

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ETEC VASCO ANTONIO VENCHIARUTTI
TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS

METODOLOGIAS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Autor¹, Ana Luiza de Paula

Autor², Laís Mansato

Autor³, Lucas Cortez

Autor⁴, Mikael Victor

Autor⁵, Veronica Aparecida da Conceição

Professora Orientadora: Marlene Pereira Malatesta⁶

RESUMO - Este trabalho aborda o processo de recrutamento e seleção, destacando sua importância estratégica na formação de equipes de alto desempenho nas organizações. Em um cenário competitivo e em constante mudança, a identificação de talentos adequados é essencial para o crescimento sustentável das empresas. O estudo analisa os principais tipos de recrutamento — interno, externo, misto e online —, evidenciando suas vantagens, limitações e contribuições para o ambiente corporativo. Também são exploradas as etapas do processo seletivo, como a triagem de currículos, entrevistas e dinâmicas de grupo, ressaltando a importância do alinhamento entre o perfil do candidato e os valores organizacionais. A problematização envolve os desafios impostos pela tecnologia, como a superficialidade na análise de competências comportamentais, defendendo a necessidade de processos mais humanizados. Com base na pesquisa de campo é notório que as empresas não optaram por usar Inteligência Artificial nos recrutamentos, é também possível notar que a maioria dos recrutamentos feitos pela empresa é por indicações de outros funcionários. Concluindo-se este trabalho é que o sucesso do recrutamento e seleção está na integração entre métodos técnicos e relações interpessoais, visando contratações mais assertivas e um ambiente de trabalho saudável.

INTRODUÇÃO

Recrutamento e seleção são etapas fundamentais para formar equipes de alto desempenho dentro das organizações. Em um mercado de trabalho cada vez mais dinâmico e competitivo, encontrar as pessoas certas para cada função tornou-se um verdadeiro desafio estratégico. Este trabalho tem como **objetivo geral** explorar as

¹E-mail: analuiza071120@gmail.com

²E-mail: lalismsansato@gmail.com

³E-mail: lucascortez1807@gmail.com

⁴E-mail: mikavictor922@gmail.com

⁵E-mail: veronica76conceicao@gmail.com

⁶E-mail: marlene.malatesta@etec.sp.gov.br

principais metodologias usadas nesses processos, observando como elas afetam tanto os candidatos quanto as empresas.

Como **objetivos específicos** será estudado as novas técnicas e metodologias de recrutamento e seleção, para entender o desenvolvimento da empresa e aumentar a produtividade, trazendo assim, uma visão mais atual e prática de como essas ferramentas podem tornar os processos mais eficazes, humanos e alinhados com o que as organizações realmente precisam.

O recrutamento e a seleção de talentos vão muito além de simplesmente preencher vagas; trata-se de encontrar pessoas que realmente se encaixem na cultura e nos valores da empresa. O **problema** de pesquisa, dar-se-á pelo fato do avanço das tecnologias, esses processos se tornaram mais rápidos e eficientes, mas também trouxeram desafios, como a dificuldade de perceber o que está além do currículo. Muitas vezes, candidatos estratégicos conseguem manipular testes para se mostrarem ideais para o cargo, sem necessariamente refletirem suas reais habilidades e comportamentos no dia a dia. A **justificativa** é a melhoria das contratações, para que a seleção consiga colocar a pessoa certa no local correto. É essencial que as empresas invistam em processos mais humanizados, como dinâmicas internas e interações mais próximas, que permitam conhecer melhor as pessoas por trás dos currículos. Afinal, uma equipe bem formada não se baseia apenas em competências técnicas, mas também em conexões genuínas e um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Com isso, este trabalho busca contribuir para que as organizações entendam melhor como aprimorar seus processos de recrutamento e seleção, alinhando a escolha de profissionais qualificados aos seus valores e objetivos. Mais do que contratar talentos, o foco é ajudar a construir equipes conectadas com a cultura da empresa, promovendo ambientes mais saudáveis e resultados mais consistentes no longo prazo.

A **metodologia** de pesquisa do processo de recrutamento e seleção é simples e humanizado. Primeiro, precisa-se compreender com os gestores o perfil ideal para a vaga. Depois, é realizada a divulgação de oportunidades e buscamos talentos que se encaixem na equipe.

São analisados currículos e efetuado diálogo com os candidatos para conhecer suas experiências. Os selecionados passam por entrevistas e, se necessário, testes ou dinâmicas. Os finalistas têm um bate-papo com os gestores para alinhar expectativas.

Por fim, é escolhido o candidato, é efetuado a proposta e preparamos uma recepção acolhedora para que ele se sinta parte do time desde o primeiro dia.

1.PROBLEMATIZAÇÃO DO RECRUTAMENTO

1.1 RECRUTAMENTO E SUA EVOLUÇÃO

Com a evolução das tecnologias no recrutamento, o processo de seleção ficou mais rápido e eficiente. No entanto, essa praticidade também trouxe desafios: como garantir que, por trás de um bom currículo ou de um teste bem-feito, exista realmente um profissional preparado para o dia a dia da função? Muitas vezes, candidatos conseguem jogar com o sistema, respondendo exatamente o que as empresas querem ouvir, sem que isso reflita suas verdadeiras habilidades e comportamentos. Isso pode levar a contratações desalinhadas, resultando em frustração tanto para a empresa quanto para o próprio colaborador. Para tornar as contratações mais assertivas, é essencial equilibrar a tecnologia com um olhar mais humano. Além dos testes e currículos, o recrutamento deve considerar entrevistas mais aprofundadas, dinâmicas que simulem situações reais de trabalho e um contato mais próximo com referências profissionais. Criar um ambiente onde o candidato se sinta à vontade para ser autêntico também ajuda a revelar seu verdadeiro perfil. Dessa forma, a seleção deixa de ser apenas um processo mecânico e se torna uma jornada de conexão entre a empresa e as pessoas certas para cada papel.

1.1 RECRUTAMENTO INTERNO

O recrutamento interno acontece quando a empresa preenche uma vaga com alguém que já faz parte do time. Em vez de buscar talentos no mercado, ela aposta em seus próprios funcionários, seja por meio de promoções ou transferências para outras áreas. Esse modelo traz muitas vantagens, como a rapidez no processo, já que o funcionário já conhece a cultura e os processos da empresa. Além disso, reduz custos, pois não é necessário investir em anúncios ou consultorias externas. Outro ponto positivo é o impacto na motivação da equipe, pois os colaboradores percebem que há oportunidades de crescimento dentro da organização. Por outro lado, o recrutamento interno pode limitar a inovação, pois não traz novas perspectivas para a empresa. Também pode gerar conflitos, principalmente se houver mais de um funcionário interessado na vaga e apenas um for escolhido. Outro desafio é o 'efeito dominó': quando alguém é promovido, surge uma nova vaga que precisa ser preenchida,

iniciando um ciclo de movimentações dentro da empresa. O recrutamento interno é ideal quando a empresa quer valorizar e reter talentos, tem funcionários preparados para assumir novas funções e precisa preencher uma vaga rapidamente. Para que funcione bem, é importante que a empresa tenha um plano de carreira claro, ofereça treinamentos e mantenha um processo de seleção justo e transparente.

Assim, enquanto o recrutamento interno está focado em buscar competências internas para melhor aproveitá-las, o recrutamento externo está focado na aquisição de competências externas (Chiavenato, pag.102)

1.2 RECRUTAMENTO EXTERNO

No recrutamento externo, a empresa busca talentos no mercado para preencher uma vaga. De acordo com (Silva; Marques; Piran,2013) as empresas estão em busca de formar times com pessoas modernas e intelectuais

Isso pode ser feito por meio de anúncios de emprego, indicações, consultorias especializadas ou participação em eventos de recrutamento. Uma grande vantagem desse modelo é a possibilidade de trazer novas ideias e inovação para a equipe, além de promover maior diversidade. Também evita conflitos internos, pois não há concorrência entre funcionários pela vaga. Esse tipo de recrutamento é essencial para empresas em crescimento, que precisam expandir suas equipes com novos profissionais. No entanto, o processo pode ser mais demorado e caro, já que envolve divulgação de vagas, entrevistas e treinamentos. Além disso, há o risco de o novo funcionário não se adaptar à cultura da empresa ou não atender às expectativas. O recrutamento externo é recomendado quando não há ninguém na empresa com o perfil necessário, quando há necessidade de inovação ou quando a empresa precisa de um profissional altamente qualificado. Para tornar o processo mais eficiente, é importante definir bem o perfil da vaga, utilizar entrevistas e testes para avaliar os candidatos e garantir um bom processo de integração para os novos funcionários.

1.3 RECRUTAMENTO MISTO

O recrutamento misto combina o melhor dos dois mundos: o recrutamento interno e o externo. Nesse modelo, a empresa busca preencher a vaga tanto com funcionários que já fazem parte da equipe quanto com candidatos do mercado. A grande vantagem desse modelo é a diversidade de opções, permitindo que a empresa escolha o talento mais qualificado, seja ele interno ou externo. (Barreto, 2022) “ Na atualidade, os

colaboradores são selecionados por critério e requisitos dos diferentes da era industrial.”

Ele também equilibra inovação com experiência, pois traz novas ideias sem ignorar aqueles que já conhecem a empresa. No entanto, esse tipo de recrutamento pode ser mais complexo e demorado, pois exige a gestão de dois processos ao mesmo tempo. Além disso, pode gerar conflitos internos se um candidato externo for escolhido no lugar de um funcionário da empresa. O recrutamento misto é indicado quando a empresa quer valorizar seus funcionários, mas também deseja trazer novas ideias e garantir que está escolhendo o melhor profissional para a vaga. Para evitar problemas, é essencial definir critérios claros de seleção, comunicar bem as regras do processo e garantir que tanto os candidatos internos quanto os externos tenham oportunidades justas.

1.4 RECRUTAMENTO ON-LINE

O recrutamento online modernizou a forma como as empresas encontram talentos. Utilizando plataformas de emprego, redes sociais e ferramentas digitais, o processo se torna mais rápido e acessível. Chiavenato (1999) ” Em paralelo, cresceu a exigência de qualificação dos trabalhadores em todos os setores”

Esse modelo tem várias vantagens, como o alcance ampliado – permitindo que a empresa encontre candidatos em qualquer lugar –, maior agilidade no processo e redução de custos. Além disso, a tecnologia ajuda a filtrar perfis e otimizar a seleção. Porém, o recrutamento online também tem desafios. A falta de contato presencial pode dificultar a avaliação da personalidade e do comportamento dos candidatos. Além disso, há o risco de perfis falsos ou de pessoas que exageram sobre suas habilidades. O excesso de candidatos também pode tornar a triagem mais trabalhosa. Esse tipo de recrutamento é ideal quando a empresa precisa de um processo ágil, quer alcançar um público maior e trabalha com vagas remotas ou híbridas. Para que funcione bem, é importante criar descrições de vagas claras, usar ferramentas de triagem para otimizar a seleção e garantir um processo de entrevista humanizado para avaliar a compatibilidade do candidato com a cultura da empresa.

2. SELEÇÃO

A seleção na área de Recursos Humanos (RH) é uma etapa crucial do processo de recrutamento, focada em escolher o candidato mais adequado para uma vaga na empresa. Esse processo envolve diversas etapas e metodologias para garantir que a

contratação seja assertiva, evitando custos desnecessários e garantindo um bom *fit* cultural entre o candidato e a organização.

De acordo com Chiavenato (1999), o processo seletivo nada mais é do que a busca do candidato ideal para o objetivo que a organização pretende de acordo com o que as pessoas oferecem. Mas não são apenas as organizações que selecionam, as pessoas também escolhem as instituições onde querem trabalhar trata-se de uma escolha recíproca.

O processo de agregar pessoas é um meio de servir às necessidades organizacionais no curto e no longo prazo. A ação é macro orientada, pois transcende cada cargo e envolve a organização como uma totalidade. Daí a abordagem molar e global. O modelo é incremental pelo fato de buscar a melhora contínua do capital humano e agregar novos valores aos ativos intangíveis da organização pela inclusão de novos talentos. (Chiavenato, 1999)

2.1 DIFERENÇA ENTRE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Recrutamento: Processo de atrair candidatos qualificados para a vaga, podendo ser interno (entre funcionários da empresa) ou externo (aberto ao mercado).

Esses processos constituem as rotas de ingresso das pessoas na organização. Representam as portas de entrada que são abertas apenas para os candidatos capazes de ajustar as próprias características e competências pessoais com os requisitos e as características predominantes na organização (Chiavenato, 1999)

Seleção: Etapa que envolve a triagem e escolha do candidato mais adequado para a posição, utilizando técnicas e ferramentas específicas.

2.2 ETAPAS DO PROCESSO SELETIVO

- Triagem de Currículos – Análise inicial dos currículos recebidos para verificar se os candidatos atendem aos requisitos básicos da vaga. (Chiavenato 1999) “A necessidade de buscar profissionais versáteis e capazes de agregar valor à companhia provocou uma prática comum nos processos seletivos.
- Entrevistas – Podem ser presenciais, online ou por telefone. Avaliam competências técnicas e comportamentais dos candidatos.

A substituição de velhos métodos de análise de currículos e da experiência dos candidatos pelo uso de perguntas que, embora possam parecer absurdas, exigem bom senso dos candidatos. Certas indagações podem acontecer no meio de uma entrevista normal para emprego, com a intenção de averiguar a capacidade do candidato em se sair bem em uma situação inesperada (Chiavenato,1999)

2.3 DINÂMICAS EM GRUPO

As dinâmicas de grupo se destacam como instrumentos importantes em processos seletivos, pois ajudam a identificar habilidades como colaboração, liderança, comunicação eficaz e capacidade de solucionar problemas. Elas proporcionam aos recrutadores a oportunidade de ver os candidatos em situações práticas, simulando dificuldades comuns no dia a dia profissional.

Principais Formas de Dinâmicas em Grupo:

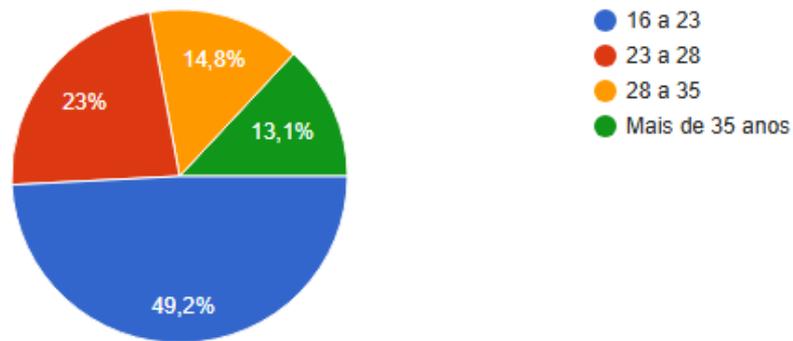
- Iniciativas de Integração – São exercícios para descontrair o clima, facilitando o contato entre os participantes. Exemplo: Apresentação original de cada candidato.
- Solução de Desafios – Os candidatos encaram um problema, que pode ser um caso real da empresa, e devem encontrar uma solução em conjunto. Avalia a lógica, a decisão e a colaboração.

Segundo os autores (BOXALL; PURCELL, 2008) é possível afirmar que, a abordagem de Gestão de Pessoas surge do conceito de alinhamento entre os setores e objetivos da organização, sendo fundamental para alcançar seus objetivos e se destacar dentro do mercado.

3 PESQUISA DE CAMPO

1) Qual a sua idade?

61 respostas

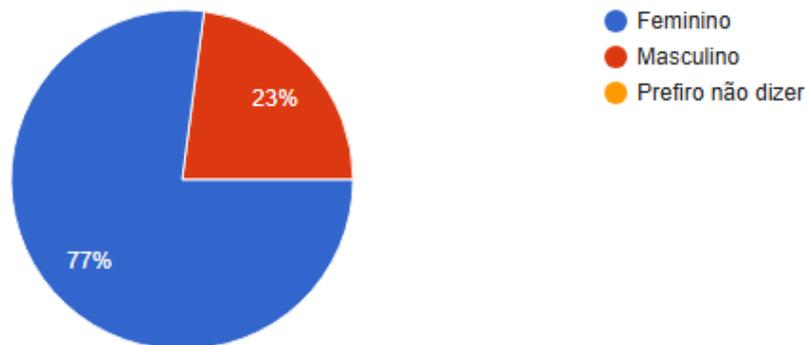


Fonte: Desenvolvido pelos Autores

É notório que grande parte dos respondentes são jovens entre 16 a 23 anos de idade totalizando quase metade da amostra pesquisada, sendo este 49,2% da amostra geral.

2) Qual sexo você se identifica?

61 respostas

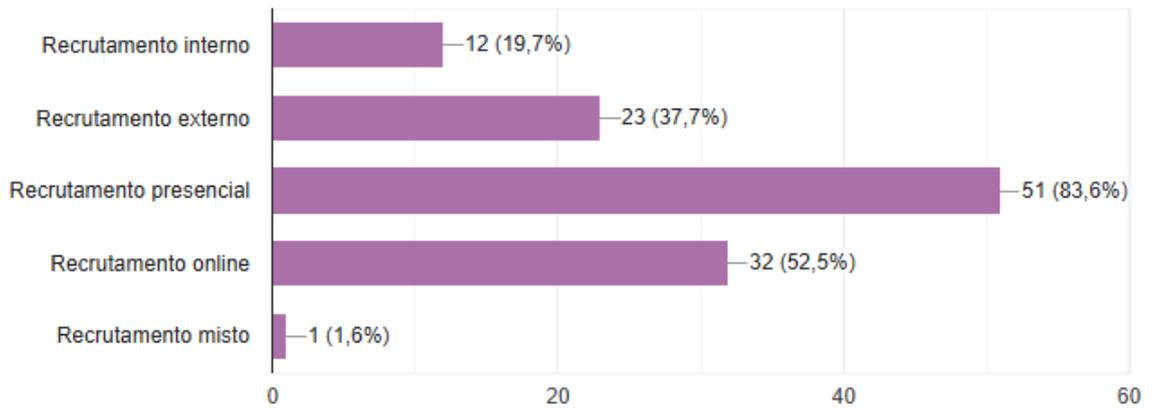


Fonte: Desenvolvido pelos Autores

É visível que grande parte dos inquiridos são do sexo feminino concluindo-se que mais da metade da amostra pesquisada, sendo 77% do público feminino.

3) Qual tipo de recrutamento você já participou?

61 respostas



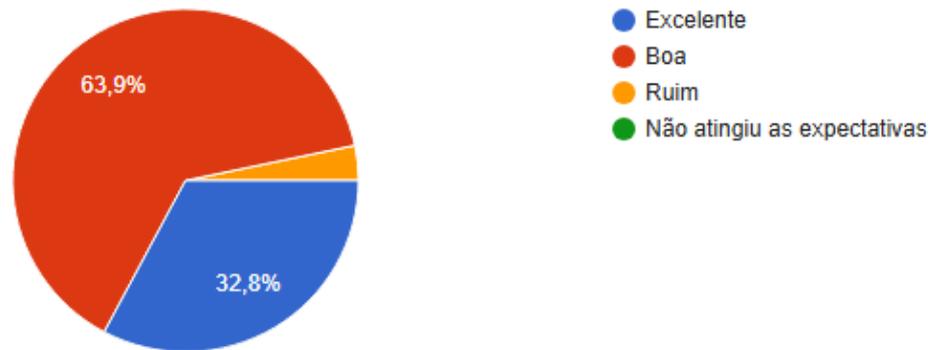
Fonte: Desenvolvido pelos Autores

Observamos que grande maioria dos respondentes participou de um recrutamento presencial como demonstra a pesquisa, sendo 83,6%.

4) Como foi sua experiência no seu ultimo recrutamento?



61 respostas

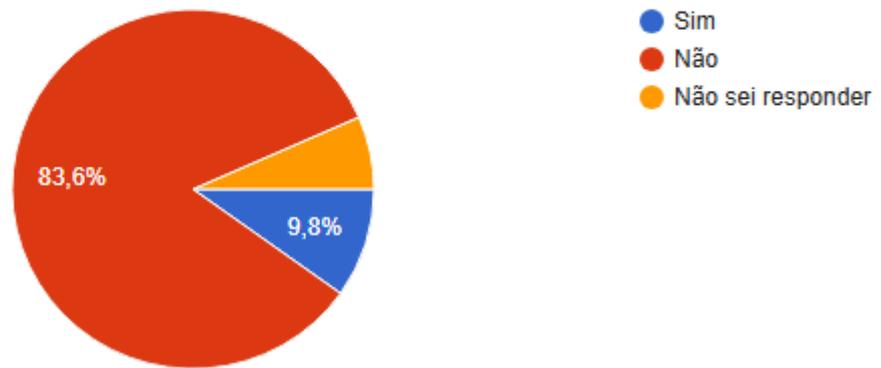


Fonte: Desenvolvido pelos Autores

É nitido que grande parte dos depoentes obteve uma boa experiencia totalizando quase metade da amostra pesquisada, sendo este 63,9% da amostra geral.

5) Foi aplicado o uso de I.A (inteligência artificial) no seu recrutamento?

61 respostas

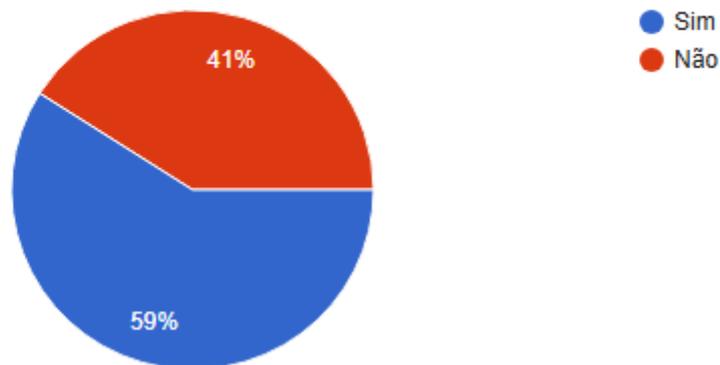


Fonte: Desenvolvido pelos Autores

É correspondido que grande parte dos respondentes afirmam que não foi utilizado o uso da I.A, sendo assim, totalizando uma grande parte de resposta da amostra pesquisada, contendo 83,6% de resposta geral.

6) Na data do recrutamento, ocorreu alguma dinâmica? (testes diversos)

61 respostas



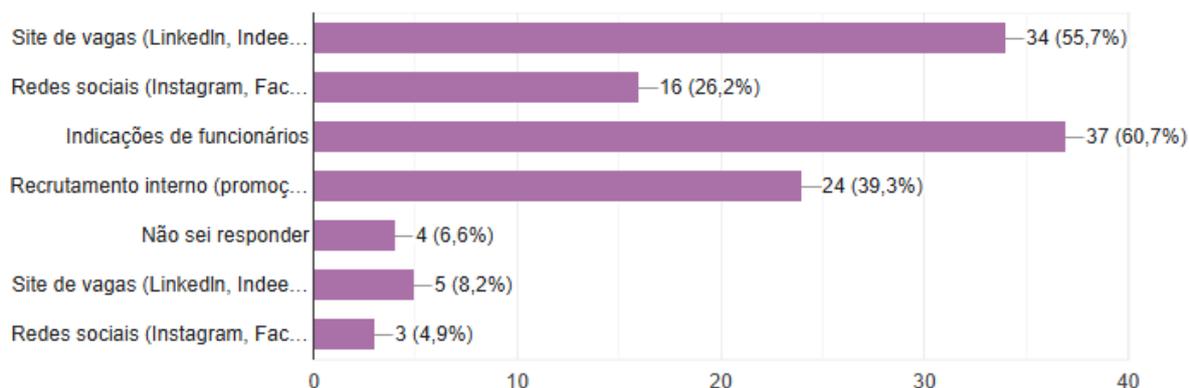
Fonte: Desenvolvido pelos Autores

É visualizado na resposta dos participantes que grande parte dos recrutamentos ocorreu algum tipo de dinâmica, totalizando maioria da amostra pesquisada, sendo este 59% da amostra geral de respondentes.

7) Quais dos seguintes canais sua empresa utiliza para recrutamento?

[Copiar gráfico](#)

61 respostas



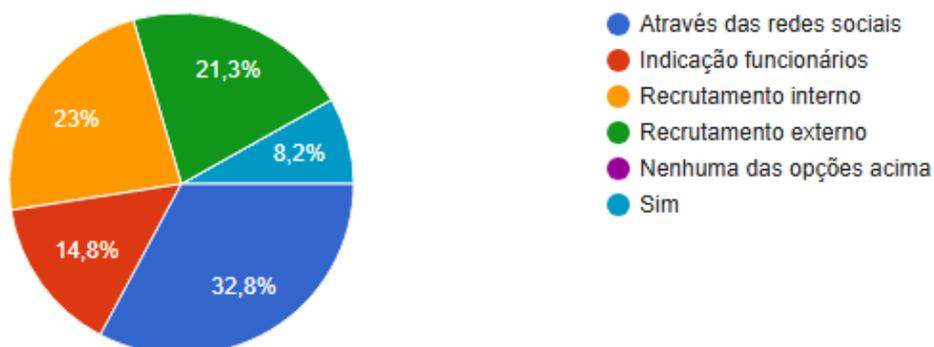
Fonte: Desenvolvido pelos Autores

É notório que grande parte dos respondentes colocaram que a empresa utiliza o recrutamento por indicações de funcionários, totalizando maioria da amostra pesquisada, sendo este 60,7% da amostra geral.

8) Quando falamos em Recrutamento, qual das opções abaixo você considera a melhor?

[Co](#)

61 respostas

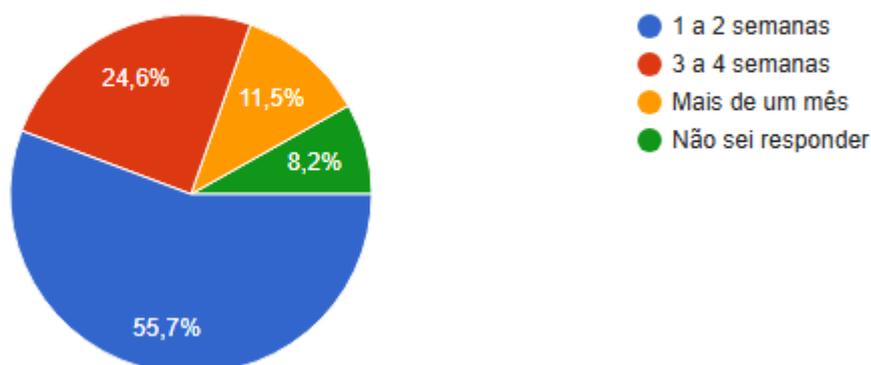


Fonte: Desenvolvido pelos Autores

É notório que grande parte dos participantes considera melhor o recrutamento através das redes sociais totalizando quase metade da amostra pesquisada, sendo este 32,8% da amostra geral.

9) Quanto tempo, em média, dura o processo seletivo na sua empresa?

61 respostas



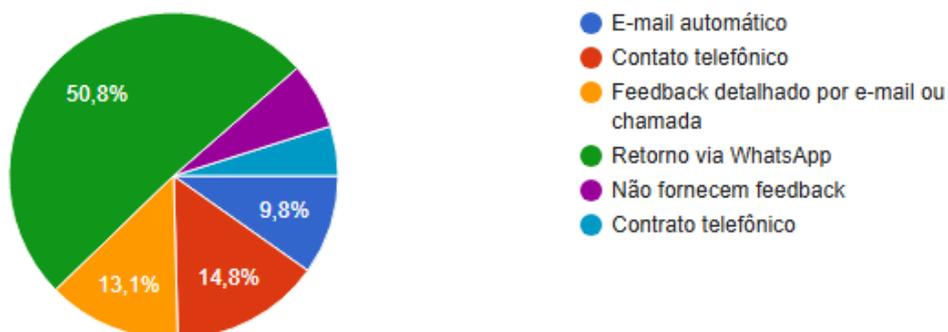
Fonte: Desenvolvido pelos Autores

É notório que grande parte dos depoentes escolheu de 1 a 2 semanas em média que dura o processo seletivo totalizando quase metade da amostra pesquisada, sendo este 55,7% da amostra geral.

10) Como os candidatos recebem feedback sobre o processo seletivo na sua empresa?

[Copiar](#)

61 respostas



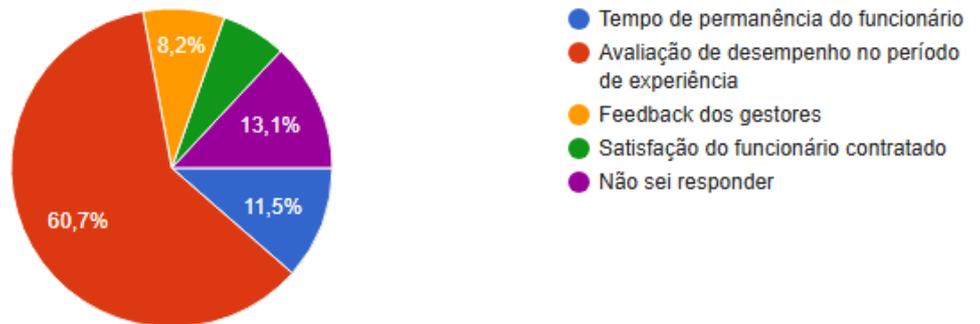
Fonte: Desenvolvido pelos Autores

É notório que grande parte dos entrevistados escolheram o retorno em via whastapp sendo mais eficaz, totalizando quase metade da amostra pesquisada, sendo este 50,8% da amostra geral.

11) Como a sua empresa avalia o sucesso de uma contratação?

 Copiar grá

61 respostas



Fonte: Desenvolvido pelos Autores

É notório que grande parte dos inquiridos avalia a contratação através da avaliação de desempenho no período de experiência totalizando quase metade da amostra pesquisada, sendo este 60,7% da amostra geral.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo permitiu verificar que as metodologias de recrutamento e seleção constituem um elemento estratégico fundamental na gestão de pessoas, contribuindo significativamente para o alcance dos objetivos organizacionais. A adequada escolha e aplicação dessas metodologias possibilitam a identificação de profissionais alinhados às competências técnicas e comportamentais exigidas, além de promover maior compatibilidade com a cultura e os valores da organização.

Observa-se que, diante das transformações no mercado de trabalho e do avanço das tecnologias aplicadas à gestão de recursos humanos, torna-se indispensável a adoção de práticas mais dinâmicas, precisas e humanizadas. O uso de ferramentas digitais, associado à análise de dados e à avaliação de perfil comportamental, amplia a assertividade dos processos seletivos, ao mesmo tempo em que reforça o papel estratégico do setor de Recursos Humanos.

Dessa forma, conclui-se que o investimento em metodologias eficazes de recrutamento e seleção contribui para a formação de equipes mais engajadas, produtivas e comprometidas, favorecendo a competitividade organizacional em médio e longo prazos.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

MARCHIORI, Ronaldo. Gestão de Pessoas: Recrutamento e Seleção. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

TERRA, João. Gestão Estratégica de Pessoas: Recrutamento e Seleção. São Paulo: Saraiva, 2015.

FISCHER, Andréa Bittar. Recrutamento e Seleção: Métodos e Processos. 3. ed. São Paulo: Pearson, 2017.

RIBEIRO, Rhubens Ewald Moura; FERREIRA, Dâmaris Gomes De Araújo. Recrutamento e seleção de pessoas na era digital: o avanço do trabalho no mundo moderno. 1ª edição. Teresina, 2023. 128 p.

ROCHA, Maria; SILVA, João; OLIVEIRA, Ana; PEREIRA, Carlos; ALMEIDA, Pedro. (2023). Título do livro. Local: Editora.

Recrutamento e seleção: entenda o passo a passo por trás de cada vaga a qual você se candidata. Disponível em <<https://exame.com/hub-faculdade-exame/recrutamento-e-selecao/>>. Acesso em 19 maio 2025.

Recrutamento e Seleção: IA para recursos humanos (RH). IBM. Disponível em <<https://www.ibm.com/br-pt/-human>>. Acesso em 19 maio 2025.

Recrutamento e Seleção: Guia completo para encontrar os melhores talentos. Escola de Pessoas. Disponível em <<https://escoladepessoas.com.br/artigos/recrutamento-e-selecao/>>. Acesso em 19 maio 2025.