

O IMPACTO DA AUSÊNCIA DE UM PROFISSIONAL QUALIFICADO EM RECRUTAMENTO E SELEÇÃO ORGANIZACIONAL

THE IMPACT OF THE ABSENCE OF A QUALIFIED PROFESSIONAL IN ORGANIZATIONAL RECRUITMENT AND SELECTION

Ana Cristina N. da Fonseca Silva¹, Eduarda Silva Lima², Iolanda Ludimila Fernandes de Souza³, Naiana Aparecida Pereira Alves⁴, Rogério Pimentel de Carvalho⁵

Resumo: O setor de Recursos Humanos é essencial para o êxito das organizações, pois um processo de recrutamento e seleção estruturado possibilita benefícios significativos. O objetivo desta pesquisa é demonstrar como a falta de qualificação de um profissional em RH, no processo de recrutamento e seleção, poderá impactar de modo negativo na empresa. Adotamos uma metodologia bibliográfica com foco na coleta de dados e análises textuais existentes, por meio de livros e artigos acadêmicos, juntamente com um estudo de caso. Esse estudo foi baseado em uma situação real ocorrida em uma empresa, onde houve a necessidade de uma contratação para um determinado cargo, após a realização de um processo de seleção foi selecionado o colaborador, mas posteriormente não houve adaptação e apesar das inúmeras tentativas de integração, o mesmo acabou sendo desligado. Diante dessa questão, identificou-se que a falta de uma estrutura no departamento de RH pode resultar na contratação de candidatos que não se alinham à cultura e aos valores da organização. Para que não haja rotatividade de funcionários e falhas nos processos seletivos, é necessário investir na estrutura organizacional mantendo os profissionais adequados para os cargos.

Palavras-chave: Recrutamento, Seleção, Recursos Humanos

Abstract: *The Human Resources sector is essential for the success of organizations, as a structured*

recruitment and selection process enables significant benefits. The aim of this research is to demonstrate how the lack of qualification of an HR professional in the recruitment and selection process can negatively impact the company. We adopted a bibliographic methodology focusing on the collection of data and existing textual analyses through books and academic articles, along with a case study. This study was based on a real situation that occurred in a company, where there was a need to hire for a specific position. After conducting a selection process, a candidate was chosen, but later, despite numerous integration attempts, they were eventually terminated due to lack of adaptation. Faced with this issue, it was identified that the lack of structure in the HR department can result in hiring candidates who do not align with the organization's culture and values. To prevent employee turnover and failures in the selection processes, it is necessary to invest in the organizational structure by ensuring that professionals are suitable for the position.

Keywords: *Recruitment, Selection, Human Resources*

I. INTRODUÇÃO

De acordo com Ribeiro (2017), o propósito principal da área de Recursos Humanos é gerenciar a interação da organização com seus membros, os quais atualmente são vistos como colaboradores essenciais ao negócio, superando a antiga visão de serem apenas recursos da empresa. Nesta

¹Acadêmico do Curso de Psicologia do Centro Universitário ENIAC. e-mail: acnfs@terra.com.br

²Acadêmico do Curso de Administração de Empresas do Centro Universitário ENIAC. e-mail: eduardalima240605@gmail.com

³Acadêmico do Curso de Processos Gerenciais do Centro Universitário ENIAC. e-mail: iolandaludimila@hotmail.com

⁴Acadêmico do Curso de Administração de Empresas do Centro Universitário ENIAC. e-mail: pereira.naiana@yahoo.com.br

⁵Mestre em Administração, Professor e Pesquisador do Centro Universitário ENIAC. e-mail: rogerio.pimentel@eniac.edu.br

perspectiva, um dos pilares para o sucesso organizacional é a presença de colaboradores qualificados.

Na área de Recursos Humanos, isso torna-se ainda mais essencial, pois esses profissionais não são apenas administradores de tarefas relacionadas aos empregados, mas sim parceiros estratégicos que contribuem para a realização dos objetivos e o sucesso de uma organização. A falta de um profissional de RH qualificado pode afetar negativamente na contratação e na organização.

Diante dessa realidade, a questão central desta pesquisa é: Quais são os principais impactos da falta de um profissional qualificado em um processo seletivo? Para abordar essa questão, propomos as seguintes hipóteses:

H1- O comprometimento da qualidade das contratações;

H2 - O aumento da rotatividade de funcionários;

H3 - Prejuízo ao desempenho organizacional.

Na visão de Chiavenato (2009), o setor de RH é essencial para as organizações e os indivíduos, pois as empresas dependem de seus colaboradores para atingir objetivos e cumprir suas missões. Ao mesmo tempo, oferece às pessoas a chance de alcançar metas impossíveis individualmente, destacando o valor da sinergia criada pelo esforço conjunto.

Portanto, com base nas perspectivas de Ribeiro (2017) e Chiavenato (2009), enfatizamos a relevância de investir em recursos e profissionais especializados como uma parte essencial da estratégia de crescimento e sucesso da empresa. Essa pesquisa é importante para compreender os impactos negativos das falhas nos processos de recrutamento e seleção.

Ao identificar esses efeitos, as empresas poderão adotar medidas corretivas e estratégias que visam otimizar esses processos, contribuindo diretamente para o sucesso organizacional.

II. REFERENCIAL TEÓRICO

No contexto do artigo será mostrado no item 5.1 o perfil do profissional de RH, no item 5.2 a

necessidade desse profissional em um processo de recrutamento e seleção e no item 5.3 as consequências para empresa na falta de qualificação desse profissional.

O perfil profissional de Recursos Humanos

Hoje em dia, espera-se que um profissional na área de Recursos Humanos não apenas possua formação superior e especialização na área, mas também um perfil com um conjunto de características cognitivas e comportamentais. Elas colaboram para a forma como o indivíduo é percebido e avaliado no ambiente de trabalho. Entre essas características essenciais estão: competência profissional, capacidade de negociação, sensibilidade para com as necessidades das pessoas e dos negócios, habilidade em motivar equipes e eficácia na realização de metas (Ribeiro, 2017).

De acordo com Lacombe (2021), a função essencial dos profissionais de RH hoje é também moldar, agregar e orientar uma equipe mantendo a atenção na individualidade dos colaboradores.

A função deste profissional, evoluiu para além de uma gestão tradicional de recursos humanos, mas para uma abordagem holística, centrada nas pessoas.

Por outro lado, Chiavenato (2014) destaca que a eficiência em RH significa realizar tarefas com precisão, como entrevistar de forma efetiva e usar testes de conhecimento apropriados, além de buscar rapidez, economia e envolvimento das equipes no recrutamento. A eficácia é alcançada ao atrair os melhores talentos e melhorar continuamente a empresa com as novas contratações.

Portanto, o papel do profissional de Recursos Humanos deve reunir um conjunto diversificado de habilidades, que vão desde conhecimentos acadêmicos e competências técnicas até habilidades interpessoais e estratégicas. Esses elementos são essenciais para a eficiência operacional da empresa, pois capacitam o RH a recrutar, treinar e desenvolver equipes de forma eficaz. Além disso, promovem um ambiente que valoriza a individualidade e estimula o crescimento pessoal dos colaboradores, contribuindo

assim para a construção de uma cultura organizacional sólida e engajadora.

Dessa forma, as habilidades e competências do profissional de RH são fundamentais para alinhar os objetivos da empresa com as necessidades dos colaboradores, garantindo um equilíbrio entre o sucesso organizacional e o desenvolvimento pessoal.

A necessidade de um profissional qualificado em um processo de recrutamento e seleção

Atualmente, o profissional de RH é uma combinação de administrador, estrategista, consultor, advogado e psicólogo, adaptável às mudanças e capaz de enfrentar as complexidades do mundo corporativo moderno.

Duarte (2011) destaca que esse profissional precisa entender que as pessoas não são apenas recursos, mas sim indivíduos com opiniões e diversidade que podem agregar positivamente à organização. É preciso considerar que, embora as pessoas precisem ser administradas, não se pode perder de vista que elas são seres humanos.

A função do profissional de RH exige uma compreensão das pessoas como indivíduos únicos, reconhecendo a diversidade de opiniões e experiências, levando-o ao desafio de cultivar um ambiente de trabalho inclusivo, onde cada colaborador se sinta respeitado e valorizado.

Santos, Venancio e Akita (2021) observam que, além da qualificação acadêmica, o profissional de RH precisa ter habilidades interpessoais, como valores, ética e empatia. Essas competências são essenciais para o desenvolvimento integral do profissional na área.

O processo de recrutamento e seleção deve ser conduzido por profissionais capacitados, que dominem as técnicas e metodologias de avaliação de candidatos, a fim de garantir a eficiência e a eficácia do processo (Gil, 2017).

Assim, um profissional qualificado em recrutamento e seleção não só assegura a seleção dos candidatos mais adequados para as vagas disponíveis na organização, mas também reconhece a singularidade e o potencial de contribuição de cada

indivíduo. Além do conhecimento técnico, habilidades interpessoais como empatia e ética são indispensáveis para compreender as necessidades individuais e promover um ambiente de trabalho ético e inclusivo. A formação acadêmica é apenas o ponto de partida; é o domínio dessas competências que assegura a eficiência e a eficácia do processo, resultando na contratação de colaboradores alinhados com os valores, objetivos e cultura da empresa, impulsionando assim o sucesso e o crescimento organizacional.

Consequências para a empresa numa falta de qualificação do profissional de RH

Em um ambiente empresarial marcado pela competitividade e pela constante mudança, a gestão de pessoas é essencial para o sucesso das organizações. O profissional de RH desempenha um papel estratégico na atração, retenção e desenvolvimento de talentos. Porém, a falta de qualificação nesse campo pode prejudicar a empresa, afetando seus resultados e competitividade.

Os erros na seleção de candidatos podem ter consequências significativas, seja rejeitando talentos que poderiam ter sucesso na função, os chamados erros de rejeição, ou contratando pessoas que acabam por ter desempenho insatisfatório, conhecidos como erros de aceitação.

Como aponta Palharini (2008), tais problemas não são insignificantes, pois técnicas de seleção que resultam em erros de rejeição podem expor a organização a acusações de discriminação. Por outro lado, os erros de aceitação podem acarretar custos elevados para a empresa, incluindo despesas de treinamento, perda de lucros devido à incompetência do funcionário e os custos associados à demissão e contratação de novos colaboradores.

Sendo assim, os desafios enfrentados no processo de seleção, estão além de apenas preocupações operacionais, pois os erros podem gerar consequências significativas para a organização.

Para Napoli et al. (2014), a seleção de pessoal

configura-se como um processo rigoroso de classificação e eliminação de candidatos, não admitindo espaço para suposições ou subjetividades.

Silva (2019), por sua vez, complementa essa visão ao salientar a importância de ir além da mera seleção de profissionais habilitados, investindo no desenvolvimento contínuo de suas habilidades. O planejamento estratégico nesse sentido torna-se essencial para moldar e aprimorar a qualidade de vida organizacional, prevenindo a desvalorização dos colaboradores, um problema preocupante no panorama corporativo contemporâneo.

Sobre o processo de seleção, Napoli et al. (2014) e Silva (2019) se complementam ao ressaltar que é um procedimento rigoroso de classificação e eliminação de candidatos, no qual não há espaço para suposições ou subjetividades. Essa perspectiva ressalta a importância de não se limitar à simples seleção de profissionais habilitados, mas também de investir no desenvolvimento contínuo de suas habilidades.

Nesse contexto, o planejamento estratégico torna-se fundamental para moldar e aprimorar a qualidade de vida organizacional, evitando a desvalorização dos colaboradores.

Em conclusão, é fundamental reconhecer a importância de uma seleção criteriosa de candidatos no ambiente corporativo. A escolha errada pode resultar em impactos negativos significativos, desde custos financeiros até danos à reputação da organização. Investir na qualificação dos profissionais de Recursos Humanos e no desenvolvimento contínuo dos colaboradores é essencial para garantir o sucesso e a sustentabilidade das empresas no mercado atual.

III. MATERIAIS E MÉTODOS

Neste estudo, adotamos uma metodologia bibliográfica, focando na coleta de dados e analisando a literatura existente para compreender o tema. A pesquisa envolve a busca por materiais relevantes utilizando bibliotecas virtuais, livros e artigos.

Para Marconi e Lakatos (2017) a pesquisa bibliográfica é um método de investigação científica baseado na análise de textos, tais como livros, artigos acadêmicos, e outros materiais escritos. Atualmente, destaca-se a preferência por artigos científicos, considerados fontes primárias de conhecimento científico atual e inovador.

Também abordamos um estudo de caso, que constitui como elemento principal para o desenvolvimento desta pesquisa.

Segundo Fachin (2017) esse método é reconhecido por sua abordagem aprofundada. No estudo de caso, prioriza-se a compreensão abrangente do assunto investigado, examinando todos os seus aspectos.

IV. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Uma gestão de recursos humanos eficaz é fundamental para o sucesso e a continuidade operacional em qualquer empresa. No entanto, em organizações em fase de crescimento, como a empresa de logística abordada neste estudo de caso, os desafios associados à contratação e integração de novos colaboradores podem se tornar complexos.

No presente estudo de caso, é baseado em uma situação real ocorrida em uma empresa de logística em processo de crescimento de pequeno para médio porte na cidade de Guarulhos.

Especificamente, o estudo se concentra nos desafios enfrentados pelo departamento de Recursos Humanos desta empresa, composto por uma supervisora e uma estagiária recém-contratada, durante o processo de contratação de um novo colaborador para o setor comercial.

Com um total de 52 funcionários e atuando como locadora de banheiro químico, a empresa enfrentou dificuldades ao integrar um novo membro à equipe comercial após a realização do processo seletivo. Apesar dos esforços da empresa para promover a integração do colaborador ao ambiente organizacional, ele não conseguiu se adaptar ao clima de trabalho, o que resultou em sua demissão.

Diante desse cenário, a pesquisa proposta busca

compreender como a falta de um profissional de Recursos Humanos qualificado pode impactar negativamente os processos de contratação e a dinâmica organizacional.

A ausência de uma estrutura no departamento de Recursos Humanos pode resultar na contratação de candidatos que não se alinham à cultura e aos valores da empresa, o que pode comprometer o desempenho da equipe e a integração organizacional como um todo. Nesse sentido, a pesquisa ressalta a importância de uma abordagem mais criteriosa e especializada nas atividades de recrutamento e seleção para o sucesso organizacional.

Este estudo de caso busca, portanto, destacar a importância de como a empresa deve valorizar esse setor, para que o recrutamento e seleção tenha êxito e para a preservação da estabilidade organizacional diante dos desafios da rotatividade de colaboradores.

V. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O papel do profissional de RH vai além das tarefas tradicionais, exigindo habilidades técnicas, acadêmicas e comportamentais. A área evoluiu para um papel estratégico focado no desenvolvimento humano, aliado aos objetivos da empresa.

O profissional de RH qualificado combina habilidades administrativas, estratégicas e interpessoais, tratando as pessoas como indivíduos e não apenas como recursos. A empatia e a ética são essenciais para criar um ambiente de trabalho inclusivo e produtivo.

A atuação estratégica do RH é fundamental para atrair, reter e desenvolver talentos. A falta de qualificação pode levar a falhas na seleção, custos elevados e impactos negativos para a empresa. Um planejamento de RH eficaz é essencial para evitar a desvalorização dos colaboradores.

Diante do estudo de caso apresentado, sobre a demissão de um colaborador, devido à sua dificuldade de adaptação, ressaltamos a importância de ter um departamento de Recursos Humanos eficaz e especializado. Este cenário evidencia a questão

crítica de não possuir profissionais qualificados em RH, impactando na eficiência dos processos de contratação e na harmonia da empresa. Assim, torna-se evidente que ter um RH capacitado é essencial para o sucesso de uma organização, destacando que erros no recrutamento e seleção podem resultar em consequências negativas para a empresa.

Nesse contexto, podemos concluir que todas as hipóteses se confirmam, pois a demissão de um colaborador implica em custos com recrutamento, seleção, treinamento e integração de um novo profissional. Podendo afetar a produtividade da equipe e o ritmo de trabalho, impactando no clima organizacional gerando desmotivação e insegurança entre os demais colaboradores.

Para os próximos trabalhos, deixamos algumas propostas para serem exploradas como a avaliação do impacto dos programas de treinamento e desenvolvimento no RH, modelos de recrutamento e seleção mais eficiente; como avaliar quais os métodos, ferramentas e boas práticas para a avaliação dos candidatos.

VI. REFERÊNCIAS

- AKITA, Laura da Silva. CARVALHO, Gabriele Santos. VEN NCIO, Gabriely Vitória. **Recrutamento e Seleção de Pessoas**. 2021. 62 páginas. Trabalho de Conclusão de Curso Técnico em administração – Etec Frei Arnaldo Maria de Itaporanga, Votuporanga, 2021.
- CARVALHO, Ieda Maria Vecchioni. **Recrutamento e seleção por competências**. Rio de Janeiro: FGV, 2011.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4 ed. Barueri, SP : Manole, 2014.
- FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

FREITAS, Adriano Ferreira de; CARVALHEDO, Amanda Gomes; FILHO, Érico Colodetti. **A importância dos recursos humanos nas organizações.** Disponível em: <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2021/05/a-importancia-dos-recursos-humanos-nas-organizacoes.pdf>. Acesso em: 15 de fevereiro de 2024.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** 1. ed. 11. reimp. São Paulo: Atlas, 2011.

LACOMBE, F. J. B. **Recursos humanos: princípios e práticas.** São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica.** 8. ed. São Paulo : Atlas, 2017.