

RECRUTAMENTO DE PESSOAS¹

Os processos de agregar pessoas constituem o primeiro grupo de processos da moderna Gestão de Pessoas. Eles podem se apresentar com uma enorme variabilidade nas organizações. Algumas delas ainda utilizam processos tradicionais e ultrapassados, enquanto outras lançam mão de processos avançados e sofisticados para escolher e trazer pessoas que venham fazer parte do seu quadro.

Conceito

O recrutamento corresponde ao processo pelo qual a organização atrai candidatos no mercado de trabalho para abastecer seu processo seletivo.

Na verdade, o recrutamento funciona como um processo de comunicação onde a organização divulga e oferece oportunidades de trabalho ao mercado.

Portanto, entre várias definições, podemos dizer que recrutamento

É um conjunto de atividades desenhadas para atrair um conjunto de candidatos qualificados para uma organização.

Tipos de Recrutamento

Do ponto de vista de sua aplicação, o recrutamento pode ser interno ou externo. Primeiramente a necessidade da vaga diagnosticada pode ser por

- substituição (foi demitido, foi promovido) ou
- aumento de quadro.(aumentou produção, ou vendas)

Recrutamento interno:

Certamente, são pessoas que deverão ser promovidas ou transferidas para o cargo vago e que devem estar preparadas e treinadas para tanto.

A divulgação ocorre dentro da própria empresa

A comunicação: As empresas com mais recursos tecnológicos utilizam sistemas informatizados como a *intranet*, possibilitando aos funcionários receberem as informações das vagas disponíveis e realizarem a sua inscrição preenchendo diretamente um formulário na própria tela do computador.

Remanejamento de seus empregados: o ideal é que esteja associado a um plano de carreira:

- Promovidos: movimentação vertical. (vendedor – promotor de vendas)
- Transferidos movimentação horizontal (vendedor setor A para setor B)
- Ou ainda os dois: transferência com promoção (Vendedor A para B e promotor)

¹ Material baseado no livro Gestão de Pessoas de Idalberto Chiavenato

Recrutamento externo:

Aborda um enorme contingente que está espalhado pelo MRH. Utiliza-se várias e diferentes técnicas / fontes para influenciar e atrair os candidatos.

Fontes de recrutamento:

1 - Anúncios em jornais e revistas: talvez seja a técnica de recrutamento mais difundida. Na realidade é uma técnica eficiente, de muito impacto e de pouca durabilidade no tempo. A empresa divulga, por meio de anúncios em jornais e revistas especializadas, as oportunidades de trabalho que oferece ao mercado. A escolha do veículo (qual o jornal ou qual a revista), o conteúdo do anúncio, o seu apelo são aspectos importantes a considerar.

Tipos de anúncios:

- **Anúncio fechado:**
- **Anúncio aberto:**
- **Anúncio semi-aberto:**

Cuidados importantes com os anúncios:

De acordo com o art 5. da CF/ 88 da CLT, não é permitido no anúncio referência ao sexo, idade, cor, situação familiar ou qualquer palavra discriminatória, salvo quando a natureza da atividade exigir.

2 - Agências de recrutamento ou empresas de consultoria: Podemos classificar em 3 categorias: agências operadas pelo Governo: SINE,

- Agências associadas como organização não lucrativa: CIEE
- Agências privadas: RH Brasil
- Algumas dessas empresas ainda se especializam em cargos de alto nível, *head hunter*

3 - Contatos com escolas, universidades e agremiações

4 - Quadros de aviso na portaria/Cartazes: meio muito utilizado por indústrias ou pela construção civil. Consiste em colocar painéis nas portas das fábricas ou em locais onde se supõe haja muita concorrência de profissionais com características parecidas com as que se deseja. Os interessados tomam conhecimento pelos avisos ou pela informação dada por amigos que viram os cartazes ou souberam de terceiros.

5 – Apresentação de candidatos por indicação de funcionários

6 - Consulta aos arquivos de candidatos: banco de dados da empresa

7 - Recrutamento pela Internet: a Internet está abrindo as fronteiras entre candidatos e empresas. Ela está servindo como ponte de ligação entre ambos. As empresas estão abrindo em seus sites espaços para envio de currículos de candidatos, reduzindo o tempo de triagem e construindo um banco de dados.

Vantagens do recrutamento externo

- Traz sangue novo as organizações , gama de novas idéias
- Renova enriquece os RH da organização
- Aproveita investimentos em capacitação de outras empresas e dos próprios candidatos.

Desvantagens do recrutamento externo

- Mais lento que o interno, Mais caro e exige despesas imediatas
- É menos seguro, Reduzir a lealdade da empresa
- Pode afetar a política salarial da empresa quando o novo funcionário é admitido com salário mais elevado.

Curriculum

O *curriculum vitae* (CV) assume enorme importância no recrutamento externo. Funciona como um portfólio do candidato. O CV é apresentado em várias seções: dados pessoais (informações básicas, como nome, idade, endereço e telefone para contatos) ,objetivos pretendidos (cargos ou posição desejada), formação escolar (cursos feitos), experiência profissional (empresas onde trabalha e trabalhou) e habilidades e qualificações profissionais (principais pontos fortes e competências pessoais).

É interessante salientar que não existe um padrão definido para a estrutura de um *curriculum vitae*, uma vez que determinadas empresas, disponibilizam formulários próprios para seus candidatos (este sistema possibilita uma melhor comparação entre os perfis que se apresentam) ou ainda, empresas que fazem certas restrições à determinados dados ou então aceitam e avaliam qualquer forma de apresentação.

O importante é que o candidato tenha conhecimento da forma ideal para apresentar seu *curriculum vitae* na empresa em que ele tenha interesse em fazer parte do quadro de colaboradores.