

# ALINHANDO O PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO À CULTURA ORGANIZACIONAL

Autores: Tatiane de Andrade Neves Hörbe<sup>1</sup>, Emanuely Comorroto<sup>2</sup>, Daniele Estivaleta Cunha<sup>3</sup>, Andressa Hennig Silva<sup>4</sup>, Gilnei Luiz de Moura<sup>5</sup>

Área Temática: Gestão de Pessoas

## 1. INTRODUÇÃO

Baseando-se na ideia de que a cultura organizacional permeia as políticas, ações e objetivos das empresas, é praticamente impossível falar deste fenômeno e não falar da gestão de pessoas, pois as políticas de recursos humanos fazem parte da construção da identidade organizacional. Dentre as práticas de recursos humanos, encontra-se o processo de recrutamento e seleção, que busca identificar e atrair um grupo de candidatos para escolher o que mais se adequou ao perfil e a cultura da empresa para ser contratado (MILKOVICH e BOUDREAU, 2000).

Como justificativa entende-se que, caso não haja coerência entre cultura organizacional e recrutamento e seleção, serão selecionadas pessoas que não se alinham a empresa, trazendo problemas futuros, como a altos índices de rotatividade (MILKOVICH e BOUDREAU, 2000).

## 2. OBJETIVO

O objetivo desta pesquisa consiste em **“Investigar o alinhamento entre a cultura organizacional e o processo de recrutamento e seleção em uma empresa familiar”**.

## 3. MÉTODO

Realizou-se um estudo de caso descritivo, na empresa Alfa, que atua no Estado do Rio Grande do Sul, há 29 anos, no comércio e beneficiamento de alimentos. Para a coleta de dados foram realizadas: Entrevistas e Observação Participante.

## 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

<sup>1</sup>Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), Curso de Administração, 8º semestre. E-mail: [tatianehorbe@gmail.com](mailto:tatianehorbe@gmail.com)

<sup>2</sup>UFSM, Curso de Administração, 6º semestre

<sup>3</sup>UFSM, Graduada e Mestranda em Administração

<sup>4</sup>UFSM, Mestre e Doutoranda em Administração

<sup>5</sup>Doutor em Administração

A alfa é uma empresa que está inserida em uma região de cultura distinta de seus fundadores e dirigentes, que são alemães; preocupa-se com o desenvolvimento pessoal e profissional de seus colaboradores, oferecendo oportunidade de crescimento. Devido ao contexto em que está inserida, possui colaboradores com escolaridades e culturas diferentes. E muitas vezes, esse choque cultural dificulta o processo de contratação, pois as pessoas acabam não se adaptando a maneira como a empresa trabalha e acabam nem cumprindo o contrato de experiência.

O processo de recrutamento e seleção ocorre em 4 etapas: i) Os candidatos preenchem uma proposta de trabalho, com seus dados pessoais e profissionais; ii) É feita a análise das propostas existentes, seleciona-se para entrevista os candidatos com as propostas que mais se adequam ao perfil da empresa; iii) Decide-se a contratação; iv) Efetiva-se a contratação, os exames admissionais e realiza-se uma reunião com o novo colaborador para apresentar as regras e normas da empresa.

A partir do processo de observação e entrevistas percebeu-se que existem algumas falhas no processo de recrutamento e seleção e que esta prática não está alinhada à cultura da empresa. Para a realização de um recrutamento e seleção mais eficaz, se faz necessário o alinhamento do perfil do candidato à cultura da empresa, sendo necessário maior conhecimento do candidato. Para isso, existem algumas ferramentas de grande valia, como: testes psicológicos, grafologia e dinâmicas de grupo. Essas ferramentas auxiliarão na tomada de decisão da contratação.

## **5. CONCLUSÕES**

Desse modo, o presente estudo cumpriu com seu objetivo, concluindo que a empresa estudada, precisa repensar suas práticas de recrutamento e seleção, buscando maior alinhamento a sua cultura organizacional. Tal alinhamento poderá trazer vantagens a empresa, como a minimização da rotatividade, absenteísmo, e custos trabalhistas.

## **REFERÊNCIAS**

MILKOVICH, George; BOUDREAU, John. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.