



**12º Congresso de Pós-Graduação**

**UM ESTUDO SOBRE O RECRUTAMENTO E SELEÇÃO ESTRUTURADO EM UMA EMPRESA DE  
TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA**

**Autor(es)**

---

WANDEYLSO VANDERLEI CAMPELO

**Orientador(es)**

---

MARIANGELA MARTINEZ

**Resumo Simplificado**

---

Frente a grande exigência no mercado de trabalho e a grande necessidade de profissionais qualificados, é de suma importância que a empresa consiga encontrar e contratar o melhor profissional para ocupar a vaga disponível com maior precisão possível. Dessa forma, cabe à empresa a correta aplicação de um processo seletivo realizando os procedimentos de recrutamento e seleção mais adequados ao cargo para evitar a perda de tempo e dinheiro. Para França (2010), o recrutamento e a seleção são processos que integram a rotina de preenchimento de vagas em aberto e deve estar alinhado à estratégia de negócios da empresa, e ainda para França (2010, p.30) o recrutamento é “um processo de procurar empregados” e que o “recrutamento dá subsídios para o processo de seleção”, assim, nota-se que um processo depende do outro, se não for realizado um bom recrutamento, não será possível a realização de uma seleção eficaz, uma vez que a empresa não terá candidatos suficientemente capacitados para preencher a vaga. O objetivo deste trabalho foi identificar as teorias de recrutamento e seleção, ou seja, quais são e como funcionam cada uma das etapas que englobam esses processos e compará-las com as formas que a empresa em estudo está realizando os procedimentos objetivando encontrar melhorias. Foi realizado um estudo bibliográfico para levantamento das teorias de recrutamento e seleção para embasar a análise de um estudo sobre a situação de como esses procedimentos estão sendo utilizados em uma empresa de terceirização de mão de obra de limpeza, jardinagem e portaria. Após a aplicação da pesquisa aos funcionários da empresa objeto de estudo desta, foi possível perceber falha nos procedimentos aplicados e as consequências geradas pela sua má utilização, bem como sua colaboração para a criação de uma alta rotatividade que prejudica o desenvolvimento dos trabalhos na empresa. Os funcionários responsáveis pelos processos mostraram que conhecem todas as ferramentas a serem utilizadas nos processos, porém, foi possível perceber também que existe uma barreira quanto à administração geral da empresa em relação às novas ideias que o departamento de recursos humanos tenta implantar para aperfeiçoar os processos, e a empresa mostrou-se muito resistente às práticas que podem melhorar os procedimentos. Como melhoria, a empresa deveria abrir mais o leque de novas ideias, pois os funcionários que compõem o departamento de recursos humanos mostraram-se competentes e ter conhecimento sobre as práticas utilizadas e quais podem ser melhoradas, mas são barrados pelo motivo de que a empresa acha que é um gasto investir nesse assunto. A empresa deveria também, investir em algum tipo de treinamento para os supervisores, pois os mesmos se mostraram despreparados para a contratação de novos contratados.