

Artigos

Processo de recrutamento e seleção nas micro pequenas empresas

Alexsandro Da Silva Garcia¹; Ediane Oliveira dos Santos²; Claudinéia Conationi da Silva Franco³; Cleverson Cirino Coelho da Silva⁴; Daniel Malheiros Vitto⁵; Enoque Alves da Rocha⁶; Fabiano Cardoso Pirissato⁷; Joaquim Mario de Paula Pinto Junior⁸; Maria Silvinha Cararo Martins⁹; Silvana Soares Siqueira Rocha¹⁰; Sirlene Siqueira Alves¹¹

¹Graduado em Ciências Contábeis – UniBF.

²Graduada em Ciências Contábeis – UniBF.

³Professora de Curso Superior e Pós-Graduação - UniBF. Doutora em Biologia Celular e Molecular- PBC – UEM.

⁴Professor de Curso Superior e Pós-Graduação – UniBF. Mestre em Formação Docente Interdisciplinar - UNESPAR.

⁵Professor de Curso Superior e Pós-Graduação - UniBF. Especialista em Gestão Financeira Contábil e Auditoria -UNESPAR.

⁶Professor de Curso Superior e Pós-Graduação – UniBF. Mestre em Desenvolvimento e Tecnologia – LACTEC.

⁷Professor de Curso Superior e Pós-Graduação - UniBF. Especialista Gestão Empresarial com Ênfase em Gestão de Pessoas – UNIFATECIE.

⁸Professor de Curso Superior e Pós-Graduação - UniBF. Especialista em Gestão Financeira e Contábil – UNESPAR.

⁹Professora de Curso Superior e Pós-Graduação - UniBF – União Brasileira de Faculdades. Mestra em Educação – UEM.

¹⁰Professora de Curso Superior e Pós-Graduação - UniBF. Mestre em Estudos Linguísticos da linha de Ensino e Aprendizagem de Línguas – UEM

¹¹Professora Orientadora do Curso de Ciências Contábeis da UniBF - União Brasileira de Faculdade, Ma. Em Desenvolvimento de Tecnologia

✉ alex-sgarcia@hotmail.com; ediane.oliveira96@outlook.com; clauconationi@gmail.com; cleversoncirino@gmail.com; danielvitto@gmail.com; enoque@rondon.pr.gov.br; fabiano.blizz@hotmail.com; kim.pvai@gmail.com; silvinha.martins2@gmail.com; silsiqrocha@yahoo.com.br; sirlene.rh@gmail.com

Palavras-chave:

Pequenas empresas.
Processo de recrutamento.
Questionário.

Resumo

O presente artigo traz como tema “processo de seleção nas pequenas empresas”, com o objetivo de entender o processo de recrutamento nas micro e pequenas empresas, através de uma pesquisa de campo com questionários, com perguntas voltadas para saber mais sobre o processo. Através dessa pesquisa obtivemos maior esclarecimento dessa prática nas pequenas empresas, como funciona e suas dificuldades. O intuito desse trabalho é conhecer melhor a forma de recrutar nas empresas, suas dificuldades e vantagens, diante dos questionários que foram respondidos na pesquisa de campo entre micro e pequenas empresas, a maioria não faz a prática de um processo de recrutamento formal.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente com as grandes mudanças que tem ocorrido e com muita rapidez e impacto. O mundo tem mudado de uma maneira impressionante. Tais fatores têm contribuído para novas mudanças econômicas, tecnológicas, sociais, culturais, legais, políticas enfim. Que atuam de maneira conjugada e sistêmica e um campo dinâmico de forças que produz resultados imagináveis, trazendo imprevisibilidades e incertezas para as organizações.

Analisando o quadro atual citado anteriormente, se vê a extrema importância e necessidade da aplicação da Gestão de Pessoas para as organizações. Porque elas são formadas por organismos vivos que

precisam ser observados, estudados, analisados e organizados estrategicamente para que desenvolvam suas funções, atividades, adequadamente dentro da especificidade de bens e serviços oferecem cada organização, não deixando de preservar a cultura da mesma.

Segundo Chiavenato (2010), as pessoas constituem o principal ativo da organização. E a Gestão de Pessoas é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas, talentos ou qualquer denominação que seja utilizada para alcançar os objetivos organizacionais e individuais.

Este trabalho teve como objetivo demonstrar o processo de recrutamento e seleção de pessoas, nas micro e pequenas empresas.

2 REVISÃO DA LITERATURA

No presente capítulo serão apresentados alguns conceitos relacionados ao processo de seleção e recrutamento. Esse tema tem como objetivo mostrar a importância desses processos, pois ambos são ferramentas primordiais para o desenvolvimento das organizações.

2.1 Processo de recrutamento e seleção

Chiavenato, (1999, p. 34), diz que “lidar com as pessoas deixou de ser um desafio e passou a ser vantagem competitiva para as organizações bem-sucedidas”. As empresas hoje, devem ficar com os dois olhos bem atentos aos talentos promissores.

“Atualmente, quando se fala de recrutamento e seleção, refere-se a uma das mais ricas ferramentas de gestão de pessoas nas organizações. É através deste processo que as organizações estão percebendo a importância das pessoas que a compõem, não como mero funcionários, mas como parceiros”. (GUIMARÃES; ARIEIRA, 2005, p. 203-214).

“Vimos que as fontes de recrutamento representam as áreas do mercado de recursos humanos que devem ser exploradas pelos mecanismos de recrutamento. Em outros termos, o mercado de recursos humanos apresenta fontes diversificadas de candidatos que devem ser diagnosticadas e localizadas pela organização afim de que possa influenciá-las por meio de multiplicidade de técnicas de recrutamento visando a atrair os candidatos para atender às suas necessidades”. (CHIAVENATO, 2015, p. 74).

O capital humano e a peça chave para o desenvolvimento da organização, saber como captá-lo é uma das grandes ferramentas da organização.

2.2 As principais etapas do processo de seleção

Chiavenato (2004), diz que em recursos humanos, o processo de seleção é a parte que atrai candidatos com perfil para preencher a vaga. O objetivo é encontrar pessoas com qualificações para ocupar os cargos de necessidade da empresa.

Banov (2004), sempre antes de uma nova contratação os gestores devem pensar sempre em estratégias para passar a mensagem clara para os futuros concorrentes, como pensar na urgência da vaga, as qualificações dos candidatos, o prazo de contratação, etc.

“Encontrar as pessoas que possam preencher as vagas disponíveis na organização pode levar um tempo e, muitas vezes, de acordo com a urgência ou a falta de planejamento, as escolhas podem ser precipitadas inadequadas.” (BANOV, 2004, p. 74).

2.3 Planejamento do processo de recrutamento e seleção

Segundo Chiavenato (2004), o planejamento é a base para o processo de recrutamento e seleção, é nele que você irá definir como será para atrair os candidatos, quais serão as vagas disponibilizadas e até como será feita a seleção.

Chiavenato (2009) também fala que, fazer uma análise de como será feita a contratação, por em processo interno ou externo, pode acontecer de a empresa nem precisar fazer um processo externo, alguém de dentro da organização pode ser qualificado e do perfil da vaga.

O RH deves também, fazer uma pesquisa das necessidades do líder do setor referente a vaga, suas necessidades, qualidades e percepção.

2.4 Capitação de candidatos

Essa parte é responsável por atrair candidatos competentes, afim de preencher a vaga.

Chiavenato (2004), para fazer essa atração a empresa deve se atentar na divulgação, pois um anuncio mau informativo pode acabar atraindo pessoas sem o perfil desejado pelo a empresa, e acabar atrasando no processo de seleção. Ter um anuncio objetivo com todas os pré-requisitos, carga horaria, atividades a serem desenvolvidas, remuneração e bonificações (caso a empresa ofereça), etc.

Após todo esse processo, basta apenas selecionar os candidatos mais adequados para a empresa.

2.5 Seleção de candidatos

“Seleção é o processo pela qual a organização utiliza certas estratégias para filtrar e identificar os candidatos que reúnem as qualificações e as competências exigidas para ocupar o cargo oferecido pela empresa em um determinado momento” (KNAPIK, p. 146, 2008).

“O preenchimento de vagas é, portanto, um aspecto muito importante da administração: planejamento das necessidades de pessoal, recrutamento, seleção, e desenvolvimento de empregados capacitados, colocando-os em ambientes produtivos, e recompensados pelo desempenho. É isso que almeja, e que tenta alcançar a área de Recrutamento e Seleção das empresas.” (RIBEIRO & BISCOLI, p. 65-73, 2004).

Banov (2004) diz, que dependendo da vaga a empresa poderá receber muitos currículos, então sempre melhor ter um software adequado para ajudar nesse processo. Assim o software mostrara os melhores candidatos com o perfil da empresa, e os profissionais de RH pode focar neles.

Banov (2004), diz também, que obter um melhor resultado, estabelecer estratégias como etapas para se aprofundar e realmente ver se o candidato tem o perfil a empresa, dessa forma pode proporcionar mais facilidade na hora de escolher o candidato perfeito.

Banov (2004), todas essas etapas devem ser padronizadas, todos os candidatos devem passar pelo mesmo processo assim nenhum concorrente será desrespeitado, e que seja justo com todos.

2.6 Verificação do processo

Banov (2004), após a seleção, utilize algumas ferramentas para analisar o perfil escolhido, para que não se arrependa de sua escolha. Com as metas estabelecida, o novo integrante inserido, assim você terá mais tempo para se dedicar em otimizar as estratégias do seu setor.

2.7 A importância de um processo de seleção

Chiavenato (2015), fala, que a importância desse processo se dá, pela eficiência que ele traz para empresa, como nas etapas, que facilita a achar o candidato com maior qualificação e perfil da empresa, evitando a contratação de candidatos desqualificados, e diminuindo os custos com turnover.

Chiavenato (2015) fala também, por isso é importante a investimento nas etapas, ferramentas para auxiliar, assim, não demora a seleção e não haverá tanto custo, agilizando o processo e contratando os melhores profissionais para a empresa.

2.8 Definição de recrutamento

Segundo Chiavenato (2009), a função de um recrutamento é atrair candidatos para suprir as necessidades de um cargo.

O recrutamento refere-se aos meios utilizados pelas organizações para divulgação de suas vagas com objetivo de atrair candidatos desejados por elas. Seu planejamento é importante porque envolve custos para empresa que, em geral, disponibiliza um determinado valor para realizar. (BANOV, 2015, p. 41).

Chiavenato (2009) diz também, que o recrutamento é processo de informação onde a empresa, oferece suas vagas para o mercado, afim de captar pessoas interessadas em ocupar a vaga.

2.9 Recrutamento Interno

O recrutamento interno é aquele que se faz o remanejamento de um colaborador que já faz parte do quadro de funcionários, dando assim a oportunidade de crescimento dentro do mesmo. (CHIAVENATO, 2015).

Chiavenato (2009), fala que o recrutamento interno, é processo que dá a oportunidade para os funcionários já escalados na empresa, aberto a todos colaboradores que acharem que tem o perfil para preencher a vaga.

Vantagens: agilidade na escolha; o profissional se encaixa na cultura organizacional; menor custo e tempo durante o processo; o colaborador já tem afinidade com a equipe; aumenta a motivação e o engajamento do selecionado.

2.10 Recrutamento externo

O recrutamento externo, tende-se quando a empresa procura aumentar seu quadro de funcionários através de técnicas de recrutamentos, visando atrair candidatos de fora da organização. (CHIAVENATO, 2015).

Essa técnica busca profissionais do mercado, que tenham o perfil desejado pela empresa.

Vantagens: Um novo contratado traz novos valores agregados, e novas ideias e motivação; atrai mais visualização para empresa, pois atrai mais candidatos; traz mais opções de perfis para empresa.

3 METODOLOGIA

Segundo Gil (2002), uma pesquisa pode ser entendida como um procedimento racional e sistemático, que tem objetivo procurar respostas para um determinado problema.

“Define-se pesquisa como atividade científica por meio da qual se descobre a realidade. É um conjunto de processos sistemáticos e empíricos que utilizamos para examinar um fenômeno.” (HENRIQUES & MEDEIROS, p. 97, 2017).

Otani e Fialho (2011), fala que uma pesquisa de campo é um estudo que visa avaliar ações ou interferências realizadas no âmbito social. É o estudo que procura avaliar a eficácia dos programas ou técnicas de auxílio ao indivíduo ou instituição.

Otani e Fialho (2011), também diz, que a pesquisa de campo, é desenvolvida por meio da observação direta das atividades do grupo estudado e de entrevista para levantamento de suas informações que ocorro no grupo.

E para levantamento das informações foi desenvolvido um questionário com nove perguntas objetivas.

Para Henriques e Medeiros (2017), questionário é um dos instrumentos de pesquisa que serve para a coleta de dados, ele é constituído por uma série de perguntas entre por escrito a informantes que devem responder por escrito.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Diante do método de pesquisa de campo, realizado nas cidades de Paraíso do Norte – PR e Paranaíba – PR, dentre as micro e pequenas empresas através de questionários buscamos o máximo de informação para complemento em nossas pesquisas. Com o intuito de saber como é realizado o processo de recrutamento e seleção de cada instituição.

A pesquisa abrangeu cerca de 19 empresas onde em cada uma foi apresentado os questionários que foi respondido por responsáveis de cada estabelecimento (proprietário ou gerente), a pesquisa foi elaborada no período de outubro de 2019, com o objetivo foi o levantamento de respostas sobre o processo tais como: quem realiza o processo de recrutamento; tem processo formal de recrutamento e seleção; qual os meios de divulgação da vaga; exige requisitos mínimos para as vagas; contrata por meio de indicação.

4.1 Como funciona Processo de seleção nas pequenas empresas

Após uma pesquisa de campo com questionários sobre o tema “Processo de seleção nas pequenas empresas”, foi nos apresentado uma melhor base de como funciona esses processos nas pequenas e micros empresas.

Apesar de muitas empresas de pequeno porte não serem bem estruturadas como uma empresa de grande porte, seu processo de seleção é bem prático e rápido que facilita muito na hora de contratar.

4.2 Planejamento estratégico

Assim que surge a necessidade de preencher uma vaga o processo para se atrair um novo funcionário é bem simples, não exige tanta burocracia como nas grandes empresas.

Muitas das pequenas empresas não têm esse processo de contratação interna e externa, pois não contam com uma hierarquia, o cargo é apenas do cargo mais alto (proprietário) e os mais baixos (funcionários). Então não exige um processo longo, bem estruturado.

4.3 Capitação de candidatos

A parte de atrair não tem muito segredo, o legal dessa era digital é que você pode usar a internet a seu favor (se você não estiver fazendo isso, está na era errada). A maioria das divulgações são feitas pelas redes sociais, contratação por indicação ou por experiência boca-boca (ouviu de alguém que na empresa tal, estava precisando de funcionário).

4.4 Seleção de candidatos

Por se tratar de uma empresa de pequeno porte, muitas das vezes não se exige muito dos candidatos, algumas empresas não exigem nada, outras exigem experiência na área pretendida, conhecimentos de internet, CNH e outros.

Por se tratar das poucas exigências, encontrar um candidato para preencher a vaga é bem rápido e fácil.

Na hora da entrevista, quem faz esse processo é o proprietário, que quase sempre só tem a experiência, não possui um curso superior ou algum tipo de preparo.

Durante os resultados dos questionários, a maioria das empresas disseram que não tem um problema com o processo de seleção, por não ser um processo formal e passa por várias etapas, então tende a não ser algo complicado de se aplicar.

4.5 Dificuldades no processo de seleção

A maioria das grandes ou médias empresas tem um departamento, um colaborador específico ou até mesmo, uma empresa terceirizada responsável pelo processo de recrutamento, e muito das pequenas empresas não possui nenhum desses meios.

Recrutar pessoas pode ser um investimento de grande ajuda para a empresa, mas também, pode ser uma enorme dor de cabeça. Saber quem está contratando, e se está fazendo a escolha certa, é mínimo esperado na hora de contratar, por isso, é de suma importância ter um processo completo.

4.6 Resultados do questionário sobre o processo de seleção e recrutamento nas micro e pequenas empresas

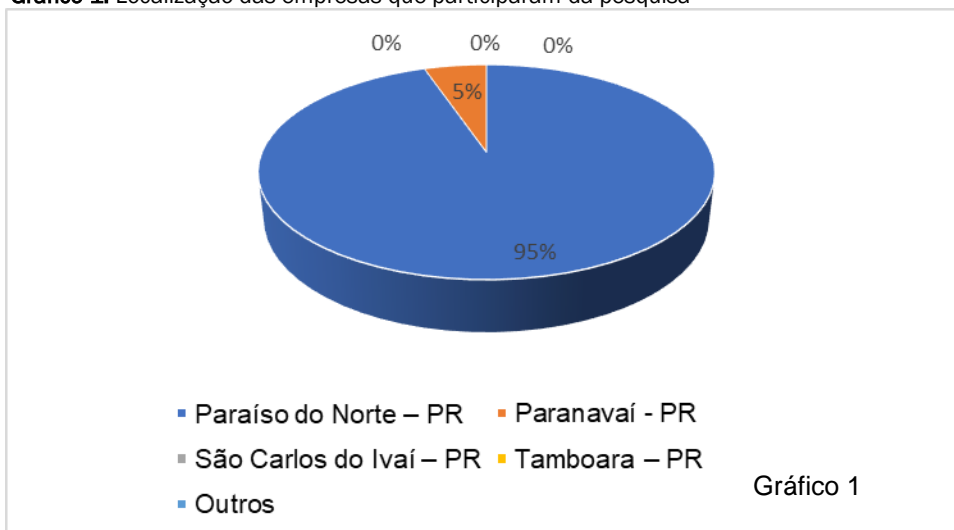
A pesquisa foi realizada em um grupo de 19 empresas, sendo micro e pequenas empresas na cidade de Paraíso do Norte – PR e Paranavaí – PR. Na aplicação da pesquisa foi utilizado questionários impressos, que é composto por nove questões objetivas, com o objetivo de destacar o máximo de informações sobre o processo de recrutamento e seleção.

Diante da pesquisa de campo, apresenta-se inicialmente a localização onde foi aplicado os questionários, para levantamento das informações.

Com a realização da pesquisa no gráfico 1, observa-se que 95% das empresas pertencem a cidade de Paraíso do Norte – PR.

Com o levantamento das pesquisas, observa-se que nas organizações de micro e pequeno porte, há um procedimento de recrutamento formal é muito baixo. Poucas empresas apresentaram que passam por um recrutamento formal antes de contratar.

Gráfico 1: Localização das empresas que participaram da pesquisa



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Gráfico 2: Índices de formalização no processo de recrutamento

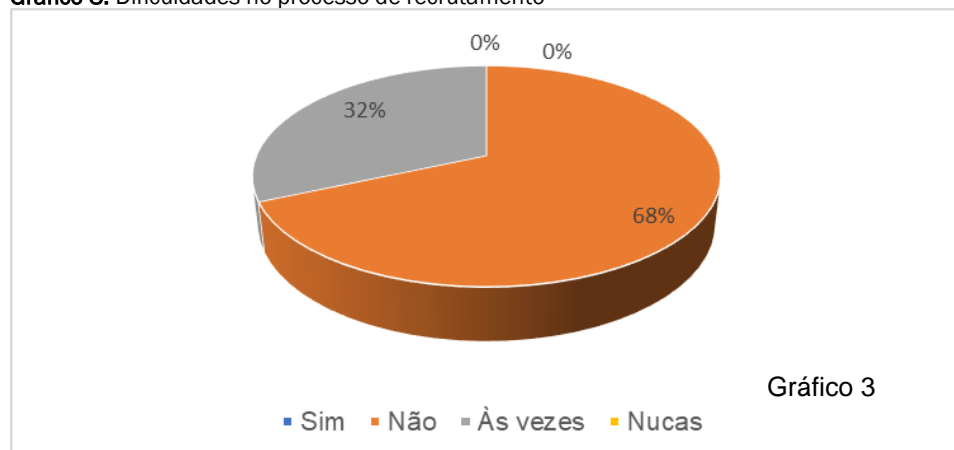


Fonte: Dados da pesquisa (2019).

No gráfico 2, através da pesquisa podemos perceber que 84% das empresas, diz não passar por um recrutamento formal antes da contratação.

Com base na pesquisa, as empresas apresentam não ter dificuldades no processo de recrutamento, muitas não possuem ter.

Gráfico 3: Dificuldades no processo de recrutamento

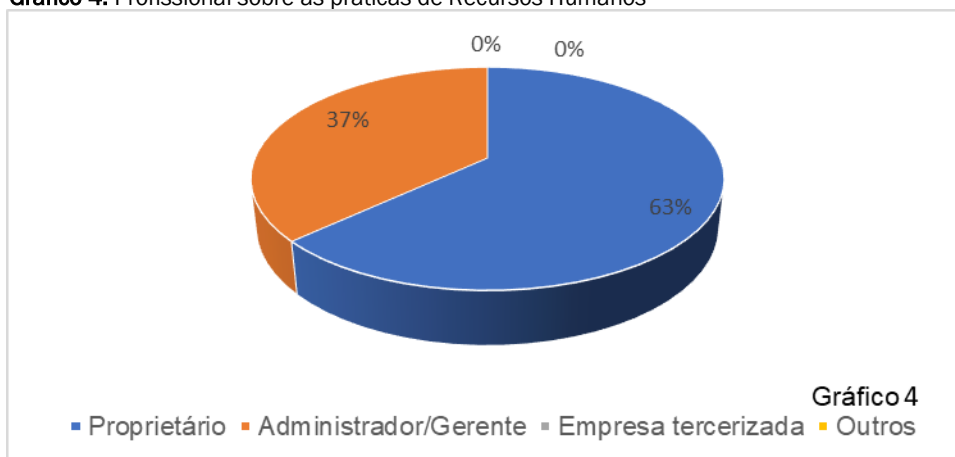


Fonte: Dados da pesquisa (2019).

No gráfico 3, 68% das empresas diz não ter dificuldades na hora da contratação, pelas poucas exigências que são feitas para a área pretendida.

Na hora da contratação, nas maiorias das empresas quem faz é o proprietário, pois são poucas aquelas que possuem um profissional adequado sobre as práticas de recursos humanos.

Gráfico 4: Profissional sobre as práticas de Recursos Humanos

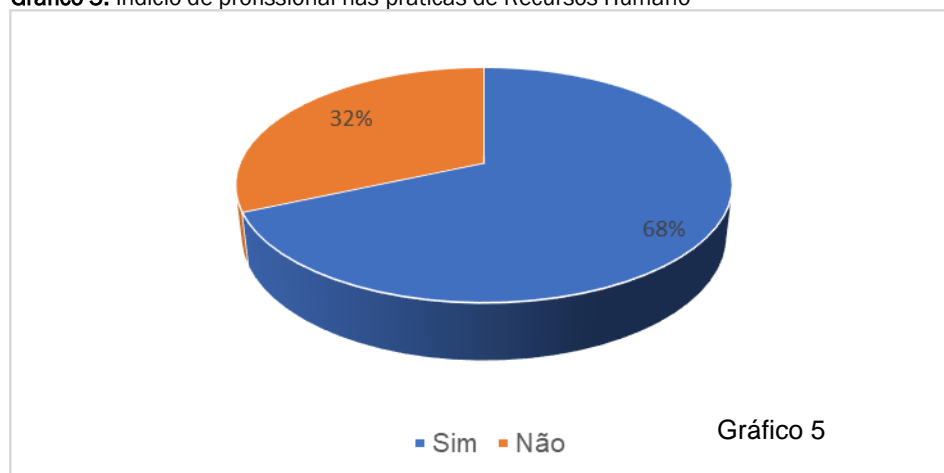


Fonte: Dados da pesquisa (2019).

No gráfico 4, podemos perceber que 63% da realização do processo de recrutamento quem faz é o proprietário, que muitas das vezes não tem estudo nessa área de recursos humanos.

A pesquisa mostra que uma quantidade significativa empresas dizem ter um profissional sobre as práticas de recursos humanos.

Gráfico 5: Indício de profissional nas práticas de Recursos Humano



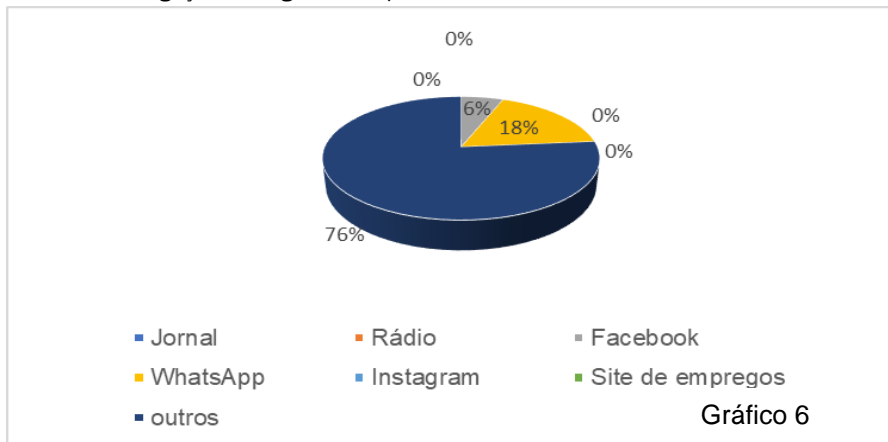
Fonte: Dados da pesquisa (2019).

No gráfico 5, percebemos que 68% das empresas possuem um profissional sobre as práticas de recursos humanos.

Com base na pesquisa, observa-se que a maioria das empresas utiliza muito pouco as tecnologias para fazer a divulgação de suas vagas.

No gráfico 6, percebemos que a divulgação da empresa 76% é feita por outros meios (indicação, currículos, agencias de trabalhos, etc.).

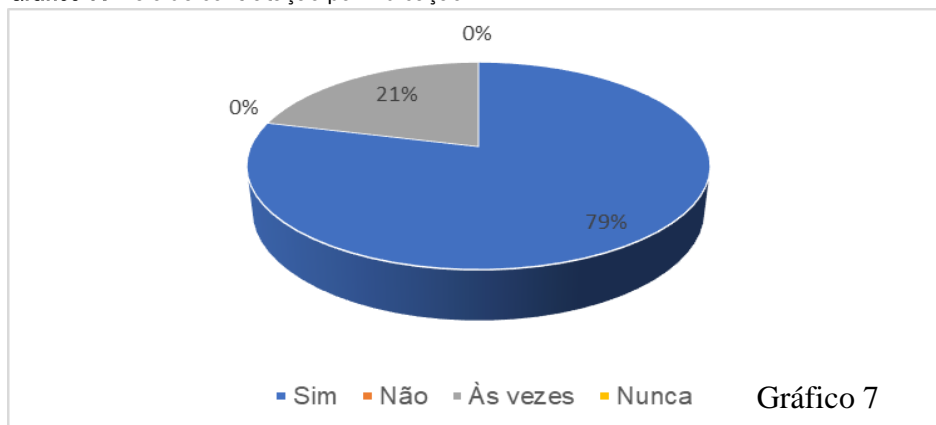
Gráfico 6: Divulgação de vagas na empresa



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A maioria das empresas diz ter uma certa preferência pela contratação por indicação, dizem ter mais confiança no candidato, quando ele é indicado.

Gráfico 7: Meio de contratação por indicação

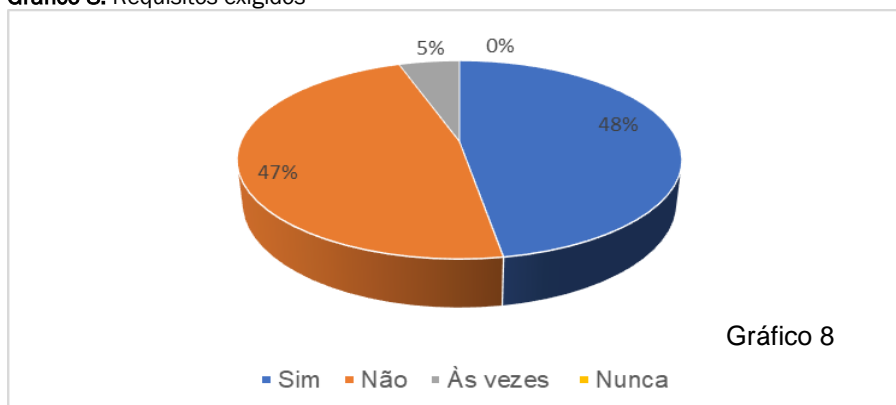


Fonte: Dados da pesquisa (2019).

No gráfico 7, cerca de 79% das empresas tem a prática de contratar por indicação, traz mais confiança para a empresa.

Nas exigências as empresas ficam bem empatadas, a quantidade de empresas que exige é igual à que não exige.

Gráfico 8: Requisitos exigidos



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

No gráfico 8, 48% das empresas exige requisitos para as vagas, 47% diz não exigir.

4.7 Requisitos exigidos

Diante de nossas pesquisas, muitos empresários demonstraram ter uma certa afeição para candidatos que já possuem experiências, vontade de aprender, cursos de especialização, carteira de habilitação, conhecimentos tecnológicos (rede sociais, internet, computadores, etc.), disponibilidade de horários, etc.

Diante da pesquisa de campo, concluímos que o processo de recrutamento nas pequenas empresas, não funciona. Poucas empresas dizem possuir um profissional sobre as práticas de recursos humanos, sendo 68% das empresas entrevistadas, não possuem, sendo assim a empresa não passa por um procedimento formal na hora da contratação, o que não agrega em nada para um processo completo e com menos chances de erros. Cerca de 79% das empresas contrata por indicação, então desta forma, não sabem ao certo se o (a) candidato, tem conhecimentos na área, contratar por indicação pode ser algo que vai beneficiar ou maleficiar a empresa. A maioria das contratações são feitas pelos proprietários, cerca de 63% das contratações, que muitas das vezes não possuem um estudo sobre a área de recursos humanos, então, não se pode exigir tanto se você não sabe o que exigir. Apesar do sistema falido, muitos dos empresários não possuem dificuldades no processo de recrutamento e seleção, pois por se tratar de uma empresa de micro e pequeno porte, são exigidos requisitos mínimos, e são poucas empresas que exigem. Ter um processo de recrutamento e seleção, vem apenas para melhorar as suas contratações e te prevenir de dores de cabeças futuras.

REFERÊNCIAS

- BANOV, Márcia Regina. **Recrutamento, Seleção e Competências**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. 7. ed. São Paulo: Manole, 2009.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. 8. ed. São Paulo: Manole, 2015.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- GUIMARÃES, Marilda Ferreira; ARIEIRA, Jailson de Oliveira. O processo de recrutamento e seleção como uma ferramenta de gestão. **Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR-RECEU** 6.2. p. 203-214, 2005.
- HENRIQUES, Antonio; MEDEIROS, João Bosco. **Metodologia científica pesquisa jurídica**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- KNAPIK, Janete. **Gestão de pessoas e talentos**. 2. ed. Curitiba: Ibpex, 2008.
- MONTEIRO, Antonio de Souza.; et. al. **Técnico em Logística**. 1. ed. Brasil: Etb, 2014.
- OTANI, Nilo; FIALHO, Francisco Antonio Pereira. **TCC: métodos e técnicas**. 2. ed. Florianópolis: Visual Books, 2011.
- Ribeiro, D. G. V.; Biscoli, F. R. V. A Busca por novos colaboradores através do Recrutamento e Seleção. **Revista Expectativa**, 3.3, p. 67-73, 2004.

Anexo

O presente questionário tem por objetivo a coleta de dados sobre a pesquisa de processo de seleção nas pequenas empresas, que servira de base para o nosso projeto de conclusão do curso de Administração da Faculdade UniBF.

Desde já agradecemos a participação de todos.

1. **A empresa está localizada na cidade de:**
 Paraíso do Norte – PR São Carlos do Ivaí Paranavaí
 Tamboara Outros especifique: _____
2. **Na organização há um processo de recrutamento formal?**
 Sim Não
3. **A empresa tem dificuldades no processo de recrutamento?**
 Sim Não Às vezes Nunca
4. **Na empresa quem realiza o processo de recrutamento?**
 Proprietário Administrador/ Gerente Empresa terceirizada
 Outros especifique: _____
5. **Na empresa tem um profissional qualificado sobre as práticas de RH?**
 Sim Não
6. **Quais são os meios mais usados para divulgar a vaga de emprego?**
 Jornal Rádio Facebook WhatsApp Instagram
 Site de emprego Outros: _____
7. **A empresa utiliza a prática de contratação por indicações, seja por conhecidos ou terceiros?**
 Sim Não Às vezes Nunca
8. **São exigidos requisitos mínimos para as vagas disponíveis?**
 Sim Não Às vezes Nunca
9. **Se sim na questão anterior, descreve os requisitos mínimos?**
