

A UTILIZAÇÃO DAS FERRAMENTAS DE COMUNICAÇÃO PARA O RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL E A IMPORTÂNCIA DO CONTEÚDO DO CARGO, NO CONTEXTO DA ECONOMIA CIRCULAR: UM ESTUDO DE CASO.¹

**Nayara Gonçalves Pedro²
Stefânia Aparecida Belute Queiroz³**

RESUMO

O recrutamento tem a função de desenvolver estratégias de atração e engajamento de talentos. Desta forma, investe em divulgações baseadas nos valores da organização para identificar se os candidatos estão em harmonia com a cultura organizacional da empresa e de acordo com sua capacitação, como podem contribuir com o desenvolvimento da organização. O objetivo foi analisar a importância e os benefícios da utilização das ferramentas de comunicação para o recrutamento, seleção e o conteúdo do cargo em uma empresa do setor de saúde localizada no interior de Minas Gerais. Para tanto, os objetivos específicos foram: estudar os conceitos das ferramentas de recrutamento e seleção, assim como o conteúdo do cargo e economia circular; identificar na empresa quais ferramentas são utilizadas para divulgação das vagas de trabalho e entender como é feita a seleção de pessoas para um cargo específico, no caso, o cargo de gestor de resíduos. O estudo tem uma abordagem qualitativa, foi desenvolvido por meio de uma pesquisa descritiva-exploratória, o método utilizado foi o estudo de caso e foi utilizada a entrevista semiestruturada para a coleta de dados. Foi possível concluir por meio dos dados levantados que com a utilização de ferramentas adequadas é possível fazer a contratação do perfil adequado para o cargo com as especificidades necessárias para o desenvolvimento da organização no contexto em que está inserida.

Palavras-chave: Recrutamento e Seleção; Recursos Humanos; Economia Circular.

1 INTRODUÇÃO

Na atualidade, a mão-de-obra qualificada está cada vez mais escassa, em especial, no caso de cargos técnicos, em razão da globalização, do aquecimento da economia e a consequente expansão da empregabilidade (CHIAVENATO, 2008).

O recrutamento procura identificar os pretendentes conforme a sua competência para ocupar as funções de acordo com a Instituição, segundo Chiavenato (2008) o recrutamento (externo ou interno) é o conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. E a seleção busca, dentre os vários candidatos recrutados, aqueles que são mais adequados aos cargos existentes na organização, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do

¹ Artigo submetido em 17/10/2022, e apresentado à Libertas – Faculdades Integradas, como parte dos requisitos para obtenção do Título de Bacharel em Administração, em 28/11/2022.

² Graduanda em Administração pela Libertas – Faculdades Integradas – E-mail: naaylopes67@gmail.com.

³ Professora-orientadora. Mestre em Engenharia de Produção. Docente na Libertas – Faculdades Integradas – E-mail: stefaniaqueiroz@libertas.edu.br.

pessoal, bem como a eficácia da organização.

Os funcionários qualificados têm um papel importante, na busca pela eficácia da organização para a inovação de produtos e serviços, sistemas produtivos e modelos de negócio, a partir de um novo paradigma de sustentabilidade para gerar crescimento econômico, bem-estar social e restauração ecológica dentro dos limites dos ecossistemas, o que é um dos desafios do século XXI (LEITÃO, 2015).

Um novo paradigma de sustentabilidade tem sido campo de pesquisa fundamentado na economia circular, de acordo com Leontief (2007), conceitualmente, a definição do processo circular é apresentado como uma cadeia das relações de produção dentro de um sistema de processo circular (ABDALLA; SAMPAIO, 2018). A Economia Circular simboliza essa importante alteração para as instituições, uma vez que impõe a forma de repensar não apenas sua empresa mais sim na eficiência energética em um todo, diante disso Braungart e McDonough (2002), ressaltam que esta abordagem tem como meta possibilitar que sistemas industriais operem mimicamente conforme o ciclo biológico da natureza (fluxo cíclico), diminuindo a procura por matérias primas, o consumo de energia e a produção de resíduos, logo, a degradação ambiental, promovendo simultaneamente a eficiência econômica (LEITÃO, 2015).

Este novo paradigma de sustentabilidade estimula novas práticas de gestão e descortina novas oportunidades adicionando valor à organização e aos clientes, em harmonia com o meio ambiente (LEITÃO, 2015). Implica, portanto, uma visão sistêmica focada na integração equilibrada do sistema econômico, social e ambiental, e dos aspectos institucionais relacionados com o conceito muito atual de “boa governação”, portanto, encontrar o perfil adequado para o cargo disponível é um desafio para as organizações.

Com base no exposto, surgiu o seguinte problema de pesquisa: Qual a importância e os benefícios das ferramentas de comunicação utilizadas no recrutamento e seleção, no contexto da economia circular, em uma empresa da área da saúde, situada no interior de Minas Gerais? Para responder o problema de pesquisa foi definido o seguinte objetivo geral: verificar a importância e os benefícios gerados por meio das ferramentas de comunicação utilizadas para o recrutamento e seleção pela empresa atuante na área da saúde. Para alcançar o objetivo geral foram definidos os seguintes objetivos específicos: (1) identificar na empresa quais são as ferramentas utilizadas para divulgação de postos de trabalho; (2) verificar qual a importância da utilização dessas ferramentas para a empresa; (3) levantar quais os benefícios gerados por meio da utilização dessas ferramentas no recrutamento e seleção e por fim (4) entender como impactam no conteúdo do cargo e na realização das atividades desenvolvidas pelos colaboradores.

Este estudo justifica-se para entender sobre quais são as etapas de Recrutamento e Seleção, conseqüentemente identificar quais setores tem a necessidade de uma nova contratação, deste modo buscar o profissional ideal para o cargo em específico. A economia circular está integrada no caso visto que a pessoa selecionada necessita de ter o perfil adequado com os requisitos de conhecimento sobre a área a ponto de agregar ao meio ambiente e a instituição, pois então se não for um profissional especializado o mesmo irá prejudicá-la. De acordo com França e Arellano (2002) certifica que o processo inicial do recrutamento é quando a empresa entrever a necessidade de uma contratação para o setor, dessa forma tendo que elaborar um método para a procura de pessoas para a empresa. Silva e Hanriot (2013), acrescenta que logo após o recrutamento, é realizado o processo de seleção, neste processo a organização verifica quais são os candidatos potenciais para a vaga proposta, com a comparação entre perfis dos candidatos e as exigências do cargo ou função,

o ideal é que o perfil e a função se ajustem. Para o cargo da Economia Circular Vier (et al. 2021) ressalta-se que a Economia Circular deve estar nos objetivos da empresa e ser difundida entre os funcionários, desde o processo de recrutamento e seleção, por meio da busca de profissionais que estejam engajados com tal propósito.

O estudo teve uma abordagem qualitativa, tratou-se de uma pesquisa descritiva-exploratória, realizada por meio de estudo de caso, utilizando a entrevista semiestrutura para a coleta dos dados.

Este artigo foi composto inicialmente por um breve resumo do estudo, seguido da Introdução, na seção 1. Em seguida, na seção 2, apresenta-se o Referencial teórico, com os principais conceitos relacionados ao tema do estudo. Na seção 3, estão descritos os Procedimentos Metodológicos utilizados para a realização da pesquisa. Na seção 4, são apresentados os principais resultados da pesquisa. Na seção 5 são feitas as considerações finais por fim, são apresentadas as referências bibliográficas utilizadas para a elaboração do artigo.

2 REFERENCIAL TEORICO

2.1 Recrutamento e Seleção

O processo inicial do recrutamento é quando a empresa entrever a necessidade de uma contratação para estipulado setor, dessa forma tendo que elaborar um método para a procura de pessoas para a empresa, o recrutamento trata-se de um processo que visa a procura de empregados, buscando estimulá-los e encorajá-los a se candidatar a vagas de determinada organização. Existem três tipos de recrutamento, o interno, o externo e o misto. O recrutamento interno é quando abre vagas dentro da própria instituição, afim de que haja o interesse do funcionário para o mesmo ter a chance de se candidatar, gerando algumas vantagens para empresa como menor custo direto, demonstração e valorização do pessoal que a compõe, conforme Chiavenato (1999) acrescenta que agrega melhor aproveitamento do potencial humano da organização, incentivo à permanência dos funcionários e fidelidade a organização, adequação a situações de estabilidade e pouca mudança ambiental e ausência de necessidade de socialização organizacional de novos membros (FRANÇA; ARELLANO, 2002).

Já o recrutamento externo visa contratar pessoas que não possui vínculos com a organização, realizando a busca no mercado de trabalho ou em fontes específicas, e assim obtendo vantagens tais como: novas personalidades e talentos, inovação da composição das equipes de trabalho entre outras, Chiavenato (2004) conclui que o recrutamento externo incide sobre os candidatos vindo de fora, candidatos que são atraídos com as técnicas de recrutamento. Refere-se à atração de pessoas estranhas, as quais temos a opção de levantamento de perfil e a possibilidade de escolher candidatos que mais atendem as expectativas da vaga e que traga novas experiências a empresa (CORADINI; MURIM, 2009).

No recrutamento misto as vagas são divididas entre o recrutamento externo e o interno, assim cria oportunidade para ambos, Chiavenato (2004) constatou que os dois tipos de recrutamento se completam e que as organizações nunca utilizam apenas um, observando que as mesmas dão preferência ao recrutamento misto, pois abrange fontes internas e externas de recursos humanos (SILVA; HANRIOT, 2013).

Logo após o recrutamento, é realizado o processo de seleção, neste processo a organização verifica quais são os candidatos potenciais para a vaga proposta, com a

comparação entre perfis dos candidatos e as exigências do cargo ou função, o ideal é que o perfil e a função se ajustem. Assim, é necessária uma escolha da pessoa certa para o cargo certo, ou seja, entre candidatos recrutados aqueles mais adequados aos cargos existentes na empresa, visando manter ou aumentar a eficiência e desempenho do pessoal (SILVA E HANRIOT 2013).

O processo de seleção acontece em etapas. Inicialmente, na primeira etapa é realizada a entrevista, a qual é feita por profissionais com maior conhecimento na área, atualmente a maioria das empresas seguem essa metodologia, conforme Chiavenato (2004) “é a técnica mais amplamente utilizada nas grandes, médias e pequenas empresas. Embora careça de base científica e situe-se como a técnica mais subjetiva e imprecisa de seleção, a entrevista pessoal é aquela que mais influencia a decisão final a respeito dos candidatos” (BAYLÃO; ROCHA 2014).

Na segunda etapa podem ser feitas através de provas ou testes de conhecimento ou de capacidade, que podem ser gerais ou específicas que servem para verificar o nível de conhecimento ou até mesmo entender o universo do candidato e sua atitude pessoal/profissional (CHIAVENATO, 2004; BAYLÃO; ROCHA 2014).

A terceira etapa são os testes psicológicos que são feitos para avaliar o comportamento do requerente, sua inteligência, sua estabilidade emocional diante das situações dentro de uma organização, os testes psicológicos como provas ou verificações sistematizadas no sentido de medir (ou avaliar) um atributo qualquer: uma aptidão (a inteligência, por exemplo), uma atitude, o campo de interesses, a estabilidade emocional ou traços de personalidade (a dominância, a agressividade, a Intro ou extroversão). Porém tem que ter um determinado cuidado nos testes aplicados pois na escolha dos testes psicológicos deve se observar se oferecem condições de sensibilidade, ou seja, se são adequados a idade, escolaridade e ao grupo social, econômico ou profissional daqueles que vão ser examinados, se apresentam condições satisfatórias de validade, demonstrando suficiente evidência científica de que medem aquilo que se propõem medir, se são precisos, ou seja, coerentes entre si e constantes na medida (FRANÇA; ARELLANO, 2002).

A quarta etapa são os testes de simulação ou vivências, que podem ser aplicadas de forma individual ou em grupos, lembrando que tem que ser um profissional adequado para caso de descontrolo das simulações o mesmo esteja presente para evitar conflitos ou desconfortos emocionais, podem ser distinguidas em provas situacionais, dinâmica de grupo ou psicodrama,

Janini (2009) acrescenta que “não há como prever qual tipo de dinâmica será aplicado em determinada empresa”, assim ficando a critério da instituição (BAYLÃO; ROCHA 2014).

Concluindo com a etapa de avaliação de saúde, onde o médico tem a função de avaliar se as condições de saúde do candidato estão aptas para o trabalho situado em questão. (FRANÇA; ARELLANO, 2002).

2.1.1 Ferramentas de comunicação no recrutamento

As empresas têm a necessidade da comunicação para troca de conhecimentos com os seus funcionários para poder gerar máximos efeitos, que por meio dos processos comunicativos, são criadas as bases de entendimento que permitem às pessoas interagirem como grupos organizados, visando alcançar objetivos pré-determinados (OLIVEIRA, 2015).

Na atualidade encontra-se diversas formas de comunicação para o recrutamento, por exemplo, a propaganda, meio pelo qual as mensagens chegam em determinado público, sendo assim apresentando os conteúdos de relevância para a instituição. A publicidade é uma

forma impessoal de comunicação, que pode ser definida como um conjunto de atividades – como a utilização de meios de comunicação de massa – através das quais determinadas mensagens são transmitidas a um público-alvo, com o propósito explícito de informar, motivar e persuadir este público a adotar serviços ou ideias, sob o patrocínio de determinada organização (FRANÇA; ARELLANO, 2002).

Além disso existem inúmeros mecanismos de publicidade, para ficar próximo ao público, existem vários meios disponíveis de realizar a comunicação dos serviços e produtos. Esses meios são conhecidos como: revistas, TV, jornais, mala direta e Internet. As frequentes exposições na mídia tornam os anúncios e suas marcas cada vez mais conhecidas (FRANÇA; ARELLANO, 2002).

Encontra-se vários delineamentos para as comunicações no recrutamento que são notáveis e mais acessível ao público, o folheto ou panfleto é um dos mais importantes e mais difundidos meios de divulgação de uma ideia ou marca. É feito de papel e de fácil manuseio. Por seu baixo custo é muito utilizado para atingir grandes públicos em pouco tempo (FRANÇA; ARELLANO, 2002).

Por esse motivo o fato dos panfletos serem de baixo custo fica mais acessível para a empresa, e de fácil aproximação a qualquer público tornando-se mais atingível, os panfletos visam apresentar, numa circulação rápida, de mão em mão, impressos ou fotocopiados, ideias, opiniões ou informações sobre diversos assuntos, como um evento, um promocional de vendas, orientação, ajuda num determinado local, ou ainda a exposição de qualquer tipo de produção artística ou política, entre outros (FRANÇA; ARELLANO, 2002).

Tem-se como complemento o telemarketing receptivo que os pedidos são mais apelativos, de forma que entre em contato de imediato com a determinada instituição para estes que demonstram interesses dessa maneira, toda a ação de atração do *telemarketing* receptivo está diretamente ligada à divulgação através da mídia de massa e dirigida, no rádio, na TV, jornal, revista, mala direta, anúncios em listas telefônicas classificadas, guias diversos, anuários especializados. Os apelos sempre são “mais informações ligue para...”. Ou “para participar, ligue para...”. Ou ainda, “ligue agora mesmo para ...” (FRANÇA; ARELLANO, 2002).

Na atualidade há uma tecnologia bem extensa no qual pode-se recolher várias vantagens para a instituição, podendo assim constatar que, um pequeno número de pessoas ainda não dispõe deste modelo de acesso, ao qual é uma ferramenta de comunicação importante nos tempos de hoje, considerando a globalização, a internet, na contemporaneidade, assume um importante papel no cotidiano das pessoas, pois as redes sociais têm possibilitado chegar mais facilmente a um contato e identificar possíveis candidatos (virtualmente) que talvez, não responderiam a um anúncio de emprego tradicional. Com isso, o processo de busca de profissionais tornar-se mais rápido e as etapas seguintes de um processo seletivo são cumpridas em um menor espaço de tempo e menores custos (SILVA 2018).

Há alguns sites relacionados ao vigente evento, o LinkedIn é feito para fins de caráter trabalhista e outros conjuntos de páginas da internet que ajudam a saber mais sobre o comportamento do candidato (SILVA 2018).

As análises das redes, o LinkedIn é facilmente associado a gama de informações voltadas ao perfil profissional dos candidatos, permitindo que as agências os selecionem com base nas suas formações profissionais. Já o Facebook e o Twitter (sites de relacionamentos pessoais) são utilizados para respaldar informações pessoais prestadas durante o processo

seletivo e permitem às agências conhecer as reais características do candidato em seu convívio social postadas em seu perfil na internet (SILVA 2018).

Percebe-se que os dois tendem a ficar interligados para melhor complemento dos benefícios de comunicação do recrutamento assim, sendo mais veloz e eficaz. O recrutamento eletrônico é mais do que apenas tecnologia, pois o sistema de recrutamento torna-se capaz de atrair o melhor candidato, o processo de seleção é baseado em critérios sólidos e legítimos, e o processo de rastreamento deve ser capaz de se integrar com os sistemas já existentes. O recrutamento eletrônico não deve substituir o recrutamento tradicional, mas deve ser implementado em conjunto e em combinação com outras técnicas. As brechas do recrutamento eletrônico podem ser cobertas pelos métodos tradicionais e o processo de recrutamento será mais rápido, global, devido ao recrutamento eletrônico (CHAVES, 2019).

De posse dessas ferramentas a empresa precisa saber exatamente o que está à procura, pois esse conhecimento será necessário para realmente chegar no objetivo, conforme Chiavenato (1999) é de suma importância que a empresa tenha sua análise e descrição de cargos para conhecer as características, habilidades, aptidões e conhecimentos que precisam ter os ocupantes, para melhor encontrar o candidato com o perfil adequado para o cargo a ser ocupado e que contribuirá com o desenvolvimento da empresa, no contexto que está inserida.

2.1.1.1 Conteúdo do cargo e Economia Circular

Adotar um sistema econômico circular exige das empresas mudanças profundas, o que impacta nas decisões dos gestores e também na cultura organizacional. A cultura organizacional e a resistência dos gestores às mudanças são barreiras significativas, uma vez que toda mudança depende de uma tomada de decisão e uma estrutura organizacional interna que apoie as iniciativas (VIER et al. 2021).

A resistência dos gestores pode ser decorrente do medo do desconhecido, principalmente porque a transição envolve riscos em função das mudanças estruturais, de processo e na relação com os clientes e fornecedores.

Ressalta-se que a Economia Circular deve estar nos objetivos da empresa e ser difundida entre os funcionários (VIER et al. 2021) desde o processo de recrutamento e seleção, por meio da busca de profissionais que estejam engajados com tal propósito.

Todo processo de mudança, é ocasionado um visível desconforto entre os colaboradores, todavia apresentando a importância da economia circular e os benefícios para a sociedade e organização fica menos descomplicado e fácil de modelar pois envolve aspectos importantes para ambos.

A Economia Circular é um modelo que permite repensar as práticas econômicas da sociedade atual, inclui-se num quadro de desenvolvimento sustentável baseado no princípio de “fechar o ciclo de vida” dos produtos, permitindo a redução no consumo de matérias-primas, energia e água. Promove o desenvolvimento de novas relações entre as empresas, que passam a ser simultaneamente consumidoras e fornecedoras de materiais que são reincorporados no ciclo produtivo. A EC assenta, portanto, num modelo que otimiza o fluxo de bens, maximizando o aproveitamento dos recursos naturais e minimizando a produção de resíduos. (LEITÃO, 2015).

Desse modo, o que se pode concluir da literatura é que a origem do conceito de Economia Circular não é uma evolução conceitual a origem do conceito está ligada a diferentes escolas de pensamento, que juntas, formam o atual conceito de Economia Circular. Entre essas escolas, os autores citam o design regenerativo, a ecologia industrial, a

biomimética, a própria economia de performance e o cradle to cradle (do berço ao berço) (LEITÃO, 2015).

A implantação da Economia Circular envolve três aspectos importantes: a redução do impacto ambiental, os benefícios econômicos e a solução para amenizar a escassez de recursos naturais. Observando o cenário, a EC é um ciclo de vida, onde tem o começo meio e fim do processo, que vai desde a matéria prima até o descarte/aproveitamento de matérias. Os itens que tem proveito, são considerados de forma viciosas, visto que irão ser reusáveis até o final da vida útil, os produtos são desenvolvidos para que ao final do primeiro ciclo, eles possam ser utilizados como matéria prima para um novo produto, iniciando um novo ciclo. Deste modo, os recursos naturais, hora limitados, são reaproveitados, agregando valor econômico, e diminuindo a necessidade de extração dos recursos na natureza (LEITÃO, 2015).

Portanto, cada empregado tem que ter a capacidade de conhecimento na área para a segmentação correta dos resíduos para que o descarte seja de forma correta, compreendendo

que o descarte incorreto de um produto reutilizado interrompe a sua vida útil deste modo cada um dos envolvidos no ciclo de vida dos produtos, pois se um deles não adotar o modelo circular, este produto encerra o seu ciclo, tornando-se apenas resíduo descartado (LEITÃO, 2015).

3 METODOLOGIA

A pesquisa tem uma abordagem qualitativa, visto que a pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização etc. Os pesquisadores que adoram a abordagem qualitativa optam-se ao pressuposto que defende um modelo único de pesquisa para todas as ciências, já que as ciências sociais têm suas especificidades, o que pressupõe uma metodologia própria. Assim os pesquisadores qualitativos recusam o modelo positivista aplicado ao estudo da vida social, uma vez que o pesquisador não pode fazer julgamentos nem permitir que seus preconceitos e crenças contaminem a pesquisa (GOLDENBERG, 1997; GERHARDT; SILVEIRA, 2012).

Trata-se de uma pesquisa descritiva-exploratória, conforme Triviños (1987) a pesquisa descritiva exige do investigador uma série de informações sobre o que deseja pesquisar. Esse tipo de estudo pretende descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade. De acordo com Gil (2007) a pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses (GERHARDT; SILVEIRA, 2012).

O método utilizado foi o estudo de caso. De acordo com Fonseca (2002) um estudo de caso pode ser caracterizado como um estudo de uma entidade bem definida como um programa, uma instituição, um sistema educativo, uma pessoa, ou uma unidade social. Visa conhecer em profundidade o como e o porquê de uma determinada situação que se supõe ser única em muitos aspectos, procurando descobrir o que há nela de mais essencial e característico. O pesquisador não pretende intervir sobre o objeto a ser estudado, mas revelá-lo tal como ele o percebe. O estudo de caso pode decorrer de acordo com uma perspectiva interpretativa, que procura compreender como é o mundo do ponto de vista dos participantes, ou uma perspectiva pragmática, que visa simplesmente apresentar uma perspectiva global, tanto quanto possível completa e coerente, do objeto de estudo do ponto de vista do investigador (GERHARDT; SILVEIRA, 2012).

A pesquisa foi realizada em uma empresa atuante na área da saúde situada no interior

de Minas Gerais, com mais de 800 funcionários.

A coleta de dados foi feita por meio da entrevista com roteiro semi-estruturado com a gestora de recursos humanos e o gestor de resíduos no período de Abril a Maio de 2022.

4 RESULTADOS

O estudo foi realizado em uma empresa que atua na área da saúde com mais de 800 colaboradores diretos e indiretos situada no interior de Minas Gerais.

Foi realizada uma entrevista semiestruturada com a colaboradora que atua no setor de Recursos Humanos responsável pelo processo de recrutamento e seleção de pessoal.

Por meio do estudo realizado foi possível verificar a importância e os benefícios gerados por meio das ferramentas de comunicação utilizadas para o recrutamento e seleção pela empresa.

De acordo com a entrevista realizada percebeu-se que o processo de Recrutamento e Seleção é divulgado nos meios digitais da empresa como: Facebook, Instagram e LinkedIn. Conforme Silva (2018) as redes como LinkedIn, Facebook e Twitter gera uma gama de informações voltadas ao perfil profissional dos candidatos.

Conforme a respondente a importância de cada técnica utilizada para o recrutamento e seleção é o resultado de uma seleção correta, uma vez que seleciona o candidato certo para a vaga ofertada, pois podem atrair o candidato ideal e oferecer maior precisão no processo já que cada técnica é utilizada para avaliar diversas características do candidato e principalmente a característica que a vaga exige. Sendo assim o erro na hora da escolha pelo candidato correto é menor. Diante de Silva e Hanriot (2013), logo após o recrutamento, é realizado o processo de seleção, neste processo a organização verifica quais são os candidatos potenciais para a vaga proposta, com a comparação entre perfis dos candidatos e as exigências do cargo ou função, o ideal é que o perfil e a função se ajustem. Assim, é necessária uma escolha da pessoa certa para o cargo certo, ou seja, entre candidatos recrutados aqueles mais adequados aos cargos existentes na empresa, visando manter ou aumentar a eficiência e desempenho do pessoal.

Cada processo seletivo exige uma característica específica, pois a instituição contém diversas áreas de diferentes seguimentos. Um dos requisitos que mais é utilizado na hora da seleção de currículos e na entrevista é a ‘EXPERIÊNCIA’ e também no decorrer da entrevista é muito importante saber avaliar o perfil do candidato. Porém, cada vaga exige uma característica específica, podendo ser a experiência, curso superior, facilidade com tecnologia, entre outras. Sendo assim, são agregados testes de perfil realizados via internet, dinâmicas e também testes rápidos no momento da entrevista. Segundo Chiavenato (1999) é de suma importância que a empresa tenha sua análise e descrição de cargos para conhecer as características, habilidades, aptidões e conhecimentos que precisam ter os ocupantes, para melhor encontrar o candidato com o perfil adequado para o cargo a ser ocupado e que contribuirá com o desenvolvimento da empresa, no contexto que está inserida. Janini (2009) acrescenta que “não há como prever qual tipo de dinâmica será aplicado em determinada empresa”, assim ficando a critério da instituição (BAYLÃO; ROCHA 2014).

No caso do cargo de gestor de resíduos, por exemplo, é necessário ter conhecimento e experiência sobre o descarte correto dos resíduos sólidos, de elaboração do Sistema de Manifesto de transporte de Resíduos (MTR), experiência em elaboração de planilhas, conhecimento no Plano de Gerenciamento de Resíduos do Serviço de Saúde (PGRSS), entre outros. Pois é necessário fazer a organização das coletas diárias dos resíduos, nos expurgos dentro dos setores da empresa e da separação por tipos de resíduos coletados para o seu controle. De acordo com Leitão (2015), cada empregado tem que ter a capacidade de

conhecimento na área para a segmentação correta dos resíduos para que o descarte seja de forma correta, compreendendo que o descarte incorreto de um produto reutilizado interrompe a sua vida útil deste modo cada um dos envolvidos no ciclo de vida dos produtos, pois se um deles não adotar o modelo circular, este produto encerra o seu ciclo, tornando-se apenas resíduo descartado.

Levantou-se que os benefícios gerados por meio das ferramentas de recrutamento e seleção utilizadas são: menor rotatividade e melhor desempenho da equipe, uma vez que, o candidato selecionado entrega os resultados do que lhe foi designado ou seja tem-se uma atividade eficiente.

Conforme as ferramentas utilizadas pela empresa, percebeu-se que o impacto do conteúdo do cargo para a realização das atividades é positivo.

No caso do gestor de resíduos o cargo possui as atividades como: Emissão do MTR

– Manifesto de Transporte de Resíduos; Elaboração das planilhas de controle – Infectantes e Recicláveis; Fechamento mensal da geração dos resíduos; Responsabilidade da elaboração do PGRSS e Elaboração da Escala Mensal dos colaboradores.

Para a realização das atividades é feito um treinamento na primeira semana de trabalho com os próprios colaboradores do setor.

Visto que quando são utilizadas as ferramentas adequadas no processo de recrutamento e seleção, admite-se o funcionário certo de acordo com o cargo exigido, no caso do gestor de resíduos o impacto é extremamente importante, pois é necessário administrar os descartes corretos dos resíduos gerados a fim de evitar problemas futuros com os órgãos ambientais e corrigir os possíveis erros. Para alcançar um melhor desempenho organizacional é necessário um coordenador atuante pois a quantidade de resíduos gerados é considerável.

O profissional responsável pelo cargo de resíduos deve demonstrar segurança no que faz. O desafio é dominar e administrar e ser inovador nas tarefas desenvolvidas. Sempre buscando um resultado de melhora para instituição e assim tem-se a organização das tarefas de forma eficiente e a minimização dos impactos ambientais causados.

Por fim ressalta-se que a Economia Circular deve estar nos objetivos da empresa e ser difundida entre os funcionários (VIER et al. 2021) desde o processo de recrutamento e seleção, por meio da busca de profissionais que estejam engajados com tal propósito.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio do estudo realizado foi possível responder o problema de pesquisa, uma vez que as ferramentas de recrutamento e seleção são fundamentais na escolha do perfil adequado para a vaga ofertada.

Sendo assim este estudo alcançou o objetivo, pois verificou-se que o conteúdo do cargo e as atividades realizadas impactam na organização e conseqüentemente no ambiente que está inserida.

Este estudo tem limitações, uma vez que foi realizado o estudo em uma única empresa, no entanto sugere-se para pesquisas futuras que outros setores sejam estudados.

REFERÊNCIAS

ABDALLA, F. A.; SAMPAIO, A. C. F. Os novos princípios e conceitos inovadores da

economia circular. Entorno Geográfico, 2018. Disponível em: <https://entornogeografico.univalle.edu.co/index.php>. Acesso em: fev. 2022.

BAYLÃO, A. L. da S.; ROCHA A. P. de S. A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoal na organização empresarial. In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320178.pdf>. Acesso em: fev. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração nos novos tempos. Campus: 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. Comportamento Organizacional. Pioneira Learning, Tomson:2004.

CHIAVENATO, Idalberto. Escolha seu futuro. Saraiva: 2008.

CORADINI, J. R.; MURINI, L. T. Recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa. Ciências Sociais Aplicadas, S. Maria, v. 5, n. 1, p. 55-78, 2009. Disponível em: [file:///C:/Users/Virtual/Downloads/Recrutamento%20e%20sele%C3%A7%C3%A3o%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Virtual/Downloads/Recrutamento%20e%20sele%C3%A7%C3%A3o%20(3).pdf). Acesso em: Abril, 2022.

CHAVES C. M. L.; LUFTS M. C. M. S. utilização de tecnologias da informação e comunicação em processos de recrutamento e seleção organizacional: um estudo com consultorias de gestão de pessoas situadas em Sergipe. Revista de Administração Unimep, v.18,n.4,2020. Disponível em: <http://www.raunimep.com.br/ojs/index.php/rau/article/view/1690>. Acesso em: fev. 2022.

FRANÇA A. C. L.; ARELLANO E. B. Os processos de Recrutamento e Seleção. As pessoas na organização. 2002. São Paulo: Editora Gente, 2002. Disponível em: [file:///C:/Users/Virtual/Downloads/Processo%20de%20Recrutamento%20e%20Sele%C3%A7%C3%A3o_Limongi-Fran%C3%A7a_Arellano%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Virtual/Downloads/Processo%20de%20Recrutamento%20e%20Sele%C3%A7%C3%A3o_Limongi-Fran%C3%A7a_Arellano%20(2).pdf). Acesso em: Abril, 2002.

LEITÃO A. ECONOMIA CIRCULAR: UMA NOVA FILOSOFIA DE GESTÃO PARA O SÉC. XXI, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/21110>. Acesso em: fev. 2022.

OLIVEIRA, R. B. Comunicação organizacional integrada na universidade de Brasília: um estudo de caso. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/19418?locale=en>. Acesso em: fev. 2022.

SILVA A. C. P.; ALBUQUERQUE J. da S. AS REDES SOCIAIS COMO FERRAMENTA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO, v.1, Nov, Dez, 2018. Disponível em: <https://www.cognitionis.inf.br/index.php/businessjournal/article/view/CBPC2674-6433.2019.001.0002>. <https://www.cognitionis.inf.br/index.php/businessjournal/article/view/CBPC2674-6433.2019.001.0002>. Acesso em: fev. 2022.

VIER M. B. et al.. Reflexões sobre a economia circular. Revista do Desenvolvimento Regional, v.18, out/dez 2021. Disponível em: <https://seer.faccat.br/index.php/coloquio/article/view/2206>. Acesso em: fev. 2022.