

AS TÉCNICAS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA A CONTRATAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS: um estudo de caso na empresa Móveis Apollo



BENTO, Mariângela  
MOLLICA, Adriana M V – Orientador  
MASSARDI, Wellington de Oliveira  
CIRIBELI, João Paulo



INTRODUÇÃO

O fator humano é o grande diferencial para que as empresas da atualidade busquem profissionais cada vez mais qualificados e preparados para exercer as mais variadas funções dentro do ambiente empresarial.

Esse é um fator competitivo, e as empresas que considerarem o conhecimento intelectual e não somente a força física dos funcionários se destacarão e terão maiores vantagens, pois o potencial humano cria essa condição (CHIAVENATO, 2008).

Diante das exigências do mercado e das adaptações do ambiente empresarial, o presente artigo tem o seguinte problema de pesquisa: de que forma as técnicas de Recrutamento e Seleção utilizadas pela empresa Móveis Apolo contribuem para a contratação de profissionais qualificados?

O objetivo geral do artigo é analisar as técnicas de recrutamento e seleção para a correta contratação de funcionários, na percepção da gerente geral da empresa.

METODOLOGIA

Este trabalho foi desenvolvido na loja Móveis Apolo, uma empresa que faz parte de um grupo de lojas que comercializam móveis de fabricação própria e de terceiros. A loja analisada, encontra-se localizada na cidade de Juiz de Fora/MG e se destaca entre as mais lembradas no ramo de móveis de linha alta e decoração, contando com um quadro de 20 funcionários, constituído por vendedores, projetistas e funcionários do setor administrativo.

O presente artigo classifica-se quanto à natureza como uma pesquisa aplicada, descritiva e de dados qualitativos.

Para análise dos dados, optou-se por realizar uma entrevista com a gerente geral da loja. A entrevista e a observação participativa foram realizadas por ocasião de uma entrevista de seleção, quando se buscou verificar as técnicas de recrutamento e seleção de pessoal, empregadas.

No decorrer do estudo desse artigo, várias referencias foram utilizadas, destacando-se em especial a obra do autor Idalberto Chiavenato – Gestão de Pessoas , que contribuiu em grande parte para a compreensão do tema

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para a finalização desse trabalho foi realizada uma entrevista com a gerente geral, no dia 04 de julho de 2015, sobre como são realizadas as contratações na empresa.

Nessa entrevista foram relatadas as formas mais utilizadas nas contratações, que ocorre através de um recrutamento interno para verificar se há algum funcionário com habilidades para ocupar a vaga disponível.

Conforme a entrevistada, existe também um arquivo com currículos recebidos pela empresa, que são analisados, antes do anúncio das vagas para identificar possíveis candidatos. Essa técnica denomina-se recrutamento interno, e esse recrutamento traz vantagens e desvantagens para a organização, conforme apresenta o Quadro 01 :

Quadro 1 - O recrutamento interno

PRÓS	CONTRAS
Aproveita melhor o potencial humano da organização.	Pode bloquear a entrada de novas idéias, experiências e expectativas.
Motiva e encoraja o desenvolvimento profissional dos atuais funcionários.	Facilita o conservantismo e favorece-a rotina atual.
Incentiva a permanência e a fidelidade dos funcionários à organização.	Mantém quase inalterado o atual patrimônio humano da organização.
Ideal para situações de estabilidade e pouca mudança ambiental.	Ideal para empresas burocráticas e mecanística.
Não requer socialização organizacional de novos membros.	Mantém e conserva a cultura organizacional existente.
Probabilidade de melhor seleção, pois os candidatos são bem conhecidos.	Funciona como um sistema fechado de reciclagem contínua.
Custa financeiramente menos do que fazer recrutamento externo.	

Fonte: Chiavenato, 2008, p. 117

Após essa análise interna , foi contratada uma empresa terceirizada, que recrutou 07 candidatos com os requisitos solicitados pela loja, sendo 06 vendedores e uma telefonista.

Firmado o contrato com a empresa de consultoria em RH, a gerente da loja analisou os candidatos enviados pela empresa de consultoria e pré-selecionou 06 dos 07 candidatos para entrevista. A entrevista foi realizada no escritório da loja e contou com a observação participativa para a apuração dos resultados desse presente trabalho. Desses candidatos recrutados pela empresa terceirizada, foram contratados 05 funcionários e teve um custo alto para a empresa.

CONCLUSÃO

O que se conclui é que a empresa necessita de um departamento de RH, para realizar essas contratações de forma mais eficiente e formal, mesmo sendo uma empresa de pequeno porte, pois no atual momento ela conta com uma profissional formada em gestão de RH, mas que trabalha em outro setor e que poderia desenvolver um trabalho paralelo suprimindo essa necessidade de planejamento e estruturação no quesito contratar , evitando assim altos custos e desperdício de tempo.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, César G. de. **Gestão de pessoas** –Estratégias e integração organizacional. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BRUNO, Marcos Luiz. **Gestão de recursos humanos por competências e a empregabilidade.** São Paulo: Papiros, 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas.** 3. ed. São Paulo: Elsevier Editora Ltda., 2008.