



**SEFIC2018**  
**UNILASALLE**

CIÊNCIA E TECNOLOGIA PARA A  
REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES

**22 A 27**  
DE OUTUBRO

## IMPORTÂNCIA DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA AS ORGANIZAÇÕES

Priscylla Pimenta Soares Pereira  
Maria de Lourdes Borges  
La Salle

**Área Temática:** Ciências Socialmente Aplicáveis

**Resumo:** O tema deste artigo envolve o estudo da Gestão de Pessoas. A Administração de Recursos Humanos (RH) coloca a disposição uma série de avanços para melhor entender sobre as organizações e as vantagens em trabalhar com pessoas. Atualmente o RH já não é mais delimitado e visto como antigamente. Este artigo tem o objetivo de discutir teoricamente sobre Recrutamento e Seleção. Foi realizado um levantamento bibliográfico sobre esse subsistema. Recrutamento pode ser definido como o ato de reunir e convocar pessoas para ocuparem funções dentro de uma organização (CAXITO, 2012). As formas de recrutamento mais usadas são: indicação de funcionários da própria empresa, anúncios, currículos, recrutamento pela internet (site da empresa), empresas de recrutamento de executivos e instituições educacionais. (BOHLANDER; SNELL, 2009). Seleção de pessoal pode ser definido como um processo comparativo entre diferentes perfis de candidatos à vaga com relação às exigências do cargo (CAXITO, 2012). O processo de seleção se desenvolve a partir de quatro estágios, sendo eles: atração (atrair candidatos), triagem (verificação dos candidatos), avaliação (utilização de técnicas de seleção) e a decisão (escolha do candidato). Na seleção também é escolhida, pelo recrutador, o tipo de entrevista que será feita: não direta ou alternativa. (BOHLANDER; SNELL, 2009). Os testes psicológicos possibilitam a comparação dos resultados às informações já adquiridas e auxiliam na compreensão da personalidade de cada candidato. (CAXITO, 2012). O resultado da discussão aponta que o setor de RH mudou completamente desde a Era da Industrialização Clássica até os dias de hoje. Os funcionários se tornaram parte fundamental da organização e não apenas um recurso tal como eram vistos na década de 50. A partir disso, mais profissionais de RH se interessaram em especializarem-se e principalmente em conhecer fatores emocionais e físicos que poderiam vir a interferir no resultado do trabalho e na sua produtividade.

**Palavras-Chave:** Recrutamento, seleção, pessoas.