

## **RECRUTAMENTO E SELEÇÃO E SUA IMPORTÂNCIA PARA A ORGANIZAÇÃO**

Amanda Tainara De Andrade

Jéssica da Silva Frigeira

Kelly de Souza Silva

Thalita Raiane Silvério

**Resumo:** O trabalho aborda o processo de recrutamento e seleção e sua importância nas organizações, com foco nos jovens que ingressam no mercado de trabalho. A eficiência dessas práticas é essencial para garantir a qualidade no desenvolvimento, impactando diretamente a produtividade, inovação e retenção de talentos. O objetivo é analisar as vantagens competitivas proporcionadas pela formação técnica e a eficácia das habilidades práticas no recrutamento de candidatos mais qualificados. A pesquisa foi realizada por meio de um questionário aplicado a alunos de uma escola técnica e análise de dados estatísticos, destacando a relevância da formação técnica para a empregabilidade. O estudo também explora a percepção das empresas sobre a contratação de jovens com formação técnica, revelando que, apesar de serem considerados um diferencial, muitos ainda enfrentam desafios na inserção ao mercado de trabalho. A pesquisa sugere que a educação técnica oferece boas oportunidades, tanto na obtenção do primeiro emprego quanto na ascensão profissional, embora a experiência e as habilidades sócio emocionais continuem sendo fatores decisivos para a contratação.

**Palavras-Chave:** Recrutamento, Seleção, Formação Técnica, Mercado de Trabalho.

**Abstract:** *The paper addresses the recruitment and selection process and its importance in organizations, with a focus on young people entering the job market. The efficiency of these practices is essential to ensure quality development, directly impacting productivity, innovation, and talent retention. The objective is to analyze the competitive advantages provided by technical education and the effectiveness of practical skills in recruiting more qualified candidates. The research was conducted through a questionnaire applied to students from a technical school and statistical data analysis, highlighting the relevance of technical education for employability. The study also explores companies' perceptions of hiring young people with technical education,*

*revealing that, despite being considered an asset, many still face challenges in entering the job market. The research suggests that technical education offers good opportunities, both for obtaining the first job and for career advancement, although experience and socio-emotional skills remain decisive factors for hiring.*

**Keywords:** Recruitment, Selection, Technical Education, Job Market.

## 1 INTRODUÇÃO

O recrutamento e a seleção de pessoal são processos fundamentais para o sucesso de qualquer organização, pois são responsáveis por garantir que a empresa atraia e escolha os talentos mais adequados para suas necessidades. Esses processos impactam diretamente a qualidade do capital humano, a produtividade, a inovação e a retenção de talentos dentro da organização.

Segundo Chiavenato (2014), o recrutamento e a seleção são "ferramentas essenciais para a construção de uma força de trabalho qualificada e alinhada com os objetivos da organização" (p. 23). O recrutamento é a etapa inicial, que visa atrair um número suficiente de candidatos qualificados para o cargo. A seleção, por sua vez, é o processo de escolher o candidato mais adequado entre os recrutados, baseando-se em critérios específicos que atendem às demandas da posição e da empresa (CHIAVENATO, 2014).

A importância desses processos pode ser compreendida através de seu impacto na eficiência organizacional. Estudos apontam que uma contratação inadequada pode levar a custos elevados, baixa moral dos funcionários e perda de tempo e recursos (GOMES, 2017). Gomes (2017) ressalta que "a seleção de pessoas adequadas pode levar a um aumento significativo na produtividade e na qualidade do trabalho, além de contribuir para a formação de um ambiente organizacional positivo" (p. 45).

Além disso, recrutamento e seleção eficazes são cruciais para a adaptação da organização às mudanças do mercado e às necessidades emergentes. De acordo

com Dessler (2020), "um processo de recrutamento e seleção bem estruturado não só atende às necessidades atuais da empresa, mas também permite que a organização se prepare para desafios futuros, garantindo a continuidade e o crescimento sustentável" (p. 12).

Em resumo, o recrutamento e a seleção são processos estratégicos que impactam diretamente o sucesso organizacional. A eficácia desses processos contribui para a formação de uma equipe de alta performance, alinhada com os objetivos e valores da empresa, e é essencial para alcançar vantagens competitivas no mercado.

O projeto aborda o processo de recrutamento e seleção, elementos cruciais dentro das organizações. Esse tema é especialmente relevante para os jovens que estão ingressando no mercado de trabalho, uma vez que a eficiência desses processos afeta diretamente a qualidade do capital humano da empresa, impactando a produtividade, a inovação e a retenção de talentos.

Garantir que as organizações contem com profissionais qualificados é essencial para o cumprimento dos objetivos estratégicos e para manter um ambiente de trabalho produtivo e saudável. Nosso objetivo é conscientizar os jovens sobre o funcionamento dos processos de recrutamento e seleção, destacando a importância de saber como se comportar em entrevistas, sejam elas individuais ou coletivas.

Chiavenato (2006) afirma que "o recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização" (p. 165). O recrutamento e a seleção de recursos humanos devem ser considerados como duas fases de um mesmo processo: a introdução de recursos humanos na organização. Enquanto o recrutamento é uma atividade de divulgação e atração, a seleção é uma atividade de filtragem e decisão, caracterizando-se por sua natureza restritiva (CHIAVENATO, 2006, p. 185).

Chiavenato (2006) também destaca que "a seleção deve apoiar-se em algum padrão ou critério, que é extraído com base nas características do cargo a ser preenchido" (p. 190). O tema abordado é relevante, pois o recrutamento e a seleção são

processos conjuntos e extremamente cruciais nas empresas, servindo como porta de entrada para talentos e sendo fundamentais na formação e no destaque da organização no mercado.

## **2 OBJETIVO**

Analisar através de pesquisas qualitativas sobre as vantagens competitivas proporcionada pela formação técnica e a eficácia das habilidades práticas que auxiliam no recrutamento e seleção de candidatos mais qualificados.

## **3 DESENVOLVIMENTO**

Para o desenvolvimento deste artigo, foram utilizadas pesquisas bibliográficas sobre o tema abordado. A coleta de dados foi realizada por meio de uma pesquisa de campo qualitativa, utilizando um questionário de múltipla escolha composto por quatro perguntas. O questionário foi disponibilizado via link e aplicado aos alunos da Escola Técnica Armando Pannunzio.

O processo de recrutamento e seleção é uma fase crítica para qualquer organização, pois é diretamente responsável por assegurar a qualidade do capital humano. Este, por sua vez, impacta aspectos fundamentais como produtividade, inovação e retenção de talentos. Compreender a relevância desse processo é ainda mais importante para jovens que estão ingressando no mercado de trabalho. A forma como esses candidatos se prepara e se comporta durante as entrevistas pode determinar suas futuras oportunidades profissionais.

A partir desse entendimento, o projeto visa conscientizar os alunos e recém-formados das Escolas Técnicas Estaduais (ETECs) sobre a importância dos processos de recrutamento e seleção. Ao analisar os dados do mercado de trabalho, constatamos que, conforme uma pesquisa realizada pelo site G1 (2022), 42% dos currículos recebidos pelas empresas não atendem aos requisitos necessários, sendo, por-

tanto, descartados. Esse dado ressalta a necessidade de construir um currículo adequado, tanto do ponto de vista técnico quanto comportamental, a fim de aumentar as chances de sucesso em um processo seletivo.

Uma pesquisa realizada com o objetivo de entender a percepção das empresas no Brasil sobre a contratação de egressos de escolas técnicas foi promovida pela Fundação Roberto Marinho, Itaú Educação e Trabalho, e Fundação Arymax, com o apoio da consultoria Plano CDE (2022). De acordo com o estudo, 60% das empresas afirmaram que ter feito um curso técnico é um diferencial importante na seleção de jovens funcionários.

Ainda segundo o estudo, 42% das empresas afirmam que os jovens com formação técnica permanecem e evoluem de cargo, e 61% delas têm, pelo menos, um gestor que já ocupou cargo técnico na companhia.

Apesar da perspectiva positiva no mundo do trabalho para os jovens com ensino técnico, a contratação desses profissionais ainda representa um desafio para as empresas. De acordo com a pesquisa da consultoria Plano CDE (2022):

- 40% das empresas consideram a contratação de jovens com ensino médio/técnico difícil (Consultoria Plano CDE, 2022);
- 71% declaram que usam o mesmo tipo de processo seletivo para diferentes níveis de profissionais (ensino médio, técnico, superior) (Consultoria Plano CDE, 2022);
- 52% consideram a experiência na função como a competência mais importante na contratação;
- A falta de qualificações técnicas e de experiência são as principais dificuldades para a contratação de jovens, seguidas por competências socioemocionais aquém do esperado (Consultoria Plano CDE, 2022);
- 45% das empresas preferem “indicações” para a contratação (Consultoria Plano CDE, 2022);
- 22% utilizam sites de vagas (Consultoria Plano CDE, 2022).

Desta forma, a rede de relacionamentos interpessoais se coloca como um relevante meio para obter oportunidades de trabalho para os jovens, o que representa um grande obstáculo para a inserção no mundo do trabalho para aqueles com maior vulnerabilidade social (Consultoria Plano CDE, 2022).

Parte do setor produtivo também se mostra aberto a contribuir com a formação dos jovens:

- 53% das empresas declararam que poderiam oferecer formação prática para alunos de ensino médio ou técnico (Consultoria Plano CDE, 2022);
- 48% disseram que poderiam ajudar com formações ou vagas de estágio ou aprendizagem (Consultoria Plano CDE, 2022);
- 31% participariam da elaboração da parte prática do currículo voltado para a formação do trabalho (Consultoria Plano CDE, 2022);
- 29% participariam da definição de critérios de avaliação das competências dos jovens para o mercado de trabalho (Consultoria Plano CDE, 2022).

Um estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) em 2018 revelou que há um prêmio salarial positivo entre 21,3% e 24,9% para trabalhadores em ocupações técnicas, quando comparado com os demais trabalhadores. Os pesquisadores construíram um painel, abrangendo o período de 2007 a 2018, com base em informações da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e na descrição das ocupações definidas no Catálogo Nacional de Cursos Técnicos (CNCT) do Ministério da Educação (Ipea, 2018).

A transição escola-trabalho é um dos principais desafios para gestores públicos em diversos países, incluindo o Brasil. O ensino técnico e profissionalizante é uma das iniciativas de melhoria nessa transição, pois oferece uma passagem mais suave e direta dos jovens para o mercado de trabalho. Os resultados do estudo “Retorno da Educação Técnica no Brasil: Um Estudo em Painel e Cross-Section entre 2007 e 2018” mostram que há um efeito positivo e significativo em favor dos trabalhadores

em ocupações técnicas. O prêmio salarial entre 21,3% e 24,9% para todos os trabalhadores e entre 5,8% e 7,8% para os jovens de 18 anos indica que a educação técnica oferece, no curto e no longo prazo, boas oportunidades de inserção no mercado de trabalho (Ipea, 2018).

Jovens com ensino técnico têm mais chances de conquistar o primeiro emprego, além de maior possibilidade de ascensão profissional em relação aos que cursaram o ensino médio convencional, conforme a pesquisa “Inclusão Produtiva de Jovens com Ensino Médio e Técnico-Profissional: Experiência de Quem Contrata”. Além de mapear e entender a percepção das empresas sobre a inserção de jovens no mercado formal, o estudo revela que a contratação de pessoas qualificadas na faixa etária de 18 a 27 anos está cada vez mais difícil (Fundação Roberto Marinho, Itaú Educação e Trabalho e Arymax, 2022).

A pesquisa da Fundação Roberto Marinho, Itaú Educação e Trabalho e Arymax (2022) indica que a taxa de empregabilidade de estudantes que cursaram o ensino técnico é de 81,1%, maior em relação aos que possuem o ensino médio (76,8%). A pesquisa ainda aponta que os cargos de nível médio são mais ocupados pelos que têm ensino técnico, com uma taxa de 24,8%, em comparação com os estudantes que cursaram o ensino médio convencional (10,2%). A pesquisa também constata que, no processo de contratação de grandes empresas, o diploma de curso técnico é o principal diferencial na avaliação do currículo para preenchimento de vagas, embora também se leve em conta as habilidades comportamentais.

Com base nesse cenário, decidiu-se desenvolver uma base teórica focada na realidade dos alunos que frequentam ou que já se formaram nas ETECs. Para obter fundamentos sólidos para nossa pesquisa, optou-se por realizar uma pesquisa de campo. Essa pesquisa foi conduzida por meio de um link compartilhado via WhatsApp, onde os participantes, utilizando seus e-mails institucionais, responderam a um questionário simples e objetivo com quatro perguntas. A escolha de restringir o acesso ao

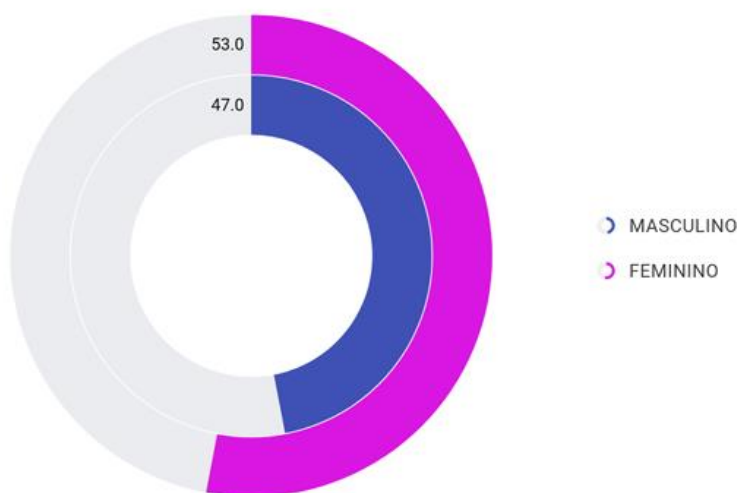
e-mail institucional garantiu a legitimidade e a precisão dos dados coletados, pois apenas alunos ou ex-alunos da instituição puderam participar.

Os resultados obtidos foram analisados minuciosamente e apresentados em forma de gráficos, o que permitiu visualizar de maneira clara e objetiva o perfil dos estudantes e sua situação no mercado de trabalho. Esses dados são fundamentais para a próxima etapa do projeto, que envolve a organização de um evento denominado "Palestra de Recrutamento e Seleção". O objetivo desse evento é ensinar os participantes sobre como se comportar durante uma entrevista, montar um currículo e ter uma comunicação assertiva. O encontro entre o palestrante e os estudantes ou recém-formados promoverá um conhecimento valioso sobre o mercado de trabalho, através de uma comunicação eficiente e inclusiva.

### Gráfico 1- Pergunta sobre gênero

Figura 1 - Primeira pergunta da pesquisa de campo.

Qual o seu gênero?



Fonte: Autoria própria (2024)

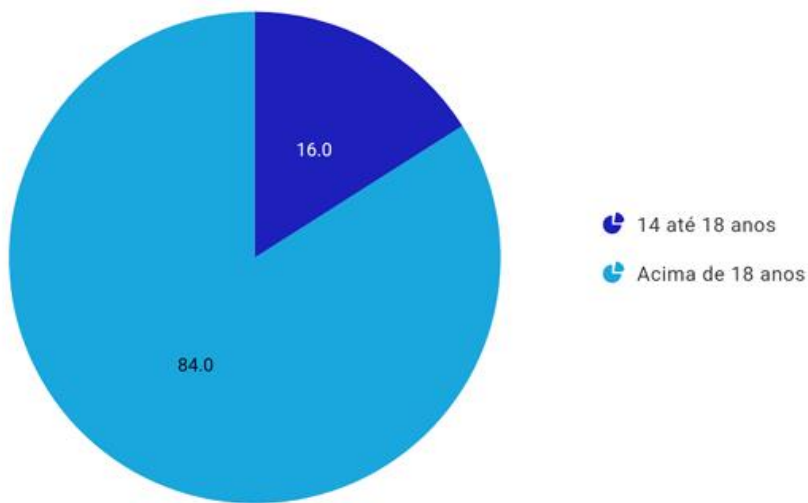
O gráfico Radial mostra a distribuição de gênero dos participantes da pesquisa, com 53% identificando-se como feminino e 47% como masculino



## Gráfico 2 - Pergunta sobre idade

Figura 2 - Segunda pergunta da pesquisa de campo.

Qual a sua idade?



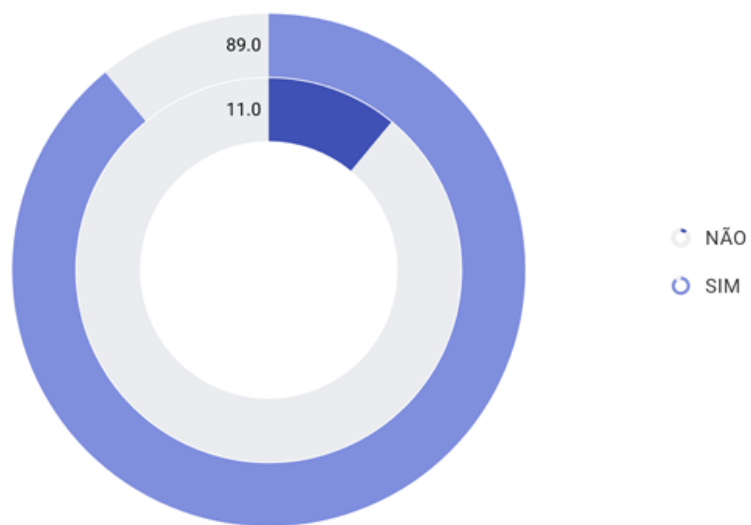
Fonte: Autoria própria (2024)

O gráfico de pizza mostra a distribuição etária dos participantes da pesquisa, onde 84% têm mais de 18 anos e 16% estão na faixa etária entre 14 e 18 anos. Esses dados são importantes para entender o perfil etário dos candidatos no processo de recrutamento e seleção.

### Gráfico 3- Pergunta sobre trabalho

Figura 3 - Terceira pergunta da pesquisa de campo.

Você trabalha?



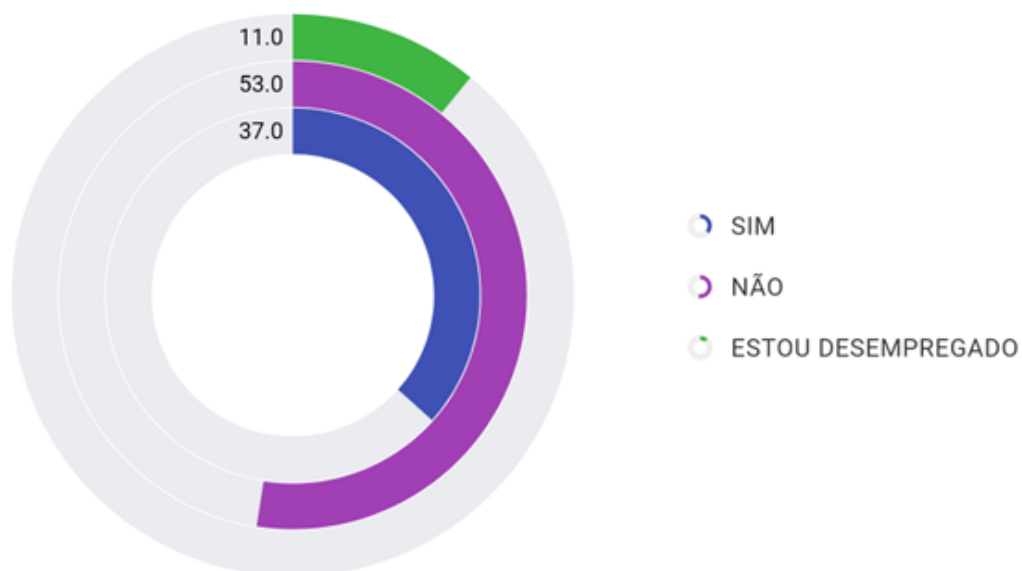
Fonte: Autoria própria (2024)

O gráfico Radial indica que 89% dos respondentes estão atualmente trabalhando, enquanto 11% não estão. Esses dados são importantes para entender a situação de emprego dos candidatos durante o recrutamento e seleção.

#### Gráfico 4 - Pergunta sobre emprego na área de formação

Figura 4 - Quarta pergunta da pesquisa de campo.

Você trabalha na área que é formado ou que estuda?



Fonte: Aatoria própria (2024)

O gráfico Radial apresenta a relação entre a formação acadêmica e o mercado de trabalho. A maioria, 53%, não atua na área de formação, 37% trabalha na área em que é formado ou estuda, e 11% está desempregada.

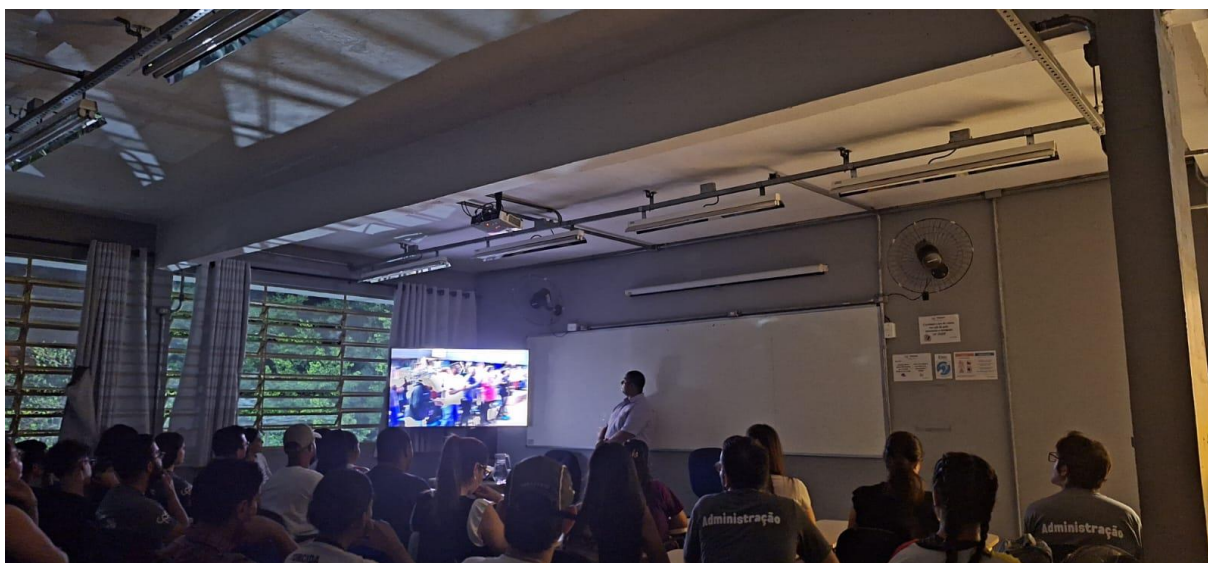
Além disso, foi organizado um evento (palestra) com o tema "Inserção no Mercado de Trabalho", realizado no dia 11 de setembro de 2024, com o palestrante Bruno Santana, que abordou a importância de um bom recrutamento para as organizações e a necessidade de o candidato estar preparado para as exigências do mercado de trabalho. A referida palestra foi ministrada para os alunos dos cursos de Recursos Humanos e Administração da Etec Armando Pannunzio.

**Imagem 1- Registro do Evento Palestra: Empregabilidade com Bruno Santana  
(Palestrante)**



*Fonte: Autoria própria (2024)*

**Imagem 2- Registro do Evento Palestra: Momento de aprendizado com Bruno Santana, durante a palestra para o nosso projeto conclusão de curso.  
(Palestrante)**



*Fonte: Autoria própria (2024)*

**Imagem 3- Registro do Evento- Alunos do Curso de Recurso Humanos e Administração com o Palestrante**



Fonte: Autoria própria (2024)



**Imagem 4- Coffe Break pós - palestra com Bruno Santana com entrega de certificado de agradecimentos ao palestrante (Palestrante)**



*Fonte: Autoria própria (2024)*

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A pesquisa realizada demonstrou a importância dos processos de recrutamento e seleção como ferramentas estratégicas para garantir que as organizações contem com profissionais qualificados e alinhados aos seus objetivos. Os dados coletados evidenciam que, para os jovens ingressantes no mercado de trabalho, a qualificação técnica é um diferencial competitivo significativo. No entanto, a falta de experiência e habilidades sócio emocionais ainda representa desafios para a contratação dessa parcela da população.

Os resultados da pesquisa de campo com estudantes e ex-alunos das ETECs confirmaram a relevância da formação técnica para a inserção no mercado de trabalho. A maioria dos entrevistados reconhece a necessidade de qualificação técnica e comportamental para aumentar suas chances de sucesso em processos seletivos, o que vai ao encontro das exigências relatadas pelas empresas. A análise também reforça a importância de iniciativas como a palestra sobre recrutamento e seleção, que visam orientar os jovens quanto às melhores práticas de comportamento em entrevistas e à elaboração de currículos.

Portanto, fica claro que o recrutamento e a seleção não só impactam diretamente o desempenho das organizações, como também desempenham um papel crucial na transição dos jovens para o mercado de trabalho. Iniciativas que promovam a qualificação prática e o desenvolvimento de competências sócio emocionais são essenciais para reduzir a lacuna entre as expectativas das empresas e as habilidades dos candidatos, contribuindo para uma inserção mais eficiente e inclusiva no ambiente corporativo.

## **5 REFERÊNCIAS**

BRUNO SANTANA. Palestra de Recrutamento e Seleção: Inserção no Mercado de Trabalho. Escola Técnica Armando Pannunzio, 11 set. 2024.

CARREIRAS, G1 ." Jovens com formação técnica no ensino médio têm mais chances de emprego formal e evolução de carreira, diz estudo". 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2022/03/14/jovens-com-formacao-tecnica-no-ensino-medio-tem-mais-chances-de-emprego-formal-e-evolucao-de-carreira-diz-estudo.ghtml>. Acesso em: 03/09/2024.

Certifique-se de que as referências estejam formatadas corretamente, conforme o estilo

CONSULTORIA PLANO CDE. Percepção das empresas no Brasil sobre a contratação de egressos de escolas técnicas. Fundação Roberto Marinho, Itaú Educação e Trabalho e Fundação Arymax, 2022.

FUNDAÇÃO ROBERTO MARINHO; ITAÚ EDUCAÇÃO E TRABALHO; FUNDAÇÃO ARYMAX. Inclusão produtiva de jovens com ensino médio e técnico-profissional: experiência de quem contrata. Consultoria Plano CDE, 2022.

G1. Pesquisa sobre a qualificação dos currículos recebidos pelas empresas. 2022. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Retorno da Educação Técnica no Brasil: Um Estudo em Painel e Cross-Section entre 2007 e 2018. Ipea, 2018.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. "Ensino técnico proporciona salários até 24,9% superiores a de outros trabalhadores". 2023. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br>. Acesso em: 05/09/2024.

PONTOTEL. "Recrutamento e seleção". 2024. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/recrutamento-selecao/>. Acesso em: 08/04/2024.

SEMANA ACADÊMICA, CARVALHO, Felipe Cesar Diniz de; MARCATO, Joaquim Cesar N.; MINGORANCE, Marcus Vinicius Nery; SARRACENI, Ma. Jovira Maria. A importância do processo de recrutamento e seleção nas organizações para redução do turnover. UNISALESIANO, 2015. Disponível em: [https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/34\\_joana\\_a\\_importancia\\_do\\_processo\\_de\\_recrutamento\\_e\\_selecao\\_nas\\_organizacoes.pdf](https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/34_joana_a_importancia_do_processo_de_recrutamento_e_selecao_nas_organizacoes.pdf). Acesso em: 04/09/2024.

UNIESP, CHIAVENATO, (2006, p. 165) I. Recursos Humanos: o capital humano das organizações. São Paulo: Atlas, 2006. Disponível em: <https://www.uniesp.edu.br/fnsa/revista>. Acesso em: 04/09/2024.