

O PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO E A GESTÃO DE REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

Garcia Laurindo¹

Resumo: Nas organizações, os recursos humanos desenvolve diversas funções, uma delas é o recrutamento e seleção de pessoas, que é encarregado de trazer novos talentos para a empresa, através da alocação de candidatos nas vagas abertas, trata-se de uma das áreas mais importantes da organização. É essa a importância que têm as pessoas na organização, e é fundamental, pois que as ferramentas de recrutamento e seleção estarão sempre em conformidade com os objetivos organizacionais, conseqüentemente as chances de contratar os melhores profissionais serão bem maiores, e assim fará uma equipe engajada que esteja de encontro com a missão visão e valores da empresa.

Palavras-chaves: Recrutamento, seleção, recompensa e salário.

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como finalidade apresentar os principais conceitos sobre recrutamento e seleção, bem como a relevância da aplicação desse processo para o sucesso organizacional e suas técnicas.

A função do recrutamento e seleção tem o objetivo atrair os profissionais mais adequados para o cargo designado na empresa, o indivíduo que apresentar melhor aptidão e mostrar ter maior responsabilidade para a tarefa que lhe é proposta, será o mais provável de ser escolhido para o cargo proposto. A escolha correta do profissional faz total diferença e influência nos resultados a serem atingidos pela empresa. O subsistema de Recrutamento e Seleção neste contexto globalizado e informatizado tem um papel extremamente importante no fluxo de movimentação e resultados advindo o capital intelectual, tendo como missão atrair, escolher e acolher as melhores pessoas para a organização, atuando de maneira ordenada e planejada a fim de superar qualquer adversidade e principalmente pela subjetividade existente neste processo.

¹ Graduado em Contabilidade e Gestão na Escola Superior política do Uige da Universidade Kimpa Vita. Graduado em Serviços Jurídicos, Notariais e de Registro pela FACSU Faculdade Sucesso. Mestrado em Direito pela American World University/Usa (AWU) Notário em Angola. E-mail: garcia.laurindo2@yahoo.com.br.
ISSN: 2763-6704 446-464p.

Nesse contexto, CHIAVENATO (2010, p.132) afirma que: “o calcanhar-de-aquiles das organizações o seu principal ponto nevrálgico - é a qualidade das pessoas que nelas trabalham”.

No mercado de trabalho atual, cada dia que passa o capital humano tem adquirido maior importância para o crescimento e desenvolvimento das organizações.

O foco principal das empresas é buscar os melhores atrativos para seus colaboradores a fim de reter seus talentos e conquistar outros no mercado de trabalho.

1. CONCEITO DE RECRUTAMENTO

As mudanças constantes da tecnologia é um dos motivos que levam as empresas tornarem-se cada vez mais exigentes em relação ao mercado de trabalho, principalmente em relação a atração de candidatos potenciais, pois ter o diferencial competitivo é fundamental para a permanência das empresas na busca do sucesso.

Segundo CHIAVENATO (2009, p. 68) “recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos e oferecer competências para a organização.”

O recrutamento é um processo que surge a partir da necessidade da organização em atrair mão de obra qualificada para desempenhar funções específicas, é o primeiro contato que se têm com o futuro colaborador da empresa, o processo pode ser elaborado com diversas etapas de acordo com a necessidade e qualificação exigida pela empresa.

“As organizações estão sempre agregando novas pessoas para integrar seus quadros, seja para substituir funcionários que se desligaram, seja para ampliar o quadro de pessoal em época de crescimento e expansão”(CHIAVENATO, 2010, p.132).

Assim como em outras partes do mundo o processo de Recrutamento e Seleção em Angola também respeita as normas e procedimentos legais e

administrativos próprios da administração pública e privada. Em alguns casos dependo do tipo de empresa e setores específicos.

O processo normalmente começa com Recrutamento e Seleção definindo suas necessidades de contratação, pode aqui identificar as vagas em aberto, analisar as competências e habilidades necessárias para cada cargo e estabelecer um perfil de candidato ideal.

O acesso a Administração Pública em Angola é regulamento e estabelecido pelo Decreto Presidencial n.º 112/24 de 17 de Maio. O referido Decreto revoga o Decreto Presidencial n.º 102/11, de 23 de Maio e o Decreto n.º 6/08, de 10 de Abril.

O acesso a Administração Pública em Angola é feita por dois procedimentos que são: Concursos de ingresso e de acesso.

É concurso de ingresso quando visa o preenchimento de vaga a partir de candidatos não pertencentes ao órgão e para categoria de início de carreira. É concurso de acesso quando se pretende ocupar as vagas das categoria imediatamente superior da mesma carreira.

1.1- TIPOS DE RECRUTAMENTO

Existem dois tipos de recrutamento que são mais utilizados pelas empresas: Interno e externo.

"O recrutamento interno é a divulgação da vaga dentro da própria empresa para as pessoas que já trabalham nela, é uma oportunidade para promoção e transferência de pessoal" (FIDELIS e BANOVA. 2007, p.56).

Uma das vantagens desse tipo de recrutamento é que já se conhece o perfil dos profissionais e também é um meio de motivá-los a crescer dentro da organização.

CAXITO (2012, p.23) aponta como principais vantagens "o fato de que se aproveita melhor o potencial humano da organização, também motiva e encoraja o

desenvolvimento profissional dos demais funcionários, incentivando a permanência e fidelidade à própria organização”.

No recrutamento externo, a busca é por profissionais que estão disponíveis no mercado de trabalho.

Segundo MARRAS (2001, p.73) o recrutamento externo é: “O processo de captação de recursos humanos no mercado de trabalho, com o objetivo de suprir uma necessidade da empresa no seu quadro de efetivos”.

Tem como vantagens de “incentivar a interação da organização com o Mercado de Recursos Humanos, permitindo a incorporação de pessoas que “renovem os ares” da organização com seus talentos, habilidades e expectativas”(CAXITO, 2012, p.23).

Para CHIAVENATO (2010, p. 125), “recrutar pessoas passou a ser estratégico para as organizações. Atrair talento é fundamental para o sucesso organizacional, seja no longo ou no curto prazo”. Dessa forma, para que o recrutamento seja satisfatório, esses métodos precisam ser constantemente avaliados, pois com as constantes mudanças do mercado, novas funções vão surgindo e é necessário acompanhar essas transformações.

1.2- FONTES DE RECRUTAMENTO

Existem diversas fontes de recrutamento que serão utilizadas de acordo com a necessidade da organização, levando em consideração a natureza do cargo. As fontes de recrutamento são os meios utilizados para a captação do candidato.

MARRAS (2001, p.71) menciona algumas fontes de recrutamento utilizadas para preenchimento de cargos:

- Funcionários da própria empresa;
- Banco de dados internos;

- Indicações;
- Cartazes (interno e externo);
- Entidades (sindicatos, associações, etc.);
- Escolas, universidades, cursos, etc.;
- Outras empresas (fornecedores, clientes, etc.);
- Consultorias de outplacement ou replacement;
- Agências de Emprego;
- Mídia (anúncios, classificados, rádio, televisão, etc.);
- Consultorias;
- Headhunters.

1.3 - AS ORIGENS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Para compreendermos o panorama atual e as macrotendências relacionadas à área de Recursos Humanos e da relação empregador e empregado se faz necessário realizar uma reflexão sobre a evolução do processo de recrutamento e seleção.

A relação de pessoas certas nos lugares certos é um discurso que ganha destaque quando se pensa em diferencial competitivo e estratégico, mesmo com cenário econômico atual, no qual há máquinas de alta tecnologia e sistema de informação cada vez mais sofisticados, a presença humana é essencial, para o sucesso e sobrevivência de uma organização.

Mesmo que o termo técnico de Recrutamento e Seleção se constituiu somente no século XX, decorrentes de estudos e pesquisas na área de organização científica do trabalho, há marcos históricos que dão conta que a prática de recrutar e selecionar pessoas já era utilizada por civilizações remotas. CARVALHO (2008, p. 9), trás nos o começo deste processo:

Desde a constituição das civilizações mais remotas, do antigo Oriente ao império napoleônico, de uma maneira ou de outra, já ocorria, ainda que de forma muito precária, alguma preocupação em avaliar pessoas para escolher aquelas aptas a executar uma dada atividade, o que nos remete ao embrião das práticas de recrutamento e de seleção. [...] O foco desses processos esteve voltado principalmente para as forças militares, não havendo critérios apurados para escolha, nem mesmo geográficos. Entre os recrutados, incluíam-se pessoas oriundas de outras terras como, por exemplo, os soldados gregos convocados pelos monarcas persas e egípcios. Os critérios utilizados para a escolha tinham como referência exclusiva aspectos anatômicos, como os da compleição e da força física.

Ao longo do processo de evolução humana, são evidentes os desdobramentos da atividade laboral e níveis hierárquicos como, por exemplo, há senhores feudais, escravos, trabalhadores, agricultores, soldados e artesões, mostrando que, de alguma forma, a relação homem e trabalho vem sendo desempenhada de formas diferentes há tempos.

O marco inicial do conceito de trabalho surgiu a partir do século XVIII, graças ao advento inicial do ferro e carvão e posteriormente ao uso da eletricidade e do petróleo e seus derivados, dando assim origem à primeira Revolução Industrial que se estendeu rapidamente por toda a Europa.

A era da industrialização Clássica, também contou com contribuição de outros estudiosos, como o sociólogo alemão Max Weber (1864 – 1920) com a Teoria da Burocracia, voltada para a racionalidade e para a eficiência. A Teoria Clássica de Henri Fayol (1841-1925) que propôs a racionalização da estrutura administrativa das empresas.

A Teoria das Relações Humanas, postulada pelo cientista social australiano Georges Elton Mayo (1880 – 1949), que realizou uma experiência na empresa Western Electric Company, em Hawthorne - EUA, que consistia em testar os efeitos da iluminação sobre a produtividade, e outros valores relacionados motivação como melhor salário, melhor condições de trabalho, período de descanso.

Os resultados de seu experimento comprovaram que em melhores condições de trabalho os aspectos emocionais dos funcionários, a produtividade e o clima entre a equipe melhoram significativamente.

As características principais da Era da Industrialização Clássica consistem na intensificação das indústrias no âmbito mundial, na estrutura organizacional burocrática, em forma piramidal com centralização do poder de decisões no topo da hierarquia. Os departamentos eram funcionais e disciplina rígida para padronizar o comportamento das pessoas, voltada para conservação de valores e tradições. O Departamento Pessoal (DP), responsável por cumprir as exigências legais da contratação de funcionários, controles de horas, advertências, férias e folha de pagamento. As pessoas eram consideradas como extensão das máquinas, fornecedoras de força física.

O processo de seleção neste período buscava atrair para as empresas aquele empregado que desempenhasse tarefas compatíveis com suas aptidões, que além das habilidades estabelecidas para atividade, considerava o critério de força física um determinante para a contratação. O conceito de recrutamento e seleção como campo próprio e considerado significativo para a organização do trabalho foi mencionado oficialmente por Fayol em 1915, na publicação *Administração Industrial e Geral*.

Assim, de acordo com Fayol (1970), citado por CARVALHO (2008, p. 12), “o recrutamento consiste na obtenção dos agentes necessários à constituição do corpo social. Essa operação é das mais importantes e mais difíceis da empresa e tem influência acentuada sobre o seu destino”.

A Era da Industrialização Neoclássica tem início a partir de 1950 e se estende até 1990. Decorrente da velocidade de mudanças que ocorreram neste período, como a transação internacional do comércio e a acirrada concorrência entre as empresas. Neste contexto surgiram as novas teorias, que substituíram os conceitos utilizados anteriormente, como a Teoria Neoclássica tendo como principal referência Peter Drucker (1909 – 2005).

A teoria comportamental surgiu em 1957, com ênfase significativa nas ciências do comportamento e na discussão sobre a motivação humana com base nas teorias da motivação de Maslow sobre as necessidades humanas.

Além da Teoria de Sistemas que implanta a utilização de sistemas mecânicos. E por fim a Teoria das Contingências, com uma visão sistêmica e multidisciplinar. Com isso, a velha estrutura piramidal deu lugar a uma estrutura matricial, que proporciona maior flexibilidade e dinamismo para implantar inovações e aumentar a competitividade. Aqui surge o departamento de Recursos Humanos, que além de continuar realizando as atividades burocráticas da era anterior, há o desenvolvimento de operações táticas como recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliações, análise de remuneração e segurança do trabalho.

Mesmo com essas mudanças, alguns pontos como a rigidez provinda da teoria anterior não foi totalmente substituída, mas seu maior diferencial foi tornar os processos mais ágeis se aproximar ao mercado e aos clientes.

No início da década de 1990, entramos na era da Informação, em que a tecnologia de TI, que integra televisão, telefone, computador, internet e redes sociais, transformou o mundo devido à velocidade das informações. Neste cenário, a competitividade se tornou mais intensa e o capital financeiro deixou de ser o recurso mais importante, dando espaço ao capital intelectual, provindo do conhecimento humano. Uma das principais características dessa era é a relação de geração de emprego, que migrou do setor industrial para o setor de serviços, substituindo assim o trabalho braçal pelo trabalho mental.

Neste período atual que vivemos, a estrutura das organizações necessita ter agilidade, mobilidade e investir em inovações para se renovar diante das oportunidades e ameaças de um ambiente com intensas mudanças. Sua estrutura tem ênfase em equipes autônomas e multifuncionais voltadas para missões e objetivos estipulados pela organização. A forma de trabalho é flexível, com horários diferenciados, além da possibilidade de se trabalhar em casa – *home office*. Surge aqui a equipe de Gestão de Pessoas (GP), em que as práticas de gestão de pessoas são delegadas aos gestores e as tarefas operacionais muitas vezes são terceirizadas, para que a área de GP tenha atuação tática e estratégica. As pessoas são consideradas parceiras (*stakeholders*) para as tomadas de decisão e cumprimento de metas, deixando de ser consideradas como um simples recurso (humano) das organizações para ocupar um lugar de vantagem competitiva, pois são dotados de inteligência, conhecimentos, habilidades e competências singulares.

Ao longo do século XX, passamos por três eras, com diferentes abordagens sobre como lidar com as pessoas na relação com o trabalho – industrialização clássica e neoclássica e a era da informação. Sendo que essas eras estavam ajustadas para os padrões de trabalho exigidos em suas épocas.

2- CONCEITO DE SELEÇÃO

Concluída a etapa de recrutamento, é a vez da seleção, nesse processo a organização irá avaliar dentre os que foram recrutados qual se enquadrará no cargo, de acordo com os critérios estabelecidos no escopo da vaga e para isso são utilizados ferramentas que irão auxiliar na seleção.

Lacombe e Heilborn (2003, p.251) definem que “seleção abrange o conjunto de práticas e processos usados para escolher, dentre os candidatos disponíveis, aquele que parece ser o mais adequado para a vaga existente”.

Ainda de acordo com CHIAVENATO (2010, p.134) existem duas alternativas para fundamentar o processo seletivo: o cargo a ser preenchido ou as competências a serem capturadas. Assim, de um lado, o processo seletivo baseia-se em dados e informações sobre o cargo a ser preenchido ou, de outro lado, ocorre em função das competências desejadas pela organização.

Para que haja maior probabilidade de acerto, algumas ferramentas e técnicas são aplicadas, assim a seleção contará com dados e margem para se chegar ao resultado que se almeja.

Ferramentas de seleção são técnicas utilizadas para observar e analisar os candidatos que participam do processo de seleção e comparar com os requisitos exigidos pelo cargo. Devem ter um caráter prognóstico, identificando traços pessoais que podem prever o comportamento futuro do candidato como funcionário da empresa (KNAPIK, 2008, p. 148).

Para que a seleção seja satisfatória, é imprescindível que os critérios sejam bem definidos, e que a política de seleção da empresa esteja delineada. Saber o

conhecimento que o candidato deve ter as experiências e formação, características pessoais, é fundamental.

O profissional de seleção precisa saber identificar, durante os processos seletivos, as reais competências que a organização está procurando em um novo funcionário. Para tal, precisa desvendar as potencialidades dos candidatos, mesmo que estas ainda não tenham sido desenvolvidas (CAXITO, 2012, p.13).

CHIAVENATO (2009, p.192) acrescenta que:

O processo seletivo precisa ser eficiente e eficaz. A eficiência consiste em fazer corretamente as coisas: saber entrevistar bem, aplicar testes de conhecimentos que sejam válidos e precisos, dotar a seleção de rapidez e agilidade, contar com um mínimo de custos operacionais, envolver as gerências e suas equipes no processo de escolher candidatos etc. A eficácia consiste em alcançar resultados e atingir objetivos: saber trazer os melhores talentos para a empresa e, sobretudo, tornar a empresa cada dia melhor com as novas aquisições de pessoa.

2.1- INDICADORES DE EFICIÊNCIA NO PROCESSO DE SELEÇÃO

Os indicadores de desempenho mostram se o processo de recrutamento e seleção está sendo feito da melhor maneira possível, utilizando os melhores meios com os recursos que possui. Estes, então, podem ser feitos através de planilhas, calculando automaticamente todos os indicadores.

Os indicadores de recrutamento e seleção são interligados, não podendo excluir quaisquer que seja a etapa, para um bom funcionamento do processo. Cada indicador tem uma relevância maior para cada setor, como o de custos para o financeiro, ou de vagas preenchidas dentro e fora do prazo para o departamento de recursos humanos. Mas todos com a finalidade de aumentar a eficiência do processo seletivo da empresa.

3- EVOLUÇÃO DOS PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO ATRAVÉS DAS MÍDIAS DIGITAIS.

Com o surgimento das tecnologias de informação, o processo de recrutamento e seleção passou por grandes transformações. Em Angola hoje a maioria dos concursos são feitos online por via do sepe.gov.ao, onde o candidato através dum Currículo Online, lhe é permitido candidatar-se a ofertas de emprego de diversas entidades Angolanas. Desde a invenção do celular e da internet, essas transformações trouxeram mais facilidades para a captação de novos talentos, através da criação dos primeiros sites de empregos, banco de currículos e o recrutamento através das mídias sociais.

A Internet veio revolucionar o processo de recrutamento. Seu valor reside no imediatismo e na facilidade de interagir digitalmente com candidatos potenciais. Ela traz facilidades tanto as empresas quanto aos candidatos. Os candidatos podem entrar em contato diretamente com sites de empresas ou de agências de recrutamento sem necessidade de sair de suas casas. A facilidade e a simplicidade são enormes. A internet oferece as empresas uma plataforma que permite a comunicação por e-mail pronta e rápida, dispensando qualquer forma de intermediação (CHIAVENATO, 2010, p.124).

Mediante o crescimento das mídias sociais, impulsionou o processo de seleção de pessoas através das redes sociais. Existindo atualmente, redes sociais exclusivas para tais processos, como o LinkedIn, que é uma rede de trabalho, focada em perfis profissionais, divulgação de vagas e networking, dessa forma o recrutador pode em tempo real conhecer os candidatos, abordando de forma rápida e sigilosa os profissionais desejados.

Assim Bohlander e Snell (2010) afirmam que “as exigências para exercícios de determinados cargos transcendem as áreas locais, o que coloca o desafio do uso das tecnologias para que o processo de recrutamento seja exequível”.

3.1- A IMPORTÂNCIA DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

A busca acirrada pelo sucesso organizacional envolve diversos elementos e para que se alcance os resultados esperados, é necessário que as empresas estejam preparadas para a tomada de decisão rápida e contínua na contratação de um profissional.

“O mundo do trabalho exige profissionais altamente qualificados, portadores de competências técnicas e comportamentais que atendam às necessidades das organizações na geração de criatividade, iniciativa e inovação”(KNAPIK, 2008, p.160).

Contratar o profissional certo para a organização é primordial, pois o processo de recrutamento e seleção demanda tempo, custos e há uma acirrada disputa para ter o diferencial competitivo e sair na frente no mercado.

Com os avanços tecnológicos, as empresas necessitaram da criação de um Recurso Humano estratégico, no sentido de atrair os melhores colaboradores para que façam parte de sua equipe, pois o diferencial hoje não é apenas a quantidade e qualidade de produto ou serviço prestado, mas sim ter uma equipe capacitada, engajada e que estejam de encontro com os valores da empresa, buscando sempre melhoria contínua.

Um subsistema que se tornou indispensável devido às pessoas serem o bem mais valioso que uma organização pode ter, por essa razão, fazer a escolha correta é fundamental. Ter uma estratégia de recrutamento e seleção eficiente e eficaz é fundamental para o sucesso de todas as organizações. Atualmente os talentos são o bem mais valioso de qualquer empresa, o que mostra como esse processo tem um papel essencial. Se for pouco eficaz, podem resultar em perdas de produtividade, turnover, prejuízos na experiência dos clientes da empresa e aumento de custos no médio e longo prazo.

No âmbito organizacional, existem diversos fatores que contribuem para que o objetivo principal da organização seja alcançado: a satisfação do cliente, fornecedor, acionista, e de todos que estão à volta da organização, depende desse conjunto de fatores. Desse modo, podemos verificar que quanto mais estratégico, o Recursos Humano tende a se chegar ao objetivo final, que é formação de uma equipe de sucesso.

O recrutamento e seleção são processos conjuntos, ou seja, um depende do outro, são vitais nas organizações, pois a cada dia o mercado torna-se mais competitivo, e para que os resultados sejam alcançados é preciso que se tenham

profissionais engajados, motivados, que vão ao encontro aos objetivos, valores, e metas organizacionais. Dessa forma, as empresas têm cada vez mais investido em novas tecnologias para que esses procedimentos sejam cada vez mais otimizados, pois a tomada de decisão influencia no resultado final, ainda mais se tratando da escolha de profissionais que farão parte da organização.

Para atingir grande acessibilidade as empresas procuram superar seus limites, buscando soluções para que seus colaboradores possam ganhar tempo nas entrevistas e otimizem o desempenho de seu trabalho, para isso investem cada vez mais nas mídias digitais, ampliando suas referências, analisando os resultados de cunho quantitativo e de múltiplos casos e ampliando a análise dos resultados nesse setor.

3- PROCESSOS DE RECOMPENSAS

Segundo CHIAVENATO (2008), “os processos de recompensar as pessoas constituem os elementos fundamentais para o incentivo e motivação, tendo em vista de um lado os objetivos organizacionais a serem alcançados e, de outro, os individuais a serem satisfeitos”(p.69).

Por essa razão, os processos de receber recompensas ocupam um lugar de destaque entre os principais processos de gerir as pessoas dentro das organizações.

A variedade de recompensas desenvolvidas pelas organizações é grande, onde algumas ainda utilizam processos fixos, padronizados e ultrapassados, e outras lançam mão de processos mais flexíveis, avançados e sofisticados para incentivar e motivar as pessoas que nelas trabalham.

A remuneração obedece a padrões rígidos, atende a processos padronizados de avaliação de cargos, dentro de uma política de generalização que se aplica a todos os funcionários sem levar em conta suas diferenças individuais de desempenho. Ela é baseada no tempo e não no desempenho, com ênfase no passado do funcionário e em valores fixos e estáticos. Já no processo moderno, predomina o modelo do homem complexo: a suposição de que as pessoas são motivadas por uma enorme variedade de incentivos, tais como: salário, objetivos e metas a serem atingida, satisfação no cargo, etc.

A remuneração aqui obedece a esquemas flexíveis e atende a processos personalizados. As organizações desenvolvem sistemas de recompensas capazes de provocar impacto direto na sua capacidade de atrair, reter e motivar seus funcionários através da remuneração, dos benefícios e também dos incentivos oferecidos aos funcionários.

3.1 - A REMUNERAÇÃO

Uma das recompensas oferecidas pela organização é a remuneração. Cada funcionário está interessado em investir com trabalho, dedicação e esforço pessoal, desde que receba uma retribuição adequada pelo trabalho prestado. As organizações estão interessadas em investir em recompensas para as pessoas desde que delas possam receber contribuições ao alcance de seus objetivos.

Na maioria das organizações, o principal componente da remuneração é a remuneração total básica, que é o pagamento fixo que o funcionário recebe de maneira regular na forma de salário mensal ou na forma de salário por hora.

A remuneração básica é representada pelo salário, mensal ou horário. O segundo componente da remuneração são os benefícios, quase sempre denominados de remuneração indireta. Os benefícios são concedidos através de vários programas como férias.

Os incentivos são concedidos sob diversas formas, com bônus e participação nos resultados a título de recompensa por resultados alcançados.

No dia 26 de Junho o Conselho de Ministros de Angola aprovou o decreto presidencial que fixava o salário mínimo angolano em 70 mil kwanzas (77 euros), o mesmo valor definido para os montantes mínimos das pensões.

3.2 - SIGNIFICADO DE SALÁRIO

Salário é a importância (dinheiro) paga diretamente pelo empregador. Pode ser estabelecido por: Unidade de tempo (mês, semana, dia ou hora), por unidade de produção (ou de obra) ou peça produzida e por comissão sobre venda ou tarefa.

O salário constitui o núcleo das relações de intercâmbio entre as pessoas e as organizações. Todas as pessoas aplicam seu tempo e esforço nas organizações e, em decorrência, recebem dinheiro, que representa a troca entre direitos e responsabilidades entre empregado e empregador.

3.3 - SALÁRIO NOMINAL E SALÁRIO REAL

O salário representa a principal forma de recompensa organizacional. Existem dois tipos de salário: o nominal (que representa o volume de dinheiro fixado em contrato individual pelo cargo ocupado) e real (que representa a quantidade de bens que o empregado pode adquirir com o volume de dinheiro que recebe mensal ou semanalmente e corresponde ao poder aquisitivo).

Em uma economia inflacionária, quando o salário nominal não é atualizado periodicamente, sofre diminuição e conseqüente perda de poder aquisitivo. Assim, a mera reposição do valor real não significa aumento salarial: o salário nominal é alterado para proporcionar o salário real equivalente em período anterior. Daí a distinção entre reajustamento do salário (recomposição do salário real) e aumento real do salário (acréscimo ao salário real). Há também o salário mínimo, que é a menor remuneração permitida por lei para trabalhadores de um país ou ramo de atividade econômica. Sua fixação significa uma intervenção do Estado no mercado de trabalho ou, como ocorre em muitos países, resulta de negociações coletivas entre empregados e empregadores. Analisando todos os fatores acima, pode-se determinar o que mais pesa na constituição dos salários das empresas, e assim facilitar a elaboração da política salarial da empresa a partir desse mercado.

3.4 - SISTEMA DE REMUNERAÇÃO

CHIAVENATO (2004) mostra-nos o sistema remuneratório como sendo o seguinte, “a construção do plano de remuneração requer certos

cuidados, pois provoca forte impacto nas pessoas e no desempenho da organização pelos seus efeitos e consequências” (p.137).

Além disso, o desenho do sistema de remuneração oferece dois tipos de desafios para a organização: além de capacitá-la para alcançar seus objetivos, deve ser moldado e ajustado às características peculiares de cada ambiente de administração.

3.5 – BENEFÍCIOS

Os benefícios atingem dois objetivos: o da organização e o das pessoas.

Os objetivos das organizações no mercado de trabalho são de melhorar a qualidade de vida dos empregados e clima organizacional, reduzir a rotatividade de pessoal e o absenteísmo, facilitar a atração e manutenção dos recursos humanos e aumentar produtividade em geral.

Segundo CHIAVENATO 2004 “os benefícios e serviços prestados pela organização aos seus colaboradores influencia poderosamente o grau de qualidade de vida na organização”(p.314). Isso devido o fator satisfação que cada colaborador apresenta, ao que recebe mensalmente e o reconhecimento da valorização apresentado pela organização. Esses fatores fazem com que os funcionários não executem bem as suas funções apresentadas, podendo das muitas vezes ser prejudicial à qualidade de vida do mesmo na empresa ou até mesmo fora na vida pessoal dos demais.

Conforme estudos efetuados, percebe-se que, toda pessoa busca por uma motivação para que, assim, possa ter um objetivo que sirva como um desafio a ser alcançado. E quando um fator acaba outro surge e assim por diante. Vale lembrar que a motivação é algo pessoal interior.

Segundo MARRAS (2009):

Todas as necessidades representam carências ou falta de alguma coisa que vem do meio circundante (exterior) para completar o indivíduo, à exceção do último estágio, que é o da auto realização. Essa necessidade é puramente intrínseca e, em geral, manifestase em indivíduos que são independentes, que tem o poder de se autogovernar. (2009, p. 34).

Assim como descrito acima, o indivíduo no local de trabalho está satisfeito até certo ponto, mas quando o mesmo observa que não está sendo valorizado, e que o seu salário não está atendendo às suas necessidades no geral, ele passa a se desmotivar, se sentir triste, sem valor e iniciativas. Por isso a remuneração ou o conjunto desse fator, influencia diretamente no grau de convivência e participação na organização.

CONCLUSÃO

Ao longo deste artigo, apontamos o quanto o programa de remuneração e benefícios pode trazer pontos positivos para toda a empresa. Também, destacamos as diferenças entre salário, remuneração e benefícios, garantindo que o processo de implementação ocorra sem equívocos e outros imprevistos.

A execução de um trabalho desse porte é contínua e nós sempre trabalhamos para trazer dicas que vão ajudar no sucesso dos seus futuros planejamentos.

O objectivo deste trabalho foi mostrar a importância do processo de recrutamento e seleção nas organizações, para tanto, vários elementos e conceitos foram inseridos ao longo do desenvolvimento do mesmo, nos dando uma percepção do quão necessário é esse processo.

O recrutamento foi entendido como um processo que visa a captação de candidatos para ocupar vagas que surgem nas organizações, já a seleção visa escolher dentre os candidatos selecionados, qual preenche todos os requisitos determinados para o cargo.

BIBLIOGRAFIA

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

_____. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3ª. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010;

_____. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. 7ª ed. rev. e atual. São Paulo: Manole, 2009.

_____. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

_____. **Gestão de pessoas: o novo papel do recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.

CARVALHO, Iêda Maria Vecchioni; PASSOS, Antônio Eugênio Valverde Mariani; SARAIVA, Suzana Barros Corrêa. **Recrutamento e seleção por competências**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

GAULKE, Carmen Nádia, **Benefícios: usado como fator motivacional pela empresa Karsten S/A no setor tecelagem II 1º turno**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blu.

BARROS, Aidil de Jesus Paes; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Projeto de pesquisa: propostas metodológicas**. 8. Ed. Petrópolis: Vozes, 1990.

BOHLANDER, George; SNELL, Scott. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

CAXITO, Fabiano de Andrade. **Recrutamento e seleção de pessoas**. 1. Ed. rev. e atual. Curitiba: Iesde Brasil, 2012.

FIDELIS, Gilson José; BANOV, Márcia Regina. **Gestão de Recursos Humanos: Tradicional e Estratégica**. 2ª ed. São Paulo: Érica, 2007.

KNAPIK, Janete. **Gestão de Pessoas e Talentos**. Curitiba: Ibpex, 2008.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional estratégico**. 4º ed. São Paulo: Futura, 2001.

TOLEDO, Flávio de. **Administração de pessoal, desenvolvimento de recursos humanos**. 7º. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.