

**AJES - FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE
DO JURUENA**

BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

**ESTUDO DE CASO: RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS NAS
PEQUENAS EMPRESAS DE CONFECÇÕES QUE FAZEM PARTE DA
ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E EMPRESARIAL DE CASTANHEIRA (ACEC).**

Autora: Susanne Bibiana de Souza

Orientadora: Prof^a. Esp. Josimara Diolina Ferreira

JUÍNA/2011

**AJES - FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE
DO JURUENA
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**ESTUDO DE CASO: RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS NAS
PEQUENAS EMPRESAS DE CONFECÇÕES QUE FAZEM PARTE DA
ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E EMPRESARIAL DE CASTANHEIRA (ACEC).**

**Autora: Susanne Bibiana de Souza
Orientadora: Prof^a. Esp. Josimara Diolina Ferreira**

“Monografia apresentada ao curso de Bacharelado em Administração, da Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.”

JUÍNA/2011

**AJES - FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE
DO JURUENA**

BANCA EXAMINADORA

Professora. Mestre Terezinha Marcia de Carvalho Lino

Professor Mestre Carlos Dutra

ORIENTADORA: Prof^a. Esp. Josimara Diolinda Ferreira

Este trabalho é dedicado a Deus, a minha família e pessoas intimamente ligadas a minha vida, que no período de desenvolvimento deste trabalho me ajudaram com paciência, carinho e compreensão, demonstrando que a superação nos momentos difíceis vale a pena quando estiver ao lado de quem realmente se importa com meu sucesso.

AGRADECIMENTOS

A cada vitória o reconhecimento devido a Deus, pois só Ele é digno de toda honra, glória e louvor. Senhor, obrigada pelo fim de mais essa etapa. A minha família, por sua capacidade de acreditar e investir em mim.

Mãe, seu cuidado e dedicação foram o que me deram força e a esperança para seguir.

Ao meu filho amado Kauan, é por você que luto todos os dias para conseguir atingir os objetivos que almejo em minha vida, pois se estou aqui é por você, somente por você.

Aos meus amigos pelas alegrias, tristezas e dores compartilhadas. Com vocês, as pausas entre um parágrafo e outro de produção melhoram tudo o que tenho produzido na vida. Pelo apoio, força e dedicação oferecidos nas minhas incertezas, quando descobri que tenho o total apoio de pessoas maravilhosas que fazem parte da minha vida.

Agradeço também a minha orientadora Prof.^a Esp. Josimara Diolina Ferreira, pela paciência, pelas dicas e pelo apoio que deu no decorrer do semestre para a realização deste trabalho.

Obrigada a todos que fazem parte da minha vida!

"Há homens que lutam um dia e são bons.
Há outros que lutam um ano e são melhores.
Há os que lutam muitos anos e são muito bons.
Porém, há os que lutam toda a vida.
Esses são os imprescindíveis."

Bertolt Brecht

RESUMO

A área de recursos humanos passa a exigir cada vez mais, novas competências técnicas dos candidatos, com vistas a atender às organizações que procuram pessoas com habilidades e atitudes muito específicas às necessidades da vaga oferecida. O recrutamento e seleção iniciam mediante a necessidade que a empresa tem em buscar um candidato para compor sua organização. Selecionar e recrutar pessoas não é uma tarefa fácil. Dessa forma o profissional de recursos humanos deve cercar-se de cuidados, para diminuir a subjetividade na hora da comparação e contratação. Para realização deste trabalho foi aplicado um questionário a três empresas de confecções de pequeno porte do município de Castanheira – MT, associadas à Associação Comercial Empresarial de Castanheira (ACEC). Foi realizada uma pesquisa exploratória, em forma de estudo de caso, trabalhou com dados de natureza qualitativa e utilizou a escala de Guttman para obter informações necessárias e de um conhecimento diário de como os administradores estão fazendo o recrutamento e seleção de pessoas nas pequenas empresas de Castanheira - MT. Apesar de perceber a importância de se ter um departamento de RH e profissionais na área para recrutamento e seleção de pessoal, existe uma falta de conhecimento e preocupação por parte das empresas em relação à seleção e recrutamento de pessoal.

Palavras-chave: Recrutamento. Seleção de Pessoas. Candidatos e Organização.

LISTAS DE GRAFICOS

Gráfico 1: Processo de recrutamento e seleção de pessoal	29
Gráfico 2: Mudanças no processo de contratação de colaboradores.....	29
Gráfico 3: Mudanças na área de RH	30
Gráfico 4: Profissional para recrutamento e seleção de pessoal.....	31
Gráfico 5: Significado de um profissional qualificado para fazer a contratação.....	31
Gráfico 6: Meios utilizados para fazer recrutamento	32
Gráfico 7: Dificuldades para fazer o recrutamento de pessoal.....	33
Gráfico 8: Importância do profissional de RH para a empresa.....	34
Gráfico 9: O que é importante na hora de recrutar e selecionar pessoal	34
Gráfico 10: Importância do papel de recrutar e selecionar pessoal.....	35
Gráfico 11: dificuldades para realizar o processo de pessoal	36

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Loja de confecções	24
------------------------------------	----

LISTA DE ABREVIATURAS

ACEC	Associação Comercial Empresarial de Castanheira.
RH	Recursos Humanos.
ARH	Administração de Recursos Humanos.
MRH	Mercado de Recursos Humanos.
EPP	Empresa de Pequeno Porte.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO	12
1.2 PROBLEMATIZAÇÃO	12
1.3 OBJETIVOS	13
1.3.1 OBJETIVO GERAL.....	13
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
1.4 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA	14
1.5 JUSTIFICATIVA	14
1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO	15
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	16
2.1 GESTÃO DE PESSOAS	16
2.2 RECRUTAMENTO	17
2.2.1 RECRUTAMENTO INTERNO	18
2.2.2 RECRUTAMENTO EXTERNO.....	19
2.3 SELEÇÃO DE PESSOAS.....	20
2. 3.1 TÉCNICAS DE SELEÇÃO	21
2. 4 PEQUENAS EMPRESAS	23
3. METODOLOGIA	25
3.1 COLETA DE DADOS	26
3.2 DESCRIÇÃO E ESTRUTURAÇÃO DO QUESTIONÁRIO	26
3.3 ANÁLISE DOS DADOS	27
3.4 LIMITAÇÃO DA PESQUISA	27
4. ANÁLISE E RESULTADOS.....	28
4.1 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO APLICADO AOS COLABORADORES.....	28
5. CONCLUSÃO	37
REFERÊNCIAS.....	39
APÊNDICE.....	41
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO (EMPRESA – CONFECÇÕES)	41

1. INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

Diante da busca para realizar o recrutamento e a seleção perfeita há a necessidade de habilidade de uma pessoa apropriada para fazer esse papel. São tantas maneiras de se fazer, cada uma delas tem uma forma diferente de reconhecer se realmente o futuro colaborador estará apto a ocupar o cargo pleiteado.

Frente esta situação o indivíduo que está sendo avaliado na etapa de recrutamento para fazer parte da organização tem que saber que estará sendo testado desde o envio de *curriculum* até o momento da entrevista, onde o recrutador fará uma análise de como ele irá reagir, verificando seus atos, expressões e comportamento.

A organização deve ter total conhecimento de como se fazer o recrutamento interno, (onde a empresa dá oportunidade para um dos seus colaboradores que já está contratado em determinado setor e demonstrou estar capacitado para ocupar outro cargo de maior expressão) e externo (que se baseia na contratação de pessoas qualificadas para fazer parte da empresa).

Durante a seleção de pessoas a organização tem a escolha de utilizar técnicas diferentes para a busca do resultado esperado e cada empresa usa a que se identificar mais. Essas técnicas são divididas em cinco vertentes: entrevistas, provas de conhecimento, testes psicológicos, testes de personalidade e técnicas de simulação.

Este trabalho teve a intenção de analisar o processo de recrutamento e seleção de pessoal para identificar, a partir de entrevista, quais as técnicas que estão sendo empregadas em três empresas associadas à Associação Comercial Empresarial de Castanheira – ACEC. Somente três das cinco empresas convidadas aceitaram participar da pesquisa.

1.2 PROBLEMATIZAÇÃO

Segundo Severino (2002, p. 58), “No presente momento, problematização é tomada em sentido amplo e visa levantar, para discussão e a reflexão, as questões explícitas ou implícitas no texto”.

Diante de análise teórica nota-se que o domínio de técnicas dos administradores em relação ao recrutamento e seleção é mínimo. Os empregadores de modo geral não apresentam conhecimentos aprofundados sobre este assunto. Assim surge a dúvida: de como as empresas estão sobrevivendo sem esses conhecimentos e se estão satisfeita com o rendimento de seus colaboradores.

Sendo que a busca perfeita de um colaborador eficaz é muito difícil, haja vista que a relação entre o perfil do selecionado e o da empresa quase nunca acontece de forma satisfatória.

Diante disso, o presente estudo tem como intuito analisar:

De que forma os executivos das pequenas empresas de confecções do município de Castanheira/MT realizam o recrutamento e seleção de seus colaboradores?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GERAL

Segundo Figueiredo (2004, p. 96), “Os objetivos devem ser o que o trabalho irá pesquisar, onde se quer chegar, quais as metas que se almeja alcançar”.

O objetivo geral deste trabalho é analisar como os administradores do município de Castanheira - MT realizam o recrutamento e a seleção de pessoas nas pequenas empresas de confecções que fazem parte da Associação Comercial e Empresarial de Castanheira (ACEC).

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- pesquisar como os empresários das pequenas empresas estão realizando o recrutamento e seleção dos seus colaboradores;
- analisar se os administradores estão satisfeitos com os métodos utilizados para o recrutamento e seleção de pessoas;
- identificar se os administradores estão tendo muitas dificuldades em utilizar o método de recrutamento e seleção de pessoas nas suas empresas;

1.4 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

Segundo Serrano (2003, p. 96), “Ao delimitar um tema em relação a um problema, se reduzem suas características e os aspectos fundamentais para assim poder iniciar a pesquisa”.

A presente pesquisa será realizada em três empresas de confecções de pequeno porte do município de Castanheira – MT, com o intuito de identificar como os administradores estão realizando o seu recrutamento e seleção de pessoas no decorrer do ano de 2011. Destaca-se que as empresas pesquisadas estão associadas à Associação Comercial Empresarial de Castanheira (ACEC).

1.5 JUSTIFICATIVA

Segundo Serrano (2003, p. 118), “A justificativa é um dos momentos mais importantes do processo de pesquisa, pois por meio dela se confirmam o ineditismo e a importância da pesquisa [...]”.

Através de pesquisa bibliográfica e observação dos índices de demissão, contratação, rotatividade de pessoal e satisfação dos empregadores em relação ao desempenho dos funcionários observa-se que há um despreparo para a realização de recrutamento e seleção de pessoas nas empresas.

Haja vista que Castanheira é um município interiorano e as empresas objeto desse estudo são de pequeno porte, não houve até o momento nenhum estudo voltado para o diagnóstico da forma com a qual os empresários vêm selecionando seus colaboradores, fazendo-se necessário um estudo voltado para este tema, a fim de descobrir a real necessidade de um departamento ou pessoa dentro da empresa com os devidos conhecimentos para realizar o processo de recrutamento e seleção de pessoal.

Diante disso o presente estudo vem visualizar através de observação direta e da aplicação de questionário o atual quadro em que se encontram as empresas envolvidas no estudo de casos.

1.6 ESTRUTURA DO TRABALHO

O trabalho está estruturado em capítulos. No primeiro capítulo está dividido a introdução, a contextualização, o problema principal da pesquisa, os objetivos geral e os específicos, delimitação do trabalho, justificativa e a sua estrutura.

O segundo capítulo trata-se do referencial teórico para a fundamentação dos seguintes temas: Gestão de pessoas, Recrutamento, Recrutamento Interno, Recrutamento Externo, Seleção de Pessoas e Pequenas Empresas.

O terceiro capítulo consta a metodologia da pesquisa, ou seja, quais foram os métodos utilizados para realizar o presente estudo.

Por fim, no quarto capítulo encontram a análise dos resultados obtidos da pesquisa que será apresentada ao longo do estudo e a conclusão do trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

O sistema de gestão de pessoas engloba toda uma dimensão da empresa, pois está voltado para um processo de planejamento de Recursos Humanos (RH), onde é feita a tomada de decisões relacionadas com o objetivo que a organização deseja para o desenvolvimento do pessoal. Banov (2010) faz uma colocação bem clara sobre gestão de pessoas.

Conforme Banov (2010):

A expressão gestão de pessoas refere-se, por um lado, a políticas práticas de gerenciamento de pessoas, envolvendo temas como liderança, poder conflitos, tomada de decisão e outros pertinentes ao gerenciamento. Por outro lado, refere-se às políticas e práticas de recursos humanos, compreendendo-o como um sistema composto por vários subsistemas, a saber: Recrutamento e seleção de pessoal; Cargos e salários; Benefícios e serviços; Educação corporativa (treinamento e desenvolvimento de pessoal); Higiene do trabalho (medicina e segurança no trabalho); Departamento de pessoal; Serviço social; Relações trabalhistas e sindicais; (BANOV, 2010, p.5).

Considerando a opinião de Chiavenato (2004, p. 10), “a Gestão de Pessoas é a função que permite a colaboração eficaz de pessoas, [...] para alcançar os objetivos organizacionais e individuais”.

Os empresários não dão a devida importância aos seus colaboradores dentro da empresa na medida em que não valorizam o desempenho de cada um deles. Com isso suas organizações podem não conseguir obter o resultado esperado, pois seus colaboradores, na maioria das vezes, são tratados como máquinas de ferro. É necessário que o gerente responsável obtenha uma visão de motivação para os seus colaboradores, levando os mesmos a cumprir suas funções com primor, e satisfação. Assim, tanto o empregador como o empregado consegue alcançar seus objetivos e metas planejadas.

Conforme Chiavenato (2008):

Toda organização tem como um de seus principais objetivos a criação e distribuição de algum produto, [...] ou de algum serviço. Assim, ao lado dos objetivos organizacionais, a ARH deve também considerar os objetivos pessoais dos seus parceiros. (CHIAVENATO, 2008, p.138).

Ter uma gestão de pessoal qualificada dentro de uma organização é muito importante, pois permitirá os gestores reconhecer o valor dos colaboradores que têm

sob seu comando, com isso ele poderá valorizar e incentiva-los no que for necessário. Essas ações são importantes para o bom desempenho da empresa. Andrade (2008, p. 64) diz que “As pessoas são as peças principais de uma organização, por isso é necessário tornar as organizações conscientes e fazer com que elas sejam mais atenciosas com seus funcionários”.

Para manter indivíduo qualificado na organização, a gestão de pessoas deverá ter como objetivo manter a motivação, satisfação, qualidade de vida etc., de um colaborador dentro da empresa.

Conforme Chiavenato (1997):

Os principais objetivos da ARH são: criar, manter e desenvolver um contingente de pessoas com habilidade e motivação para realizar os objetivos da organização; criar, manter e desenvolver condições organizacionais de aplicação, desenvolvimento e satisfação plena das pessoas, e alcance dos objetivos individuais; e alcançar eficiência e eficácia das pessoas. (CHIAVENATO, 1997, p. 168).

Segundo Bateman e Snell (2006, p. 15), “Ser eficaz significa cumprir as metas de uma organização. Ser eficiente é cumprir essas metas com o menor desperdício de recursos, isto é, fazer o melhor uso possível de dinheiro, tempo e pessoas”.

2.2 RECRUTAMENTO

Segundo Chiavenato (2008, p. 165), “Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização”.

Vale ressaltar que Andrade (2008, p. 73) diz que “existem muitas empresas que afirmam que o recurso mais importante que possuem são colaboradores, mas poucas são as que criam padrões para a contratação”.

A busca incansável de candidatos qualificados é grande e não pode ter medo de fazer essa busca para acrescentar indivíduos capazes de satisfazer o que a empresa deseja encontrar. Para fazer um recrutamento adequado ao cargo que a organização está buscando é necessário identificar as fontes onde se encontrarão os indivíduos disponíveis e com as competências exigidas ao cargo.

Segundo Longenercker; Moore e Petty (1997, p. 446), “Um recrutamento agressivo requer que o empregador assuma a iniciativa de localizar candidatos e procure candidatos suficientes que estejam disponíveis para permitir uma boa escolha”.

Sendo assim, para fazer o recrutamento existem meios adequados para localizar os candidatos, Chiavenato (2004, p. 112) ressalta que “o recrutamento funciona como um processo de comunicação: a organização divulga e oferece oportunidades de trabalho ao MRH”.

O recrutamento exige grande sabedoria do responsável pela área de RH da empresa, pois o departamento faz a divulgação para atrair candidatos, dando grandes oportunidades para as pessoas. Banov (2010) conclui que o recrutamento passa por quatro etapas.

Conforme Banov (2010):

O recrutamento é um processo que envolve basicamente quatro etapas: Coleta de dados: detalhamento do perfil de cargo, tempo disponível para preencher a vaga, recursos financeiros destinados ao recrutamento, situação de mercado de trabalho etc.; Planejamento: quando ocorrerá o recrutamento, tipo (interno, externo ou misto), escolha dos meios de divulgação, previsão de custo, definição do conteúdo da divulgação, responsabilidade sobre o processo etc.; Execução do recrutamento: divulgação da vaga; e Avaliação do recrutamento: do número de candidatos que responderam ao recrutamento (enviando currículos no site), quantos eram realmente os candidatos qualificados para a vaga? As vagas foram preenchidas? Os meios foram eficazes? (BANOV 2010, p. 38).

2.2.1 RECRUTAMENTO INTERNO

Conforme Andrade (2008):

“O recrutamento interno, através de seus instrumentos (planejamento de pessoal, análise de cargos, política salarial, avaliação de desempenho, avaliação de potencial, plano de carreiras e treinamentos) visa estimular a organização na busca de excelência, pois esta escolherá apenas profissionais capazes e com bons desempenhos”. (ANDRADE, 2008, p.77).

Sendo assim, Chiavenato (2004, p. 113) relata que “o recrutamento interno atua sobre os candidatos que estão trabalhando dentro da organização, isto é, funcionários para promovê-los ou transferi-los para outras atividades mais complexas ou mais motivadoras”.

O recrutamento interno busca os colaboradores que já trabalham na organização, divulgando uma vaga dentro da própria empresa, pois os funcionários

são os preferidos a preencher a vaga, com o intuito de dar oportunidades aos mesmos. Esses colaboradores demonstrarão seus interesses, suas capacidades e desenvolvimentos em relação ao departamento que está tendo a vaga. Então a empresa faz a retenção do indivíduo, melhorando-o e o incentivando-o na busca constante de conhecimento e aperfeiçoamento de seu desenvolvimento dentro da organização, para que possa crescer junto com a empresa, fazendo com que todos trabalhem com o desempenho esperado, garantindo o crescimento da organização.

Segundo Bateman e Snell (2006, p. 324) “As vantagens do recrutamento interno são que os empregadores conheçam seus empregados e os empregados conheçam sua organização”. É, pois, relevante mencionar as desvantagens do recrutamento interno que pode bloquear a entrada de colaboradores novos para a empresa, impedindo o fluxo de novas ideias e experiência para a organização.

2.2.2 RECRUTAMENTO EXTERNO

Diferentemente do recrutamento interno, o externo já trabalha com pessoas que desejam fazer parte da organização. Nesse tipo de recrutamento o candidato terá que mostrar toda uma desenvoltura para conquistar o empregador e mostrar todo o seu desejo de fazer parte da empresa.

Segundo Chiavenato (2004, p. 172), “O recrutamento é externo quando aborda candidatos reais ou potenciais, disponíveis ou aplicados em outras empresas”.

Destaca-se uma das vantagens segundo Bateman e Snell (2006, p. 324) “O recrutamento externo traz “sangue novo” para a empresa e pode inspirar a inovação”. Uma das desvantagens do recrutamento externo é que será um processo mais longo, ou seja, pois exige mais tempo da empresa para recrutar um colaborador para a organização.

O recrutamento externo necessita atrair candidatos de maneira correta e para isso acontecer, a empresa deverá divulgar a vaga de uma forma sábia. Os gerentes devem escolher os melhores indivíduos para a satisfação da organização. Chiavenato (2004, p.114) diz que “O recrutamento externo precisa abordar o MRH de maneira precisa e eficaz, no sentido de alcançar e atrair os candidatos que deseja buscar”.

Para fazer o recrutamento externo a empresa disponibilizará informações sobre a vaga que está necessitando.

De acordo com Andrade (2008),

Além do currículo existem outras técnicas de recrutamento externo, entre elas estão: Anúncios em jornais e revistas especializadas; Agências de recrutamentos; Contatos com escolas; Cartazes ou anúncios em locais visíveis; Apresentação de candidatos por indicação de funcionários; Banco de dados com arquivos de candidatos. (ANDRADE, 2008, p. 79).

2.3 SELEÇÃO DE PESSOAS

Segundo Silva (1998, p. 32), “A seleção é, em princípio, um processo de avaliação dos melhores candidatos recrutados; esse processo inicia-se pela aprovação preliminar de alguns curriculum ou pela realização de entrevista”.

Neste sentido selecionar é definir o colaborador que está apto e atende o perfil que a empresas deseja.

Segundo Chiavenato (2008, p. 185), “A seleção busca entre os candidatos recrutados aqueles mais adequados aos cargos existentes na empresa, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal”.

Feito o recrutamento passa-se para a fase de selecionar os candidatos, então se separa os que passaram para fase seguinte que é a seleção de pessoal dos que foram recusados, mesmo com os funcionários internos haverá o processo de selecionar, e os bem sucedidos terão um cargo elevado, contribuindo para o bem da organização.

Conforme Chiavenato (1997),

A seleção visa solucionar dois problemas básicos: adequação do homem ao cargo; e eficiência e eficácia do homem no cargo (p.233). [...] A seleção é um processo de comparação entre duas variáveis: de um lado, os requisitos do cargo a ser preenchido e, do outro lado, o perfil das características dos candidatos que se apresentam. (CHIAVENATO 1997, p. 235).

O responsável pela seleção terá que observar qual o real interesse da pessoa com a empresa, captar todas as suas intenções reais e buscar saber se ele está capacitado em todos os requisitos pedidos pela organização e caberá ao departamento definir se este candidato está apto a fazer parte da empresa ou não.

Chiavenato (2004, p. 133) diz que “A decisão final de aceitar ou rejeitar os candidatos é sempre de responsabilidade do órgão requisitante. Assim, a seleção é responsabilidade de linha e função de *staff*”.

2. 3.1 TÉCNICAS DE SELEÇÃO

Segundo Chiavenato (2004, p. 138), “As técnicas de seleção são agrupadas em cinco categorias: entrevista, provas de conhecimento ou capacidade, teste psicológicos, teste de personalidade e técnicas de simulação”.

A entrevista é a mais utilizada pelos departamentos de RH, pois a entrevista vai de forma direta e indireta permitir conhecer todos os selecionados a fundo. De uma forma sábia o responsável pela entrevista vai analisando o modo de falar, gesto, comportamento e etc.; e com isso saberá se o candidato está ou não apto a fazer parte da organização.

Segundo Andrade (2008, p. 83), “A entrevista de seleção é a técnica mais utilizada. Ela tem inúmeras aplicações dentro da organização, pois pode ser usada na triagem inicial dos candidatos ao recrutamento”.

Vale ressaltar que para fazer uma entrevista é necessário observar se o entrevistador possui treinamento adequado e se é especialista no cargo que a empresa está disponibilizando uma vaga.

Segundo Banov (2010, p. 66), “A entrevista na seleção de pessoal envolve um encontro entre um ou mais entrevistadores e um ou mais entrevistados, onde os primeiros colhem informações sobre os demais visando uma possível contratação”.

As provas de conhecimento são diferentes da entrevista, pois o responsável pela prova buscará conhecer até onde o individuo tem aptidões de níveis de conhecimento gerais, essa técnica não é tão utilizada pelos profissionais de RH.

Segundo Chiavenato (2004, p. 145), “As provas de conhecimento são instrumentos para avaliar o nível de conhecimento geral e específico dos candidatos exigido pelo cargo a ser preenchido”. Sendo assim os testes podem ser aplicados de diversas maneiras como oral, escrita e de realização de testes práticos.

Segunda Bateman e Snell (2006, p.326) “Os testes de capacidade cognitiva [...] medem varias capacidades intelectuais, inclusive a compreensão verbal (vocabulário, leitura) e aptidão numérica (cálculos matemáticos)”.

Os testes psicológicos são muitos utilizados pelas organizações, pois visam conhecer o individuo de forma geral, mas para fazer esse teste é necessário sempre ter um psicólogo para aplicá-lo.

Conforme Banov (2010):

Os testes psicológicos na seleção de pessoal têm como finalidade coletar dados indiretos do candidato. Auxiliam na identificação de comportamento mais comuns do candidato, levantam características básicas de sua personalidade e algumas habilidades. Jamais devem ser usadas como instrumento único de seleção. Os resultados deste teste devem ser analisados em conjunto com os demais resultados das outras etapas do processo de seleção. (BANOV, 2010, p. 75).

O teste de personalidade analisa o que a entrevista não constatou, como por exemplo, a falta de habilidade em alguma área ou se o candidato tem dificuldade em lidar com o stress. O teste de personalidade é mais objetivo e com mais poder de percepção às tendências dos avaliadores, com isso o responsável analisará seu comportamento, caráter, sua ética e etc.

Segundo Chiavenato (2008, p. 204), “Os testes de personalidade servem para analisar os diversos traços de personalidade, sejam eles determinados pelo caráter ou pelo temperamento”. Chiavenato (2004, p. 150) conclui que “Os teste de personalidade são chamados específicos quando pesquisam determinados traços ou aspectos da personalidade, como equilíbrio emocional, frustrações, interesses, motivações etc.”.

O teste de simulação está sendo utilizado por muitos departamentos de RH pois visa analisar cada individuo dentro da organização, como irá sair em tal problema que a empresa está passando, qual o melhor método para divulgar seus produtos e etc. então a organização busca conhecer como será a desenvoltura do individuo mediante a situação que o responsável colocará o problema a ser resolvido.

Segundo Andrade (2008 p. 86), “As técnicas de simulação procuram passar o tratamento individual e isolado para o tratamento em grupos”. Refere-se nas dinâmicas apresentada pela empresa, onde serão observados os candidatos como desenvoltura, comunicação, liderança e etc.

Segundo Chiavenato (2008, p.205), “A simulação promove retroação e favorece o autoconhecimento e a auto avaliação. Contudo, as técnicas de simulação devem ser necessariamente conduzidas por psicológicos e não por leigos”.

Nesta perspectiva Andrade (2008, p. 85) conclui que “o termo teste é referente a um conjunto de provas se aplica às pessoas para estimular seu desenvolvimento mental, aptidões, habilidades, conhecimento entre outros”.

2. 4 PEQUENAS EMPRESAS

De acordo com a Presidência da República ¹ as Empresas de Pequeno Porte (EPP), para efeito do Simples é “a pessoa jurídica que tenha auferido, no ano-calendário, receita bruta superior a R\$140.000,00 (cento e quarenta mil reais) e igual ou inferior a R\$1.400.000,00 (um milhão e quatrocentos mil reais)”. Sendo reformulada pela lei complementar nº123, de 14 de dezembro de 2006, que institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte (EPP).

Segundo Chiavenato (2006, p. 39), “Abrir uma média ou pequena empresa não significa somente empreender um novo negócio, gerar empregos ou fazer girar o enorme círculo da economia nacional”. Mas sim, de manter essa empresa no mercado, dando a sustentabilidade necessária para ela sobreviver diante da concorrência que se encontra as pequenas empresas.

Segundo Longenecker; Moore e Petty (1997, p. 27) “A maioria das pessoas classifica as pequenas empresa como posto de gasolina, restaurantes locais, lojas de varejo de proprietário independente como pequenas empresas, visando à comparação entre as grandes e pequenas empresas”.

Diante da comparação das grandes e pequenas empresas, vale ressaltar que as pequenas empresas estão crescendo muito no mercado de hoje, então devido ao crescimento está gerando uma gama de concorrentes e com isso faz com que essas empresas lutem no mercado para que não saia de circulação, ou seja, decreta falência.

Conforme Clarke; Monkhouse (1995):

A realidade de montar e gerenciar uma pequena empresa no mundo competitivo e turbulento, [...] ela é mais dura. Ela é repleta de restrições financeiras e de recursos humanos, de pressões sem precedentes do ambiente dos negócios e de demandas crescente de uma legislação complexa. (CLARKE; MONKHOUSE,1995 p.195).

¹ Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp123.htm. Acessado 16/ ago./2011 as 09h23 min.



Figura 1: loja de Confecções
Fonte: Elaborado pelo autor (2011)

A FIG.1 mostra um exemplo de loja de confecções, que nada mais é uma empresa que vende roupas variadas, tamanhos, cores e etc., onde se vende roupas para todos os tipos de pessoas e cada loja de confecções tem o seu público alvo, ofertando roupas infantis, juvenis e adultos, variando na forma ou maneira que as empresas trabalham nesse ramo.

Embora as lojas de confecções trabalhem com diversidade, modernidade há sempre uma busca incansável para atrair seus clientes, pois cada individuo tem gostos diferentes, sempre inovando para a satisfação de cada individuo, com isso a diferenciação de um recrutamento e seleção de pessoal faz toda a diferença, pois se a empresa fizer uma contratação adequada, todo o atendimento será de satisfatório para a organização.

3. METODOLOGIA

Neste capítulo tem-se a metodologia, ou seja, os métodos utilizados para chegar ao resultado final, portanto, será apresentado conceito, caráter e estratégia de pesquisa, coleta de dados e descrição e estruturação do questionário.

Pode-se conceituar pesquisa como confirmação de dados escritos, elaborados, verificados e os mais importantes comprovados.

Conforme Marconi e Lokatos (2010):

A pesquisa não é apenas confirmação ou reorganização de dados já conhecidos ou escritos nem a mera elaboração de idéias; ela exige comprovação e verificação. Dá ênfase ao descobrimento de princípios gerais, transcende as situações particulares e utiliza procedimentos de amostragem, para inferir na totalidade ou conjunto da população. (MARCONI E LAKATOS, 2010 p. 3).

Os métodos utilizados para o desenvolvimento desta pesquisa foi a exploratória, estudo de campo e qualitativa. A pesquisa exploratória tem como objetivo específico proporcionar uma familiaridade com o problema, conhecer aonde a pesquisa quer chegar, mas não aprofundando o assunto abordado. Neste estudo explorou as características do tipo de recrutamento e seleção de pessoal usado pelas pequenas empresas da cidade de Castanheira.

A pesquisa exploratória segundo Figueiredo (2004, p.102 apud Selltiz et al. apud Gil 1991, p. 45), diz que “na maioria dos casos são pesquisas que envolvem: levantamento bibliográfico, entrevista com as pessoas que tiveram experiência práticas com o problema pesquisado e análise de exemplos que estimulem a compreensão”.

Quanto ao escopo foi um estudo de caso, pois investigará o caso a ser pesquisado, permitindo uma análise dos dados obtidos sobre recrutamento e seleção de pessoas nas pequenas empresas de Castanheira – MT.

Segundo Figueiredo (2004, p. 115) o estudo de caso “Possui o objetivo de aprofundar a descrição de determinada realidade, o que possibilita a realidade que os objetivos atingidos permitem a formulação de hipóteses para o encaminhamento de outra pesquisa”.

A natureza de dados é qualitativa. Esse tipo de pesquisa é importante porque estimula os empresários a pensar livremente sobre as perguntas em questão de maneira espontânea. São usadas quando se busca percepções e entendimento

sobre a natureza geral de uma questão, abrindo espaço para a interpretação a partir de questionários de uma forma direta.

Conforme Figueiredo (2004, apud 1994 Minayo):

A pesquisa qualitativa surge diante da impossibilidade de investigar e compreender por meio de dados estatísticos alguns fenômenos voltados para a percepção, à intuição e a subjetividade. Está direcionada para a investigação dos significados das relações humanas, onde suas ações são influenciadas pelas emoções ou sentimentos aflorados diante das situações vivenciadas no dia a dia. Em linhas gerais, a pesquisa qualitativa detecta a presença ou não de algum fenômeno, sem se importar com sua magnitude ou intensidade. (FIGUEIREDO 2004, p 106 apud MINAYO 1994, p.22)

3.1 COLETA DE DADOS

Foi realizada uma pesquisa bibliográfica para um maior entendimento e conhecimento do assunto desenvolvido na pesquisa.

Ao iniciar o estudo de caso em três pequenas empresas de confecções na cidade de Castanheira – MT envolveu o setor de RH, onde foi feita uma análise de como os administradores realizam o recrutamento e seleção de pessoas nas pequenas empresas da cidade.

As informações obtidas nesta pesquisa foram analisadas considerando a visão dos autores citados no referencial bibliográfico, e tendo como objetivo verificar se os empresários tendem a buscar um conhecimento devido para melhor forma de recrutar seus colaboradores.

3.2 DESCRIÇÃO E ESTRUTURAÇÃO DO QUESTIONÁRIO

Conforme Figueiredo e Souza (2010),

O questionário é um instrumento de coleta de dados mais utilizado [...] consiste basicamente na elaboração de uma serie de perguntas ordenadas que traduzam os objetivos específicos da pesquisa em itens redigidos de forma clara e precisa, tendo como base o problema formulado ou hipótese levantada. (FIGUEIREDO E SOUZA, 2010, p.117)

Para o desenvolvimento da coleta de dados foi entregue 01 questionário para cada empresário de três pequenas lojas de confecções do município de Castanheira MT, no caso a empresa A, B e C.

Foi elaborado um questionário com dados semi estruturados com perguntas abertas e fechadas, contendo 11 questões cada. Usando a escala de Guttman, onde

cada pergunta do questionário corresponde à próxima pergunta, dando uma continuidade de resposta do questionário aplicado.

Os questionários foram entregues aos empresários para que cada um respondesse livremente as questões.

3.3 ANÁLISE DOS DADOS

Considerando que as empresas analisadas são pequenas e de fácil acesso no município de Castanheira estabeleceu um contato direto com os empresários, que apresentaram flexibilidade em fornecer informações para a coleta de dados. Após isso, foi aplicado o questionário e em seguida foi feito uma análise das repostas e através das informações obtidas foram tabulados os dados com o intuito de estruturar a demonstração do resultado da pesquisa de gráficos.

3.4 LIMITAÇÃO DA PESQUISA

Essa pesquisa foi realizada no decorrer do ano de 2011, no município de Castanheira, com três empresas de confecções de pequeno porte, onde foi entrevistado um empresário de cada empresa totalizando três entrevistados.

4. ANÁLISE E RESULTADOS

Neste capítulo encontra-se a análise dos dados obtidos com a pesquisa realizada e esta verificação foi feita de forma simples e direta, para um entendimento fácil e rápido do leitor.

4.1 ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO APLICADO AOS COLABORADORES

Tem como objetivo analisar os dados obtidos da pesquisa realizada nas pequenas empresas de confecções no município de Castanheira – MT, onde serão analisados os questionários que foram aplicados aos empregadores, buscando as informações para avaliar se os objetivos específicos estão engajados ao resultado que se quer chegar.

Das empresas entrevistada duas delas têm mais de 12 anos de atividade no mercado e uma tem 9 anos, sendo que a empresa A possui três colaboradores, a empresa B tem cinco colaboradores e a empresa C tem quatro colaboradores.

A análise foi feita através de gráficos para melhor chegar aos resultados, dando total facilidade e entendimento para a verificação do questionário, onde foram apresentadas 11 (onze) perguntas e abaixo estão gráficos mostrando visivelmente o resultado da análise.

1. Na sua visão como é procedido pelo RH o processo de recrutamento e seleção de pessoas?

1.1 Através de conversa formal

1.2 Por indicação familiar

1.3 Por indicação de amigos

1.4 Pela necessidade da empresa



Gráfico 1: Processo de recrutamento e seleção de pessoal

Fonte: Elaborado pelo autor (2011)

Dos entrevistados, 67% responderam que o procedimento realizado pelo Departamento de Recursos Humanos no recrutamento e seleção de pessoal é a conversa formal e 33% respondeu que é com base nas necessidades da empresa.

2. Com a evolução das exigências perante o mercado houve várias alterações no processo de contratação. Na visão de Vossa Senhoria, houve mudanças diante das novas exigências, quanto ao processo pela contratação realizada pelo setor de RH?

2.1 Sim

2.2 Não

2.3 Às vezes

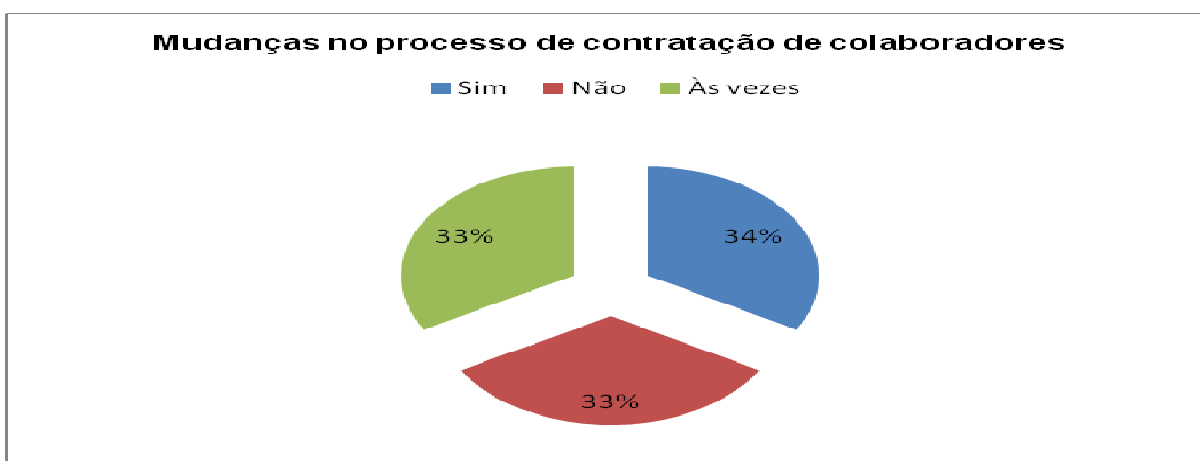


Gráfico 2: Mudanças no processo de contratação de colaboradores

Fonte: Elaborado pelo autor (2011)

Conforme o GRAF. 2 verifica-se que com 34% responderam que houve mudanças quanto ao processo de contratação, 33% responderam que não mudou nada e 33% responderam que algumas coisas mudaram outras continuaram igual.

3. Se Sim, o que proporcionou tais mudanças?

3.1 Usos da tecnologia

3.2 A necessidade do profissional com experiência e competência

3.3 Exigências de mercado

3.4 Concorrência

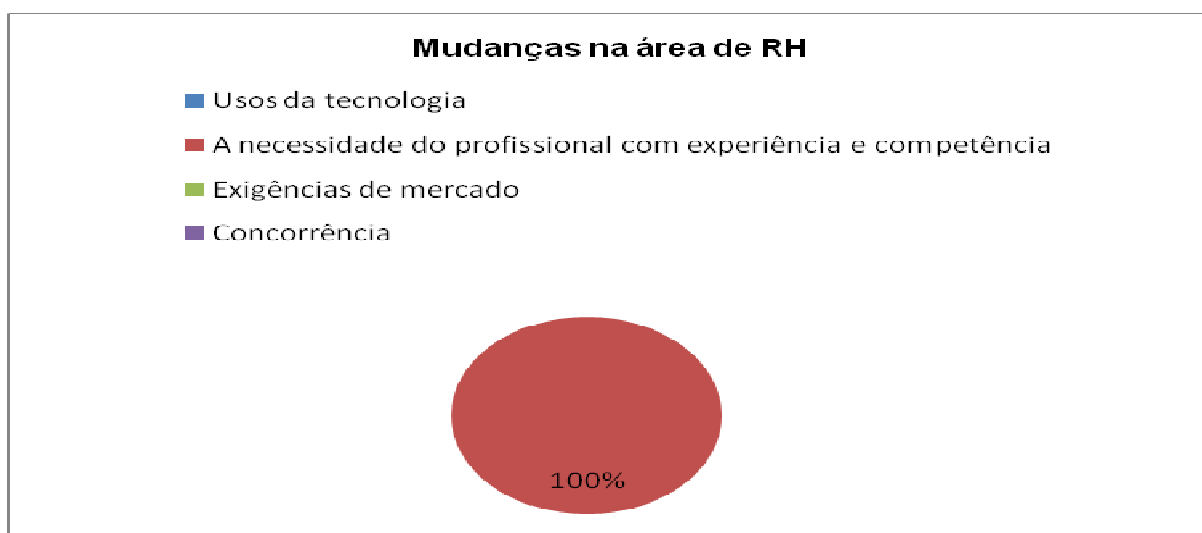


Gráfico 3: Mudanças na área de RH

Fonte: Elaborado pelo autor (2001)

Dando continuidade a questão anterior, com 67% os empresários responderam o que lhe proporcionou mudanças no processo de contratação foram as necessidades do profissional com experiência e competência, já que 33% não se manifestou, pois a mesma disse que não ocorreu mudanças.

4. Em sua empresa há um profissional qualificado responsável para proceder ao processo de recrutamento e seleção de pessoas?

4.1 Sim

4.2 Não

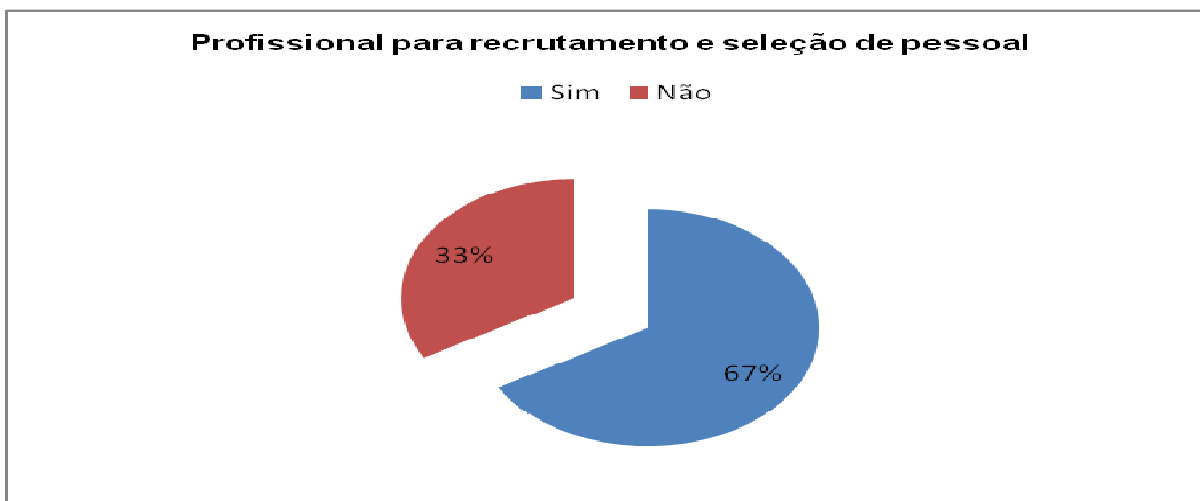


Gráfico 4: Profissional para recrutamento e seleção de pessoal

Fonte: Elaborado pelo autor (2011)

Analisando o GRAF. 4 67% responderam que sim, há um profissional responsável para proceder ao processo de recrutamento e seleção de pessoal e 33% responderam que não possui este profissional.

5. A contratação de pessoas é um processo de grande importância dentro de qualquer empresa. Neste contexto, como visualiza o papel do profissional de RH na sua empresa?

5.1 Como um profissional que interage diretamente com o candidato

5.2 Como um profissional que planeja e tem metas

5.3 Como um profissional que desenvolve o campo interno e externo da organização, quanto à área de RH.

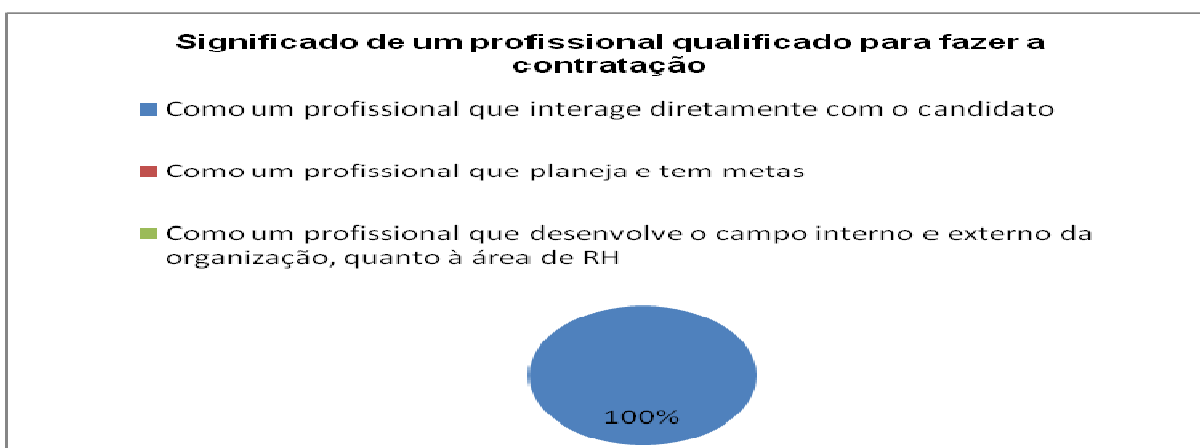


Gráfico 5: Significado de um profissional qualificado para fazer a contratação

Fonte: Elaborado pelo autor (2011)

Observa-se que quando questionados como visualizam o papel do profissional de RH na empresa, 100% dos empresários responderam que esse profissional é visto pelas mesmas como um profissional que interage diretamente com o candidato.

6. Sabe-se que hoje a tecnologia é um meio que dá agilidade em qualquer processo. Sendo assim, qual o meio ou forma utilizada no processo de recrutamento e seleção de pessoas?

6.1 Radio

6.2 Cartazes

6.3 Indicações de funcionários

6.4 Indicações de amigos

6.5 Apresentações de Curriculum

6.6 Outros. Quais? _____

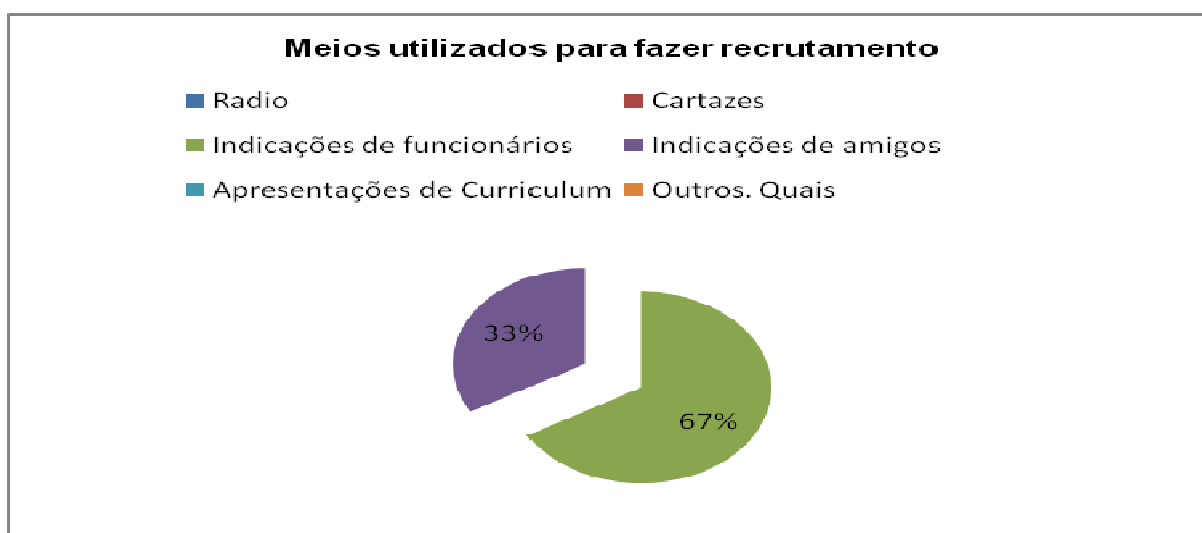


Gráfico 6: Meios utilizados para fazer recrutamento

Fonte: Elaborado pelo autor (2011)

O GRAF. 6 mostra que 67% responderam que o meio utilizado para recrutamento de pessoal é na maioria das vezes por indicação de funcionários e 33% respondeu que é o recrutamento é feito por indicação de amigos.

7. Na sua visão, ao proceder o processo de recrutamento e seleção de pessoas para a empresa, existem dificuldades?

7.1 Sim

7.2 Não

7.3 Às vezes



Gráfico 7: Dificuldades para fazer o recrutamento de pessoal

Fonte: Elaborado pelo autor (2011)

Os entrevistados responderam que 33% sempre têm dificuldades em fazer o recrutamento e 67% disseram que às vezes tem dificuldades ao proceder ao processo de recrutamento de pessoal.

8. No seu entendimento, como considera a importância do profissional de RH para a empresa?

8.1 Suma importância

8.2 Importante

8.3 Indiferente

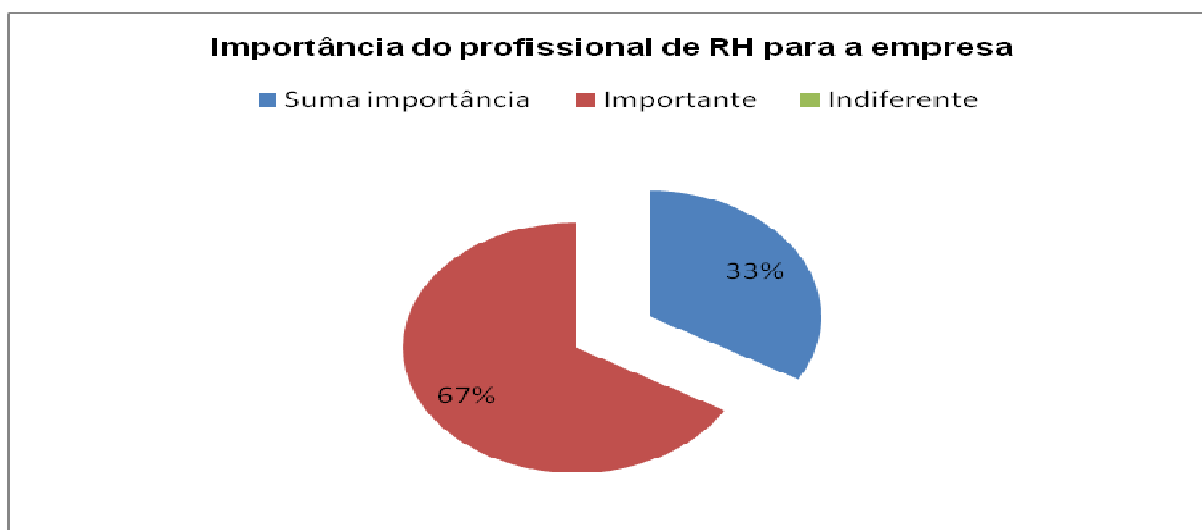


Gráfico 8: Importância do profissional de RH para a empresa

Fonte: Elaborado pelo autor (2011)

O GRAF. 8 mostra que 33% disseram que é de suma importância um profissional de RH para empresa e 67% responderam que é consideram importante.

9. O que é considerado importante na hora de recrutar e selecionar pessoas ao cargo?

9.1 Indicações familiares

9.2 Experiência

9.3 Conhecimentos técnicos

9.4 Competência e experiência no cargo



Gráfico 9: O que é importante na hora de recrutar e selecionar pessoal

Fonte: Elaborado pelo autor (2011)

O GRAF. 9 mostra que 100% dos entrevistados responderam o que é considerado importante na hora de recrutar e selecionar pessoas que são a competência e experiência ao cargo correspondente.

10. Diante das perspectivas da empresa, qual a importância do papel de recrutar e selecionar candidatos?

- 10.1 Ter candidato ao cargo certo
- 10.2 Ter serviços qualificados
- 10.3 Captar bons profissionais
- 10.4 Aumentar a eficiência e desempenho

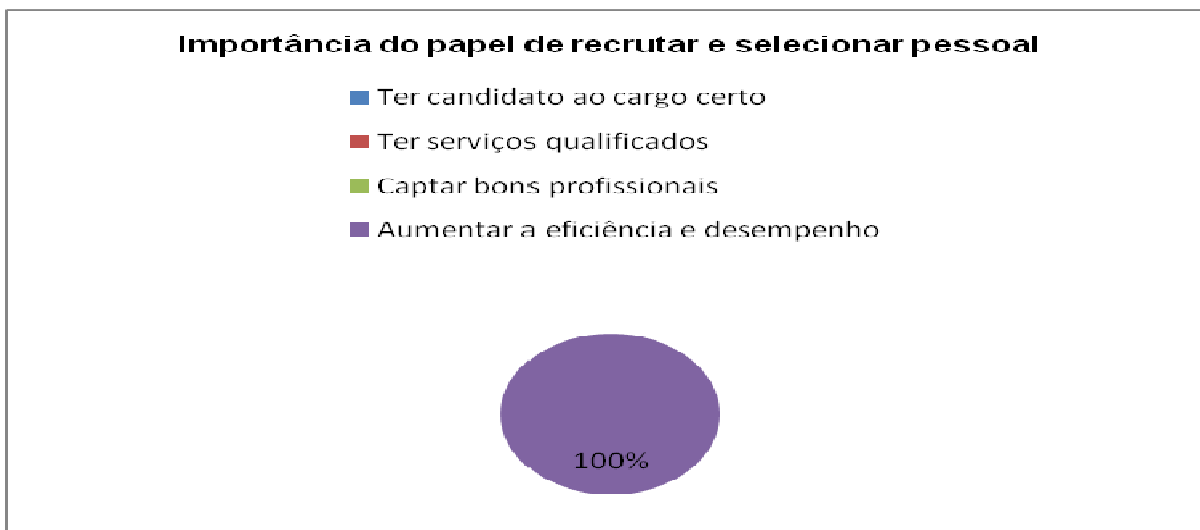


Gráfico 10: Importância do papel de recrutar e selecionar pessoal

Fonte: Elaborado pelo autor (2011)

De acordo com os entrevistados questionados, a importância do papel de recrutar e selecionar candidatos, 100% disse que são aumentar a eficiência e o desempenho da mesma.

11. Na sua visão, quais as maiores dificuldades, na atualidade, para o profissional de RH ao realizar o processo de recrutamento e seleção de pessoas?

- 11.1 Reter talentos
- 11.2 Lideranças para promover mudanças
- 11.3 Resistências a mudanças
- 11.4 Deficiências de instrumentos para gestão



Gráfico 11: dificuldades para realizar o processo de pessoal

Fonte: Elaborado pelo autor (2011)

Quanto às maiores dificuldades obtidas para o profissional, do departamento de RH realizar o processo de recrutamento e seleção de pessoas, 67% responderam que é retenção de talentos, já 33% responderam que são a resistência a mudanças de ambas as partes.

5. CONCLUSÃO

Conclui-se, que na pesquisa de campo desenvolvida em três empresas no ramo de confecções no município de Castanheira, sobre a visão dos empresários com respeito ao desenvolvimento e aplicação do recrutamento e seleção de pessoal, que as empresas não têm uma visão muito ampla em relação a importância do recrutamento e seleção de pessoal. Devido às empresas serem pequenas, os empresários não manifestam muita importância para esse departamento.

Muitas vezes as pessoas recrutadas ao cargo disponível na empresa são amigos ou parentes indicados por funcionários ou conhecidos da mesma.

Nesta pesquisa, ficou claro, que a forma de recrutamento e seleção de pessoal é bem simplificada, pois nenhuma das empresas entrevistadas tem um departamento de RH, duas até possuem um profissional responsável pela contratação de funcionário, mas uma das empresas não tem nenhuma pessoa específica para fazer este trabalho de recrutamento e seleção, desse modo essas empresas desconhecem a importância que tem o departamento de RH em uma organização.

Como afirma Andrade (2008):

O recrutamento interno, através de seus instrumentos (planejamento de pessoal, análise de cargos, política salarial, avaliação de desempenho, avaliação de potencial, plano de carreiras e treinamentos) visa estimular a organização na busca de excelência, pois esta escolherá apenas profissionais capazes e com bons desempenhos. (ANDRADE, 2008, p.77).

As organizações estudadas não demonstram a preocupação citada por Andrade (2008), pois o conhecimento é bem escasso na área de recrutamento e seleção de pessoal.

Após análise dos dados da pesquisa observou-se que as empresas têm dificuldades em analisar e fazer o recrutamento e seleção de pessoal devido à falta de conhecimento para um melhor desenvolvimento na hora de escolher os profissionais qualificados para ocupar os cargos disponíveis na empresa.

Com esse resultado pode-se concluir que apesar de perceber a importância de se ter um departamento de RH e profissionais na área para recrutamento e seleção de pessoal, existe uma falta de conhecimento e preocupação por parte das empresas em relação à seleção e recrutamento de pessoal. Diante disso os

objetivos que foram expostos todos foram identificados conforme foi colocado na análise de dados.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Denise de Fatima. **Recursos humanos: gestão de pessoas**. Santa Cruz do Rio Pardo, SP: 2008.

BATEMAN, Thomas S. **Administração: novo cenário competitivo**. São Paulo, 2006.

BANOV, Márcia Regina. **Recrutamento, seleção e competências**. São Paulo, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor**. São Paulo- 2006.

_____. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: 2004.

_____. **Recursos Humanos**. São Paulo: 1997.

_____. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. São Paulo: 2004.

CLARKE Thomas & Elaine Monkhouse. **Repensando a empresa**; tradução Nivaldo Montigelli Jr.; revisão Janice Yunes Perim. São Paulo 1995 (Rethinking the company).

FIGUEIREDO, Antônio Macena de. **Como elaborar projetos, monografias, dissertações e teses: da redação científica à apresentação do texto final**/ Soraia Riva Goudinho de Souza. Rio de Janeiro: lumen Juris, 2010.

FIGUEIREDO, Nebia Maria Almeida de. **Método e metodologia na pesquisa científica**. São Caetano do Sul – SP, 2004.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp123.htm. Acessado 16/ago./2011 as 09h23 min.

LONGENECKER, Justin G.; MOORE, Carlos W. ; PETTY J. William. **Administração de pequenas empresas**. São Paulo: 1997.

MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisa, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados/** Eva Maria Lakatos – São Paulo atlas 2010.

SERRANO, Pablo jimenez. **Metodologia do ensino da pesquisa jurídica: manual destinado a requalificação da atividade docente da pesquisa científica nas universidades** – Barueri – São Paulo: Manole 2003.

SEVERINO, Antônio Joaquim, 1941- **Metodologia do trabalho científico-** São Paulo 2002.

SILVA, Ulisses Feres. **Psicologia nas organizações: tópicos atuais em administração**, São Paulo, 1998.

APÊNDICE

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO (EMPRESA – CONFECÇÕES)

O objetivo deste questionário é identificar e analisar o PROCESSO de Recrutamento e Seleção de Pessoas nas empresas de confecções de Castanheira – MT.

EMPRESÁRIO

Tempo de atividade no mercado:

☐ 1 a 4 anos

☐ 5 a 8 anos

☐ 8 a 12 anos

☐ acima de 12 anos

Numero de funcionários da empresa: _____

RESPONSÁVEL PELA ÁREA DE RH

Nome: _____

Formação: _____

Cargo: _____

Tempo de empresa: _____

1. Na sua visão como é procedido pelo RH o processo de recrutamento e seleção de pessoas?

☐ Através de conversa formal

☐ Por indicação familiar

☐ Por indicação de amigos

☐ Pela necessidade da empresa

2. Com a evolução das exigências perante o mercado houve varias alterações no processo de contratação. Na visão de Vossa Senhoria, houve

mudanças diante das novas exigências, quanto o processo pela contratação pelo setor de RH?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Às vezes

3. Se Sim, o que proporcionou tais mudanças?

- ☐ Uso da tecnologia
- ☐ A necessidade do profissional com experiência e competência
- ☐ Exigência de mercado
- ☐ Concorrência

4. Em sua empresa há um profissional qualificado responsável para proceder ao processo de recrutamento e seleção de pessoas?

- ☐ Sim
- ☐ Não

5. A contratação de pessoas é um processo de grande importância dentro de qualquer empresa. Neste contexto, como visualiza o papel do profissional de RH na sua empresa?

- ☐ Como um profissional que interage diretamente com o candidato
- ☐ Como um profissional que planeja e tem metas
- ☐ Como um profissional que desenvolve o campo interno e externo da organização, quanto a área de RH

6. Sabe-se que hoje a tecnologia é um meio que dá agilidade em qualquer processo. Sendo assim, qual o meio ou forma utilizada no processo de recrutamento e seleção de pessoas?

- ☐ Radio
- ☐ Cartazes
- ☐ Indicações de funcionários
- ☐ Indicações de amigos
- ☐ Apresentação de Curriculum
- ☐ Outros. Quais? _____

7. Na sua visão, ao proceder ao processo de recrutamento e seleção de pessoas para a empresa, existem dificuldades?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Às vezes

8. No seu entendimento, como considera a importância do profissional de RH para a empresa?

- ☐ Suma importância
- ☐ Importante
- ☐ Indiferente

9. O que é considerado importante na hora de recrutar e seleccionar pessoas ao cargo?

- ☐ Indicação familiar
- ☐ Experiência
- ☐ Conhecimento técnico
- ☐ Competência e experiência no cargo

10. Diante as perspectivas da empresa, qual a importância do papel de recrutar e seleccionar candidatos?

- ☐ Ter candidato ao cargo certo
- ☐ Ter serviços qualificados
- ☐ Captar bons profissionais
- ☐ Aumentar a eficiência e desempenho

11. Na sua visão, quais as maiores dificuldades, na atualidade, para o profissional de RH ao realizar o processo de recrutamento e seleção de pessoas?

- ☐ Reter talentos
- ☐ Liderança para promover mudanças
- ☐ Resistência a mudanças
- ☐ Deficiência de instrumentos para gestão