

Recrutamento interno vs. externo: diferenças e como escolher

A contratação de um funcionário pode ser feita de diferentes formas e quem está iniciando no mundo do empreendedorismo pode ficar com dúvidas sobre o que é recrutamento externo, recrutamento interno e quando realizar cada um deles.

Essa situação é bastante comum, afinal, esses termos, geralmente, fazem parte da rotina da área de RH. Entretanto, nem sempre é possível contar com um profissional especializado para realizar a contratação dos colaboradores da empresa.

A seleção de um novo profissional é um momento crítico para qualquer negócio. É preciso garantir que ele tenha as habilidades necessárias para a atividade a que se destina, que tenha fácil adaptabilidade e que esteja verdadeiramente disposto a se [integrar](#) à companhia, e não apenas “ficar um tempo até surgir algo melhor”.

Independentemente do formato do recrutamento, é importante que a seleção seja feita de forma adequada para garantir a contratação de um colaborador qualificado e alinhado com os objetivos organizacionais.

Você sabe o que é recrutamento externo, recrutamento interno e quando cada modalidade é mais indicada? Acompanhe o post até o fim e veja as principais características, vantagens e desvantagens deles.

O que é recrutamento interno?

O recrutamento interno é o processo de seleção feito dentro da própria organização contratante, ou seja, a empresa procura alguém dentro do seu quadro de colaboradores para preencher determinada vaga.

Esse modelo de recrutamento pode ser aplicado em companhias de variados portes e apresenta pontos positivos e negativos. Veja abaixo quais são eles!

As principais vantagens são:

- custos menores se comparado ao recrutamento externo;
- candidatos com perfis já conhecidos pelos gestores;
- os candidatos já conhecem o negócio, os processos e a cultura organizacional;
- aumento da motivação dos colaboradores, que veem a oportunidade de [ascensão profissional](#) caso realizem um bom trabalho;
- candidato mais entrosado com o restante da equipe.

O recrutamento interno também traz algumas desvantagens:

- alguns candidatos podem ter uma queda de [produtividade](#) devido à expectativa gerada pela mudança de cargo;
- os colaboradores que não foram aprovados no processo seletivo podem sentir-se frustrados, desmotivados e desvalorizados ao não obterem a vaga desejada;
- a disputa pela posição pode gerar conflitos dentro da equipe;
- [gestores](#) de área podem ficar ressentidos caso percam alguém de seu time;
- a equipe pode ficar ressentida e ter dificuldades para trabalhar com o funcionário promovido;
- o número de possíveis candidatos é bem menor do que em um recrutamento externo;
- aumento do conservadorismo, ou seja, a empresa permanece com as mesmas ideias e soluções.

Como realizar o recrutamento interno ?

É preciso seguir alguns procedimentos para realizar o recrutamento interno de forma eficiente, garantir

que a contratação seja acertada e evitar que o processo interfira no ambiente de trabalho e desmotive os funcionários que não foram selecionados.

Analise o perfil da equipe

Um dos primeiros passos é analisar o perfil da equipe, incluindo experiências, qualificações e características comportamentais. Essa etapa é significativa para identificar se há trabalhadores aptos para assumir a posição aberta.

Um [estagiário](#) que já está na companhia há alguns meses, por exemplo, pode ter as características adequadas para exercer uma função de assistente.

Faça a descrição da vaga e divulgue para a equipe

Se a equipe for grande, a recomendação é fazer o recrutamento interno com a descrição da vaga, regras para participar do processo de seleção e divulgação para todos os colaboradores por meio de intranet, murais e outros canais de comunicação interno.

A atitude é importante para que os colaboradores não se sintam desvalorizados, o que pode afetar o clima no ambiente de trabalho e desmotivar uma parte da equipe.

Realize testes comportamentais

Um determinado profissional pode estar na empresa há muitos anos e conhecer bem o funcionamento do negócio, entretanto, se ele não tiver as competências necessárias para a nova função, dificilmente, conseguirá atender às expectativas.

Diante disso, é recomendado realizar testes comportamentais para analisar o perfil dos candidatos de forma mais precisa e não se deixar levar apenas por fatores secundários, como tempo de casa, amizade com o profissional, etc.

Dê um retorno para todos os participantes

Dar um feedback aos participantes é uma etapa importante em todo o recrutamento, seja ele externo ou interno. Nesse último caso, a informação sobre a finalização do processo seletivo se torna ainda mais significativa, já que os candidatos estarão todos os dias na empresa.

O que é recrutamento externo?

O recrutamento externo acontece quando um empregador procura preencher uma vaga com um profissional que não está em seu quadro de colaboradores.

Ele pode ser feito pela área de RH ou com o apoio de uma consultoria especializada. Muitas empresas e empreendedores optam por contar com um fornecedor para o recrutamento da equipe, pois a estratégia garante um processo seletivo mais acertado e otimizado.

Assim como o recrutamento interno, essa modalidade também apresenta pontos positivos e negativos.

Entre as principais vantagens estão:

- maior quantidade de candidatos e, conseqüentemente, mais opções de escolha;
- a seleção do novo profissional pode ser mais exigente;
- aquisição de novas ideias e métodos de trabalho que podem ser bastante produtivos para a organização;

- criação de um cadastro de reserva para futuras necessidades;
- maior diversidade de vivências e experiências na equipe.

Já entre as desvantagens estão:

- diminuição da “lealdade” da equipe;
- pode afetar a política salarial da empresa;
- costuma ser um processo mais demorado que o recrutamento interno;
- colaboradores que contavam com uma promoção podem ficar [ressentidos](#) e frustrados.

Como realizar o recrutamento externo?

As principais etapas do recrutamento externo são: definição do perfil do novo colaborador, elaboração do anúncio, divulgação da vaga e realização do processo seletivo. Veja abaixo como realizar cada uma delas.

Descrição da vaga e elaboração do anúncio

Ao fazer a descrição da vaga é importante que ela apresente as funções do cargo, habilidades e competências desejadas, entre outras informações.

Em relação ao anúncio, o documento deve ser bem detalhado para aumentar as chances de atrair candidatos mais alinhados com as necessidades do negócio. Por isso, inclua informações como principais responsabilidades, horário de trabalho, remuneração e benefícios.

Divulgação da vaga

A divulgação da vaga também é uma etapa significativa. Escolher os canais de comunicação mais adequados permitirá ampliar o alcance e atrair mais profissionais para a seleção.

O anúncio da vaga pode ser feito pelo site ou pelas redes sociais da companhia, em portais especializados para vaga de emprego ou estágio, entre outras estratégias.

Processo seletivo

O processo seletivo envolve algumas etapas e elas podem variar de acordo com a quantidade de candidatos, objetivos e tamanho da empresa. Um processo simplificado, normalmente, é composto por análise de currículo, entrevista e seleção do profissional mais adequado.

Organizações que buscam um colaborador altamente qualificado e que recebem uma grande quantidade de currículos costumam incluir outras etapas no processo seletivo, tais como: teste de português e raciocínio lógico, teste de inglês, testes comportamentais, dinâmicas de grupo e entrevistas.

A entrevista é uma etapa significativa do recrutamento externo, sendo a principal oportunidade de conhecer melhor os candidatos. Por isso, é essencial realizá-la com atenção para fazer as perguntas corretas, saber mais sobre as experiências dos candidatos, analisar o perfil deles e averiguar se eles estão alinhados com os objetivos e os valores do negócio.

Qual a melhor opção: recrutamento externo, recrutamento interno ou misto?

Há ainda uma terceira opção que é a realização do recrutamento misto. Nesse caso, tanto os integrantes

do quadro de funcionários quanto os profissionais que estão no mercado de trabalho concorrem à vaga.

O [processo de seleção](#) do recrutamento misto pode ser feito ao mesmo tempo, com a vaga aberta para todos os públicos, ou de forma separada. Algumas companhias realizam primeiro o recrutamento interno e caso não haja colaboradores com o perfil do cargo elas iniciam as buscas por profissionais no mercado de trabalho.

Agora que esclarecemos as principais dúvidas sobre o que é recrutamento externo, recrutamento interno e as vantagens e desvantagens de cada um, chegou a hora de explicar como escolher a modalidade mais adequada.

Infelizmente, não existe uma receita para o sucesso de um recrutamento. A escolha varia de acordo com os objetivos e as características da organização.

Assim sendo, você deve identificar as habilidades e experiências necessárias para a vaga e a partir daí definir qual é a melhor estratégia. Se você tiver uma área de gestão de pessoas ou RH na empresa esse processo será mais rápido, já que os profissionais têm um conhecimento mais profundo sobre o assunto.

Para ajudar nessa missão, vamos pensar uma situação hipotética. Sua empresa precisa de uma pessoa para assumir um cargo de gerente de vendas, por exemplo, e conta com funcionários experientes e qualificados no time. Diante desse cenário, possibilitar uma promoção e ascensão de um dos colaboradores pode ser algo positivo.

Por outro lado, se a ideia é ampliar a equipe, [agregar inovação](#) ou contratar colaboradores altamente qualificados, o recrutamento externo pode ser uma opção mais atrativa. Ele também é válido para a contratação de [estagiários, trainee ou jovem aprendiz](#).

A escolha da melhor modalidade dependerá do cenário atual da organização, dos objetivos, do perfil da equipe, do tempo para a seleção, entre outros fatores. Além disso, lembre-se de que a expertise dos recrutadores fará a diferença para selecionar os melhores candidatos para o negócio.

Como vimos, as empresas podem investir em diferentes estratégias para ampliar o quadro de funcionários. Esperamos que este texto tenha esclarecido as suas dúvidas sobre o que é recrutamento externo, recrutamento interno e quando é recomendado utilizar cada um deles.

Agora que você já sabe como realizar o recrutamento de funcionários, confira o nosso próximo post e saiba quais são as [principais etapas do processo de contratação](#)!