

## GESTÃO DOS RECURSOS HUMANOS: ANÁLISE DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM UMA EMPRESA DE RESÍDUOS DE PARANAÍ<sup>1</sup>

MAJEVSKI, Amanda de Paula <sup>2</sup>

MELLO, Camila de <sup>3</sup>

GUALASSI, Rodrigo Junior <sup>4</sup>

**RESUMO:** Recrutar e selecionar as pessoas de maneira que estas possam desempenhar as funções inerentes às vagas ofertadas parece ser uma tarefa fácil, porém se torna muito complicada quando não ocorre da maneira correta. Muitas empresas não consideram este processo como um dos principais para obtenção e atingimento dos objetivos organizacionais, outras não o fazem da maneira correta por considera-lo de inversamente como um processo muitas vezes complicado aos olhos de muitos gestores. Fato é que se o processo de recrutamento e seleção não for executado corretamente, poderá a empresa ter sérios problemas com relação ao futuro dos negócios, visto que o atingimento desses objetivos ocorre por meio das pessoas e ela pode estar atraindo o público errado para desempenhar suas funções. Neste artigo será exposto sobre o gerenciamento das pessoas nas organizações e sua relação direta com o processo de recrutar e selecionar candidatos às vagas ofertadas em uma empresa coletora de (resíduos) de resíduos, não especificamente avaliando o cargo e as competências necessárias para ingresso na empresa, mas sim diretamente com a forma de divulgação da vaga bem como o processo superficial de seleção do respectivo candidato.

**Palavras-chave:** Gestão de Pessoas, Recrutamento e Seleção, Recursos Humanos.

### INTRODUÇÃO

O presente artigo aborda um assunto pertinente à gestão dos recursos humanos, dessa forma fazendo uma análise da forma que é realizado o recrutamento e seleção de uma empresa de resíduos de Paranaíba-PR. visando neste sentido conhecer mecanismo de gestão de pessoas utilizado pela empresa, assim confrontando teoria e prática.

O problema a ser resolvido aqui versa sobre como são tratados às questões e assuntos referentes a área de recursos humanos. O artigo propõe uma análise das variáveis e da

<sup>1</sup> Trabalho apresentado no GT 3 – GESTÃO DAS ORGANIZAÇÕES na Semana Acadêmica Fatecie 2016

<sup>2</sup> Acadêmica no Curso Superior de Administração de Empresas na Faculdade de Tecnologia e Ciências do Norte do Paraná – FATECIE, e-mail: amanda\_majevski@hotmail.com

<sup>3</sup> Acadêmica no Curso Superior de Administração de Empresas na Faculdade de Tecnologia e Ciências do Norte do Paraná – FATECIE, e-mail: cami.mello25@hotmail.com

<sup>4</sup> Professor orientador, administrador de empresas e especialista em gestão de pessoas, e-mail: rodrigo.gualassi@hotmail.com

complexidade que envolve o processo de tomada de decisão no que tange o recrutar e o selecionar pessoas para o ambiente organizacional, neste caso voltado para a empresa em questão e os seus respectivos funcionários.

Assim sendo, através dessa análise propõe-se que será possível:

- Identificar como é realizado o recrutamento e seleção de pessoal;
- Compreender a realização do processo do treinamento de pessoal;
- Conhecer o processo de gerenciamento das pessoas.

Pro fim, justificamos a realização do presente trabalho primordialmente como fonte de informações designadas a área de Recursos Humanos e seus respectivos interessados, sejam organizações com fins lucrativos ou até mesmo para o meio acadêmico como fonte de pesquisa a cerca do tema proposto, assim, a pesquisa toma proporções para a sociedade como uma forma de conhecer um pouco mais da área de RH, especificamente no que se refere ao processo relacionado a Recrutamento e Seleção, já para a academia um conhecimento a mais de como são tratados às questões inerentes ao departamento de pessoas de uma organização real, neste caso uma empresa com que atua no ramo de coleta de resíduos da cidade de Paranaíba-PR, bem como esta executa procedimentos ligados a seleção e contratação dos seus funcionários. Para os autores, cabe ressaltar que tal artigo deixa um legado bastante produtivo com relação ao processo de aprendizagem, sendo de grande importância para o futuro na área da administração de empresas.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1. Administração de Recursos Humanos (RH)**

Apesar do tema parecer bastante saturado no meio, falar sobre Recursos Humanos faz-se necessário visto que muitas empresas ainda apresentam muitos problemas originados especificamente da mão de obra. Administrar pessoas exige muito mais do que apenas exigir resultados, para se obter resultados, a empresa deve fornecer condições para que isso ocorra.

Segundo Knapik (2005, p. 153) “A administração de pessoas deve ser compreendida como um conjunto de políticas, práticas, atitudes e ações empregadas para interferir no comportamento humano e focá-lo para a realização dos objetivos organizados.”

De acordo com Chiavenato (2009, p. 97), neste sentido:

São as pessoas que ingressam, permanecem e participa da organização, qualquer que seja seu nível hierárquico ou sua tarefa na atividade organizacional. Os recursos humanos estão distribuídos o nível institucional da organização (direção), no nível intermediário (gerência e assessoria) e no nível operacional (supervisores de primeira linha, técnicos, funcionários e operários abaixo deles).

Os administradores tem visto a questão de gerenciamento de pessoas como sendo de fundamental importância para qualquer tipo de organização, essa tem sido de certo modo a preocupação central dos executivos seja qual for a organização. Os profissionais de Recursos Humanos, conhecidos como especialistas em RH podem oferecer conselhos e técnicas e em consequência disso direcionar os responsáveis dos mais diversos setores da empresa, mas são esses outros que realmente de forma direta, gerenciam o cotidiano das relações de trabalho. Logo então, os administradores são responsáveis pelo uso eficaz dos recursos humanos. Cabe a estes administradores a responsabilidade definitiva pelo treinamento, desempenho criatividade e satisfação dos empregados que lideram (MILKOVICH e BOUDREAU, 2013).

## **2.2. Processo de Gestão de Pessoas**

Chiavenato (2004, p. 10), define que a Gestão de Pessoas nas organizações “é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas - empregados, funcionários, recursos humanos ou qualquer denominação utilizada-para alcançar os objetivos organizacionais e individuais.” Outras nomenclaturas também poderão ser são utilizados para descrever a unidade, o departamento ou a equipe relacionada com a gestão de pessoas, tais como:

- Departamento de pessoal;
- Relações industriais,
- Recursos humanos,
- Desenvolvimento de talentos,
- Capital humano ou capital intelectual

Ainda segundo Chiavenato (2004, p. 10):

existe uma grande diferença entre gerenciar pessoas e gerenciar com pessoas. No primeiro caso, as pessoas são o objeto da gerência, são guiadas e controladas para alcançar determinados objetivos. No segundo caso, as mesmas são o sujeito ativo da gerência, são elas que guiam e controlam para atingir os objetivos da organização e os objetivos pessoais.

De acordo com Knapik (2005, p. 156) no que diz respeito ao planejamento das estratégias da área de gestão de pessoas, este “deve fazer parte do planejamento estratégico da empresa e devem estar integrados”. Pois sabe-se que este é um processo de decisão baseado na comparação dos recursos humanos que estão disponíveis e da prevenção das necessidades inerentes as das pessoas dentro das organizações. Tendo como objetivo o desenvolvimento e a implantação das estratégias focadas nos subsistemas de RH.

Knapik (2005) salienta que o departamento de gestão de pessoas é dividido em vários subsistemas, são eles:

- Os que planejam;
- Os que organizam;
- Os que dirigem; e,
- Os que controlam o trabalho e a atuação dos colaboradores da empresa.

Os principais processos de administração de pessoas são: captação adequada e orientação, manutenção e retenção e desenvolvimento de pessoas. Veja essas definições no quadro a 1:

<b>Principais Processos de Administração de Pessoas</b>	
Captação de Pessoas	Consiste em encontrar novos talentos para a empresa, desde a utilização das fontes de recrutamento. Das ferramentas de seleção até o programa de integração do novo funcionário
Adequação e orientação de pessoas	Consiste em descrever as funções que as pessoas irão desempenhar na empresa, orientar e avaliar o desempenho. Contem atividades, como análise e descrição de cargos, estabelecimento de metas e avaliação de desempenho.
Manutenção e retenção de pessoas	Consiste em incentivar e satisfazer as necessidades individuais dos funcionários e criar condições favoráveis de trabalho. Contem atividades, como remuneração, benefícios sociais controle higiene e segurança no trabalho e relações sindicais.
Desenvolvimento de pessoas	Consiste na criação de projetos de capacitação dos funcionários, preocupando-se com o desenvolvimento profissional e pessoal das pessoas. Incluem programas de treinamento, desenvolvimento e de comunicação interna.

Quadro 1: Principais processos de administração de pessoas

Fonte: Knapik (2005)

### **2.3 Recrutamento de pessoas**

De acordo com Knapik (2005, p. 167) o processo de recrutamento de pessoas na organização “é uma série de ações que tem o objetivo de atrair candidatos com potencial para

disputar uma vaga e ingressar em uma organização, é a divulgação para o mercado de trabalho das vagas disponíveis e abertas para um processo seletivo”.

Dentre as diversas formas de divulgação da vaga para pessoas, os mais utilizados pelas empresas são:

- Anúncios nos jornais;
- Na página (*web site*) da própria empresa na internet; Ou,
- Em agências especializadas em recrutamento.

A partir disso é feita uma análise e posterior seleção com os candidatos a vaga de emprego.

Recrutamento segundo Caxito (2008, p. 19):

Recrutar é reunir, convocar, alistar pessoas para um determinado fim. É arrebatar ou reunir elementos para uma comunidade, grupo social, partido ou movimentos. A área de recrutamento de uma empresa faz exatamente isso: reunir, convoca, alistar pessoas para um determinado cargo ou função a ser desenvolvida na organização.

Muitas empresas preferem recrutar os candidatos por meio interno, com um propósito de melhorar o cargo ou função do empregado, outras já preferem o meio externo, e algumas até fazem um *mix* entre as formas de recrutamento interno e externo. Recrutamento Misto, como o próprio nome já diz é a mistura entre o recrutamento interno com o externo, desse modo o funcionário poderá ser promovido, e neste mesmo caso também abre uma vaga para outras pessoas de fora da empresa.

### 2.3.1 Recrutamento Interno

No recrutamento interno conforme Caxito (2008, p. 23), “[...] as vagas são preenchidas por meio da seleção de funcionários que já atuam na empresa, ou seja, os candidatos aprovados são transferidos ou promovidos para novas vagas.”

O quadro a seguir apresenta vantagens e desvantagens do recrutamento interno:

<b>Vantagens e Desvantagens do Recrutamento Interno</b>	
Vantagens	Desvantagens
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporciona uma motivação para o desenvolvimento e a qualificação dos funcionários.</li> <li>• Proporciona a retenção dos funcionários na empresa, diminuindo o <i>turnover</i>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não abre espaço para entrada de novas ideias e experiências.</li> <li>• Incentiva a rotina.</li> <li>• Conserva a cultura já existente na empresa.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumenta a probabilidade de acerto dos processos seletivos.</li> <li>• Os custos são reduzidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funciona como um sistema fechado.</li> </ul>
--	---

Quadro 2: Vantagens e desvantagens do recrutamento interno

Fonte: Knapik (2005)

### 2.3.2 Recrutamento externo

Conforme Knapik (2005, p. 168) “O recrutamento externo é realizado através de diferentes fontes e dependem as exigências de qualificação, do nível hierárquico e das especificações do cargo”. Antes mesmo da divulgação da vaga é preciso olhar para dentro da organização fazendo uma análise do cargo ofertado visando identificar os fatores e os meios pelos quais se torna possível a variação para atrair os candidatos certos para o processo seletivo.

Para Chiavenato (2009, p. 163), o recrutamento externo:

[...] funciona com candidatos vindos de fora. Havendo uma vaga, a organização procura preenchê-la com pessoas estranhas, ou seja, com candidatos externos. O recrutamento externo incide sobre candidatos reais ou potenciais, disponíveis ou aplicados em outras organizações e pode envolver uma ou mais das seguintes técnicas de recrutamento de recrutamento externo: consulta aos arquivos de candidatos, apresentação de candidatos por parte de funcionários já existentes da empresa; cartazes ou anúncios na portaria da empresa; contatos com sindicatos e associações de classe; anúncios em jornais e revistas e em agência de recrutamento.

Como visto no recrutamento interno, todo o tipo de recrutamento possui suas vantagens e desvantagens. Cabendo assim ao recrutador contorna-las ou aceita-las. Neste caso de recrutamento (externo) também são perceptíveis, veja no quadro a seguir:

<b>Vantagens e Desvantagens do Recrutamento Externo</b>	
<b>Vantagens</b>	<b>Desvantagens</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporciona o ingresso de novas ideias, experiências e atitudes inovadoras.</li> <li>• Enriquece o capital intelectual, trazendo novas habilidades e conhecimentos.</li> <li>• Promove uma alteração da cultura organizacional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pode desmotivar funcionários que esperam por transferências e promoções.</li> <li>• Pode aumentar o <i>turnover</i> da empresa porque os funcionários vão em busca de outras oportunidades fora da empresa.</li> <li>• Os custos operacionais com os processos de seleção aumentam.</li> <li>• As possibilidades de erros são maiores.</li> </ul>

Quadro 3: Vantagens e desvantagens do recrutamento externo

Fonte: Knapik (2005)

### 2.2.1 Seleção de pessoas

Knapik (2005) ao tratar do tema seleção de pessoas, afirma sobre a necessidade de frisar que a identificação das características e exigências do cargo é estratégico e pode assim, ser verificada:

- Descrição do cargo;
- Requisitos de pessoal;
- Análise de pessoal;
- Análise do cargo.

A área de gestão de pessoas atua como uma assessoria nos processos de seleção, é um fornecedor interno que utiliza testes, entrevistas, provas situacionais etc. para identificar os melhores candidatos que serão apresentados aos gestores responsáveis que os estão contratando e são eles que tem a responsabilidade de decidir quem será selecionado (KNAPIK, 2005, p. 172).

Para França (2009, p. 34), “a seleção é a escolha dos candidatos mais adequada para organização, dentre os candidatos recrutados, por meio de vários instrumentos de análise avaliação e comparação de dados.”

Segundo Chiavenato (2009, p. 172):

A seleção é uma atividade obstativa, de escolha, opção e decisão, de filtragem da entrada, de classificação e, portanto, restritiva. A seleção busca entre os candidatos recrutados aqueles mais adequados aos cargos existentes na empresa, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização.

Conforme Knapik (2005), existem ferramentas de gestão para assessorar no processo seletivo, as principais ferramentas são:

1. Entrevistas de seleção;
2. Provas situacionais;
3. Provas específicas;
4. Avaliação psicológica;
5. Dinâmicas de grupo.

Essas ferramentas ou técnicas como também podem ser consideradas, são utilizadas para observar e analisar os candidatos que participam do processo de seleção e comparar com os requisitos exigidos pelo cargo. Deve nestes casos, buscar e identificar traços pessoais que podem prever o comportamento futuro do candidato, no momento em que este se tornar um funcionário da empresa. Para assegurar bons resultados nos processos é importante utilizar

mais de uma ferramenta de seleção. Considerando sempre que escolha das técnicas de seleção deve obedecer às especificações e a natureza do cargo

Bitencourt (2010, p. 85), ressalta que “as características dos candidatos podem ser mensuradas pelo uso de teses, dinâmicas de grupo e entrevistas.”

Toda seleção de pessoas pode se fazer testes, avaliações, provas práticas, de modo que pode-se avaliar todo o conhecimento do candidato.

De forma simplificada, a seleção consiste na comparação de duas variáveis: características da organização e a características do candidato. De forma que o melhor candidato será aquele cujas características pessoais melhor se ajustem ou se interessem ao selecionador que verificará se estas atendem as características da organização.

### **2.2.1. Treinamento de pessoas**

Para Milkovich e Boudreau (2013, p. 338-339), o treinamento das pessoas numa organização “[...] é um processo sistemático para promover a aquisição de habilidades, regras, conceitos ou atitudes que resultam em uma melhoria da adequação entre as características dos empregados e as exigências dos papéis funcionais”.

O treinamento é um dos compostos do processo do desenvolvimento de todas as experiências que consolidam as características dos funcionários desejáveis em termos de suas funções.

### **2.2.2. Salários e benefícios**

O salário é o que a empresa oferece pela prestação de serviços do colaborador à empresa, por esse motivo seria injusto tratar do tema recrutamento e seleção sem mencionar tal item que é fator primordial no processo seletivo, tanto para as organizações que disponibilizam vagas, quanto para os candidatos que buscam por uma vaga.

De acordo com Knapik (2008, p. 188), “o termo remuneração é mais abrangente, corresponde [...] recompensas aos funcionários em troca dos seus esforços e da sua dedicação à empresa e deve ter o objetivo e comprometer as pessoas com a organização.”

Conforme Knapik (2008, p. 191), “A administração de salários envolve o conjunto de cargos e seus níveis hierárquicos, e uma estrutura de salários consiste em um composto de faixas salariais relacionadas com os cargos de uma empresa.”

Ainda para Knapik (2008, p. 192), ao se tratar do tema salários consideram que eles “devem obedecer a um equilíbrio interno, que é garantido por meio da avaliação e da classificação de cargos, e a um equilíbrio externo, obtido a partir de uma comparação de salários realizada por meio de uma pesquisa salarial no mercado.”

Knapik (2008) cita ainda a existência de um tipo de remuneração chamada de: remuneração estratégica. Esta por sua vez vem sendo construída com base nas competências e no desempenho dos funcionários para atingir metas e os objetivos organizacionais.

De acordo com a remuneração estratégica existem oito tipos, são eles:

1. Remuneração funcional;
2. Por habilidades e conhecimentos;
3. Salário indireto;
4. Remuneração por competências;
5. Previdência complementar;
6. Remuneração variável;
7. Participação acionista;
8. Alternativa criativa.

As maiorias das empresas oferecem além de seu salário, alguns benefícios que para os funcionários podem ser percebidos como fator de motivação.

Segundo Chiavenato (2009, p. 288),

Nas organizações, cada cargo ou atividade tem o seu valor individual. Para as organizações, o salário representa, a um só tempo, um custo e um investimento. Custo, porque o salário se reflete no custo do produto ou do serviço final. Investimento, porque representa aplicação de dinheiro em um fator de produção - o trabalho - como uma tentativa de conseguir um retorno maior no curto ou médio prazo.

Para Milkovich e Boudreau (2013, p.331), “A remuneração inclui o retorno financeiro e os serviços e benefícios tangíveis que os empregados recebem como parte do pagamento em uma relação de trabalho”.

Para Knapik (2008, p. 199), os benefícios “consistem em recompensas em pagamentos indiretos aos funcionários, que são agregadas à sua remuneração. Os benefícios mais praticados são: planos de saúde e odontológicos, auxílio educação, plano de previdência

privada, descontos nos produtos da empresa, vale farmácia, vale refeição, transporte subsidiado, utilização de cartão de crédito da empresa, telefone celular, horário flexível, serviços de lazer (clubes, grêmios), premiações etc.

Os benefícios segundo Milkovich e Boudreau (2013, p. 440), “São os aspectos indiretos da remuneração fora do trabalho, pagamento de seguro e assistência médica, serviços aos empregados e renda de aposentadoria.”

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

A metodologia utilizada neste trabalho é do tipo descritiva que conforme Gil (2012, p. 28) “ pesquisas deste tipo têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações variáveis”.

Com a utilização desse método foi coletado dados que podem ajudar a responder o problema desse trabalho sobre, como são tratados as questões e assuntos referentes a área de recursos humanos de uma empresa da área de resíduos especificamente sobre recrutamento e seleção de pessoas.

A natureza é qualitativa conforme Richardson (2012, p. 90), “Pode ser caracterizada como tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistadores”.

Com estudo de caso que segundo Gil (2012, p. 57-58), “[...] é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado ”.

Os dados foram coletados por meio de processo de investigação, do qual foi feito pelo método de entrevista exploratória que conforme Gil (2012, p. 109), “[...] técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formulam perguntas, com objetivo de obtenção dos dados que interessam à investigação”. Onde foram aplicadas questões dos objetivos específicos ao tema.

Num primeiro momento foram levantados aspectos bibliográficos acerca dos conteúdos que envolvem recursos humanos, para um melhor entendimento do assunto, posteriormente será apresentado o resultado, onde se faz possível investigar sem interferir nos fenômenos com a análise de conteúdo.

#### 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Os dados apresentados neste item foram coletados conforme já mencionado anteriormente em uma empresa que atua no ramo de coleta de resíduos, situada na cidade de Paranavaí, região noroeste do estado do Paraná. A sede da empresa está localizada na cidade de Curitiba, também no estado do Paraná, porém com filiais distribuídas em várias cidades do estado. Por solicitação da empresa, alguns dados foram ocultados na pesquisa, porém não influenciando no resultado esperado, assim foi possível obter os seguintes dados:

- Processo de gerenciamento das pessoas: O gerenciamento geral da unidade é realizado pelo encarregado da filial. Existe também, demais distribuição de cargos de gerenciamento conforme disposto pela empresa da seguinte maneira: encarregado administrativo; e do departamento de Recursos Humanos. Todos os funcionários são orientados por função com ordem de serviço, treinamentos pessoais e riscos ocupacionais em suas funções.
- Recrutamento e seleção de pessoal: O recrutamento na grande maioria das vezes é feito por meio do tipo recrutamento externo. Através da seleção dos currículos pessoais, desde que estejam preenchidos corretamente, na maioria das vezes as vagas são anunciadas pelos próprios colaboradores da empresa no estilo boca a boca, que divulgam para seus conhecidos e assim é transmitido para as demais pessoas. A seleção é feita através de entrevista pessoal com cada um dos candidatos, a avaliação dos melhores currículos e enquadramento das vagas é através de entrevista com o encarregado da Filial.
- Processo do treinamento do pessoal: Os treinamentos são feitos com base nas funções de cada colaborador, treinamentos teóricos e práticos, treinamentos de integração, segurança do trabalho e quais forem necessários. Os treinamentos são feitos na grande maioria das vezes na própria filial ou na matriz em Curitiba-PR.
- Salários e benefícios: Os salários são variados de acordo com as funções de cada colaborador, sempre atendendo ao valor definido pelo sindicato, depois os salários são incrementados com benefícios e prêmios pagos pela empresa. Os benefícios que a empresa possui para seus funcionários são: vale alimentação, vale transporte, auxílio médico e farmacêutico e premiação de assiduidade.

Após observar os dados coletados na empresa, foi possível avaliar que a organização faz o seu recrutamento da seguinte forma:

1. Recrutamento externo;
2. Divulgação da vaga através dos próprios funcionários;
3. Seleccionados de currículos deixados na empresa após divulgação;
4. Treinamento do(s) selecionado(s) para a(s) vaga(s);
5. Remuneração pelo serviço prestado.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este trabalho teve como objetivo analisar as variáveis e as complexidades que envolvem o processo de tomada de decisões na área de Recursos Humanos, especificamente sobre o tema recrutamento e seleção, propor soluções aos possíveis problemas encontrados que a empresa incluindo melhorias que podem ser realizadas por intermédio da teoria aplicada a prática da organização.

Neste sentido no que se refere ao processo de gerenciamento das pessoas, percebeu-se que é um método com técnicas administrativas, que envolve todos os departamentos, no caso da empresa em questão o gerenciamento fica a cargo do encarregado geral da filial, e seus sub processos a cargo dos respectivos encarregados administrativo e Recursos Humanos.

Respondendo a questão específica de recrutamento e seleção de pessoas entende-se que este é feito através do modo externo, neste caso busca-se mão de obra através das pessoas vindas de fora da organização e, seu meio de divulgação das vagas é pela divulgação dos próprios funcionários, que divulgam tais vagas para parentes e amigos mais próximos. A forma inicial de seleção é feito através da análise de currículo, após passando o candidato à vaga pela entrevista individual com o encarregado da filial e o do setor de Recursos Humanos. Neste caso, avaliando o formato utilizado pela empresa, cabe ressaltar que por efeito do formato atual utilizado, as demais pessoas que supostamente teriam capacidade (atribuições e aptidões) para a função não tomam conhecimento da existência da vaga, isso porque agindo desse modo à empresa tem como objetivo, na sua visão, cortar custos com as divulgações das vagas em agencias e sites especializados. Cabe orientar que existem meios que não geram gastos ou ainda que já fazem parte dos custos da organização que podem ser utilizados como canal de divulgação, tais como as Agencias do Trabalhador e o próprio site da empresa. Estes

meios possibilitam o surgimento de mais candidatos interessados na vaga ampliando o leque de possibilidades para a empresa. Logo surge a possibilidade de sugerir, assim como exposto na teoria, que a empresa divulgue mais as vagas em agências de trabalho, sites especializados, site da empresa, jornal, entre outros para que mais pessoas possam ter acesso à informação relativa às vagas disponíveis.

É necessário salientar também que com a realização deste trabalho, foi possível compreender que o processo do treinamento de pessoal é essencial para os funcionários e para a organização. Através destes treinamentos por exemplo, os riscos diminuem no dia a dia de trabalho, aumenta a qualidade de vida e por consequência pessoas interessadas em trabalhar na organização.

Sobre salários e benefícios são pagos de acordo com o valor estipulado pelo sindicato da categoria, alguns convênios são oferecidos pela empresa, e quem determina os valores das premiações é a própria empresa. Estes também são fatores que influenciam no ambiente de trabalho e na busca por vagas relativas.

Este artigo apresentou teorias sobre recrutamento e seleção, bem como apresentação de dados de uma empresa do ramo de coleta de resíduos. Proporcionou verificar o que sugere o referencial teórico bem como pelo aplicado pela empresa, assim como possíveis sugestões para melhoria do processo.

## **REFERÊNCIAS**

BITENCOURT, Claudia. **Gestão contemporânea de pessoas novas praticas, conceitos tradicionais**. 2º ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

CAXITO, Fabiano de Andrade. **Recrutamento e Seleção de pessoas**. 1ª ed. Curitiba: IESDE: 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O capital humano das organizações**. 9º ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Prática de Recursos Humanos - PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

KNAPIK, Janete. **Livro administração geral e de recursos humanos**. 2º ed. Curitiba: Ibpx, 2005

KNAPIK, Janete. **Gestão de pessoas e talentos.** 2º ed. Curitiba: Ibpx, 2008.

MILKOVICH, George T., BROUDREAU, John W., **Administração de Recursos Humanos.**  
1ª ed. São Paulo: Atlas, 2013.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: Métodos e Técnicas.** 3ª ed. São Paulo:  
Atlas, 2012.