

RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E SOCIALIZAÇÃO DE PESSOAS EM UMA EMPRESA DO RAMO ALIMENTÍCIO

Thainá Andrade NUNES¹
Thayná Eloyza Peixoto ALVES²
Gilson Rodrigo Silvério POLIDORIO³

RESUMO: Esse trabalho procurou explicar o processo de recrutamento, seleção e socialização de pessoas em uma determinada empresa do ramo alimentício na cidade de Rancharia/SP. Para tal, foram feitas pesquisas nos materiais disponibilizados em sala de aula, indicações bibliográficas e outras fontes, como entrevista com funcionários do departamento pessoal. Através dessa pesquisa, verificou-se a forma pela qual essa empresa contrata e mantém colaboradores e sua relação com a pesquisa teórica desenvolvida além de enxergar possibilidade de melhorias neste processo.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Recrutamento. Seleção. Socialização.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo aborda o processo de recrutamento, seleção e socialização de pessoas nas empresas. Através de pesquisas feitas usando a literatura, internet e entrevistas feitas com funcionários do departamento pessoal de uma determinada empresa do ramo de alimentos refrigerados, localizada na cidade de Rancharia, estado de São Paulo, pode-se entender os processos adotados por essa empresa, desde recrutamento, seleção e socialização explicados nos materiais selecionados, disponíveis na bibliografia.

Discorreu-se sobre esse tema por sua relevância para os alunos da área de gestão de pessoas, para o entendimento dos processos presentes em uma

¹ Discente do 5º termo, no curso de Administração, do Centro Universitário “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. Email: thainaandradenunes.16@outlook.com

² Discente do 5º termo, no curso de Administração, do Centro Universitário “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. Email: thaynapeixoto.alves@gmail.com

³ Docente dos cursos da área de negócios do Centro Universitário “Antônio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. Mestre em Administração pela FGV/SP. Email: gilson.polidorio@toledoprudente.edu.br Orientador do trabalho.

empresa e para as pessoas que se interessem mais por esse tema. A finalidade deste artigo é, de alguma forma, levar informações para os acadêmicos da área, que procuram matérias para estudo.

A metodologia aplicada constituiu-se basicamente de pesquisa bibliográfica, a partir de informações obtidas através de pesquisas online e entrevista com funcionários do departamento pessoal da empresa.

2 RECRUTAMENTO

De acordo com Chiavenato (2004) o processo de recrutamento cumpre um determinado papel:

Este é o papel do recrutamento: divulgar no mercado as oportunidades que a organização pretende oferecer para as pessoas que possuem determinadas características desejadas. Pelo recrutamento, a organização – que faz parte do mercado de trabalho – sinaliza para determinados candidatos – que fazem parte do mercado de RH – a oferta de oportunidades de emprego. O recrutamento funciona como uma ponte entre o mercado de trabalho e o mercado de RH. (Chiavenato, 2004, p. 102).

Para realizar um processo de recrutamento a organização precisa identificar qual processo de agregar pessoas será mais eficiente e eficaz, filtrando candidatos que tenham características e competências necessárias para o cargo ou função disponível.

Diante disto, a gestão empresarial escolhe a abordagem que melhor se enquadra no seu perfil, a abordagem tradicional ou a abordagem moderna. No modelo da abordagem tradicional, é predominante o enfoque operacional e burocrático, a ação é micro orientada, pois para cada cargo denota o processo orientado para o preenchimento, a abordagem é molecular já que o interessante é preencher o cargo que está sendo focado. O modelo vegetativo é conservado, sendo centralizado no departamento de recursos humanos (BITENCOURT, 2010).

A abordagem moderna funciona de modo estratégico usando esse processo para agregar pessoas que possam suprir as necessidades da empresa em longo prazo. A ação é macro orientada já que envolve toda a organização e não se limita apenas a cada cargo. A abordagem é molar e busca inovação e criatividade para que haja mudanças e traga melhorias nos processos. A abordagem moderna é muito eficiente, pois atrai talentos que agregam valor intangível na organização.

O recrutamento pode ser interno ou externo nas organizações. O recrutamento interno funciona como motivação e encorajamento para os colaboradores da empresa, é um processo rápido e de menor custo, é ideal para pouca mudança no ambiente, não requer socialização já que o colaborador já está habituado à organização. Por outro lado não se dá o espaço desejado para mudanças, já que os colaboradores em questão são habituados na empresa, pode causar conflitos de relacionamentos entre os próprios colaboradores, excesso de remanejamento ou promoções, facilita o conservadorismo (BANOV, 2010).

Já o recrutamento externo é positivo na questão de renovar os recursos humanos da empresa dando espaço para inovações, novas habilidades e novos talentos, renova a cultura organizacional da empresa. Apesar de correr o risco de desmotivação de colaboradores antigos, é um processo mais caro e mais demorado.

Na empresa estudada, o recrutamento externo é feito através da abordagem tradicional, onde todo o processo é realizado por eles, desde a divulgação de vagas até o momento de contratação do funcionário. Tudo feito pelo departamento pessoal da própria empresa. A organização também possui o recrutamento interno, onde funcionários antigos são promovidos de acordo com a disponibilidade do cargo e todas as variáveis possíveis, como tempo de casa, comportamento e assiduidade. O anúncio de recrutamento é feito pelo site da empresa, página do Facebook, jornais da região ou através de memorandos dentro da própria empresa.

2 SELEÇÃO DE PESSOAS

A seleção de pessoas é realizada após as análises feitas através do recrutamento. Com base nessas informações é possível tomar a decisão certa e

escolher o candidato que melhor se enquadra nas características necessárias para o cargo/função disponível pela empresa (KENOBY, 2017).

A aplicação de seleção, busca segundo Chiavenato, (2004):

Em termos mais amplos, a seleção busca, dentre os vários candidatos recrutados, aqueles que são mais adequados aos cargos existentes na organização, visando manter ou aumentar a eficiência da organização. No fundo, está em jogo o capital intelectual da organização que a seleção deve preservar ou enriquecer. (Chiavenato, 2004, p.131).

A melhor maneira para selecionar é comparar duas variáveis como: de um lado podemos representar como variável “X”, especifica-se o cargo e competências desejadas e por outro lado podemos representar como variável “Y” usada como características do candidato. Então se compara o que é o cargo ou competência desejada com o que o candidato oferece. Desta forma é possível analisar quais requisitos são necessários para ocupar o cargo disponível e as técnicas de seleção que ajudem a definir as condições pessoais para preencher esse cargo.

Para Bitencourt (2010), as técnicas de seleção de pessoas agregam maior segurança para a organização, pois é possível ter o contato próximo com o candidato. A técnica mais utilizada são as entrevistas de seleção dirigidas ou não dirigidas. A entrevista de seleção dirigida funciona com roteiro preestabelecido pela organização, já a entrevista não dirigida não é desenvolvida com um roteiro.

Também fazem parte das técnicas de seleção de pessoas às provas de conhecimentos que podem ser gerais citando cultura geral ou línguas, ou podem ser específicas como conhecimentos técnicos e cultura profissional. Os testes psicológicos que se desenvolvem como testes de aptidões avaliando por meio de comparações e permite colocar os candidatos em situações futuras possíveis e não é necessário treinamentos ou aprendizado, os testes específicos que avaliam o rendimento do trabalho, resultam a aptidão depois de exercitada ou treinada e possibilita a colocação imediata em um determinado cargo. Testes de personalidade que é possível identificar traços de personalidades e distinguir a pessoa das demais, ajuda a revelar características superficiais e o temperamento do candidato. Técnicas

de simulação, utilizada através do psicodrama fundamentada em teoria geral de papéis, onde se conta uma situação e são realizadas dinâmicas, é também utilizada à dramatização onde o entrevistador pode supor uma situação cotidiana futura e analisar o comportamento do candidato diante desta mesma situação (BANOVA, 2010).

Ao analisar a empresa em questão, foi possível perceber que a técnica de seleção de entrevista dirigida, com perguntas específicas para o cargo em aberto, é utilizada com frequência. Por exemplo, se a entrevista feita for para um cargo de motorista, o recrutador fará perguntas sobre legislações de trânsito e testes de direção, caso a entrevista for feita para um cargo de auxiliar administrativo, as perguntas sobre o cargo e as atribuições de um auxiliar administrativo serão feitas pelo recrutador.

SOCIALIZAÇÃO

Depois do recrutamento e a seleção, o candidato aprovado pela empresa é ingressado ao ambiente de trabalho. Diante disso, a empresa procura envolvê-lo na organização para ajustá-lo no contexto e para que seja possível aprender mais sobre cultura e sobre o clima organizacional da empresa.

De acordo com Chiavenato, 2004:

Dá-se o nome de socialização organizacional à maneira como a organização recebe os novos funcionários e os integra à sua cultura, ao seu contexto e ao seu sistema, para que eles possam comportar-se de maneira adequada às expectativas da organização. (Chiavenato, 2004, p.173).

A socialização também é conhecida como aplicação de pessoas, pode ser desde simples até sofisticada, encontra-se uma variedade de métodos para desenvolver e aplicar pessoas dentro das organizações (BANOVA, 2010).

O processo seletivo pode ser usado como meio de socialização já que alguns processos envolvem dinâmicas em grupos onde o candidato consegue ter um contato maior com o avaliador. O conteúdo por cargo é uma das técnicas mais

utilizadas, pois as empresas acreditam que o novo colaborador pode sozinho se socializar conforme desenvolve suas tarefas cotidianas. Utilizar um tutor ou supervisor para ajudar o colaborador a socializar também é uma técnica utilizada pelas empresas que orientam esses supervisores a dar suporte até que o colaborador esteja socializado na organização. Os próprios departamentos ou grupos também podem se responsabilizar quanto ao processo de socialização do novo colaborador.

Utilizar um programa de integração, apesar de ter um custo para realizar esse processo, mostra-se interessante. Algumas empresas utilizam esse modelo para socializar tanto os novos contratados como os que já estão há algum tempo na empresa. Através desse modelo a empresa pode providenciar algum treinamento fora de suas instalações, junto com alguns colaboradores interessados para que o novo contratado seja treinado, socializado e capacitado para desenvolver seu trabalho.

O método utilizado para a socialização organizacional dentro da empresa estudada se dá através do conteúdo do cargo. Devido ao grande volume de tarefas, a integração se dá conforme o colaborador desenvolve seu serviço e conhece os demais setores. Ainda de acordo com a os entrevistados, existem setores que não possuem ligação direta com os demais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho abordou um pouco do processo de recrutamento em uma empresa. Por um lado, ela aplica os métodos de recrutamento e seleção de uma boa maneira, explorando as técnicas disponíveis. Porém, a socialização do novo colaborador com os setores talvez não esteja sendo aproveitada como poderia ser. A socialização é uma ferramenta muito importante tanto para a empresa como para o novo colaborador, o bom relacionamento gerado por esse processo torna o ambiente de trabalho mais agradável e os funcionários felizes.

Apesar de observado essa falta, percebeu-se durante a entrevista que os próprios funcionários se socializam fora da empresa, marcam futebol e happy hour entre os setores ligados diretamente. Como sugestão, tais práticas poderiam ser inseridas dentro da cultura organizacional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BANOV, Márcia Regina. **Recrutamento, seleção e competências**. São Paulo: Atlas, 2010.

BITENCOURT, Claudia (Org.). **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2.ed.. Rio de Janeiro: Campus, Elsevier, 2004.

KENOBY. **RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: UM DOS PILARES DO RH ESTRATÉGICO**, 2017. Disponível em: <http://www.kenoby.com/blog/recrutamento-e-selecao/> Acesso em 25 ago 2017.