

TÉCNICAS DE RECRUTAMENTO UTILIZADAS PELA SANTA CASA DE IÚNA

Recruitment techniques used by Santa Casa de Iuna

¹Grazielli Rodrigues da Silva, ²Jaqueline do Nascimento Saloto, ³Ériton Antônio César de Assis,
⁴Fernanda Matos de Moura Almeida

¹Bacharel em Administração, Faculdade Doctum Iúna, grazirodrigues3012@gmail.com

²Bacharel em Administração, Faculdade Doctum Iúna, dsjackeline@hotmail.com

³Bacharel em Administração, Faculdade Doctum Iúna, eritonassis@hotmail.com

⁴Mestre em Ciências Contábeis, Faculdade Doctum Iúna, fernandamoura15@gmail.com

INTRODUÇÃO

Segundo Chiavenato (2006) o termo Recursos Humanos diz respeito aos indivíduos que pertencem à organização e desempenham determinado papel. As empresas necessitam de pessoas para realizar suas atividades do mesmo modo que necessitam de recursos financeiros, materiais e tecnológicos. Assim vem a denominação recursos humanos para representar as pessoas que fazem parte das organizações. Diversos dos objetivos pessoais nunca poderiam ser atingidos apenas com o esforço pessoal isolado, toda organização é composta por pessoas e dependem destas para seu sucesso. E é por este motivo que as empresas precisam de profissionais qualificados para exercer suas atividades com eficiência.

O processo de recrutamento é utilizado a partir das necessidades da organização. Baseia-se na averiguação e mediação sobre as fontes capacitadas à disponibilidade para a organização de um número de colaboradores adequado para alcançar seus objetivos. É um processo que tem por finalidade instantânea levantar candidatos pela qual serão escolhidos os futuros integrantes da organização (CHIAVENATO, 2002).

Para Werther e Davis (1983), recrutamento de pessoal é o processo de encontrar e atrair candidatos capazes para solicitação de emprego. Para contratar candidatos qualificados, precisam ser realizados os procedimentos de recrutamento e seleção, podendo ser feito utilizando inúmeras técnicas e métodos. Chiavenato (1999) explica que o processo de seleção acontece quando é determinado o candidato que mais se enquadra na vaga ofertada.

Gil (2001) aponta que possuem vários procedimentos adequados para comprovar as características pessoais de candidato, com vistas a proporcionar à seleção do candidato mais apto à vaga. Os métodos de seleção concedem o conhecimento, não apenas a capacidade dos candidatos, mas, além disso, como será seu comportamento na vaga a ser ocupada.

Considerando o contexto abordado, esta pesquisa apresenta como problema: quais são as técnicas de recrutamento e seleção utilizadas pela Santa Casa de Iúna-ES para contratação de seus colaboradores?

Sendo assim, o objetivo geral é conhecer as técnicas de recrutamento e seleção utilizadas pela Santa Casa de Iúna-ES para contratação de seus colaboradores.

Os objetivos específicos delimitados são: identificar como é feita a divulgação das vagas da Santa Casa de Iúna-ES; e, conhecer o tipo de recrutamento utilizado pela Santa Casa de Iúna-ES para cada uma das vagas disponibilizadas.

Esta pesquisa partiu da necessidade dos pesquisadores em aprofundarem conhecimento acerca do tema, bem como apresentar aos gestores da Santa Casa de Iúna-ES, as diversas formas de aperfeiçoamento do processo de contratação de pessoas. Esta pesquisa se torna relevante uma vez que está voltada à melhoria do processo de recrutamento e seleção de uma empresa que se destaca prestando serviços à comunidade. Logo, entender melhor este processo, pode trazer resultados positivos à Santa Casa de Iúna-ES.

A metodologia utilizada neste trabalho quanto aos fins é descritiva, quanto aos meios é bibliográfica, e de levantamento de dados, e utilizou-se um questionário como instrumento de coleta de dados, tendo sido aplicado aos colaboradores que fazem parte do setor de recrutamento e seleção da Santa Casa de Iúna-ES.

O texto desta pesquisa se estrutura na introdução, material e métodos, apresentação dos resultados obtidos com a pesquisa, considerações finais e as referências utilizadas.

MATERIAL E MÉTODOS

A classificação desta pesquisa, se fundamenta nos ensinamentos de Oliveira (1999), Lakatos (2003) e Gil (2006), sendo: descritiva, bibliográfica, e de levantamento de dados.

A pesquisa descritiva possibilita analisar diferentes fenômenos e formas, desenvolvendo assim, análises, ordenações e classificações (OLIVEIRA,1999). Gil (2006) afirma que, a pesquisa descritiva analisa as características de um determinado grupo, como sexo, idade, estado de saúde física e mental, nível de renda, nível de escolaridade, procedência, para saber as características dos grupos pesquisados.

Para Gil (2006) a pesquisa bibliográfica tem como finalidade abordar temas que já foram construídos por autores renomados, tendo assim base científica para embasamento dos fatos.

A utilização de levantamento de dados se justifica pela obtenção de dados concretos e de fontes confiáveis para obtenção dos resultados. Assim abordam informações que são capazes de auxiliar os leitores colocando em contato direto com os pesquisadores para melhor compreensão do tema abordado. Levantamento de dados se distingue de outros métodos pela interrogação direta, levantando dados dos problemas estudados, perguntando diretamente aos grupos de pessoas que se deseja realizar a pesquisa obtendo conclusões através das coletas de dados (OLIVEIRA, 1999; LAKATOS, 2003; GIL, 2006).

A pesquisa foi realizada por meio de questionário formulado pelos pesquisadores, que realizaram o pré-teste e os resultados foram satisfatórios. Os pesquisadores distribuíram os questionários aos 03 colaboradores da Santa Casa de Iúna-ES que fazem parte da equipe do processo de recrutamento e seleção, por meio de visita *in loco*. Depois de uma semana, retornaram para coleta dos questionários e todos foram respondidos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados da pesquisa demonstram que atuam na equipe de recrutamento e seleção da Santa Casa de Iúna-ES, 02 homens e 01 mulher. Os cargos que ocupam são de Diretor, Gerente e Supervisor financeiro, e todos atuam na equipe de recrutamento e seleção. Todos os participantes atuam na Santa Casa há mais de 02 anos e um deles tem mais de 10 anos.

Em relação às técnicas de recrutamento e seleção, os participantes da pesquisa afirmam que a Santa Casa de Iúna-ES utiliza: análise curricular, teste psicológico, entrevista e teste escrito. Destaque foi dado para a entrevista e análise curricular por 100% dos respondentes.

Foi questionado aos respondentes sobre os fatores que eles consideram como motivadores para que uma pessoa envie o currículo para trabalhar na Santa Casa.

O gráfico 01 demonstra as respostas obtidas.

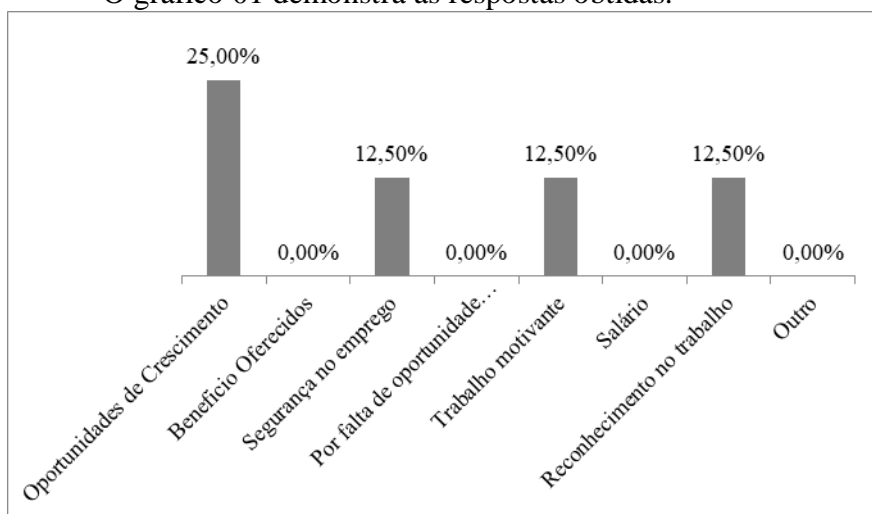


Gráfico 01: Motivação para envio de currículo à Santa Casa de Iúna-ES.

Fonte: Dados coletados na pesquisa.

A resposta que se destacou foi oportunidade de crescimento como o fator que mais motiva as pessoas a concorrerem às vagas de trabalho da Santa Casa de Iúna-ES.

A pesquisa demonstra que a Santa Casa de Iúna-ES possui um sistema de recrutamento e seleção que envolvem o recrutamento misto e o externo. No recrutamento misto, são ofertadas as vagas em que, tanto os colaboradores que já estão na Santa Casa, quanto os que estão no mercado à procura de emprego podem participar do processo, e o recrutamento externo onde são ofertadas as vagas para candidatos que estão no mercado à procura de emprego.

Tabela 01- Tipo de recrutamento utilizado pela Santa Casa de Iúna-ES a partir da vaga existente

CARGOS	TIPOS DE RECRUTAMENTO		
	Interno (ofertam a vaga entre os funcionários que já trabalham na organização)	Externo (ofertam a vaga para o público externo)	Misto (utilizam o interno e o externo)
Recepcionista	0,00%	33,33%	66,67%
Téc. Administrativo	0,00%	33,33%	66,67%
Téc. Enfermagem	0,00%	66,67%	33,33%
Téc. Radiologia	0,00%	66,67%	33,33%
Assistente Social	0,00%	66,67%	33,33%
Serviços Gerais	0,00%	66,67%	33,33%
Financeiro	0,00%	66,67%	33,33%
Enfermeiro	0,00%	66,67%	33,33%
Médico	0,00%	66,67%	33,33%
Chefia	0,00%	33,33%	66,67%

Fonte: Dados coletados na pesquisa.

Observou-se com a pesquisa, que a Santa Casa de Iúna-ES utiliza somente o recrutamento externo e o recrutamento misto para contratação de seus colaboradores em seus diversos cargos. Os cargos de recepcionista, técnico administrativo e cargos de chefia, são ofertados internamente e externamente, oportunizando a participação dos colaboradores que já atuam na organização. Os demais cargos são mais ofertados ao público externo.

A pesquisa demonstra que os gestores da Santa Casa de Iúna-ES priorizam a contratação daqueles candidatos que têm perfil para a vaga ofertada.

Quando questionados a respeito das formas de divulgação das vagas, os respondentes demonstraram que existem vários meios de divulgação, conforme apresenta o gráfico 02:

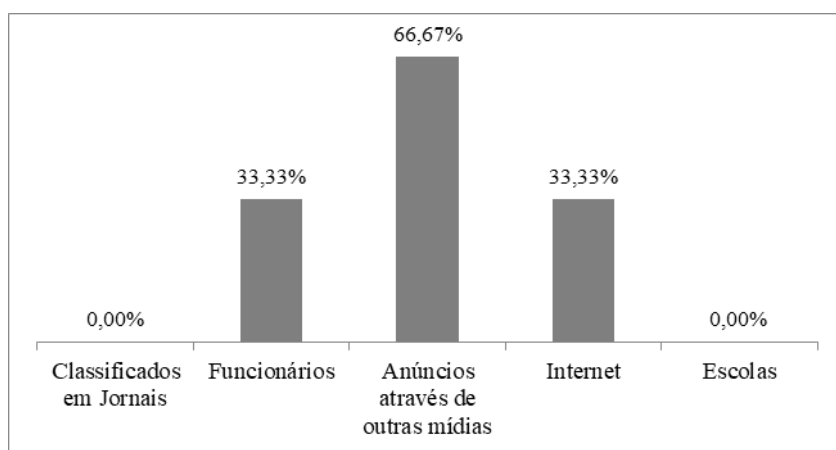


Gráfico 02: Identifica como é feita a divulgação das vagas disponível na Santa Casa de Iúna-ES.

Fonte: Dados coletados na pesquisa.

Observou-se que as vagas da Santa Casa são divulgadas por meio de anúncios através de mídias, bem como pelos funcionários e internet. Os respondentes informaram que o processo de divulgação é diversificado visando atingir maior número de pessoas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados desta pesquisa demonstram que a Santa Casa de Iúna-ES utiliza técnicas diversificadas para contratar seus colaboradores, sendo elas: análise curricular, teste psicológico, entrevista, e teste escrito.

A divulgação das vagas é feita por meio de anúncios através de mídias, bem como pelos funcionários e internet.

Quanto aos tipos de recrutamento utilizados pela Santa Casa, identificou-se que os tipos de recrutamento utilizados são: o recrutamento misto, e o recrutamento externo. Sendo assim, as vagas disponíveis na Santa Casa, são ofertadas tanto para os colaboradores que já estão na Santa Casa, quanto os que estão no mercado à procura de emprego.

Tendo em vista os resultados obtidos com a pesquisa, são feitas as seguintes sugestões para futuras pesquisas: fatores motivacionais dos colaboradores da Santa Casa de Iúna-ES.

Inicialmente era proposta desta pesquisa, acompanhar o processo de recrutamento e seleção da Santa Casa de Iúna-ES, mas não foi possível porque no período de realização desta, não existiam vagas em aberto, sendo esta a limitação da pesquisa.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Campus, 2002.

_____. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas. 2001.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. – 10. Reimpr. – São Paulo: Atlas, 2006.

LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5ª ed. – São Paulo: Atlas 2003.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de Metodologia Científica**. 2ª ed. – São Paulo: Pioneira Thomson, 1999.

WERTHER, W. B; DAVIS, K. **Administração de Pessoal e Recursos Humanos**. São Paulo, McGraw-Hill do Brasil, 1983.