



Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: 2011 MIC - I Mostra de Iniciação Científica Júnior

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: UM ESTUDO MULTICASO NAS UNIDADES HOSPITALARES DO MUNICÍPIO DE IJUÍ¹

Carine Schelski², Celísia Liane Ziotti Bohn³.

¹ Projeto de pesquisa realizado no curso Técnico em Administração do Senac

² Aluna do Curso Técnico em Administração do SENAC

³ Bolsista da CAPES no Mestrado em Desenvolvimento da Unijui

Para responder a um mercado de trabalho cada vez mais exigente e competitivo, as organizações estão cada vez mais rigorosas na escolha de seus profissionais. As técnicas e métodos de Recrutamento e Seleção devem ser capazes de identificar o trabalhador que apresente as atribuições necessárias para o cargo para qual ele será contratado, levando em consideração as políticas da empresa, a função e o modelo de gestão utilizado. O processo de Recrutamento e Seleção contribui para a identificação do candidato mais preparado no momento do processo para o desempenho da função. Tanto recrutamento quanto seleção fazem parte de um mesmo processo: a introdução de novos elementos humanos na organização. Recrutamento é uma técnica de atração, divulgação e comunicação, enquanto que a seleção é uma atividade de escolha, de classificação e de decisão. Recrutar consiste em atrair pessoas para o processo seletivo. Alguns autores referem-se a recrutamento como a ferramenta utilizada para atrair “talentos” para a organização. Segundo Toledo e Milone (1983 apud PONTES 2008, p. 91) “(...) recrutamento é a etapa inicial do processo de busca e atração de mão de obra para a organização, procurando promover o número adequado de candidatos para as posições em aberto”. Já Chiavenato (1983 apud PONTES 2008, p. 91) define que “(...) é um conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização”, complementa ainda que “para ser eficaz, o recrutamento deve atrair um contingente de candidatos suficiente para abastecer adequadamente o processo de seleção”. Enquanto o objetivo do recrutamento é abastecer o processo seletivo, o objetivo da seleção é escolher e classificar os candidatos mais adequados às necessidades das organizações. A seleção pode ser configurada como um processo de comparação e de decisão, pois compara os requisitos da vaga com as competências do candidato para então chegar à tomada de decisão. A seleção permite que as pessoas possam ingressar nas organizações, conforme Chiavenato (2004, p. 130) “Há um ditado popular que afirma que a seleção constitui a escolha exata da pessoa certa para o lugar certo”. Para tanto, existem dois pontos de partida para fundamentar o processo seletivo, o cargo a ser preenchido ou as competências desejadas. Por isso, este estudo preocupou-se em verificar os elementos que constituem os processos de recrutamento e seleção nas unidades hospitalares da cidade de Ijuí. A pesquisa classifica-se como bibliográfica; descritiva; qualitativa, pois interpretou processos de atração e seleção de pessoal sem fazer menção a números, mas sim a qualidade,



Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: 2011 MIC - I Mostra de Iniciação Científica Júnior

busca entender o fenômeno em si. Esta pesquisa apresenta-se como multicaso, pois foram estudadas as três unidades hospitalares de Ijuí, segundo Yin (2005, p. 75) “Os projetos de caso único são vulneráveis no mínimo porque você terá apostado “todas as suas fichas num único número”. A coleta dos dados ocorreu através de entrevista semi estruturada, dividida em três grupos de questões, I. Identificação do perfil do respondente, II. Gestão de Pessoas, III. Recrutamento e Seleção, que foi devidamente validada por uma especialista em Gestão de Pessoas. O perfil dos respondentes do questionário compõe-se de idades entre 27 e 48 anos, sendo três do sexo feminino, e apenas um do sexo masculino. Foi possível identificar os elementos essenciais que constituem Recrutamento e Seleção nas Unidades Hospitalares, que são: triagem e análise de currículo, entrevista, avaliação psicológica e prova teórica em caso de atividade profissional que necessite conhecimentos técnicos, para mensurar os conhecimentos do candidato. Percebe-se que não existe um modelo pronto para executar um processo seletivo de excelência, cada organização, segundo seus recursos ou modelo de gestão escolhe ou define os processos que irá utilizar.