

Willian Douglas Guilherme
(Organizador)

A Produção do Conhecimento nas Ciências Sociais Aplicadas 3



Atena
Editora
Ano 2019

Willian Douglas Guilherme
(Organizador)

A Produção do Conhecimento nas Ciências Sociais Aplicadas 3

Atena Editora
2019

2019 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação e Edição de Arte: Natália Sandrini e Lorena Prestes

Revisão: Os autores

Conselho Editorial

- Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Profª Drª Juliane Sant’Ana Bento – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

P964 A produção do conhecimento nas ciências sociais aplicadas 3
[recurso eletrônico] / Organizador Willian Douglas Guilherme. –
Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2019. – (A produção do
conhecimento nas ciências sociais aplicadas; v. 3)

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-85-7247-294-4

DOI 10.22533/at.ed.944192604

1. Abordagem interdisciplinar do conhecimento. 2. Ciências
sociais – Pesquisa – Brasil. I. Guilherme, Willian Douglas. II. Série.

CDD 307

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de
responsabilidade exclusiva dos autores.

2019

Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos
autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

www.atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

Os textos são um convite a leitura e reúnem autores das mais diversas instituições de ensino superior do Brasil, particulares e públicas, federais e estaduais, distribuídas entre vários estados, socializando o acesso a estes importantes resultados de pesquisas.

Os artigos foram organizados e distribuídos nos 5 volumes que compõe esta coleção, que tem por objetivo, apresentar resultados de pesquisas que envolvam a investigação científica na área das Ciências Sociais Aplicadas, sobretudo, que envolvam particularmente pesquisas em Administração e Urbanismo, Ciências Contábeis, Ciência da Informação, Direito, Planejamento Rural e Urbano e Serviço Social.

Neste 3º volume, reuni o total de 25 artigos que dialogam com o leitor sobre temas que envolvem direito, políticas públicas, crianças e adolescentes, o papel da legislação, grêmios estudantis e aspectos legais, assédio moral no trabalho, aborto, orçamento público, dentre outros. São temas que se interligam e apontam críticas e soluções dentro das possibilidades das Ciências Sociais Aplicadas.

Assim fechamos este 3º volume do livro “A produção do Conhecimento nas Ciências Sociais Aplicadas” e esperamos poder contribuir com o campo acadêmico e científico, trabalhando sempre para a disseminação do conhecimento científico.

Boa leitura!

Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| CAPÍTULO 1 | 1 |
| A ADOÇÃO DE MEDIDAS NEOLIBERAIS NO ESTADO A PARTIR DA CRISE DO CAPITAL | |
| Agercicleiton Coelho Guerra Antonia Rozimar Machado e Rocha Marcela Figueira Ferreira | |
| DOI 10.22533/at.ed.9441926041 | |
| CAPÍTULO 2 | 11 |
| A DEMOCRACIA PARTICIPATIVA COMO ALTERNATIVA À DEMOCRACIA LIBERAL EM CRISE | |
| Fernando Cunha Sanzovo Thaís Dalla Corte | |
| DOI 10.22533/at.ed.9441926042 | |
| CAPÍTULO 3 | 20 |
| A POLÍTICA DESENVOLVIDA PARA OS ADOLESCENTES EM CONFLITO COM A LEI: UMA BREVE REFLEXÃO | |
| Liana Almeida de Arantes Ana Maria Fraguas Garcia | |
| DOI 10.22533/at.ed.9441926043 | |
| CAPÍTULO 4 | 33 |
| A TEORIA DO INSTRUMENTALISMO PROCESSUAL E SUA RELEVÂNCIA PARA OS PROCESSOS COLETIVOS | |
| Tiago Sabóia Machado | |
| DOI 10.22533/at.ed.9441926044 | |
| CAPÍTULO 5 | 43 |
| ADOLESCENTE AUTOR DE ATO INFRACIONAL: DISCRIMINAÇÃO RACIAL NA BAHIA | |
| Núbia Oliveira Alves Sacramento Jéssica Silva da Paixão Samanta Alves de Barros Isabel Maria Sampaio Oliveira Lima | |
| DOI 10.22533/at.ed.9441926045 | |
| CAPÍTULO 6 | 52 |
| ADULTIZAÇÃO DE CRIANÇAS NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA: ENTENDIMENTO E PERSPECTIVAS | |
| Andréa Simone de Andrade Colin Marcia Cristina Argenti Perez | |
| DOI 10.22533/at.ed.9441926046 | |
| CAPÍTULO 7 | 58 |
| ANÁLISE DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM EMPRESAS DE CHOPINZINHO E REGIÃO | |
| Geversson Grzeszczeszyn Samara Stefani Librelato Sandra Raquel Soares Vera Rodrigues | |
| DOI 10.22533/at.ed.9441926047 | |

| | |
|--|------------|
| CAPÍTULO 8 | 63 |
| APLICABILIDADE DA LEI Nº 8.666/93: UMA ANÁLISE DAS PRÁTICAS DA DISPENSA DE LICITAÇÃO APLICADA AOS ÓRGÃOS PÚBLICOS | |
| Mário César Sousa De Oliveira Soares | |
| Francisco Igo Leite Lira | |
| Audilene Da Silva | |
| Hugo Azevedo Rangel De Moraes | |
| DOI 10.22533/at.ed.9441926048 | |
| CAPÍTULO 9 | 79 |
| ASPECTOS JURÍDICOS E SOCIAIS DOS GRÊMIOS ESTUDANTIS ENQUANTO ESPAÇOS DE FORTALECIMENTO DAS JUVENTUDES NA FORMAÇÃO CIDADÃ | |
| José Erick Gomes da Silva | |
| DOI 10.22533/at.ed.9441926049 | |
| CAPÍTULO 10 | 89 |
| ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: REFLEXÕES CONCEITUAIS SOBRE O PROCESSO DE GESTÃO | |
| Carla de Fátima Nascimento Queiroz de Paula | |
| Ana Carolina de Gouvea Dantas Motta | |
| Adriano Rosa da Silva | |
| Victor Gomes de Paula | |
| DOI 10.22533/at.ed.94419260410 | |
| CAPÍTULO 11 | 111 |
| DEMOCRACIA IMPERFEITA: O DIREITO COMO INSTRUMENTO DA VIOLÊNCIA SIMBÓLICA | |
| João Paulo Souza dos Santos Neto | |
| DOI 10.22533/at.ed.94419260411 | |
| CAPÍTULO 12 | 124 |
| ICMS <i>VERSUS</i> ALOCAÇÃO DE RECURSOS E INDICADORES SOCIAIS | |
| Francisca Francivânia Rodrigues Ribeiro Macêdo | |
| Adriana Carla da Silva Rebouças | |
| Geovanne Dias de Moura | |
| DOI 10.22533/at.ed.94419260412 | |
| CAPÍTULO 13 | 142 |
| IMPLICAÇÕES DA PERSONALIDADE JURÍDICA DO NASCITURO: QUESTÃO DO ABORTO | |
| Valdecir Daniel Passarini de Oliveira | |
| Elizângela Treméa Fell | |
| DOI 10.22533/at.ed.94419260413 | |
| CAPÍTULO 14 | 158 |
| MÍDIA, PATRIARCADO, CAPITALISMO E PERPETUAÇÃO DA CULTURA DO ESTUPRO | |
| Bruna Santiago Franchini | |
| DOI 10.22533/at.ed.94419260414 | |

| | |
|---|------------|
| CAPÍTULO 15 | 173 |
| O ADVENTO DO ESTATUTO DO IDOSO - AVANÇOS. O DESAFIO DO ACESSO À JUSTIÇA COM DIREITO FUNDAMENTAL | |
| Fernando Chaim Guedes Farage Emanuel Jerônimo Faria Vespúcio Jerônimo Marques Vespúcio | |
| DOI 10.22533/at.ed.94419260415 | |
| CAPÍTULO 16 | 182 |
| O PRINCÍPIO DA BOA ADMINISTRAÇÃO E OS EFEITOS DE SUA INOBSERVÂNCIA NA GESTÃO DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO | |
| Ana Flavia Alves Azevedo Isis Lacerda de Oliveira da Silva Elisa Helena Lesqueves Galante | |
| DOI 10.22533/at.ed.94419260416 | |
| CAPÍTULO 17 | 190 |
| “O TEMPO RUIM VAI PASSAR”: O RISCO DE MORTE E A PROTEÇÃO DE JOVENS MORADORES DE PERIFERIA ENVOLVIDOS EM CONTEXTOS DE VIOLÊNCIA | |
| Fernanda de Paula Carvalho Gracielle Pouzas Ferreira | |
| DOI 10.22533/at.ed.94419260417 | |
| CAPÍTULO 18 | 204 |
| ORÇAMENTO PÚBLICO COMO FERRAMENTA DE ANÁLISE DOS INDICADORES SOCIOECONÔMICOS E DAS POLÍTICAS PÚBLICAS | |
| Raquel Virmond Rauen Dalla Vecchia | |
| DOI 10.22533/at.ed.94419260418 | |
| CAPÍTULO 19 | 209 |
| ORGANIZATIONAL UNLEARNING AND HUMAN OPPORTUNITY IN THE PATH OF RESILIENCE | |
| Anderson Sanita | |
| DOI 10.22533/at.ed.94419260419 | |
| CAPÍTULO 20 | 221 |
| OS FATORES PESSOAIS E ORGANIZACIONAIS QUE COMPROMETEM A QUALIDADE DO TRABALHO E DO DESEMPENHO DO TRABALHADOR | |
| Aline Alves Ferreira de Rezende Maria Aparecida Canale Balduino | |
| DOI 10.22533/at.ed.94419260420 | |
| CAPÍTULO 21 | 232 |
| PETROBRÁS PÓS LAVA-JATO: PRESENÇA DIGITAL E GESTÃO DE CRISE | |
| Nanci Maziero Trevisan Diana Vieira Galvão Julio André Piunti Yuri Tardelli Beatriz da Silva Facchini Angélica Ferreira Gonçalves Bruna Rodrigues Ramires Ariana Olivira Tatiana Kurokawa Hasimoto Gislaine Fogaça Nereu | |
| DOI 10.22533/at.ed.94419260421 | |

| | |
|--|------------|
| CAPÍTULO 22 | 238 |
| QUAIS FATORES AFETAM A EFICIÊNCIA DOS TRIBUNAIS DE CONTAS ESTADUAIS NO BRASIL? | |
| Thiago Augusto de Oliveira Marinho Ferreira | |
| André Valente do Couto | |
| João Luis Binde | |
| José Vinicius da Costa Filho | |
| Leomir Lemos dos Santos | |
| Marcus Vinicius Taques Arruda | |
| Natacha Chabalin Ferraz | |
| DOI 10.22533/at.ed.94419260422 | |
| CAPÍTULO 23 | 250 |
| SISTEMA PRISIONAL: UMA LEITURA ANALÍTICA COMPORTAMENTAL | |
| Sandro Paes Sandre | |
| André Vasconcelos da Silva | |
| Ivana Thaís do Nascimento Oliveira | |
| Lorena de Macedo Oliveira Silva | |
| Sulamita da Silva Lucas | |
| DOI 10.22533/at.ed.94419260423 | |
| CAPÍTULO 24 | 261 |
| SMART DRUGS AND ETHICS | |
| Rodrigo Tonel | |
| Janaína Machado Sturza | |
| Aldemir Berwig | |
| Siena Magali Comassetto Kolling | |
| Tiago Protti Spinato | |
| Fernando Augusto Mainardi | |
| Stenio Marcio Kwiatkowski Zakszeski | |
| DOI 10.22533/at.ed.94419260424 | |
| SOBRE O ORGANIZADOR | 271 |

ANÁLISE DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM EMPRESAS DE CHOPINZINHO E REGIÃO

Geverson Grzeszczeszyn

UNICENTRO – Universidade Estadual do Centro-Oeste – Departamento de Administração
Guarapuava – Paraná

Samara Stefani Librelato

UNICENTRO – Universidade Estadual do Centro-Oeste – Departamento de Administração
Chopinzinho – Paraná

Sandra Raquel Soares

UNICENTRO – Universidade Estadual do Centro-Oeste – Departamento de Administração
Chopinzinho – Paraná

Vera Rodrigues

UNICENTRO – Universidade Estadual do Centro-Oeste – Departamento de Administração
Chopinzinho – Paraná

RESUMO: O objetivo desta pesquisa foi analisar o processo de recrutamento e seleção em empresas da cidade de Chopinzinho e região. A gestão adequada do processo de recrutamento e seleção de pessoal é importante para todas as organizações. Trata-se de pesquisa quantitativa e a coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de questionários em 30 empresas. Dentre os resultados do estudo, concluiu-se que a maioria das empresas não tem um setor formal de recrutamento e seleção e nem mesmo um profissional específico, responsável pela área. A maioria das empresas é de micro

e pequeno porte, que executa seus processos de recrutamento e seleção de modo informal e simplificado, ainda que todas tenham ciência da importância dos processos de recrutamento e seleção para a contratação de profissionais qualificados e adequados às empresas.

PALAVRAS-CHAVE: recrutamento, seleção, recursos humanos, gestão de pessoas.

ABSTRACT: The objective of this research was to analyze the process of recruitment and selection in companies of the city of Chopinzinho and region. Proper management of the recruitment and selection process is important for all organizations. It is a quantitative research and data collection was performed through the application of questionnaires in 30 companies. Among the results of the study, it was concluded that most companies do not have a formal sector of recruitment and selection and not even a specific professional, responsible for the area. Most companies are micro and small, which runs their recruitment and selection processes in an informal and simplified way, although all are aware of the importance of recruitment and selection processes for the hiring of qualified and appropriate professionals.

KEYWORDS: recruitment, selection, human resources, people management.

1 | INTRODUÇÃO

Segundo Chiavenato (1999, p. 54), “para melhor identificar e mapear as fontes de recrutamento, dentro dos requisitos que a organização exigirá dos candidatos, é necessários dois tipos de pesquisa: a pesquisa externa e a interna”. A pesquisa externa significa uma segmentação no mercado de recursos humanos a fim de facilitar suas análises. E a pesquisa interna é a identificação das necessidades da empresa em relação aos recursos humanos e quais políticas pretende-se adotar em relação a seu pessoal. Também existe a opção de uma pesquisa mista a qual será mais aprofundado na sequência.

Conforme Caxito (2008), a responsabilidade da seleção do melhor candidato depende tanto da área de recursos humanos quanto do gestor da área que solicitou a contratação, pois ao surgir à necessidade de contratar, a área deve determinar as características do profissional, também delegar um responsável que irá acompanhar a seleção de maneira a auxiliar os recrutadores. Já os recursos humanos deverão definir os métodos utilizados para a atração de candidatos qualificados, usando técnicas de seleção. Selecionar é escolher o melhor candidato para a vaga determinada, elegendo entre os recrutados aquele que apresentar melhor os critérios solicitados.

2 | MÉTODO

Esta pesquisa, caracterizada como descritiva e de natureza quantitativa, teve o objetivo de analisar o processo de treinamento e desenvolvimento em empresas de Chopinzinho e região.

A pesquisa de campo foi realizada com uma amostra de 30 empresas, nos meses de agosto e setembro de 2015.

Deste modo, foram aplicados trinta questionários com questões objetivas em organizações de vinte e um ramos de atividades nas cidades paranaenses de: Condói (01 empresa), Chopinzinho (13 empresas), Coronel Vivida (05 empresas), Itapejara D’Oeste (01 empresa), Pato Branco (01 empresa) e São João (09 empresas).

Os dados coletados foram tabulados e analisados com o auxílio do *software* Microsoft Excel®.

3 | ANÁLISE DOS RESULTADOS

3.1 Perfil das empresas e respondentes

Das empresas pesquisadas, 34% possuem de 4 a 7 colaboradores, 23% possuem de até 3 colaboradores, 13% possuem de 8 a 11 colaboradores, 10% possuem de 16 a 20 colaboradores, 7% possuem de 21 a 50 colaboradores, 7% possuem de 51 a 100 colaboradores, 3% possuem de 12 a 15 colaboradores e 3%

Essas empresas juntas possuem 664 colaboradores do sexo masculino (58%) e 479 colaboradoras do sexo feminino (42%), totalizando 1.143. A empresa mais antiga pesquisada iniciou suas operações no ano de 1.950 e a mais nova em 2015.

Do total de respondentes, 6% são sócios gerentes, 17% são proprietários e 77% são outros colaboradores. Em relação ao tempo que o respondente atua na empresa, verificou-se que: 46% atua de 01 mês a 2 anos, 20% atua na empresa de 3 a 5 anos, 17% atua de 6 a 10 anos e 17% atua na empresa a mais de 10 anos.

Quanto à idade dos respondentes, 40% possuem entre 16 e 25 anos, 30% possuem de 26 a 30 anos, 20% possuem de 36 a 45 anos, 7% possuem entre 46 e 55 anos e 3% possui idade acima de 56 anos. Dos respondentes, 63% são do sexo feminino e 37% são do sexo masculino.

3.2 Análise dos resultados do processo de recrutamento e seleção

Das 30 empresas pesquisadas, 83,33% não possui um setor de RH, as demais (16,66%) possuem. 70% das empresas não contam com profissional específico responsável pela atividade de R&S de pessoal, o restante (30%) tem uma pessoa responsável por este processo.

Quando abre uma vaga, 43,33% sempre oferecem a vaga, em primeiro lugar, aos seus empregados; 26,66% sempre buscam pessoas externas à empresa, para a vaga; e 30% delas quando não tem empregado capacitado à vaga, contratam pessoas externas à empresa. De modo geral, o que faz com que a vaga não seja preenchida com empregados que já pertencem à empresa, para 56,66% das empresas é devido à necessidade ou interesse da mesma em contratar profissionais externos mais qualificados, 33,33% das pesquisadas informaram que é devido à falta de qualificação e preparação dos empregados para assumir a nova vaga e 10% pontuaram a falta de interesse de empregados em assumir a nova vaga.

Com relação ao planejamento de contratação de novos empregados para o ano seguinte: 60% informaram que sim planejam as contratações, 30% marcaram que não há necessidade de planejamento e apenas 10% informaram que não o fazem. Sobre quem decide a abertura de uma nova vaga, 76,66% informaram que é o proprietário, em 13,33% é o proprietário juntamente com outros profissionais da empresa e em 10% são as chefias de setores necessitados de em conjunto com o RH.

O processo de Recrutamento e Seleção dura em média menos de uma semana para 33,33% das empresas pesquisadas, uma semana para 26,66%, duas semanas para 13,33%, três semanas para 16,66% e mais de três semanas para 10% das empresas. A maior parte das empresas possui apenas o dono e poucos funcionários, por isso o proprietário é geralmente quem decide.

Sobre os currículos dos candidatos, 56,66% mantém arquivos impressos que foram entregues, 26,66% não mantém arquivo com currículos impressos e 16,66%

não mantém arquivo de currículos (impresso nem mesmo digitais). Nenhuma empresa possui um sistema informatizado com currículos preenchidos pela internet, devido ao seu porte.

Com relação às definições das características e qualificações exigidas dos candidatos, 80% informaram que é o empresário, o chefe ou outro profissional da empresa que define, pois não há descrição de cargo escrita; e 20% usam as informações da descrição de cargo, que já existe elaborada. Por serem empresas de pequeno porte, a maior parte delas define as características e qualificações exigidas dos candidatos no momento em que surgem as vagas.

Na questão onde foram solicitadas as maneiras de recrutar candidatos externos, as empresas poderiam escolher mais de uma opção, por isso, a soma dos percentuais de respostas ultrapassa os 100%: 73,33% delas recebem indicações de outras pessoas como sugestão no recrutamento, 50% busca em arquivos de currículos internos, 50% em agências de empregos, 20% procuram candidatos em sindicatos e associações, 13,33% em outras empresas, 13,33% em mídias, 10% usam cartazes na empresa ou fora dela, também 10% procuram em escolas, faculdades ou cursos e apenas 3,33% informaram outras fontes como o boca a boca.

Sobre as maneiras como são feitos os anúncios de vagas em jornais ou outras mídias, as respostas foram as seguintes: 70% não fazem anúncios em jornais ou outras mídias, 23,33% fazem anúncios abertos, 3,33% anúncios fechados e 3,33% anúncios semiabertos.

Com relação aos métodos de seleção, as empresas poderiam escolher mais de uma opção, por isso, a soma dos percentuais de respostas ultrapassa os 100%: 73,33% delas fazem entrevistas não estruturadas, 23,33% realizam testes de habilidades, 23,33% realizam avaliações médicas, 20% das empresas fazem entrevistas estruturadas, 13,33% realizam testes de conhecimentos sobre algo e apenas 3,33% faz testes psicológicos.

As empresas também foram interrogadas se, após a seleção final, informam aos candidatos não escolhidos os motivos de não terem sido eles os contratados e as respostas foram as seguintes: 43,33% informam somente quando os candidatos pedem o motivo de não serem os escolhidos, 33,33% não informa e 23,33% informa sempre.

Quando questionadas se as empresas conseguem profissionais adequados/qualificados para as novas vagas, obteve-se as seguintes respostas: para 63,33% das empresas, somente às vezes se consegue contratar profissionais adequados/qualificados, para 20%, sim, conseguem, 10% não conseguem profissionais adequados/qualificados e “quase sempre” foi a resposta de 6,66% das empresas.

4 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa foi analisar o processo de recrutamento e seleção em empresas da cidade de Chopinzinho e região. A gestão adequada do processo de recrutamento e seleção de pessoal é importante para todas as organizações.

Recrutar e selecionar corretamente reduz custos da empresa e facilita a contratação do melhor candidato para a vaga aberta. Recrutar nos locais corretos e com foco nas características desejadas para a vaga, selecionar o candidato mais qualificado e com as atribuições do cargo pretendido, este deve ser o foco do processo de recrutamento e seleção nas empresas.

Dentre os resultados do estudo, concluiu-se que a maioria das empresas não tem um setor formal de recrutamento e seleção e nem mesmo um profissional específico, responsável pela área. A maioria das empresas é de micro e pequeno porte, que executa seus processos de recrutamento e seleção de modo informal e simplificado, ainda que todas tenham ciência da importância dos processos de recrutamento e seleção para a contratação de profissionais qualificados e adequados à empresa.

REFERÊNCIAS

CAXITO, F. de A. **Recrutamento e Seleção de Pessoas**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2008.

CHIAVENATO, I. **Administração Geral e Pública**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

RIBEIRO, A. L. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-294-4

