



RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL: RELATOS DE EXPERIÊNCIAS EM UMA EJ NA CIDADE DE MARINGÁ/PR

Thiago Silva Prado (UNIFAMMA)¹
Marcos Marotti dos Santos Filho (UNIFAMMA)²
Rafael Ferreira Carossone (UNIFAMMA)³
Evandro Aparecido Viana (UNIFAMMA)⁴

RESUMO

A presente pesquisa tem por objetivo geral apresentar os resultados semestrais de uma EJ (Empresa Júnior) na cidade de Maringá/PR em relação ao Recrutamento e Seleção de pessoal. A temática é muito pertinente ao relato devido à área de atuação, sendo a empresa vinculada ao recrutamento, seleção e treinamentos, voltados tanto para comunidade interna quanto para externa. Para tanto, observou-se uma metodologia voltada para a apresentação dos relatos dos empresários juniores, em relação ao primeiro semestre do ano de dois mil e dezenove. Em geral, notou-se que a empresa tem atuado de forma significativa, principalmente, com divulgações de vagas de estágios e empregos. Nos relatos, também foi possível notar o envolvimento dos membros do projeto na preparação dos candidatos, mediante aos treinamentos ofertados e também orientações individuais. O estudo contribui para a sociedade acadêmica e não acadêmica, uma vez que discute questões importantes voltadas para a empregabilidade.

Palavras-chave: Recrutamento e Seleção; Empresa Júnior; Relato de Experiência.

ABSTRACT

The present research aims to present conclusions from the semester about EJ (junior company) in the city of Maringá / PR in relation to the Recruitment and Selection of personnel. The topic is much pertinent to the report due to the area of activity, being the company linked to the recruitment, selection and training, aimed both at internal

¹ Professor e coordenador dos cursos de Administração, Marketing, Recursos Humanos e Engenharia da Produção do Centro Universitário Metropolitano de Maringá – UNIFAMMA. Mestre em Ensino pela Universidade Norte do Paraná, Especialista em Gestão de Pessoas e Marketing, Psicopedagogo e Bacharel em Administração.

² Graduando em Administração pelo Centro Universitário Metropolitano de Maringá – UNIFAMMA. Membro da CONEM – Consultoria Júnior da UNIFAMMA.

³ Graduando em Administração pelo Centro Universitário Metropolitano de Maringá – UNIFAMMA. Membro da CONEM – Consultoria Júnior da UNIFAMMA.

⁴ Graduando em Administração pelo Centro Universitário Metropolitano de Maringá – UNIFAMMA. Membro da CONEM – Consultoria Júnior da UNIFAMMA.



and external community. Therefore, it was used a methodology to present the reports of the junior entrepreneurs, in relation to the first semester from the current year. In general, it was noted that the company has acted in a significant way, mainly with disclosures of placements of internships and jobs. It was also possible to note in the reports the involvement of the project members in the preparation of the candidates, through the training offered and also individual orientations. The study contributes to the academic and non-academic society as it discusses important issues related to employability.

Keywords: Recruitment and selection; Junior company; Experience Report.

1. INTRODUÇÃO

A gestão de Pessoas ou Recursos Humanos refere-se a um departamento institucional, cujas responsabilidades estão em fazer toda a administração do capital humano, que envolve desde o recrutamento e seleção até a rescisão de contrato de trabalho, enquanto setor empresarial que tem por compromisso desenvolver estratégias e ações que contribuam para a manutenção e desenvolvimento dos colaboradores.

Como esse departamento é muito relevante em uma organização, o mesmo existe em empresas dos mais diversos segmentos, por isso, optou-se em trabalhar com recrutamento, seleção e treinamentos na CONEM – Consultoria Empresarial Júnior do Centro Universitário Metropolitano de Maringá – UNIFAMMA, no qual a atuação engloba comunidade interna e externa, por meio de divulgação de vagas de trabalhos e estágios, eventos, treinamentos, orientações diversas quanto à montagem de um currículo e comportamento em uma entrevista de emprego. Sendo assim, indagam-se quais as contribuições dessa EJ em relação ao Recrutamento e Seleção de pessoas para a comunidade.

Nessa perspectiva, o presente estudo tem por objetivo geral apresentar os resultados semestrais de uma EJ (Empresa Júnior) na cidade de Maringá/PR em relação ao Recrutamento e Seleção de pessoal. Para isso, organizou-se uma breve contextualização sobre a temática proposta, discutiu-se a aplicabilidade e benefícios de um programa estruturado de recrutamento e seleção, bem como se verificou os resultados do primeiro semestre do ano de dois mil e dezenove na referida empresa.



Como procedimentos metodológicos, optou-se pela pesquisa bibliográfica, com um estudo de caso, exploratório e análise qualitativa dos dados. Uma vez que foram apresentados os dados de acordo com os relatos dos próprios membros da EJ, ressalta-se que esses procedimentos limitam-se ao presente estudo, podendo haver futuramente novas pesquisas com outras metodologias que corroborem com a temática estudada.

A pesquisa se justifica para as partes envolvidas como uma forma de compreender, na prática, a atuação dos profissionais de recursos humanos, principalmente, quando atrelados ao subsistema de recrutamento e seleção. Para a comunidade acadêmica, destaca-se que poderão surgir novas pesquisas sobre a mesma temática, podendo o presente ser utilizado como fonte para as mesmas. Já em relação à comunidade local, podemos assegurar que poderão se beneficiar com o estudo ao tomarem conhecimento sobre a práxis da área de R&S (Recrutamento e Seleção).

O estudo está dividido em quatro seções, para que assim a compreensão seja clara e objetiva. Na primeira seção, encontra-se a introdução com os objetivos e metas do estudo. Na segunda, é feito um breve levantamento sobre o significado do departamento de gestão de pessoas, seguido de um item sobre recrutamento e seleção de pessoal. Após, estão definidos os procedimentos metodológicos, e, por fim, os relatos do primeiro semestre do ano de dois mil e dezenove de atuação da EJ, complementados pelas considerações finais.

2. GESTÃO DE PESSOAS

O tema gestão de pessoas sempre está entre os assuntos mais relevantes quando se trata da organização sistemática de uma empresa, uma vez que, no mundo contemporâneo, cada dia mais empresas percebem a necessidade de cultivar nas pessoas um espaço de trabalho saudável. Dessa forma, clima, cultura, valores e motivação são discutidos com a finalidade de se ter uma equipe de trabalho que contribua para o alcance dos objetivos de negócio.

De acordo com Marques (2015), Gestão de Pessoas (GP) é uma função administrativa de um negócio que existe para fornecer o pessoal necessário para as



atividades organizacionais e para gerenciar o relacionamento geral empregado-empregador. Podendo ser definida como a obtenção, uso e manutenção de funcionários satisfeitos. É uma parte útil da gestão em causa com os colaboradores no trabalho e com seu relacionamento dentro da organização.

A GP atua ocupando uma função de manutenção de registro administrativo a nível operacional, fazendo esforços para manter os termos e condições de emprego justos, enquanto, ao mesmo tempo, de forma eficiente, gerenciar atividades de pessoal para os departamentos individuais. Espera-se sempre que os resultados de proporcionar justiça e alcançar a eficiência na gestão das atividades de pessoal resultem para alcançar o sucesso organizacional (MARQUES, 2015).

Assim, essa área pode ser compreendida como um departamento em que ocorre o processo de recrutamento e seleção de funcionários, além disso, fornece orientação adequada e indução, proporcionando formação para o desenvolvimento de habilidades, aumentando a motivação do empregado por meio do acompanhamento do desempenho e avaliação; oferece também uma atenção quanto à remuneração e benefícios adequados, mantendo relações com ministério do trabalho e com os sindicatos (RIBEIRO, 2012).

Ainda, segundo Ribeiro (2012), o papel principal que um gestor de GP deve cumprir é integrar as operações e estratégias de negócios em uma ampla gama de cultura, produtos e ideias, enquanto efetivamente delega trabalho entre os especialistas de GP e gestão de linha. Além de se preocupar com as questões locais de funcionários, gestão de recursos humanos, deve deliberar funções e efeitos da diversidade da força de trabalho, restrição legal, gestão de desempenho, treinamento e desenvolvimento profissional da organização.

Segundo Barbieri (2016), as atuais maneiras de produção e de organização das atividades nas organizações exigem competências do gestor. Há quem diz que as empresas conseguem atingir altos objetivos somente com maquinários, mas, a nossa realidade não condiz com essa afirmação, pois se precisa de pessoal qualificado para efetuar as devidas correções dos possíveis erros e problemas não esperados no cotidiano, desenvolvendo melhorias contínuas nos procedimentos de execução das tarefas diárias. Na atualidade, as organizações não procuram



melhorar as suas estratégias competitivas por meio da redução de custo, mas sim de inovação.

3. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Ao considerar que a GP é um departamento essencial para a vida de uma organização, necessita-se entender que essa área é composta por diversos subsistemas, que variam de acordo com o porte dessa empresa e quantidade de funcionários. Dentre os principais subsistemas, encontram-se o Recrutamento e Seleção, Departamento Pessoal, Treinamento e Desenvolvimento, Segurança e Medicina no Trabalho etc.

Em relação ao recrutamento, o mesmo consiste por ser o meio de se encontrar candidatos para preencher uma vaga de trabalho em uma determinada empresa. Assim, é possível encontrar algumas definições sobre recrutamento, como por exemplo, a primeira etapa do processo de busca de talentos para a organização, desenvolvendo métodos de atração de um número de candidatos para o preenchimento da vaga em aberto. O recrutamento de pessoal deve seguir uma sistemática de selecionar indivíduos capazes e qualificados para a realização das atividades que o selecionado deverá atuar. Portanto, a exposição da necessidade de contratação do novo colaborador estará devidamente elaborada para que o processo de exposição e recrutamento não seja um fracasso (PONTES, 2014).

O recrutamento não deve apenas se preocupar com a quantidade de trabalhadores interessados em suprir a vaga em aberto, mas deve ser considerada a qualidade das competências alcançadas pelos candidatos dispostos em suprir as funções necessárias, por isso, a divulgação da oportunidade de emprego deve elencar os requisitos para a participação no processo, evitando assim que ocorra uma procura desnecessária de candidatos que não sejam compatíveis (CARVALHO, 2014).

Com relação às modalidades para a realização de recrutamentos, destacamos duas, o interno, que consiste em candidatos já inseridos dentro do corpo colaborativo da empresa, e a outra especialidade de recrutamento e mais convencional é o externo, seguindo seleção de pessoal disponível no mercado de



trabalho (PONTES, 2014). Com relação a isso, podem ocorrer momentos em que o subsistema de R&S perceba a necessidade de abertura simultânea, sendo esse fenômeno considerado recrutamento misto.

O recrutamento precisa ser exposto aos possíveis interessados para o preenchimento da vaga, dessa forma, a atração da mão-de-obra deverá ser um ponto extremamente importante para que o processo seja eficaz. A imagem da empresa no mercado também é algo de relevância para a escolha dos trabalhadores, devendo o recrutador ressaltar os pontos positivos da empresa, para que essa imagem empresarial seja de bom grado para aqueles que almejam alcançar a vaga pretendida (PONTES, 2014).

O interesse entre empresa e trabalhador deve ser mútuo, assim, a empresa precisa se preocupar com a troca de interesses entre as partes. A remuneração de fato é um dos principais fatores para o alcance de trabalhadores, porém, as organizações atuais devem se preocupar com o oferecimento de oportunidades e desenvolvimento de habilidades para seus colaboradores, bem como estar preocupadas com bem estar e qualidade de vida de cada um deles (CARVALHO, 2014).

Já a seleção é o processo de escolha final do candidato que mais se enquadra ao perfil necessário da organização no momento. Este processo de seleção é resultante de uma série de passos específicos até a decisão de quais ou qual recrutado será escolhido. A escolha da pessoa certa para a função certa é imprescindível para o bom andamento da organização, pois, afetará diretamente na adaptação e eficiência do novo colaborador (PONTES, 2014).

A seleção de pessoal não é unilateral, não devendo apenas verificar a qualificação e o potencial do indivíduo, mas, deve proceder de maneira a identificar e escolher o indivíduo que mais se encaixa para a satisfação das necessidades organizacionais, escolhendo aquele que melhor ocuparia um determinado cargo na organização, avaliando um contexto geral de características, capacidades pessoais e especiais do selecionado (PONTES, 2014).

As pessoas possuem necessidades totalmente distintas, devendo estas serem levadas em total consideração em todo o processo seletivo de pessoal, uma vez que todas irão influir diretamente no desempenho futuro do candidato. Deve-se



averiguar e entender todas as necessidades fisiológicas, segurança, social, estima e autorrealização do indivíduo para a melhor adequação deste na empresa se selecionado para algum cargo (CARVALHO, 2014).

O processo de seleção tende a se iniciar por meio de uma triagem completa entre os candidatos recrutados. Normalmente, é realizada uma entrevista simples e rápida ou então por meio da análise curricular do recrutado. A triagem do candidato possui a finalidade de se identificar e verificar se o candidato possui, de fato, requisitos para as condições de preenchimento efetivo da vaga. Um segundo momento da triagem, para a seleção do novo colaborador, consiste em testes de conhecimento de campo ou dependendo da empresa, inclui-se um teste psicológico do candidato, para verificar se este de fato poderá se encaixar na função de acordo com sua personalidade e conhecimentos (PONTES, 2014).

A seleção de pessoal poderá apenas ser efetivada quando as partes, empresa e candidato, estiverem em total acordo sobre as condições oferecidas para a contratação do novo colaborador, sendo assim, se não houver divergências, a disponibilização da vaga poderá ser finalizada (PONTES, 2014).

Um bom subsistema de recrutamento e seleção deve atender a todos esses requisitos, pois, encontrar uma pessoa que venha a contribuir para o sucesso de uma empresa é um grande desafio. Portanto, a ética e o respeito devem ser critérios de seleção bilateral, ou seja, selecionador e entrevistados devem querer contribuir um com o outro, para manterem futuramente uma relação de trabalho saudável.

4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo se configura, primeiramente, como um relato de experiência, por se tratar de ações que foram realizadas pelos membros de uma empresa júnior na cidade de Maringá/PR. A EJ está instituída em um centro universitário privado, e conta com uma estrutura voltada principalmente para o recrutamento, seleção e treinamento de pessoas.

Quanto à abordagem da presente pesquisa, podemos declarar que a mesma tem um cunho qualitativo, pois, “tradicionalmente, a abordagem (metodologia)



qualitativa identifica-se com o estudo de caso. Vem de uma tradição de sociólogos e caracteriza-se por dar especial atenção a questões que podem ser conhecidas por meio de casos” (MARCONI; LAKATOS, 2017, p. 305).

A pesquisa pretende alcançar, por meio de um estudo de caso, como os empresários juniores realizaram os procedimentos de recrutamento e seleção de pessoas, no primeiro semestre do ano de dois mil e dezenove. Nessa perspectiva, é possível entender sobre o estudo de caso que “refere-se ao levantamento com mais profundidade de determinado caso ou grupo humano sob todos os seus aspectos. Entretanto, é limitado, pois se restringe ao caso estudado, que não pode ser generalizado” (MARCONI; LAKATOS, 2017, p. 305).

Este estudo de caso será qualitativo, uma vez que esse tipo de investigação é realizado por meio de análises com mais profundidade em suas discussões, ou seja, não utiliza exclusivamente materiais matemáticos ou estatísticos, mas vale-se da subjetividade do pesquisador e seu domínio sobre o conteúdo (RICHARDSON, 2007).

Configura-se também como bibliográfica, pois, de acordo com Gil (2007), esse tipo de pesquisa investiga por meio de dados e fontes previamente disponíveis publicamente, sejam elas de diversas naturezas. O que de certa forma contribui para o estudo exploratório, que busca aprimorar determinadas ideias e descobertas, indo além da superficialidade junto ao conteúdo construído historicamente pela humanidade. Com relação sobre a pesquisa exploratória, “temos que ela objetiva familiarizar o problema tanto com o pesquisador quanto com seu leitor, visando também trazer à luz temas poucos abordados e os explicitando através de hipóteses” (GIL, 1996).

Dessa forma, acredita-se que esses procedimentos sejam suficientes para o presente estudo, limitando-se apenas em apresentar os relatos de experiências da CONEM. Entretanto, ressalta-se mais uma vez que, em pesquisas futuras, poderão ser utilizadas outras metodologias que também contribuam com a temática proposta, como pesquisas em campo com os participantes das ações e os candidatos encaminhados para as vagas disponibilizadas.



5. RELATOS DE EXPERIÊNCIAS NA EMPRESA JUNIOR

A EJ (Empresa Júnior) (CONEM – Consultoria Empresarial), no presente projeto, tem por objetivo proporcionar aos acadêmicos dos cursos de Administração ou afins da área de gestão, uma vivência prática de seus conhecimentos adquiridos ao longo da graduação, alinhando teoria e prática de mercado, por meio da prestação de serviços de consultoria em suas devidas áreas, como Recrutamento, Seleção e Treinamentos de candidatos. O intuito é o desenvolvimento de minicursos de orientações de como elaborar um bom currículo e de como o candidato da vaga deverá se comportar em sua entrevista de emprego. Em onze de fevereiro de dois mil e dezenove, foi realizado o retorno das atividades da CONEM após as suas férias coletivas.

Nesse primeiro momento, os empresários juniores realizaram dois Editais para seleções no uso de suas atribuições. No Edital 002/2019, publicado em vinte e dois de fevereiro, regulamentado pelo edital 004/2019 do dia oito de março, houve a seleção de acadêmicos dos cursos de Administração e áreas afins para o projeto de extensão acima mencionado, respeitando o limite de vagas ofertadas, sendo quatro vagas, bem como os demais critérios estabelecidos, como a média aritmética dos componentes curriculares dos acadêmicos, envio do currículo vitae, entrevista comportamental agendada com os atuais empresários juniores e coordenador do projeto.

No primeiro semestre do ano vigente, foram desenvolvidas diversas atividades, não ficando restrito apenas às reuniões semanais e mensais. Nos encontros foi realizada a divulgação de mais de 39 vagas de estágios na *fanpage* da EJ, vinculada ao site da instituição. Isso significa a criação de uma página, em uma rede social, com um total de alcance em mais de 4.571 pessoas. Desse montante, podemos considerar um total de 412 envolvimento com a página, com mais de 11.337 visualizações, obtendo, no ano, 98 novos seguidores, totalizando 355 seguidores.

Para os acadêmicos da instituição da qual faz parte a empresa júnior, bem como para toda a comunidade, foram divulgadas vagas de estágio e emprego de diversos segmentos. Essa prática ocorre quando empresas de Maringá/PR e região



encaminham para a EJ suas vagas disponíveis, ficando então a critério dos empresários juniores fazerem uma triagem e encaminharem currículos.

Nesse semestre, foi feito também um processo de criação de um banco de dados, os alunos participantes da CONEM fizeram uma divulgação em massa sobre os benefícios garantidos pela EJ, solicitando que as pessoas encaminhassem seus currículos atualizados. Ao todo, foram recebidos mais de 970 currículos, facilitando assim os processos de recrutamento.

Diariamente, na CONEM, são atendidos alunos e comunidade para orientação sobre a elaboração de um currículo. Os empresários juniores atendem a todos os que vão até a empresa e prestam todo tipo de auxílio, desde o preenchimento de um currículo padrão, como orientações de como se comportar em uma entrevista de emprego e como se candidatar em uma vaga.

Acreditamos que esse trabalho contribui com a comunidade interna e externa, pois, auxiliam os candidatos, que muitas vezes possuem dificuldades com a empregabilidade, e, também, as empresas, que possuem as vagas de emprego, mas nem sempre conseguem a quantidade ideal de profissionais para uma boa seleção.

CONCLUSÃO

Podemos considerar, com base na presente pesquisa, que os trabalhos realizados pelos empresários juniores junto à comunidade interna e externa têm sido significativos, tendo em vista que a quantidade de vagas disponibilizadas, bem como os treinamentos e orientações procuram melhorar a empregabilidade de todos aqueles que buscam pela EJ.

Como o objetivo geral do estudo era o de apresentar os resultados semestrais em relação ao processo de recrutamento e seleção da EJ, é possível afirmar que o mesmo foi alcançado, pois, por meio do relato de experiência, foram apresentados todos os dados pertinentes ao primeiro semestre do ano de dois mil e dezenove, bem como foram discutidos teoricamente a pertinência do subsistema de recrutamento e seleção.



Em geral, o relato demonstra que a CONEM tem cumprido com suas obrigações, atendendo de forma objetiva e prestativa por todos os que buscam seu auxílio. Esse tipo de trabalho busca promover a empregabilidade, ou seja, aumenta a possibilidade do acadêmico e leigo em encontrar uma vaga de trabalho que se encaixe em suas necessidades.

Destaca-se que mesmo em se tratando de uma pesquisa com vistas internas, no futuro, podem ser realizados novos estudos por meio de metodologias diversificadas, apresentando aos leitores, por exemplo, a opinião da comunidade acadêmica e externa, os sentimentos que possuem quando da utilização dos serviços prestados pela EJ.

Como sugestões para os interessados, vale a pena destacar que um bom processo de recrutamento e seleção é fundamental para que se tenha um ambiente de trabalho saudável, além disso, se um recrutamento não atende aos seus objetivos, afeta diretamente todo o processo de seleção, por isso, as organizações, preocupadas em manterem-se ativas e competitivas, devem organizar e planejar o processo de entrada de colaboradores, mantendo, dessa forma, um excelente capital intelectual.

REFERÊNCIAS

BARBIERI, U. F. **Gestão de pessoas nas organizações**: conceitos básicos e aplicações. São Paulo: Atlas, 2016.

CARVALHO, I. M. V. **Recrutamento e Seleção por competências**. Rio de Janeiro: FGV, 2014.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2007

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica**: ciência e conhecimento científico, métodos científicos, teoria hipóteses e variáveis, metodologia jurídica. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 8. Ed. São Paulo: Atlas, 2019.



MARQUES, F. **Gestão de Pessoas: fundamentos e tendências.** Brasília: DDG/ENAP, 2015.

PONTES, B. R. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal.** 7. Ed. São Paulo: LTR, 2014.

RICHARDSON et al. **Pesquisa Social: métodos e técnicas.** 3 ed. Ver ampl. São Paulo: Atlas, 2007

RIBEIRO, A. L. **Gestão de pessoas.** 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 2012.