ACÓRDÃO Nº 06/2011 - CFA - Plenário

1. **PARECER TÉCNICO CETEF Nº 03/2011, de 20/07/2011.**

2. **EMENTA**: Obrigatoriedade de registro das empresas prestadoras de serviços de Recrutamento e Seleção de Pessoal nos Conselhos Regionais de Administração.

3. **RELATOR**: Conselheiro Federal Hércules da Silva Falcão

4. **ACÓRDÃO**:

Visto, relatado e discutido o Parecer Técnico CETEF Nº 03/2011, de 20/07/2011, da Comissão Especial Técnica de Estudos de Fiscalização, constituída pela Portaria CFA Nº 20/2011, de 17/03/11, alterada pela Portaria CFA Nº 77/2011, de 22/08/11, sobre a obrigatoriedade de registro em CRA das empresas de Recrutamento e Seleção de Pessoal, **ACORDAM** os Conselheiros Federais do Conselho Federal de Administração, reunidos na 16ª Sessão Plenária, em 15/09/2011, por unanimidade, ante as razões expostas pelos integrantes da citada Comissão, com fulcro nos arts. 15 da Lei nº 4.769/65 e 1º da Lei nº 6839/80, em julgar obrigatório o registro nos Conselhos Regionais de Administração, das empresas de Recrutamento e Seleção de Pessoal, por explorarem atividades pertinentes ao campo de Administração e Seleção de Pessoal/Recursos Humanos, privativo do Administrador, de acordo com o previsto no art. 2º da Lei nº 4.769/65. O Parecer Técnico da Comissão Especial Técnica de Estudos de Fiscalização fica fazendo parte integrante do presente acórdão.

5. Data da Reunião Plenária: 15.09.2011.

Brasília/DF, 15 de setembro de 2011.

Adm. Sebastião Luiz de Mello
Presidente do CFA
CRA-MS Nº 0013

Adm. Hércules da Silva Falcão
Diretor de Fiscalização e Registro
Conselheiro Relator
CRA-ES nº 058

SAUS - Quadra 1 - Bloco "L" - CEP 70070-932 - Brasília/DF
Fone: (61) 3218-1800 - Fax: (61) 3218-1833 - cfa@cfa.org.br - www.cfa.org.br

COMISSÃO ESPECIAL TÉCNICA DE ESTUDOS DE FISCALIZAÇÃO
(Constituída pela Portaria CFA Nº 20, de 17/03/2011)

PARECER TÉCNICO CETEF Nº 03/2011, de 20/07/2011

EMENTA: Obrigatoriedade de registro cadastral das empresas de "Recrutamento e Seleção" em Conselhos Regionais de Administração.

O que é o segmento de Recrutamento e Seleção?

1. O Recrutamento e Seleção é uma das mais ricas ferramentas para adequação de pessoas nas organizações. O objetivo desse processo é planejar as necessidades de pessoal, recrutar e selecionar empregados capacitados, colocando-os em ambientes produtivos. É através deste processo que as organizações estão percebendo a importância das pessoas que a compõem, não como meros funcionários, mas como parceiros. Segundo Chiavenato (1999),

> "O *recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa a atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização*".

Ainda segundo o mesmo autor:

> *"lidar com as pessoas deixou de ser um desafio e passou a ser vantagem competitiva para as organizações bem sucedidas".*

2. O recrutamento constitui a forma de como buscar a mão-de-obra de que necessitamos no mercado de trabalho através de várias ferramentas, tais como, anúncios em jornais, revistas, recrutamento externo/interno ou por meio de contratação de empresas de Recrutamento e Seleção. Cada método de recrutamento possui características favoráveis e contrárias. No entanto, cabe a cada empresa escolher, juntamente com o responsável por esse processo, qual será a melhor forma a ser utilizada e que encontre, em menor tempo possível, a pessoa certa para o lugar certo. Após o recrutamento, vem a seleção propriamente dita deste pessoal. Lobos (1979) define a seleção como sendo:

> *"O processo de administração de recursos humanos por meio do qual a empresa procura satisfazer suas necessidades de recursos humanos, escolhendo aqueles que melhor ocupariam determinado cargo na organização, com base em uma avaliação de suas características pessoais, conhecimentos, habilidades, etc.) e de suas motivações."*

3. As atividades de seleção, tipicamente, seguem um padrão determinado e consistem em avaliações de conhecimento, psicológica e de saúde para ingresso nos quadros das organizações. Em instituições públicas, os processos de seleção obedece regras próprias. Nas instituições privadas, alem do grau de conhecimento que o candidato possui, as avaliações identificam as habilidades e as suas atitudes no cargo a ser preenchido, sendo que a entrevista pelo profissional de Administração de Recursos Humanos é indispensável para levantamento de dados que podem conduzir para uma escolha correta, assim se expressa, segundo Marras (2001):

SAUS - Quadra 1 - Bloco "L" - CEP 70070-932 - Brasília/DF
Fone: (61) 3218-1800 - Fax: (61) 3218-1833 - cfa@cfa.org.br - www.cfa.org.br

> *"Atualmente, entre todos os instrumentos utilizados pelo selecionador, a entrevista de seleção é a mais importante[...] O elemento substantivo no processo seletivo atual é a própria entrevista realizada entre candidato e selecionador. Os testes psicológicos e os demais testes estão sendo considerados elementos adjetivos, complementares à própria entrevista".*

4. Quando a função exigir características especiais, o profissional de Administração de Recursos Humanos busca assessoria de outros profissionais, tais como, de um Psicólogo, que fornecerá subsídios sobre personalidade, características pessoais passadas, atuais e provavelmente futuras, porque as avaliações psicológicas só podem ser realizadas por psicólogos, respeitando sua Lei de Regência. Ele também procura profissionais das demais profissões regulamentadas para assessorarem as avaliações específicas de conhecimentos dessas profissões, antes de encaminhar os selecionados para avaliações médicas específicas e de admissão.

5. Compreendemos então que cada etapa do processo de Recrutamento e Seleção representa um momento de decisão, visando aumentar o conhecimento da organização sobre as experiências, habilidades e a motivação do candidato a vaga, para que seja feita a seleção final e a contratação.

Porque o segmento empresarial é importante para a sociedade?

6. As organizações necessitam das pessoas capacitadas e talentosas, na quantidade certa, na hora certa. Por força dessas variáveis, o empresariado necessita da melhor forma de recrutar e selecionar pessoas. Quando feito adequadamente por empresas de recrutamento e seleção, ou organizadoras de concursos públicos, o processo de seleção visa garantir a entrada de pessoas de alto potencial e qualidade para compor o quadro de trabalho das instituições, sejam elas, privadas ou públicas.

Sustentabilidade das organizações.

7. A sustentabilidade de qualquer instituição é possuir em seus quadros colaboradores ou servidores, pessoas capazes de desempenhar determinada atividade com eficácia, em qualquer situação. Portanto o recrutamento e a seleção visa contribuir para a manutenção de um quadro de profissionais qualificados e que atendam às necessidades de execução e de melhorias constantes dos processos.

SAUS - Quadra 1 - Bloco "L" - CEP 70070-932 - Brasília/DF
Fone: (61) 3218-1800 - Fax: (61) 3218-1833 - cfa@cfa.org.br - www.cfa.org.br

Prejuízos, se praticados por pessoa leiga.

8. O profissional Administrador é a pessoa mais adequada a identificar os instrumentos a serem utilizados e as metodologias utilizadas para todo o processo de recrutamento e seleção. Ele é o facilitador ou mediador de todo o processo, quais define as fases da seleção, identificando as características que devem ser analisadas e atitudes de cada candidato. Portanto, vai conduzir, por diferentes modos e com diferentes estratégias, qual candidato vai ficar com a vaga.

9. Se as atividades de recrutamento e seleção forem praticadas por pessoas leigas, isto é, sem a qualificação técnica de um profissional Administrador, com a possível falta de critérios e instrumentos inadequados, pessoas inadequadas comprometem a imagem da organização, gerará perdas financeiras, que tenderão a serviços e produtos de má qualidade ou a falência, conseqüência de uma seleção inadequada.

Por que essa atividade deve ser fiscalizada pelo CRA?

10. As empresas que realizam o Recrutamento e Seleção, ao praticarem as técnicas e métodos para realização de todo o processo, estão explorando as atividades da Administração e Seleção de Pessoal, privativos da profissão do Administrador, definidos na Lei 4.769, de 09 de setembro de 1965, nos seguintes termos:

> *"Art. 2º A atividade profissional de Administrador será exercida, como profissão liberal ou não, mediante:*
>
> *a) pareceres, relatórios, planos, projetos, arbitragens, laudos, assessoria em geral, chefia intermediária, direção superior;*
>
> *b) pesquisas, estudos, análise, interpretação, planejamento, implantação, coordenação e controle dos trabalhos nos campos da Administração, como administração e seleção de pessoal, organização e métodos, orçamentos, administração de material, administração financeira, administração* mercadológica*, administração de produção, relações industriais, bem como outros campos em que esses se desdobrem ou aos quais sejam conexos".*

11. Se a *Administração e Seleção de Pessoal*, além de pilar básico do desenvolvimento da atividade das empresas de Recrutamento e Seleção, é disciplina integrante da formação acadêmica e campo privativo da Profissão do Administrador, é também alvo da fiscalização do Estado Brasileiro, logo por delegação desse, cabe no caso ao Conselho Regional de Administração (CRA) da região onde são prestados esses serviços o dever de exercer a sua fiscalização nessas empresas, conforme dispõe o caput do Art. 15 da Lei n° 4.769/65*:*

> *"Art. 15 - Serão obrigatoriamente registrados nos CRAs as empresas, entidades e escritórios técnicos que exploram, sob qualquer forma, atividades de Administrador, enunciadas nos termos desta Lei".*

12. Se as empresas por desenvolverem atividades dos campos privativos da Administração são obrigadas a terem o seu registro cadastral no CRA da jurisdição onde prestam serviço, são também, em razão desse cumprimento legal, a terem na sua estrutura organizacional um profissional Administrador na função de seu Responsável Técnico, conforme preceitua o Art. 1º da Lei n°. 6.839/80:

> *"Art. 1° - O registro das empresas e a anotação dos profissionais legalmente habilitados, delas encarregados, serão obrigatórios nas entidades competentes para a fiscalização do exercício das diversas profissões, em razão da atividade básica ou em relação àquela pela qual prestem serviços à terceiro".*

SAUS - Quadra 1 - Bloco "L" - CEP 70070-932 - Brasília/DF
Fone: (61) 3218-1800 - Fax: (61) 3218-1833 - cfa@cfa.org.br - www.cfa.org.br

13. Ao fiscalizar as empresas de recrutamento e seleção, obrigando-as ao registro e apresentação de um Administrador para atuar como Responsável Técnico, os CRAs estão desempenhando uma importante função pública, devidamente outorgada em lei, de proteger a sociedade de empresas e profissionais sem qualificação técnica que, direta ou indiretamente, podem causar sérios prejuízos a coletividade.

14. O registro das empresas de recrutamento e seleção junto aos CRAs é uma garantia de que estas contam com pelo menos um profissional habilitado para a execução das atividades pertinentes a área profissional do Administrador, e qualquer irregularidade ou incapacidade técnica será punida com base no Código de Ética Profissional do Administrador.

Por que o CRA é competente para fiscalizar?

15. A Constituição Federal garante a liberdade do exercício profissional, o inciso XIII do seu Art. 5º, preceitua que: *"é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer"*.

16. E quando se trata de profissões regulamentadas, que por força do Inciso XXIV do Art. 21 da própria Constituição Federal, é o Estado brasileiro responsável por "*organizar, manter e executar a inspeção do trabalho*" e tendo sido delegada essa atribuição, através de Leis específicas, às Ordens e Conselhos de Profissões Regulamentadas, que se constituíram em Autarquias Federais com a obrigação de fiscalizar, orientar e disciplinar o exercício de suas respectivas profissões, bem como as pessoas jurídicas que explorem tais atividades para prestação de serviços a terceiros e assim entendeu o legislador, estar o Estado, representado por tais Autarquias no exercício dessa atribuição delegada, protegendo a vida ou o patrimônio dos cidadãos.

17. No caso do trabalho nos campos de atuação do Administrador, tal incumbência de fiscalização do exercício profissional foi delegada através da Lei nº. 4.769 de 09/09/1965, regulamentada pelo Decreto nº. 61.934 de 22/12/1967, aos Conselhos Federal de Administração e Regionais de Administração com o objetivo de que a Autarquia Federal emergente dessa legislação fizesse a orientação da sociedade, assim como a fiscalização e disciplina do exercício da profissão do Administrador nas organizações públicas e privadas, conforme preceitua essa mesma Lei em seu Art. 6º:

> *"São criados o Conselho Federal de Administração (CFA) e os Conselhos Regionais de Administração (CRAs), constituindo em seu conjunto uma autarquia dotada de personalidade jurídica de direito público, com autonomia técnica, administrativa e financeira, vinculada ao Ministério do Trabalho".*

Preparo acadêmico do Administrador.

18. A qualificação técnica de que o Administrador dispõe para atuar e prestar serviços na área de recrutamento e seleção lhe é conferida pelos cursos de bacharelado em Administração. A disciplina Administração e Seleção de Pessoal faz parte da estrutura curricular, de acordo com Inciso II, do Art. 5º, da Resolução nº 4, de 13 de julho de 2005, do Conselho Nacional de Educação, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, as Instituições de Ensino Superior deverão contemplar em seus projetos pedagógicos e em sua organização curricular, os seguintes campos interligados de formação:

SAUS - Quadra 1 - Bloco "L" - CEP 70070-932 - Brasília/DF
Fone: (61) 3218-1800 - Fax: (61) 3218-1833 - cfa@cfa.org.br - www.cfa.org.br

> *"II - Conteúdos de Formação Profissional: relacionados com as áreas específicas, envolvendo teorias da administração e das organizações e a administração de recursos humanos, mercado e marketing, materiais, produção e logística, financeira e orçamentária, sistemas de informações, planejamento estratégico e serviços;"*

19. No curso de Administração da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, por exemplo, existe a disciplina Administração de Recursos Humanos II, conforme se pode observar pela sua ementa (BRASIL, 2007), busca preparar os futuros Administradores para atuação na área de recrutamento e seleção:

> *"ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS II*
> *Planejamento; Recrutamento; Seleção; Integração de Recursos Humanos; Rotatividade de Pessoal; Mercado de Trabalho; Relacionamento Humano; Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos; Avaliação de Desempenho; Medicina, Higiene Segurança do Trabalho e Tópicos Avançados em Recursos Humanos".*

20. Entre as áreas de estudo e habilitação profissional do Administrador, conforme art. 2° da Lei n° 4.769/65, está a Administração e Seleção de Pessoal, área que compreende e envolve os serviços recrutamento e seleção.

Entendimento Jurídico.

21. O Poder Judiciário já consolidou o entendimento de que recrutamento e seleção efetivamente se enquadra como atividade privativa do Administrador, e nesse sentido, temos as seguintes decisões:

Inserir decisões, de preferência de colegiados.

Conclusão

22. Pelo exposto, não restam quaisquer duvidas de que as empresas de recrutamento e seleção exploram atividades compreendidas no campo da Administração, tanto que fazem parte da grade curricular do curso de bacharelado em Administração, e sendo a profissão do Administrador alvo da fiscalização do Estado Brasileiro, logo por delegação desse, cabe ao Conselho Regional de Administração (CRA) da região em que são prestados esses serviços, o dever de fiscalizar essas empresas e exigir que neles façam o seu registro cadastral, bem como contar com os serviços de um Administrador como Responsável Técnico.

S.M.J, este é o nosso entendimento.

Brasília/DF, 20 de julho de 2011

Participantes da Comissão Especial Técnica de Estudos de Fiscalização – Conselhos Regionais
Adv. Abel Chaves Junior

Adm. Alexandre H. Capistrano

Adm. Gerson da Silva Dias

SAUS - Quadra 1 - Bloco "L" - CEP 70070-932 - Brasília/DF
Fone: (61) 3218-1800 - Fax: (61) 3218-1833 - cfa@cfa.org.br - www.cfa.org.br

Maria Inês Moraes

Adm. Paulo Cesar C. Coelho

Adm. Pedro Cipriano Prêmoli

Participantes da Comissão Especial Técnica de Estudos de Fiscalização - Conselho Federal

Adv. Alberto Jorge Santiago Cabral

Adm. Benedita Alves Pimentel

Bibliografia/Fontes Consultadas

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas. O novo papel de recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999. 457 p.

LOBOS, J. A. A administração de Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, 1979.

MARRAS, J. P. Administração de Recursos Humanos: Do operacional ao estratégico.São Paulo: Futura, 2001.

BRASIL. Lei 4.769, 09 set. 1965. Dispõe sobre o exercício da profissão de Administrador e dá outras providências. Diário Oficial da União, 13 set. 1965. Disponível em: http://www.presidencia.gov.br. Acesso em: 16 jul. 2009

BRASIL. Lei 6.839, 30 out. 1980. Dispõe sobre o registro de empresas nas entidades fiscalizadoras do exercício de profissões. Diário Oficial da União, 03 nov. 1980. Disponível em: http://www.presidencia.gov.br. Acesso em: 16 jul. 2009.

BRASIL. Decreto 61.934, 22 dez. 1967. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da profissão de Técnico de Administração e a constituição ao Conselho Federal de Técnicos de Administração, de acordo com a Lei nº 4.769, de 9 de Setembro de 1965 e dá outras providências. Diário Oficial da União, 27 dez. 1967. Disponível em: http://www.cfa.org.br. Acesso em: 16 jul. 2009.

UFSC. Câmara de Ensino de Graduação. Resolução Nº 11, 06 jun. 2007. Aprovar o Projeto Pedagógico do Curso de Graduação em Administração, na modalidade a Distância, a ser ofertado pelo Departamento de Ciências da Administração do Centro Sócio Econômico - CSE da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Boletim Oficial, 12 jun. 2008. Disponível em: http://www.cad.ufsc.br. Acesso em: 17 out. 2008.

SAUS - Quadra 1 - Bloco “L” - CEP 70070-932 - Brasília/DF
Fone: (61) 3218-1800 - Fax: (61) 3218-1833 - cfa@cfa.org.br - www.cfa.org.br