrutamento e seleção de pessoas, uma vez, que os recursos humanos são elementos fundamentais para o bom funcionamento de uma organização; e, como objetivos específicos: descrever conceitos sobre comunicação empresarial, recrutamento e seleção de pessoal; avaliar as vantagens da comunicação eficaz no processo de recrutamento e seleção de pessoal; averiguar através de um estudo de caso como a comunicação empresarial influencia no papel do gestor no processo de recrutamento e seleção de pessoal.

No que diz respeito à metodologia, o presente trabalho caracteriza-se como sendo uma pesquisa de levantamento bibliográfico e de campo, a técnica escolhida foi o questionário estruturado, executado numa empresa de distribuição de bebidas localizada na Cidade de Brejo Santo Ceará, configurando-se assim, num estudo de caso com uma abordagem qualitativa e quantitativa.

Para que as empresas funcionem de maneira a atingir seus propósitos, torna-se imprescindível que as pessoas por ela contratadas, estejam alocadas em cargos coerentes ao seu perfil, pois estas são os principais recursos da empresa.

O desemprego, contudo, é uma preocupação social que envolve o mercado competitivo, a busca de talentos tem se tornado um dos principais desafios para os gestores da área de recursos humanos.

A coragem para enfrentar as mudanças está sendo cobrada cada vez mais nas organizações, o conhecimento na área da gestão de pessoas e comunicação empresarial são as boas formas para o processo dessa realidade, onde a falta de habilidades no processo de recrutamento e seleção, tanto dos gestores quanto dos candidatos, fazem com que as organizações formem uma equipe inadequada e consequentemente acarretará em prejuízos para ambas as partes.

**2 REFERENCIAL TEÓRICO**

2.1 RECRUTAMENTO

A palavra recrutamento expressa o procedimento capaz de descobrir e desenvolver um banco de candidatos essencial à organização, assim desfrutará de uma quantidade satisfatória de propostas para o desempenho de um determinado cargo. Deste modo, o recrutamento refere-se ao processo de buscar candidatos com o intuito de adequar ao perfil almejado pelas organizações. (CHIAVENTATO, 2002).

Assim sendo, Gil (2001) afirma que recrutamento consiste num processo que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.

Em complemento, as organizações pesquisam sobre os candidatos interessados do mesmo modo que as pessoas se informam sobre as empresas que apresentam vagas disponíveis. Logo o interesse comum participou do processo admissional. (CHIAVENATO, 2002).

Isso demonstra que o cargo disponível deve ser anunciado de maneira atrativa, com a intenção de agregar valor a vaga disposta e assim estimular no candidato aspiração pelo cargo.

Em resumo, para que uma organização possa desenvolver um trabalho de recrutamento qualificado, se faz necessário que exista o planejamento e a aplicação de procedimentos e técnicas em potencial, apropriados para traçar e identificar o perfil desejado para cada cargo a ser preenchido.

De acordo com Lacombe (2005), só é possível recrutar a pessoa certa se a empresa souber antecipadamente o perfil desejado para cada cargo, ou seja, quais as características pessoais e profissionais que as funções a serem executadas demandam o ocupante do cargo.

Vale ressaltar, ainda, que o foco da solução nas organizações não consiste apenas no cargo. A antiga premissa de escolher a pessoa certa para o cargo certo merece ser repensada, dando a solução uma orientação ampliada. A adaptação do candidato à cultura da organização deve ser considerado como um fator essencial. De que adianta um excelente profissional que pelas suas habilidades é ideal para ocupar o cargo, mas que tem baixa aderência aos valores preconizados pela cultura da organização? Portanto, o levantamento de perfil ideal do candidato deve focalizar aspectos da cultura da organização e do cargo.

A aplicação adequada da identificação, escolha e manutenção do banco de recrutamento representa o meio pelo qual a Gestão de Recursos Humanos conseguem algumas vantagens, por exemplo, (CHIAVENATO, 1991; p.54).

* Aumentar a produtividade no processo de recrutamento, na mesma proporção em que eleva a quantidade de candidatos escolhidos para a seleção e de candidatos admitidos;
* Reduzir a duração do desenvolvimento do recrutamento;
* Limitar as despesas operacionais no processo de recrutamento, por meio da contenção na aplicação de suas técnicas.

2.2 RECRUTAMENTO INTERNO

Ocorre o recrutamento interno no momento em que há alguma vaga, ea organização procura ocupá-la por meio de remanejamento de seus colaboradores, que tem condições de ser promovidos ou transferidos, ou ainda, transferidos com promoção, caracterizando-se como movimentação vertical, horizontal ou diagonal respectivamente (CHIAVENATO, 1999).

Este modelo de recrutamento traz algumas vantagens e desvantagens que serão apresentadas no Quadro 1, a seguir:

Quadro 1: Vantagens e desvantagens do recrutamento interno

|  |  |
| --- | --- |
| **RECRUTAMENTO INTERNO** | |
| **VANTAGENS** | **DESVANTAGENS** |
| É mais rápido. | Impede a “injeção de sangue novo”. |
| É mais barato. | Não permite renovação de recursos humanos. |
| Oferece oportunidade de crescimento para o “pessoal da casa”. | Não permite absorção do *know-how* de empresas concorrentes ou outras empresas. |
| Motiva o funcionário aproveitado e, também, os demais funcionários. | Nem sempre você encontra pessoas em condições de assumir as novas funções. |

Fonte: RIBEIRO (2006).

2.3 RECRUTAMENTO EXTERNO

Recrutamento externo ocorre quando há uma vaga existente e a organização busca ocupá-la com pessoas que não são colaboradoras da empresa, ou melhor, aspirantes externos motivados pelas estratégias de recrutamento(CHIAVENATO, 1999). Assim como, no recrutamento interno este modelo, também, apresenta vantagens e desvantagens, destacadas no Quadro 2, a seguir:

Quadro 2: Vantagens e desvantagens do recrutamento interno

|  |  |
| --- | --- |
| **RECRUTAMENTO EXTERNO** | |
| **VANTAGENS** | **DESVANTAGENS** |
| Traz “sangue novo”. | É mais demorado. |
| Renova e enriquece os recursos humanos da empresa. | É mais caro. |
| Aproveita a pessoa já desenvolvida por outras empresas. | O conhecimento sobre o candidato é menor. |
|  | Desmotiva o candidato interno. |

Fonte:RIBEIRO (2006)

2.4 SELEÇÃO DE PESSOAL

Enquanto o recrutamento de pessoas configura-se como uma técnica de motivação de candidatos, comunicação e divulgação de vagas, a seleção caracteriza-se como uma atividade de triagem de pessoas, de identificação e de resolução. Portanto, do mesmo modo que o intuito do recrutamento é prover o processo de seleção a intenção da seleção é selecionar e identificar os candidatos mais adequados aos requisitos do cargo e das organizações (CHIAVENATO, 1999).

Ao fim do processo de recrutamento, dá-se inicio técnicas de seleção, e é esse o momento de conhecer o candidato e escolher o perfil do candidato baseados nos requisitos traçados previamente. Tanto a seleção de pessoal como o recrutamento são atividades cruciais para o gestor de Recursos Humanos.

Seleção nem sempre significa escolher os que revelam aptidões ou capacidade nos seus índices mais elevados e, sim, os mais adequados a uma situação predeterminada. Nomear o candidato com melhores conhecimento e aptidões, a fim de desempenhar a atividade determinada pela a organização é objetivo do processo seletivo (PONTES, 2001).

Colaboradores que não são capazes desempenhar suas funções de modo satisfatório faz com que a organização perca tempo em treinamentos, instruções, conselhos ou até mesmo fazendo o serviço. Tecnicamente a seleção tem a intenção de avaliar conhecimento, experiências, habilidades e outros fatores pertinentes a cada cargo (WEISS,1992).

Antes de iniciar o processo seletivo, existe a necessidade de angariar informações a respeito das atividades a serem desempenhadas e as habilidades exigidas para o seu preenchimento. Em muitas empresas, já existem as descrições a avaliação das habilidades necessárias. Ainda assim, é imprescindível a prática de uma entrevista com o candidato a vaga, para conhecer as suas necessidades e expectativas a fim de confirmar o perfil psicológico e a bagagem de conhecimentos necessárias ao candidato.

De acordo com Semple (1987), antes de se iniciar um processo seletivo é preciso que se faça uma analise da função, registrando todas as informações e habilidades, além do conhecimento necessário para o cargo. Dessa forma, esse processo exige um planejamento minucioso para que não seja desperdiçado tempo na empresa.

Existem várias técnicas que podem ser desenvolvidas no decorrer do processo seletivo, tais como análise de currículo, entrevista, prova de conhecimentos, testes psicológicos e dinâmicos em grupos.

Os currículos são utensílios favoráveis para aquisição de informações, embora não seja suficiente para assegurar a verdadeira realidade do candidato à vaga, revelando interesse a articulação do seu uso com outras técnicas (Gil, 2001).

Para Chiavenato (1999), as provas de conhecimento servem para avaliar o nível de conhecimento geral e específicos dos candidatos, que são exigidos pelo cargo que os mesmos irão possivelmente ocupar na organização.

Durante a entrevista de seleção, é fundamental que o entrevistador mantenha-se informado sobre as exigências necessárias para o preenchimento do cargo e das características importantes ao candidato. Essas informações são indispensáveis para que o entrevistador seja capaz de constatar a adaptação dos requisitos requeridos pelo cargo conforme as características pessoais do candidato.

Segundo Chiavenato (2002), o teste é geralmente utilizado para servir de base para melhor conhecer os sujeitos nas decisões de emprego, de orientação profissional, de avaliação profissional, de diagnóstico de personalidade, entre outros.

Os testes psicológicos são instrumentos muito úteis para identificar as aptidões dos candidatos, de suas habilidades específicas (raciocínio verbal, raciocínio abstrato, raciocínio mecânico etc.), bem como de seus traços de personalidade. Convém lembrar que para surtirem bons resultados precisam ser aplicados com perícia. Por essa razão, no Brasil, apenas psicólogos devidamente habilitados têm autorização para aplicá-los (Gil, 2001).

Para Gil (2001), um dos recursos mais utilizados no momento em seleção de pessoal é a dinâmica de grupo, que consiste basicamente em colocar os candidatos reunidos em grupos, diante de situações em que terão de demonstrar sua forma de reação. A dinâmica de grupo só é feita com os candidatos que apresentaram os requisitos mínimos para ocupar o cargo.

A dinâmica é coordenada pelo selecionado de pessoal, que deverá ser auxiliado por um observador ou pelos próprios requisitantes, que anotará o desempenho de cada candidato.

2.5 COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL

Segundo Hayes e Peter (1994), a comunicação é o processo de transmissão de informação a um indivíduo ou grupo de indivíduos, a qual é recebida e interpretada por eles. A comunicação permite que o emissor transmita a mensagem ou informação de modo que signifique interação entre grupos de pessoas e sistemas.

Já para Pimenta (2002), a comunicação é um sistema que permite à organização interagir com o ambiente sociopolítico, o econômico-industrial e o interno. Seu caráter multidisciplinar se deve à necessidade de acompanhar as transformações tecnológicas e culturais, associadas ao aumento da complexidade dos produtos.

Seguindo esse contexto e ressaltando a importância da comunicação para a sociedade em geral, Baitello (1998, p.11) ressalta que:

Hoje o homem tenta lançar pontes (ainda que hipotéticas) não apenas sobre a origem do universo, sobre o chamado big bang, mas também sobre as raízes remotas dos códigos da comunicação humana. Constata que a capacidade comunicativa não é privilégio dos seres humanos; está presente e é bastante complexa em muitos outros momentos da vida animal, nas aves, nos peixes, nos mamíferos, nos insetos e muitos outros.

Para realizar uma entrevista de excelência, é indispensável uma comunicação adequada por meio da busca pelo candidato ideal para o cargo. Saber sobre as perspectivas profissionais e pessoais do candidato, tanto em experiência passadas quanto as viabilidades que o mesmo tem para a vida. A comunicação acontecendo de forma clara faz com que os resultados sejam positivos para ambas as partes. Os problemas que geralmente acontecem nas empresas na maioria das vezes a causa é a falta de comunicação objetiva. (CHINEM, 2010).

Torquato (1996, p.105) defende que a função básica da comunicação na empresa é promover consentimento e aceitação. Para tanto, é necessária uma estrutura bem definida e coordenação centralizada. Essa coordenação seria responsável pelas pesquisas táticas, estratégias, normas, canais, fluxos, planos de comunicação e teria como resultados:

* Capacidade de responder mais rápida e adequadamente as contingências, as ameaças e os riscos internos e externos;
* Homogeneidade de linguagem;
* Harmonia da preservação dos códigos visuais e escritos;
* Sinergia
* Racionalização dos processos administrativos e financeiros;
* Melhor direcionamento da mensagem e seleção de veículos.

A comunicação empresarial deve se relacionar com praticamente todas as outras atividades da empresa. É fundamental que as atividades de comunicação interna e externa estejam articuladas com o planejamento estratégico da instituição para que, composta, seja possível planejar as estratégias. “Dentro destas está a construção da imagem institucional da empresa, alcançando os dois públicos, o interno e o externo”. (CHINEM, 2010, p.30).

Contudo, ao optar por uma Gestão de Recrutamento e Seleção bem planejada, as organizações vão definir os profissionais capazes de compor a equipe de desenvolvimento dos seus produtos e serviços. Um mau recrutamento e seleção significam comprometer economicamente a empresa.

**3 METODOLOGIA**

A pesquisa realizada neste artigo foi classificada como bibliográfica, uma vez que busca aprofundar conhecimentos e relação aos desafios nos processos de recrutamento e seleção de pessoas com um foco na comunicação empresarial.

A pesquisa bibliográfica procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicado em documentos. Pode ser realizada independentemente ou como parte da pesquisa descritiva ou experimental. Em ambos os casos, busca conhecer e analisar as contribuições culturais ou cientificas do passado existente sobre um determinado assunto, tema ou problema. (CERVO e BERVIAN, 2002, p. 65).

Para o alcance dos objetivos deste artigo, a pesquisa realizada pode ser classificada como descritiva uma vez que busca explicar as características de uma determinada população ou fenômeno. Uma de suas peculiaridades está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática. (GIL, 2008).

Em relação aos procedimentos técnicos caracteriza se como estudo de caso, onde foi aplicado um questionário estruturado com os colaboradores e o gestor de uma empresa no ramo de distribuição de bebidas na cidade de Brejo Santo.

Para Gil (2008), o estudo de caso consiste em um estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento.

Quanto à natureza da pesquisa, a mesma classifica-se como qualitativa, a qual diz respeito ao nível da realidade que não se pode quantificar, ou seja, as crenças, valores, atitudes e a subjetividade humana enquanto sujeitos sociais e a quantitativa que caracteriza-se em bases estatísticas e coletas de dados, onde os conhecimentos são de fundamental importância para garantir o conhecimento da realidade e a interpretação dos dados. (BEUREN, 2008).

**4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

No dia 25 de setembro de 2015 na cidade de Brejo Santo foi realizado um questionário contendo questões divididas entre objetivas e subjetivas na empresa no ramo de distribuição de bebidas na cidade de Brejo Santo-CE, a empresa atua no mercado há seis anos e conta com um quadro de 44 colabores.

Dentre os colabores da empresa, 44 (quarenta e quatro) pessoas participaram da aplicação do questionário, sendo 40 pessoas do sexo masculino e 04 pessoas do sexo feminino, entre esses 15 pessoas com idade entre 18 e 24 anos, 17 colaboradores com idade entre 25 e 29 anos e 12 pessoas com mais de 30 anos. Nesta empresa existe um departamento de recursos humanos e a maioria dos colabores sabiam dessa informação.

Os questionários aplicados, serviu para avaliar o conhecimento que os colaboradores têm diante da empresa e que atuam, assim como também constatar o conhecimento dessas pessoas diante os processos de recrutamento e seleção de pessoal, explicitando também de forma direta a importância da comunicação empresarial dentro das organizações.

O questionário continha questões objetivas e subjetivas, resultando nos seguintes gráficos.

Gráfico 1- Sobre recrutamento e Seleção

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Através dos dados coletados, pode-se perceber que os colaboradores da empresa em questão na sua maioria sabem o que o um processo de recrutamento e seleção, sendo que 63,63% responderam que sabem o que é 14% afirmam não saber, além disso, existe percentual de 23% que já ouviram falar, mas que não sabem de se trata.

É importante que os colaboradores saibam sobre este processo, para garantir credibilidade na forma de entrada na organização. Desse modo as pessoas conhecedoras desse processo passam a ter um diferencial em um momento de recrutamento e seleção.

Gráfico 2- Sobre entrevista de emprego

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Através do Gráfico 2, pode-se perceber que a maioria dos entrevistados já participou de alguma entrevista de emprego e uma minoria afirma que não, isso mostra que de fato existem colabores já ingressados e mesmo assim afirmam não saberem como funciona o recrutamento e seleção e uma entrevista.

Gráfico 3- Sobre constrangimento em entrevista de emprego

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

De acordo com Gráfico 3, cerca de 15,90% dos entrevistados afirmam que se sentem constrangidos em uma entrevista de emprego, sendo que 59,09% dizem que não sente constrangimento nenhum nesse processo e 25% afirmaram que as vezes sentem algum tipo de constrangimento. Desse modo abrangente a maioria dos entrevistados não tem problemas com constrangimento em entrevistas de emprego, porem percebe-se a necessidade de trabalhado melhor essa questão, uma vez que entre os índices sim e as vezes existem colaboradores que ainda não seguros nesse quesito.

É importante ressaltar que em muitos casos a questão do constrangimento diante de um processo de recrutamento e seleção na organização é ocasionado pela falta de conhecimento por parte do candidato, e é nesse momento que se torna importante o papel do Gestor de Recursos Humanos nesse momento, para o mesmo ter atitudes inovadoras e buscar ao minimizar o máximo possível tais comportamentos nos entrevistados. Como uma contribuição nesse quesito um dos recursos mais utilizados no momento de seleção de pessoal é a dinâmica em grupo, lembrando que esse momento deve ser auxiliado por um observador ou pelo próprio requisitante que anotara o desempenho de cada candidato (Gil, 2001).

Gráfico 4- Sobre respostas nas entrevistas de emprego

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Diante dos dados coletados pode se perceber que 18,18%, poucos colaboradores, afirmam ter respostas prontas diante de uma entrevista de emprego, porem cerca de 65,90% ou seja, a maioria diz que às vezes fazem essa prática, já 15,90% afirmam não ter respostas prontas antes das entrevistas de emprego.

Diante desses fatos fica evidente que muitas pessoas acabam ensaiando respostas antes das entrevistas, isso ocorre pelo fato de muitas vezes as pessoas se sentirem inseguras com elas mesmas, e o quanto se faz necessário que as pessoas verdadeiramente se preparem e ate mesmo busquem um estudo aprofundado de como se comportar diante dessas situações.

Gráfico 5- Sobre perguntas em processo seletivo

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Diante do Gráfico 5, 77,27% afirmou sempre respondem de maneira clara, objetiva as perguntas direcionadas a ele no processo seletivo, já 22,72% consideram que às vezes não fazem a mesma prática. No entanto pode perceber que a maioria sempre costuma responder com sinceridade objetividade as perguntas direcionadas ao mesmo, ressaltando que o compromisso e responder com sinceridade acabam sendo um diferencial, para que posteriormente tudo que foi falado será confirmado com o convívio.

Gráfico 6- Sobre comunicação empresarial

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Através da análise dos dados constatou-se que a comunicação nessa empresa é fluente, pois cerca de 68,18% confirmam que a comunicação é boa, sendo que 20,45% confirmam como ótima e 11,36% regular.

. Os problemas que geralmente acontecem nas empresas na maioria das vezes a causa é a falta de comunicação objetiva (CHINEM, 2010). No entanto isso não acontece na organização estudada, onde a maioria confirma que a comunicação entre gestores e colaboradores é bem ampliada no ambiente de trabalho.

Gráfico 7- Sobre Recrutamento e Seleção

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Através da analise do Gráfico 7, nota-se que um número significativo de pessoas sentem dificuldades durante um recrutamento e seleção, onde 27,27% afirma que tais dificuldades acontecem nos momentos de dinâmicas em grupo. Já para 36,36 % isso acontece nas entrevistas individuais e 6,81% nos testes teóricos.

Nota-se que existe um bloqueio nas pessoas nos momentos de recrutamento e seleção, onde as pessoas se sentem retraídas e com isso muitas vezes acabam perdendo boas oportunidades de ingressarem no mercado de trabalho, desse modo ressalta-se novamente a importância da preparação pessoal nesse processo.

Gráfico 8 – Sobre preparação para entrevista de

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

As maiorias dos colaboradores entrevistados se julgam estarem prontos para participar de uma entrevista de emprego, onde 81,81% afirmam sempre estarem preparados e 18,18% dizem que só às vezes se acham preparados para esse momento.

No entanto, diante dos dados anteriores percebe-se as pessoas ainda sentem muitas dificuldades nos processos seletivos e que muitas vezes os colabores não entendem o quanto ainda precisam de uma preparação melhor antes participar de um processo seletivo, pois quanto mais as pessoas buscarem o seu crescimento pessoal.

Esse processo é de muita importância pois os colaboradores que não são capazes de desempenhar suas funções de modo satisfatório fazem com que as organizações percam tempo em treinamentos, instruções, conselhos ou ate mesmo chegar a fazer aquelas tarefas que seriam destinadas aos colaboradores, acontecendo dessas formas as organizações acabam deixando de produzir e isso pode ocasionar desligamentos e custos futuros, comprometendo o sucesso organizacional. (WEISS,1992).

Gráfico 9 - Sobre pesquisar sobre as empresas antes do processo seletivo

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Diante do Gráfico 9, mostra que 50% dos entrevistados às vezes pesquisa sobre a empresa, isso ocasiona, que não tendo as informações necessárias da mesma, começa o processo em um nível menor dos que já pesquisaram sobre a organização, mostrando o falta de conhecimento básico para o principio de uma entrevista. Já 43,18% sempre pesquisa sobre a empresa e 6,81% nunca teve o hábito de pesquisar.

É imprescindível que os candidatos pesquisem sobre as empresas antes de participarem de um processo seletivo, dessa forma o candidatado já vai para esse momento com uma carga a mais de conhecimentos e informações sobre a possível futura organização onde o mesmo poderá atuar.

Para tanto, é importante que a empresa possa buscar informações sobre o candidato, a fim de conhecê-lo mais além do que foi percebido durante essa entrevista, dessa forma quanto mais seguro estejam empresa e colaborador melhor será para a organização que passar a ganhar tempo, onde este é muito importante e desejado pelos gestores.

Gráfico 10- Sobre cursos e palestras sobre processo seletivo

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Através do Gráfico 10, analisado percebe-se que 59,09% dos colaboradores pesquisados de cursos ou palestras para melhorar seus desempenhos nos processos de recrutamento e seleção e 20,45% afirmam que nunca participaram, assim como o mesmo índice informam que pretendem participar.

Fica evidente que as pessoas ainda não estão totalmente preparadas para vivenciarem momentos de seleção nas empresas, no entanto a pesquisa mostra que muitos já deram alguns passos nesse processo e outras tem a consciência de que precisam agregar conhecimentos e dessa forma facilitar os egresso nas organizações.

Vale mensurar que conhecimento nunca vai ser em excesso seja para o candidato, quanto para o gestor, esse modo sempre são bem vindos as idéias de cursos, palestras, livros e ate ter uma boa rede de relacionamentos onde as pessoas possam agregar conhecimento e assim de fato esta cada vez mais preparado para o mercado que é tão competitivo.

Gráfico 11- Sobre como as empresas conduzem um processo seletivo

Fonte: Dados da Pesquisa (2015)

Segundo o Gráfico 11, 70,45 % julgam importante ter o processo seletivo, 27,27% as vezes e 2,27% se diz desnecessário.

O procedimento adotado pelas organizações é imprescindível para obtenção do sucesso do processo seletivo em uma organização, sabe-se que apenas a convivência com o colaborador vai de fato mostrar se ele tem da fato as habilidades necessárias para o cargo, no entanto algumas características são perceptíveis nas formas de atuação nos processos de recrutamento e seleção.

**5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O processo de recrutamento e seleção é um desafio nas organizações, no entanto as pessoas sempre serão os maiores recursos dentro da mesma.Um bom recrutamento interno ou externo, uma seleção bem elaborada, tudo isso com foco na comunicação, são ferramentas que estão disponíveis para que o processo seja mais seguro, e que se tornam aliados para se possa obter um índice maior de acertos.

Mediante a problemática levantada e estudo de caso aplicado na organização, pode se constatar que os principais desafios em um processo de recrutamento e seleção são: a falta de conhecimento em relação ao recrutamento e a seleção, assim como a necessidade de treinamentos, cursos, palestras e um investimento de modo geral nas pessoas, a fim de que as mesmas possam esta mais abertas ao assunto e consequentemente facilitar a sua entrada no mercado de trabalho que por sua vez esta cada mais vez acirrado e competitivo.

Sendo assim, tais situações exigem dos colaboradores esteja realmente preparados para esse mercado. No entanto, se faz necessária qualificação dos gestores e candidatos, para este processo possa fluir da melhor maneira possível, pois uma contratação equivocada pode resultar em perdas de produtividade, desunião de grupos, sem contar com desembolsos financeiros decorrentes dessa possibilidade.

Diante do tema abordado, pode-se identificar que os objetivos geral e específicos foram alcançados, a bibliografia foi bem correspondida com as expectativas, quanto aos métodos utilizados para pesquisa foram satisfatórios, no entanto julga-se necessário estudos mais aprofundados em relação ao recrutamento e seleção, focando sempre a comunicação empresarial, para que dessa forma as pessoas, que serão os futuros profissionais das organizações esteja cada vez mais preparadas e assim poder contribuir de maneira significativa para os crescimento das empresas.

**REFERÊNCIAS**

BAITELLO JUNIOR, Norval. **Comunicação, Mídia e Cultura.** *Revista* São Paulo *em*

Cervo,Amado Luiz. **Metodologia Científica** ,5 ed .- Amado Luiz Cervo,Pedro Alcini Bervian São Paulo: Pearson Prentice Hall. 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

\_\_\_\_\_\_. **Introdução a Teoria Geral da Administração:** uma visão abrangente da moderna administração das organizações**.** ed. ver. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier,2002.

\_\_\_\_\_\_. **Recursos Humanos na Organização:** recrutamento, planejamento e seleção de pessoal. São Paulo: Atlas, 1991 p.54.

CHINEM, Rivaldo. **Introdução à Comunicação Empresarial.**São Paulo: Saraiva, 2010.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas:** enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas Sá, 2001. 307 p.

HAYES, Nicky, PETER, Stratton. **Dicionário de Psicologia**. São Paulo: Pioneira, 1994

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos:** princípios e tendências. São Paulo: Saraiva 2005.

*Perspectiva,* São Paulo, V.12, n. 1, p.11, 1998.

PIMENTA, Maria Alzira. **Comunicação Empresarial**. São Paulo: Alínea, 1999.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal**. 3.ed. ver. e atual. São Paulo: LTR, 2001.

SEMPLE,

TORQUATO, Gaudêncio. .**Cultura, Poder, Comunicação e Imagem**. São Paulo: Pioneira 1991.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2005

WEISS, D.H. **Entrevista de Seleção:** como conduzi-la com êxito. São Paulo: Nobel, 1992.

1. Graduanda em Administração pela Faculdade Paraíso – FAP (Juazeiro do Norte/CE); erivania\_emilly123@hotmail.com [↑](#footnote-ref-1)
2. Doutora em Psicologia – UNIFOR, Profa. e Coord. NAP da Faculdade Paraíso do Ceará - FAPCE. adriana\_alencar@oi.com.br [↑](#footnote-ref-2)