



DANIELLY DE LIMA SANTOS

**A ANÁLISE DE UMA PROPOSTA DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E
SELEÇÃO DE PESSOAS PARA MICROEMPRESAS EM OURO PRETO DO
OESTE- RO**

JI-PARANÁ

2019

DANIELLY DE LIMA SANTOS

**A ANÁLISE DE UMA PROPOSTA DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E
SELEÇÃO DE PESSOAS PARA MICROEMPRESAS EM OURO PRETO DO
OESTE- RO**

Artigo apresentado no curso de Bacharel em Administração, na disciplina de TCC em Administração- práticas empresariais II, do Centro Universitário São Lucas – Ji-Paraná 2019, como requisito parcial para obtenção do título de especialista.

Orientador: Professor Especialista
Leandro Carlos Magnabosco.

JI-PARANÁ

2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Gerada mediante informações fornecidas pelo(a) autor(a)

S237i Santos, Danielly de Lima
A análise de uma proposta do processo de recrutamento e seleção
de pessoas para microempresas em Ouro Preto do Oeste-RO / Danielly de
Lima Santos. -- Ji-Paraná, 2019.
98 p.
Orientador: Prof. Leandro Carlos Magnabosco

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) -
Centro Universitário São Lucas

1. Recursos Humanos. 2. Seleção de pessoas. 3. Processo seletivo.
4. Técnicas de recrutamento. I. Magnabosco, Leandro Carlos. II. Título
CDU 005.953

DANIELLY DE LIMA SANTOS

**A ANÁLISE DE UMA PROPOSTA DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E
SELEÇÃO DE PESSOAS PARA MICROEMPRESAS EM OURO PRETO DO
OESTE- RO**

Artigo apresentado à Banca Examinadora do Centro Universitário São Lucas, como requisito de aprovação para obtenção do Título de bacharel em Administração.
Orientador: Professor Especialista
Leandro Carlos Magnabosco.

Ji-Paraná, 06 de Dezembro de 2019

Resultado:

BANCA EXAMINADORA

Itado: _____

Professor Especialista Leandro Carlos Magnabosco

Centro Universitário São Lucas

Professora Mestre Márcia Cristina Teixeira

Centro Universitário São Lucas

Priscila Lima

Convidado Externa

A ANÁLISE DE UMA PROPOSTA DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS PARA MICROEMPRESAS EM OURO PRETO DO OESTE- RO¹

Danielly de Lima Santos²
Leandro Carlos Magnabosco³

RESUMO: O presente artigo visa discutir o processo de recrutamento e seleção de pessoas com foco nas micro e pequenas empresas situadas no município de Ouro Preto do Oeste/RO. Iniciou-se identificando o que é a gestão de pessoas, sua importância, aplicação e os benefícios de um planejamento alinhado com os demais processos organizacionais. Após essas interseções, focou-se principalmente no processo de recrutamento, buscando entender para que serve e as etapas para sua aplicação. Logo em seguida procurou-se entendimento sobre o assunto, sua importância, etapas e técnicas pertencentes. Posteriormente, na análise de dados, defendeu-se a importância dessas práticas para uma boa contratação e foi proposto um modelo de como as empresas de pequeno porte deveriam de fato aplicar ao implementar.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão de pessoas. Recrutamento de Pessoas. Seleção de pessoas.

THE ANALYSIS OF A PROPOSAL FOR A RECRUITMENT AND SELECTION PROCESS FOR MICROENTERPRISES IN OURO PRETO DO OESTE – RO

ABSTRACT: This article aims to discuss the process of recruitment and selection focusing on micro and small businesses located in the municipality of Ouro Preto do Oeste – RO. It started by discussing what is people management, its importance, application and the benefits of a planning aligned with other organizational processes. After these intersections, it focused mainly on the process of recruiting, seeking to understand what it is for and the steps for your application. Thereafter, an understanding was sought on the subject, its importance, steps and relevant techniques. Later, in the data analysis, the importance of these practices for a good hiring was defended and a model for how small businesses should actually apply it when implementing the process was proposed.

Keywords: People Management. People's Recruitment. People's Selection.

1. INTRODUÇÃO

Em gestão de pessoas, o departamento de recursos humanos possui funções como seleção, recrutamento, treinamento, desenvolvimento e avaliações dos colaboradores da organização. Eles são os responsáveis por desenhar o método de

¹ Artigo apresentado no curso de graduação em Administração do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná 2019, como Pré- requisito para conclusão do curso.

² Acadêmico do 7º período do curso de administração do Centro São Lucas Ji-Paraná, 2019. E-mail: danylysa.opo@gmail.com

³ Professor Especialista. E-mail: leandro.magnabosco@saolucas.edu.br.

avaliações dos colaboradores e passar para os gerentes ou encarregados de cada departamento. As pequenas e microempresas geralmente não possuem estrutura para constituir um departamento de Recursos Humanos, e estas funções acabam sendo designadas para os próprios gestores ou proprietário da empresa, por consequência, etapas do processo de recrutamento e seleção de pessoas acabam sendo negligenciados e as ocasionando tanto perda de tempo quanto de recursos.

As micro e pequenas empresas são fundamentais para a movimentação da economia. O mercado brasileiro possui aproximadamente 6 milhões delas gerando emprego de carteira assinada para 52% dos trabalhadores do setor privado (SEBRAE 2018). Apenas na última década, as micro e pequenas empresas no Brasil geraram de R\$ 144 bilhões para 599 bilhões, representam 27% do PIB Brasileiro (SEBRAE 2014), com este crescente de micro e pequenas empresas no mercado brasileiro, as mesmas buscam cada vez mais qualidade no ambiente de trabalho e produção de bens e serviços com produtividade elevada.

O atual estudo foi realizado no município de Ouro Preto do Oeste – RO, localizado no interior do estado de Rondônia, o qual faz parte da região central do estado, com uma população estimada de 36.340 habitantes (IBGE, 2018), e renda per capita de R\$17.794,04 (IBGE 2016). Possui uma base comercial relacionada a serviços ligados principalmente a agropecuária de corte e leiteiro. Possui 681 empresas atuantes (IBGE 2016).

O objetivo da pesquisa é elaborar uma proposta que se adeque ao processo de Recrutamento e Seleção de pessoas das microempresas de Ouro Preto do Oeste -RO. Para a obtenção da mesma foram delimitados alguns objetivos específicos, sendo eles, analisar o processo de recrutamento e seleção de pessoas nas microempresas de Ouro Preto do Oeste- RO, avaliar modelos de recrutamento e seleção de pessoas que possuem melhor adequação a ser implantada em microempresas, analisar as dificuldades encontradas para a implantação ao executar o recrutamento e seleção de pessoas pelos gestores das microempresas de Ouro Preto do Oeste e apresentar proposta de um modelo adequado de recrutamento e seleção para as micro e pequenas empresas de Ouro Preto do Oeste/RO.

A pesquisa se justifica com a sua importante relevância, pois devido a constante crescente de microempresas no país, as mesmas tem buscado cada vez mais apresentar uma base de melhoramento, seja na qualidade dos produtos ou serviços a ser oferecidos. E a preocupação com a mão de obra a se empregar agrega valor à empresa no momento de se alcançar os objetivos estratégicos designados pela organização. Entretanto que possa haver qualidade na mão de obra, deve se estabelecer critérios claros para o recrutamento, seleção e contratação de pessoas que possuem características que poderão agregar as tarefas a ser desempenhar dentro da organização.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Conceito de Microempresas

Microempresa são formadas a partir da prática de uma atividade econômica realizada por um sujeito, devidamente registrado. As mesmas podem ser divididas como sociedades empresariais, sociedade simples ou empresa individual de responsabilidade limitada (Sebrae 2019).

Na legislação brasileira, no ano de 2006, foi instituído a Lei Geral das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, criada pela Lei Complementar Federal 123/2006 para regulamentar tratamento favorecido, simplificado e diferenciado a esse setor, conforme disposto na Constituição Federal. Como objetivo de favorecer às microempresas e às empresas de pequeno porte em seu desenvolvimento, com a intenção de que através de seu desenvolvimento possa ajudar no crescimento econômico brasileiro, por meio de geração de empregos, distribuição de rendas e outros, ocasionando assim a inclusão social e fortalecendo a economia.

Por meio da Lei Geral adotou-se a seguinte classificação: através da sua base de faturamento anual, números de funcionários e as atividades desempenhadas. As empresas classificadas como microempresa por meio do faturamento anual, de acordo com o Sebrae (2013) são as que possuem receita bruta anual inferior ou igual a R\$ 360 mil. Nesta classificação não há restrições do desempenho, mas se caso o lucro ultrapassar o limite, o contrato social e o regime tributário deverá ser alterado.

As microempresas classificação através dos números de funcionários são definidas de acordo com a atividade de execução, sendo elas, microempresas do ramo de comércio e serviços possuem até nove empregados, enquanto as microempresas do ramo da indústria possuem um limite de até dezenove empregados em seu estabelecimento

Estas empresas geralmente possuem um modelo de formação estrutural simples, conforme descreveu o autor Mintzberg (2003) que é a formação caracterizada por possuir pouca elaboração em sua estrutura, onde possui uma pequena ou nenhuma tecnoestrutura, diferenciação entre as unidades e uma pequena hierarquia administrativa, onde pode ser encontrado pouco planejamento ou treinamento para a realizações das possíveis situações a serem encontradas.

Microempresas por possuírem uma estrutura simples, o poder decisório costuma ser centralizado, deixando responsabilidades como definição de estratégias, escolha de recrutamento, forma de seleção, treinamento e desenvolvimento dos colaboradores, entre outros, a cargo de um único poder.

2.2 Conceito de gestão de pessoas

A área de Gestão de pessoas ou também conhecida como administração de recursos humanos tem como função administrar o comportamento interno nas organizações e possuem como um de seus objetivos desenvolverem e potencializar o capital humano. A área de gestão de pessoas é única em cada organização, pois são constituídas pelas características que as cercam, possuindo como responsabilidade a definição das práticas e das políticas da organização da melhor maneira que possa auxiliar na orientação nas relações e nos comportamentos do ambiente de trabalho.

Segundo Chiavenato (2014, p.8):

A GP é uma área muito sensível à mentalidade e à cultura corporativa que predomina nas organizações. Ela é extremamente contingencial e situacional, pois dependem de vários aspectos, como a arquitetura

organizacional, a cultura corporativa, as características do seu mercado, o negócio da organização, a tecnologia utilizada, os processos internos, o estilo de gestão e uma infinidade de outras variáveis. Também depende das características das pessoas que a constituem. Tudo isso constitui um *mix* que a torna única em cada organização.

A área de recursos humanos é encarregada de ajudar a empresa a alcançar seus objetivos e realizar suas missões. Com a finalidade de ajudar os administradores a desenvolverem seus colaboradores da maneira mais eficaz para que melhor possam agregar ao objetivo coletivo da organização. Ela busca manter seus colaboradores motivados, administrar os comportamentos para que possa haver qualidade no ambiente organizacional e impulsionar sua organização recrutando e treinando seus funcionários de maneira eficaz para que tanto a empresa como os colaboradores possam alcançar seus objetivos.

A moderna gestão de pessoas procura tratar as pessoas como indivíduos que são e não apenas como um recurso da empresa. Elas deixaram de ser tratadas como apenas meios de produção e passaram a ter voz na empresa, podendo dar suas opiniões, interagir e influenciar com o seu ambiente a qual convive.

A gestão de pessoas possui alguns aspectos fundamentais, de acordo com Chiavenato (2014, p.10):

Pessoas como seres humanos: dotados de personalidade própria e profundamente diferentes entre si, com uma história pessoal particular e diferenciada, possuidores de conhecimentos, habilidades e competências indispensáveis à adequada gestão dos demais recursos organizacionais. Pessoas como pessoas, não como meros recursos da organização.

Pessoas como ativadoras de recursos organizacionais: como impulsionadores da organização e capazes de dotá-la do talento indispensável à sua constante renovação e competitividade em um mundo cheio de mudanças e desafios. As pessoas como fonte de impulso próprio que dinamiza a organização, não como agentes passivos, inertes e estáticos.

Pessoas como parceiras da organização: capazes de conduzir a organização à excelência e ao sucesso. Como parceiros, as pessoas fazem investimentos na organização – como esforço, dedicação, responsabilidade, comprometimento, riscos, etc. – na expectativa de colher retornos desses investimentos – por meio de salários, incentivos financeiros, crescimento profissional, satisfação, carreira, etc.[...]

Pessoas como talentos fornecedores de competências: como elementos vivos e portadores de competências essenciais ao sucesso organizacional. Qualquer organização pode comprar máquinas ou equipamentos, comprar tecnologias para se equiparar aos concorrentes. Isso é relativamente fácil, mas construir competências é extremamente difícil, leva tempo, aprendizado e maturação.

Pessoas como capital humano: como o principal ativo organizacional que agrega inteligência ao negócio da organização, como se verá adiante.

As pessoas são o principal ativo de uma organização, a gestão de pessoas possui como finalidade se preocupar com seus colaboradores para que possam agregar valor para a empresa. O objetivo da gestão de pessoas é que ambos possam sair satisfeitos com seus objetivos alcançados.

2.3 Conceito de Recrutamento de pessoas

Recrutamento é o processo em que se identifica e atrai grupos de possíveis candidatos, com a finalidade de suprir as necessidades da organização. De acordo com Araújo (2006, p. 15) “[...] trata-se de uma forma de as empresas suprirem as suas necessidades de recursos humanos, para atingir seus objetivos por intermédio de uma estrutura social realmente qualificada”.

O recrutamento de pessoas consiste em encontrar candidatos com potencial para preencher cargos disponíveis numa empresa. Um recrutamento bem executando poderá elevar a produção de bens e serviços da organização. Definido por Chiavenato (2014, p.101) “O recrutamento corresponde ao processo pelo qual a organização atrai candidatos no MRH para abastecer o seu processo seletivo. Na verdade, o recrutamento funciona como um processo de comunicação: a organização divulga e oferece oportunidades de trabalho ao MRH”, por outro lado o recrutamento executado de forma inadequado pode gerar possíveis prejuízos para a empresa.

Carvalho e Nascimento (1999, p.78), afirma que:

O recrutamento deficiente traz prejuízos à empresa, entre os quais se destacam:

- a) Alto índice de giro de pessoal;
- b) Aumento substancial dos custos de recrutamento; e
- c) Ambiente de trabalho comprometido com funcionários pouco qualificado para o pleno exercício de suas funções.

Para a realização do recrutamento de pessoas é importante um bom planejamento. Ele não precisa ser feito apenas de uma forma, mas sim da maneira que melhor se adeque a empresa. Para a elaboração de um bom planejamento devem ser respondidas algumas perguntas importantes na atividade de recrutamento, como:

Por quê? (Será para descobrir se a empresa realmente necessita do recrutamento);

Quem? (Será de acordo com a necessidade da empresa será respondido o perfil do profissional desejado);

Como? (Será a circunstância em que será em que a empresa utilizará para aplicação do recrutamento);

Onde? (Será o local onde a empresa deverá buscar os recursos humanos para suprir suas necessidades).

Contudo, com um planejamento as perguntas serão rapidamente respondidas, caso contrário, poderá não atender seu processo de seleção ou atender de forma insatisfatória, podendo gerar problemas.

Esse processo é como uma via de mão dupla onde se à troca de informações entre a organização e os possíveis candidatos, de forma que ambos possam aproveitar todas as suas vantagens. Definido por Araújo (2006, p.16) “[...] é preciso salientar que o recrutamento é ‘um processo de comunicação bilateral’”. Através desta comunicação organizações escolhem o indivíduo que deseja como funcionário, e os indivíduos escolhem a empresa que deseja aplicar seus esforços e competências.

As organizações não procuram apenas agregar pessoas ao seu banco de dados como movimentar pessoas ao qual tem interesse na própria empresa. A divulgação não é utilizada apenas para a organização escolher determinada pessoa, mas serve também para que seus candidatos possam mostrar seu interesse em selecionar e recrutar a empresa em que deseja.

O processo de recrutamento é constituído por três etapas: requisição de pessoal, execução do recrutamento e avaliação do recrutamento.

2.3.1 Conceitos de Requisição de pessoal

O processo de requisição de pessoas em uma organização consiste em elaborar formulários com as descrições do perfil do cargo do qual possui a vaga disponível e o perfil do colaborador buscado pela empresa para que possa aprimorar seus recursos e suprir as necessidades organizacionais. Esta fase é o ponto de partida para o recrutamento e seleção de pessoas.

Segundo o autor Banov (2015, p, 23):

O formulário de requisição de pessoal deve conter informações sobre o departamento ou setor que está abrindo a vaga, o nome do requisitante, o número de vagas, a previsão para o início do trabalho, o motivo da solicitação, a forma de contratação e o horário de trabalho. Essas informações serão fornecidas pelo departamento solicitante. Pode-se agregar a estas informações a idade, o sexo, a escolaridade- de e a experiência, porém deve-se observar a descrição do perfil do cargo, pois as empresas em geral têm um plano de cargos e salários, e atributos como experiência e escolaridade pesam no salário.

Ao surgir uma vaga de emprego em uma empresa, a mesma deve levantar o perfil do cargo disponível descrever as informações que possa o identificar, como local, setor do trabalho, função, competência e as responsabilidades que o cargo tem a desempenhar.

De acordo com os autores Carvalho e Nascimento (1999, p. 83):

Ao levantar as necessidades de mão-de-obra, o sistema de RH deve levar em conta:

- a) A caracterização inicial das necessidades de mão-de-obra a ser contratada pela empresa;
- b) A análise de todos os aspectos relacionados com essas necessidades (financeiros, de oportunidade, estruturais etc.);
- c) A verificação de extensão das necessidades (áreas onde ocorrem com maior ou menor frequência);
- d) O procedimento de um inventário da mão-de-obra necessária: tipos de funções, qualificações exigidas, conhecimentos e habilidades necessários;
- e) A definição da urgência ou não da necessidade solicitada.

2.3.2 Execução do recrutamento

Na fase de execução do recrutamento surge-se a questão de quem será a responsabilidade pelo recrutamento. Nas médias e pequenas empresas essa responsabilidade é do gerente ou proprietário da empresa. Este processo consiste em planejar e definir a forma de divulgação e onde será o recrutamento da vaga disponível, podendo ocorrer internamente, externamente e de forma mista.

2.3.2.1 Recrutamento interno

O recrutamento interno ocorre entre os colaboradores que compõem a própria empresa. Esta forma de recrutamento está fundamentada sobre a movimentação do quadro de vagas que compõem a empresa.

De acordo com Chiavenato (2014, p.102), afirma-se que:

O recrutamento interno funciona pela oferta de promoções (cargos mais elevados e, portanto, mais complexos, mas dentro da mesma área de atividade da pessoa) e de transferências (cargos do mesmo nível, mas que envolvam outras habilidades e conhecimentos da pessoa e situados em outra área de atividade na organização).

O recrutamento dentro da empresa evita gastos com anúncios e com o período de integração. Através deste meio de recrutamento as chances de acerto se tornam maiores, pois o candidato já faz parte do convívio da organização, conhecendo suas culturas e tendo seu desempenho observado pelo chefe.

2.3.2.2 Recrutamento Externo

O recrutamento externo aborda colaboradores disponíveis ou não presente no mercado de trabalho, oposto ao recrutamento interno. O recrutamento externo busca candidatos no mercado de trabalho, trazendo assim sangue novo para a organização, podendo possuir habilidades e técnicas desenvolvidas por outra empresa. Ao se realizar um recrutamento externo a empresa renova e enriquece o recurso humano de sua organização.

Ao escolher esse método a empresa deve estar disposta a investir em gastos como a forma de anúncio que irá circular, podendo escolher a melhor fonte para esse recrutamento, dentre as opções: cadastro de currículo, anúncio de jornais, cartazes e panfletos, agências de empregos, anúncio em emissoras de rádio e serviços de alto-falantes, internet, contatos com empresas, etc.

Segundo o autor Chiavenato (2014, p.105):

O processo de recrutamento externo se inicia com o candidato preenchendo a proposta de emprego ou apresentando seu curriculum vitae (CV). A proposta de emprego é um formulário que o candidato preenche, anotando dados pessoais, escolaridade, experiência profissional, conhecimentos, endereço, e-mail e telefones para contatos. O preenchimento pode ser feito pela internet.

2.3.2.3 Recrutamento Misto

O recrutamento misto ocorre quando a empresa utiliza tanto o recrutamento interno quanto o externo para a divulgação das vagas existentes a disposição. O autor Banov (2015, p. 55), afirmava que:

Na realidade, uma empresa nunca faz apenas o recrutamento interno ou apenas o recrutamento externo. Um sempre deve complementar o outro, pois, ao fazer o recrutamento interno, o indivíduo deslocado para a posição vaga precisa ser substituído em uma posição atual. Se é substituído por outro empregado, o deslocamento produz uma vaga que precisa ser preenchida.

2.3.3 Avaliação do recrutamento

A fase de avaliação do recrutamento trata-se de um processo de comparação entre os candidatos e as competências exigidas do cargo para chegar a decisão final. Nesta fase é avaliado os resultados obtidos pelos candidatos em potencial para o preenchimento da vaga oferecida.

Segundo Carvalho e Nascimento (1999, p. 91) a forma correta de avaliação deve se baseia-se em:

- a) Na rapidez de atendimento à requisição de RH encaminhada pela unidade interessada;
- b) No número de candidatos potencialmente capacitados para cada vaga anunciada;
- c) No custo operacional relativamente baixo do recrutamento face à qualidade e quantidade dos candidatos encaminhados; e
- d) Na maior permanência dos candidatos no emprego ao serem efetivados.

2.4 Conceito de seleção de pessoas

Seleção é o processo a qual uma organização escolhe, com o uso de informação a respeito de candidatos recrutados, o que mais se adéqua aos cargos disponíveis numa empresa. Definido por Carvalho e Nascimento (1999) a seleção consiste em selecionar entre os possíveis candidatos os que mais apresentam aptidão para executar determinadas funções, os classificando de acordo com seu grau de habilidades.

O objetivo básico da seleção é escolher e classificar os candidatos adequados às necessidades da organização, visando solucionar tanto a adequação do candidato ao cargo, como a eficiência do candidato no cargo. A seleção de pessoas procura aumentar o desempenho de seus colaboradores e a eficácia da organização.

As pessoas possuem uma variabilidade enorme de diferenças entre si, como o seu tipo físico e plano psicológico. Na seleção será executado o processo de comparação entre os requisitos dos cargos a ser preenchido e o perfil dos candidatos. De acordo com o autor Chiavenato (1998, p.224) “[...] a comparação corresponde aproximadamente a um esquema de inspeção de controle de qualidade utilizada na recepção de produtos, matérias-primas ou materiais em determinadas indústrias”.

O critério de comparação e escolha será definido a partir das informações sobre o cargo que será preenchido ou suas competências pedidas e informações sobre os candidatos apresentados.

2.4.1 Bases para a seleção de pessoas

A seleção de pessoas deve se apoiar a um modelo ou critérios para alcançar comparação adequada. Assim, o ponto de partida para o processo seletivo é a obtenção de informações sobre o cargo a preencher ou a definição das competências requeridas pela organização. O ponto fundamental é a obtenção de informações.

2.4.1.1 Obtenção de informações do cargo

As informações necessárias para poder se preencher o cargo disponível pode ser obtida através de cinco maneiras, de acordo com Chiavenato (2014, p.123-124): Descrição e análise do cargo: constituem o levantamento dos aspectos intrínsecos (conteúdo do cargo) e extrínsecos (fatores de especificações que

retratam os requisitos que o cargo exige do seu ocupante) do cargo. Permitem informações sobre os requisitos e as características que o candidato deve possuir [...]

- Aplicação da técnica dos incidentes críticos: consiste na anotação sistemática de desempenho excelente ou péssimo no trabalho [...] É uma técnica subjetiva pelo fato de se basear no arbítrio do gerente ou de sua equipe de trabalho, quando aponta as características desejáveis e indesejáveis do futuro ocupante. Mas constitui um excelente meio de coleta de dados a respeito de cargos[...]
- Requisição de emprego: [...] É uma ordem de serviço que o gerente emite para solicitar um novo ocupante de determinado cargo vago. A RP dispara o início do processo seletivo que trará um novo funcionário para aquele cargo. Nas organizações nas quais não existe um sistema estruturado de descrição e análise dos cargos, a RP é o formulário que o gerente preenche e assina e no qual existem vários campos para poder anotar quais os requisitos desejáveis do futuro ocupante.
- Análise do cargo no mercado: quando a organização não dispõe de informações sobre os requisitos e as características do cargo a preencher, por se tratar de algum cargo novo ou cujo conteúdo tenha sido alterado, lança-se mão da pesquisa de mercado.
- Hipóteses de trabalho: uma previsão do conteúdo do cargo e sua exigibilidade em relação ao ocupante (requisitos e características) como uma simulação inicial. Trata-se de estabelecer hipóteses ou ideias a respeito.

Após a obtenção de informações a respeito do cargo, o órgão ou pessoa encarregada transformará as informações em fichas profissiográfica. De acordo com Chiavenato (1998, p.230) “A ficha profissiográfica representa uma espécie de codificação das características que o ocupante do cargo deverá possuir. Através dela, o selecionador poderá saber o que e quanto pesquisar nos candidatos”.

2.4.2. Escolha de técnicas de seleção

Após recolher as informações referentes à vaga do cargo disponível, as técnicas mais adequadas para se usar no processo seletivo serão definidas. Segundo Chiavenato (2014, p.127) “As técnicas de seleção permitem o rastreamento das características pessoais do candidato pelas amostras de seu comportamento. Uma boa técnica de seleção deve ter alguns atributos, como rapidez e confiabilidade”. As técnicas de seleção são classificadas em algumas etapas, entre elas: entrevista de seleção, provas de conhecimentos ou de capacidades, teste psicológico, teste de personalidade e Técnicas de simulação.

Geralmente empresa escolhe-se mais de uma técnica de seleção, para que possam ser mais precisos na obtenção de informações sobre o candidato.

2.4.2.1. Entrevista de seleção

É a técnica de seleção mais utilizada em grandes, médias e pequenas empresas. A entrevista pessoal é o método que mais influência na decisão final. O objetivo da entrevista é confirmar as fontes de informações dos candidatos e por meio delas estabelecer uma identificação entre empresa e o candidato.

Para o autor Chiavenato (1998, p.232):

[...] a entrevista é processo de comunicação entre duas ou mais pessoas que se interagem. De um lado, o entrevistador ou entrevistadores e, de outro lado, o entrevistado ou entrevistados. Dentro da abordagem de sistemas, o entrevistado ou candidato se assemelha a uma caixa preta a ser desvendada: aplica-se a ela determinados estímulos (entrada) para verificar suas reações (saídas) e, com isto, estabelecer as possíveis relações de causa e efeito ou verificar seu comportamento diante de determinadas situações.

2.4.2.2. Provas de conhecimentos ou de capacidades

As provas de conhecimentos ou de capacidades são ferramentas para se avaliar os conhecimentos e habilidades adquiridas pelo candidato seja por estudos, na prática ou por meio de exercícios. Segundo Carvalho e Nascimento (1999, p 120) “A medição desses conhecimentos representa uma significativa cooperação para se decidir a conveniência ou não de se admitir o candidato e para determinar a classe e a intensidade do treinamento exigido para o caso”. As provas são para medir o grau de conhecimento profissional ou técnicas exigidos pelo cargo ou o grau de capacidade ou habilidade para certas tarefas.

2.4.2.3. Teste psicológico

Os testes psicológicos são extremamente úteis na tomada de decisões referente ao preenchimento de determinados cargos. Os testes possibilitam uma avaliação objetiva dos candidatos, colocando os possíveis candidatos em situações semelhantes, com a padronização universal dos testes. Definido por Chiavenato (2014, p.134):

Os testes psicológicos constituem uma medida objetiva e estandarizada de uma amostra do comportamento no que se refere a aptidões das pessoas. Os testes psicológicos são utilizados como uma medida de desempenho e se baseiam em amostras estatísticas de comparação, sendo aplicados em condições padronizadas[...].

Nem sempre o teste psicológico faz parte do processo de seleção, á empresas que preferem não adotarem o processo, pois é uma etapa que requer um profissional formado para sua aplicação.

2.4.2.4. Teste de personalidade

Os testes de personalidade são utilizados para analisar os traços de personalidade, sejam eles definidos pelo caráter ou temperamento. Os traços de personalidade são as características marcantes da pessoa e que a faz ser capaz de distingui-la das demais.

De acordo com Chiavenato (2014, p. 138) “Os testes de personalidade revelam certos aspectos das características superficiais das pessoas, como aqueles determinados pelo caráter (traços adquiridos ou fenotípicos), e aqueles determinados pelo temperamento (traços inatos ou genotípicos)”. Os testes são usados para verificar o que o candidato é capaz de fazer, todavia, eles não são

capazes de avaliar se o candidato realmente irá cumprir com o que diz. Os testes são geralmente usados em cargos executivos de alto nível.

2.4.2.5. Técnicas de simulação

As técnicas de simulação é a fase da seleção em que o tratamento aos candidatos deixa de ser individual e passa a ser centrados ao tratamento em grupo. Nesta fase o método verbal é substituído para o foco da ação em grupo. Segundo Chiavenato (2014, p.139)

O erro provável e intrínseco a qualquer processo seletivo pode ser reduzido, e o próprio candidato pode avaliar sua adequação ao cargo pretendido pela simulação de uma situação que futuramente terá de enfrentar. A simulação promove retroação e permite o autoconhecimento e a autoavaliação.

2.4.2.5.1. Dinâmica em grupo

As dinâmicas de grupo usadas na seleção de pessoas consistem em um conjunto de técnica, com o objetivo de observar como o candidato se relaciona e se comporta em atividades de grupos, além de possibilitar ao avaliador da seleção observar características pessoais dos candidatos, como se possui iniciativa, como reage sobre pressão e como resolve e soluciona problemas.

De acordo com o autor Banov (2015, p.86) “As dinâmicas são elaboradas de acordo com o cargo e a cultura da empresa, o que dificulta uma preparação prévia do candidato, já que ele desconhece os critérios usados para a seleção”. Nas dinâmicas de grupos o candidato que apresenta as competências definidas no perfil do cargo são os que serão escolhidos para a vaga disponível.

3. METODOLOGIA

A metodologia científica é a fase da pesquisa que possui como objetivo a definição dos meios escolhido pelo pesquisador para a execução da coleta de dados e a obtenção dos resultados finais (Gil, 2008 p.8). A metodologia é composta pelo delineamento da pesquisa, definição da população, plano de amostragem, plano de coleta de dados e plano de análise de dados.

A pesquisa presente foi delimitada como descritiva produzida em forma qualitativa e quantitativa. A pesquisa descritiva tem como finalidade observar, analisar e registrar as técnicas, características e fenômenos, de uma população sem a interferência do pesquisador que deverá identificar a frequência com que a variável ocorreu (Gil, 2008, p.28). Nas pesquisas qualitativas adquire-se uma preocupação não apenas com quantidade, mas com a compreensão do grupo social (Gerhardt e Silveira 2009), diferentemente das pesquisas quantitativas que buscam adquirir todos os dados e informações de forma numérica para que a análise seja feita através de técnicas estatísticas, (Roesch, 2009.p, 125).

Quanto a população alvo, ela consiste em representar um grupo de indivíduos ou objetos selecionados com base em ao menos uma característica tida como relevante, seja em sua composição ou interesses, (Gil, 2017). Na realização da atual pesquisa, o público alvo são as pequenas e microempresas situada no município de Ouro Preto do Oeste-RO, do qual apresentam 681 empresas, (IBGE, 2016).

Quanto ao plano de amostra refere-se a uma pequena parte da população utilizada para representar todos os elementos que compõem uma população, através do plano de amostragem (Gil, 2008, p. 89). A amostragem defina pela

pesquisadora para representar a população total foram 21 pequenas e microempresas divididas igualmente entre três ramos de atividades, sendo eles, comércio, serviço e indústrias. As técnicas escolhidas são consideradas não probabilísticas, classificando-se como amostragem por acessibilidade e amostragem por cotas.

A amostragem por acessibilidade ou por conveniências são selecionadas pelo pesquisador, a partir de elementos que se tenha acesso, para representar toda a população pesquisada. Esta categoria de amostragem pode ser aplicada em pesquisas de qualidade, mesmo a tal não apresentando tanta rigorosidade em sua seleção, (Gil, 2008). Diferentemente da amostragem por cotas, considerada como a amostragem não probabilística mais rigorosa, composta por três fases para sua implantação, classificação da população, determinação da proporção da população e determinação das cotas de forma proporcional a amostra da população, (Gil, 2008).

O plano de coleta de dados são os instrumentos escolhidos para a implementação e execução da coleta de dados da pesquisa, pois através da mesma foi respondida a pergunta levantada pela pesquisadora. Os instrumentos utilizados para a coleta de dados foram divididos em duas etapas. A primeira etapa consistiu na aplicação de questionários com perguntas fechadas, onde apresentou-se possíveis respostas para ser escolhida dentre as quais a que melhor se encaixe ao indivíduo. Os questionários foram importantes para poder ter de formar quantificável o problema apresentado.

Na segunda etapa fez-se necessário realizar entrevistas semiestruturadas, guiadas por pautas elaboradas com base nos dados coletados na primeira etapa. Segundo Roesch (2009) entrevista é uma técnica fundamental para pesquisas qualitativas, pois possui como objetivo entender os significados das expressões e informações dados pelos entrevistados, para isso é necessário que o entrevistador possua tempo e habilidades para que consiga entender e extrair informações mesmo de situações que não esteja presente na estruturação da entrevista. A entrevista tem grande relevância para a compreensão dos possíveis problemas existentes nos processos de recrutamento e seleção de pessoas no município. A análise dos dados foi realizada de forma estatística, disposta por meio de gráficos e tabelas, para expor a resposta ao problema levantado.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este trabalho foi aplicado com micro e pequenas empresas situada no município de Ouro Preto do Oeste - RO. Sabe-se que o objetivo desta pesquisa, consiste na elaboração de uma proposta que se adeque ao processo de Recrutamento e Seleção de pessoas das empresas de pequeno porte do município. Tendo em vista o objeto geral e levando-se em consideração os objetivos específicos, foram elaborados questionários com onze questões, para delinear as entrevistas realizadas com 21 (vinte e um) gestores, líderes dessas organizações.

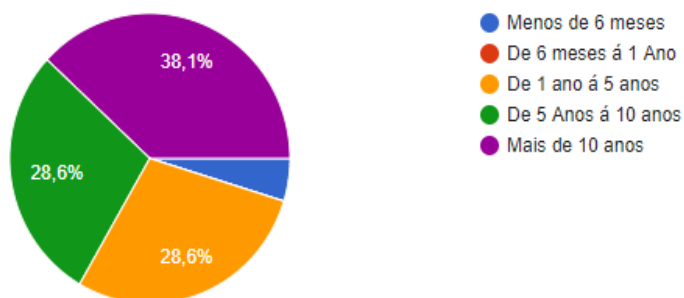
Das onze questões presentes no questionário, três foram referentes a apresentação do perfil da empresa entrevistada, cinco ligado ao processo de recrutamento realizado na empresa e três referentes ao processo de seleção adotado pelas mesmas.

4.1 Descrição e análise dos dados

Gráfico 1 – Tempo de atividade ou atuação no mercado

2) A quanto tempo sua empresa está inserida no mercado de trabalho?

21 respostas



Fonte: Dados coletados na pesquisa.

As três primeiras questões abordam os perfis das empresas pesquisadas, relacionado a sua área de atuação, tempo de atuação no mercado e quantidade de funcionários. Os dados foram coletados de forma igualitária com micro e pequenas empresas de três ramos distintos, composta num grupo de sete empresas distribuídas entre comércio, serviço e indústria respectivamente.

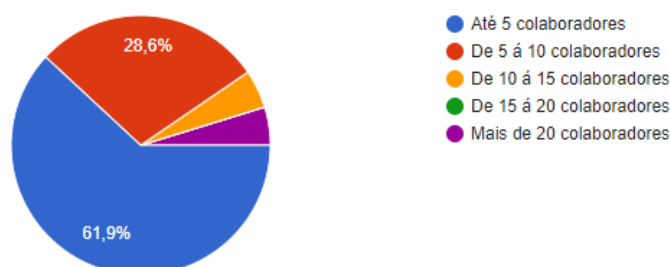
No gráfico 1, identifica-se o tempo de atividade ou atuação da empresa no mercado, nele é possível identificar que 38,1% das empresas está em atuação no mercado há mais de 10 anos e empresas que possuem uma atuação de menos de 10 anos a 1 ano possuem uma somatória de porcentagem que equivale a 57,2% da população pesquisada.

O que identifica-se através destes dados é que mais de 60% das empresas presentes a pesquisa possui experiência quanto ao mercado de trabalho, o que pode se sugerir que possuem contato com as formas de recrutamento.

Gráfico 2- Porcentagem de números de colaboradores

3) Quantos colaboradores possui na sua empresa?

21 respostas



Fonte: Dados coletados na pesquisa.

No gráfico 2 acima apresenta a porcentagem de colaboradores presentes dentre as empresas pesquisadas sendo que 61,9% alegaram que possuem até

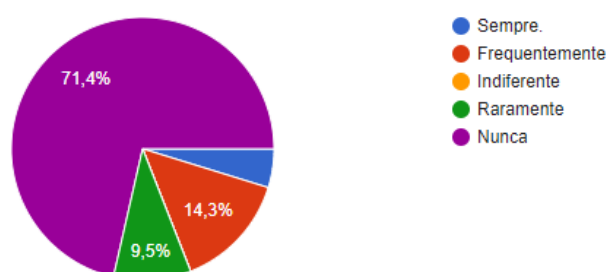
cinco colaboradores e 28,6% das empresas pesquisadas possuem de seis a dez colaboradores.

Através da análise foi possível identificar que 95,2% das empresas questionadas são classificadas como micro empresa, distribuídas entres os três ramos de atuação, quanto aos demais 4,8% refere-se a porcentagem que possui vinte e um colaborador em sua organização, classificando-a assim como uma pequena empresa no ramo da indústria.

Gráfico 3: Planejamento de recrutamento.

4) Você recruta somente quando abre alguma vaga em sua empresa ou também possui o intuito antecipar e treina-la possíveis colaboradores para o cargo?

21 respostas



Fonte: Dados coletados na pesquisa.

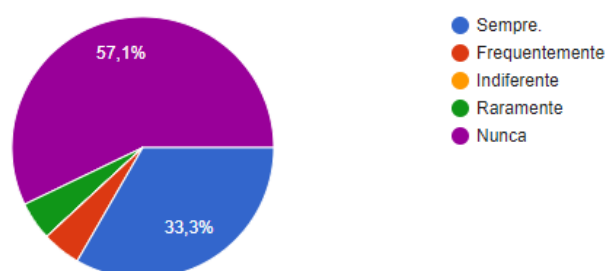
Dentre as empresas analisadas, como mostra o gráfico 3, é possível identificar que apenas 19,1% da população pesquisada possuem um planejamento de recrutamento do qual se preocupam sempre ou com frequência com a antecipação em suprir a vaga disponível na empresa. Verifica-se também que 71,4% das empresas analisadas não possui interesses ou recursos suficientes para implementar o recrutamento por antecipação.

Esta situação pode ser considerada preocupante, pois empresas que não possuem interesse de se planejar previamente agem apenas para “tapar buracos”, ou seja, reagem apenas quando surgem situações de emergência.

Gráfico 4: Empresas que adotam o processo de recrutamento.

5) Sua empresa costuma adotar algum processo de recrutamento?

21 respostas



Fonte: Dados coletados na pesquisa.

No gráfico 4 apresentado acima identifica-se que 38,1% das empresas pesquisadas preocupam-se em realizar o processo de recrutamento, sendo que dentre delas 33,3% das empresas preocupa-se em sempre realizarem o recrutamento, mas também foi possível analisar que uma porcentagem de 57,1% das empresas pesquisadas alegam não possuir nenhum tipo de processo de recrutamento na busca por recursos humanos à sua empresa.

Esta atitude pode dificultar a busca pela mão de obra mais adequada há função desejada, pois a falta de recrutamento limita a empresa a não possuir todos os candidatos necessários deixando de lado possíveis colaboradores com maior capacidade ou conhecimento para a resolução da necessidade da organização.

Gráfico 5: Forma de recrutamento: interno, externo e misto.

6) Quando surge um cargo disponível em sua empresa, qual forma de divulgação é utilizada?

21 respostas



Fonte: Dados coletados na pesquisa.

As formas de recrutamento referem-se a escolha realizada pela empresa para a seleção de mão-de-obra, podendo ser recrutamento externo, interno ou misto. No gráfico 5 acima, apresenta-se a forma de recrutamento aplicada pelas empresas pesquisadas.

No recrutamento externo as empresas buscam novos colaboradores à organização no mercado de trabalho, buscam sangue novo ao seu ambiente do qual apenas 4,8% das empresas analisadas adotam esta como forma escolha.

Já no recrutamento interno as empresas buscam possíveis colaboradores dentro de seu ambiente organizacional, onde das empresas presente na amostragem 14,3% aderem a este modelo.

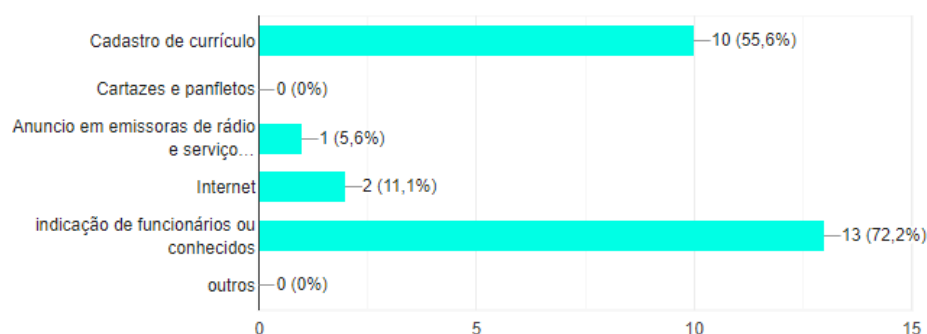
Quanto ao recrutamento misto refere-se ao recrutamento das duas maneiras, internamente e externamente, ao mesmo tempo, ou seja, a empresa busca possíveis colaboradores tanto dentro de sua empresa como novos recrutas no mercado de trabalho, referente a esta forma 81% das empresas são adeptas.

Com base nos dados adquiridos na pesquisa percebeu-se que 85,8% das empresas utilizam o recrutamento externo ou misto, da qual segundo a abordagem que o autor Banov (2015) explica, uma empresa nunca deve realizar apenas um tipo de recrutamento, ela precisa utilizar duas maneiras de recrutamento como complementação, por mais que o recrutamento interno evita gastos o recrutamento externo enrique e renova o recursos humanos da organização, em casos que ocorrer o deslocamento do colaborador de uma função para outra, por exemplo, automaticamente a empresa supre sua vaga mas por consequência estará em déficit em um de seus setores, que pode vir a ser ocupado por um possível novo colaborador.

Gráfico 6: Técnicas de recrutamento utilizadas nas empresas.

7) Em caso de recrutamento externo ou misto, quais são as fontes utilizadas pela sua empresa?

18 respostas



Fonte: Dados coletados na pesquisa.

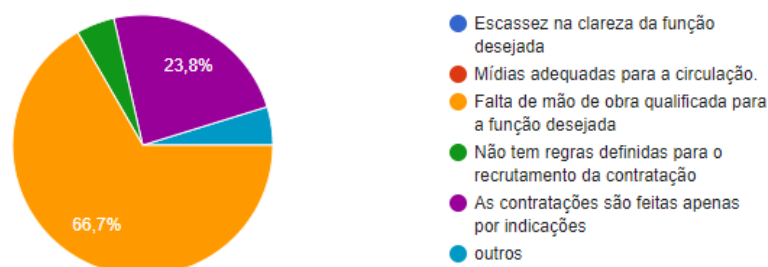
Dentre as empresas analisadas, como mostrou-se no gráfico anterior 85,8% das empresas utilizam o recrutamento externo ou misto da qual alegam que utilizam técnicas de recrutamento. As técnicas de recrutamento, são as escolhas feitas pela empresa para divulgação de sua vaga, a partir dos dados obtidos, é possível identificar que apenas 5,6% empresas utilizam anúncios em emissoras de rádios e alto-falantes como forma de recrutamento e 11,8% são adeptos de circulação de recrutamento por meio da internet, mas também foi possível identificar que 55,6% optam por cadastro de currículos em sua empresa e 72,2% dentre as mesmas pesquisadas selecionam apenas por meio de indicações de seus funcionários ou conhecidos.

Foi possível alegar que nenhuma das empresas pesquisadas possuem o hábito de recrutarem por meio de cartazes, panfletos, anúncios em emissoras de rádio, serviços de alto falantes, divulgações em escolas, através de agências especializadas e etc. Como representa o gráfico 6, encontrado acima.

Gráfico 7: Dificuldade na implementação do processo de recrutamento.

8) Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

21 respostas



Fonte: Dados coletados na pesquisa.

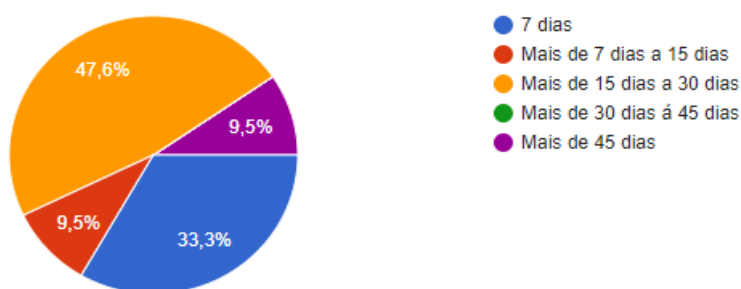
Dentre do processo de recrutamento é possível que ocorra ruídos, ou seja, dificuldades em sua implementação. Das empresas pesquisadas foi possível identificar que a maior dificuldade encontrada pelas mesmas foi a falta de mão de obra qualificada para a realização da função desejada, com a representação 66,7%, pois as empresas sentem dificuldade em conseguir suprir suas necessidades no mercado de trabalho, pois sentem que a mão de obra na atualidade não está preparada o suficiente ou não possuem experiência ou não passam interesse na busca pela vaga.

Dentre os mesmos dados obtidos foi identificado que 23,8% dos analisados acreditam não ter nenhuma dificuldade no seu processo de recrutamento pois realiza contratações apenas por indicações de seus colaboradores ou conhecidos. Apresentados estas informações no gráfico 7.

Gráfico 8: Tempo estimado para o processo de seleção.

9) Em um processo de seleção qual o tempo estimado em médio que se utiliza para preencher a vaga requisitada?

21 respostas



Fonte: Dados coletados na pesquisa.

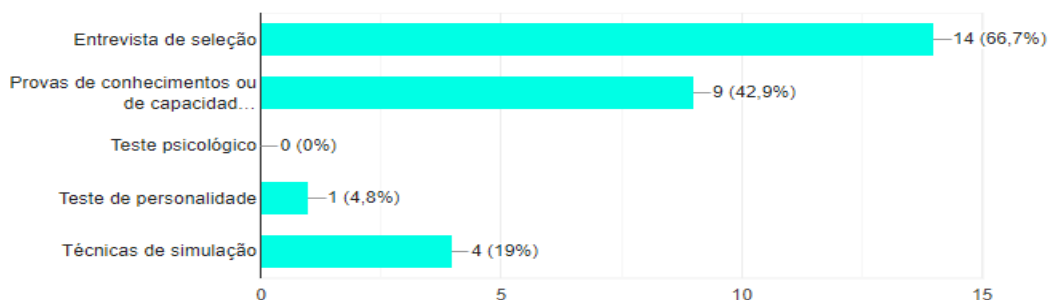
O tempo estipulado para o processo de seleção refere-se ao período em que a empresa disponibiliza para escolher o candidato que melhor cumprirá a função disponível, ele pode ser variado de acordo com a necessidade da empresa, exigibilidade do cargo, forma de análise que a empresa escolhe para analisar sua seleção e etc. Dos dados obtidos e apresentados no gráfico 8, disponível acima, 47,6% das empresas demoram de quinze à trinta dias para finalizar a seleção de seus colaboradores, e 33,3% das empresas entrevistadas preferem demorar dentre duas horas à sete dias para à decisão final.

Entre a mesma população pesquisada 9,5% demoram de sete dias a quinze dias para terminar de realizar a seleção e 9,5% demoram mais de quarenta e cinco dias para finalizar sua seleção, pois estas empresas levam em consideração o tempo de treinamento que seria necessário e a adaptação do possível colaborador a vaga.

Gráfico 9: Técnicas de seleção.

10) Dentre as técnicas existentes (quais sua empresa utiliza para auxiliar no processo de seleção?

21 respostas



Fonte: Dados coletados na pesquisa.

As técnicas do processo de seleção consistem nas formas escolhidas pela empresa para a concretização da escolha de seu colaborador, elas podem ser realizadas através de entrevistas, teste de conhecimento ou capacidade, teste psicológico, teste de personalidade, teste de personalidade e simulações em grupos. No gráfico 9, encontra-se 66,7% que representa as empresas que utilizam a entrevista como técnica principal para sua contratação, segundo o autor Chiavenato (1998) é a forma que a empresa possui para verificar o comportamento de seus candidatos em determinadas situações e também é possível através da mesma confirmar as informações e identificar se o perfil do candidato se adequa ao procurado pela empresa.

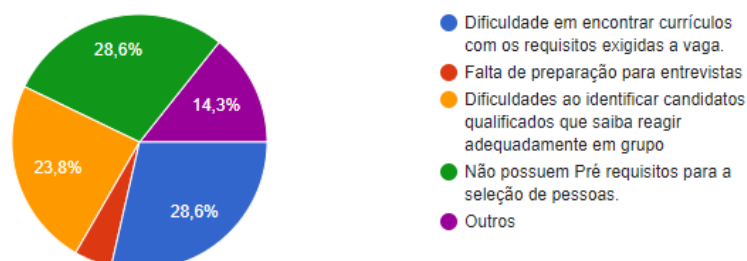
Dentre a pesquisa também foi identificado 42,9% das empresas analisadas aplicam provas de conhecimento ou capacidade e que o percentual de 19% das mesmas é adepto da técnica de simulação, para a averiguação final do conhecimento prático do candidato.

Nas empresas pesquisadas foi analisado uma parcela de 4,8% que utilizam os testes de personalidade para através do mesmo obter informações como se o candidato terá possíveis problemas na execução de sua função e se o mesmo é capaz de desenvolver funções ditas pelos mesmos em entrevistas. Esta técnica costuma ser utilizada por empresas de médio ou grande porte, pois possuem uma quantidade de recursos maiores e procuram através do mesmo identificar colaboradores que possam ser desenvolvidos pela organização e consiga desempenhar maiores responsabilidades dentro da organização.

Gráfico 11: Dificuldades encontradas na Seleção.

11) Quais as principais dificuldades encontradas para se selecionar a mão de obra para a sua empresa?

21 respostas



Fonte: Dados coletados na pesquisa.

Na coleta de dados foi levantada as possíveis dificuldades encontradas pelas empresas na implementação do processo de seleção de pessoas, dentre as dificuldades apontadas 23,8% das empresas pesquisadas alegaram possuir dificuldade para identificar candidatos qualificados que saiba reagir adequadamente em grupo, pois muitos dos candidatos que são analisados pelas mesmas apresentam dificuldades para se adaptarem com ordens e até mesmas culturas implantadas no ambiente organizacional.

Das mesmas empresas analisadas 4,8% apresentaram como problema a falta de preparação para entrevistas. Mas também foi identificado que 14,3% das empresas levantaram outros problemas como, perfil desqualificado a vaga, personalidade inadequada ao ambiente da empresa e falta de experiência e conhecimento necessário para a vaga. Mas 28,6% das empresas alegaram não possuir nenhum tipo de pré-requisito na hora de selecionar sua mão-de-obra

Após as análises serem concluídas, verificou-se que as empresas do referido município apresentam fundamentos rasos para o recrutamento e seleção de possíveis colaboradores a sua organização, onde as mesmas apresentam constantemente apenas interesses em candidatos que possua experiência na área requisitada e indicadas por conhecidos, parentes ou funcionários da própria empresa.

Dentre as empresas pesquisadas aproximadamente 52% alegaram que possuem processos de recrutamento através de divulgações em internet, emissoras de rádio ou auto falantes ou ainda mesmo por cadastro de currículos, mas não como primeira opção, são apenas complementos pois o que realmente consideram prioridade, é um formato pouco técnico do qual se realiza por meio de indicações, as quais consideram auto suficiente para avaliar e apurar as informações recebidas por um conhecido ou colaborador a respeito de um possível candidato.

Quanto a execução do processo seletivo muitas das empresas analisadas no município consideraram etapas como a de entrevistas superficial, pois alegam que o que realmente importa não é o perfil ou a relação com o meio em que se situaria mas se a pessoa já estaria apta para execução dando ao gestor tempo por não precisar treina-lo na função desejada.

4.2. Apresentação de proposta de recrutamento e seleção sugerida para microempresas

Com base nas informações obtidas sugere-se que as organizações implementem o recrutamento misto, onde abrirá oportunidade para os colaboradores da empresa, mas sem desperdiçar o possível colaborador, “sangue-novo” encontrado no mercado de trabalho, dos quais poderá agregar a organizações novas habilidades e ideias para o crescimento da instituição. Este recrutamento pode ser realizado por meio de divulgações na internet, cadastros de currículos e por meio de colaboradores.

As divulgações na internet meio do qual daria a empresa mais abrangência de possíveis colaboradores e com gastos mínimos, até mesmo podendo ser nulos. Já os cadastros de currículos será a forma da empresa de criar um banco de dados a sua disposição para momentos de emergências, tendo em vistas que os currículos cadastrados serão de indivíduos dos quais se identificam com a empresa. Quanto a utilização de indicações por meio de conhecidos e colaboradores, acredita-se que não deva ser descartada, pois é uma forma da qual as empresas confiam, todavia, as formas de filtração destas informações devem ser mais rigorosas.

O processo de seleção todavia, recomenda-se às empresas implantarem três etapas: a primeira seria através do processo de entrevista como forma inicial de aplicação ferramenta já alegada como essencial para a verificação de informações, sendo elas pessoais, referentes as propriedades de conhecimento a qual o indivíduo possui e o perfil do candidato podendo analisar se os mesmos se encaixam não somente ao cargo mas ao ambiente e cultura impostos pela empresa.

A segunda etapa consiste-se na aplicação de testes de conhecimento e capacidade, podendo elas possuir um padrão igualitário entre si ou variarem de acordo com o peso do cargo disponível. Este teste seria aplicado na própria organização sobre supervisão de um responsável de forma escrita, podendo contar com questões com possíveis problemas que o cargo oferece, pois assim possibilitaria a empresa de poupar grandes investimentos e poder analisar como os candidatos reagiriam sobre pressão.

Quanto a terceira etapa seria baseada em simulações, tanto para saber o comportamento do candidato sobre posições de crise como sobre possíveis situações de relacionamento em grupo. Estas práticas dariam a possibilidade de as empresas analisarem seus possíveis colaboradores em curto período de tempo e sem a precisão de grandes investimentos.

CONCLUSÃO

O surgimento de uma nova vaga de trabalho deve ser considerado como uma etapa fundamental para a empresa, pois é através da mesma que se permitirá agregar ao ambiente da organização um indivíduo do qual irá suprir a necessidade momentânea existente e agregar a corporação em uma visão estratégica de longo prazo. Com a implementação de um modelo bem estruturado garantiria a instituição maior exatidão em suas contratações além de que pouparia aos seus gestores economia de recursos, sendo eles financeiros e de tempo. Pois através delas os encarregados das contratações terá a possibilidade de analisarem seus possíveis candidatos e seus dados pessoais em um curto período de tempo e sem a necessidade de grandes investimentos monetários na execução deste processo.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luis César G. **Gestão de pessoas: Estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas S.A, 2006.

AZEVEDO, Carlos Eduardo Franco [et al]. A Estratégia de Triangulação: Objetivos, Possibilidades, Limitações e Proximidades com o Pragmatismo. **IV encontro de ensino e pesquisa em administração e contabilidade**. Brasília: EnEPQ. 2013. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnEPQ5.pdf> Acessado 15.05.2019 às 15:03

BANOV, Márcia Regina. **Recrutamento, seleção e Competência**. 4.ed, São Paulo: Atlas S.A, 2015.

CARVALHO, Antonio Vieira; NASCIMENTO, Luiz Paulo: **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Editora pioneira, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4.ed,São Paulo: Atlas S.A, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4.ed, Barueri, SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: edição compacta**. 5.ed, São Paulo: Atlas S.A, 1998.

Estado de direito. Disponível: <http://estadodedireito.com.br/microempresa-empresa-de-pequeno-porte-e-a-sociedade-de-grande-porte1/> Acessado 06/12/201 às 21:52

FIGARO, Roseli. **A triangulação metodológica em pesquisas sobre a Comunicação no mundo do trabalho**.Disponível em:<http://revistas.unisinos.br/index.php/fronteiras/article/viewFile/fem.2014.162.06/4196>.Acessado 15/05/2019 as 15:16

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. Métodos de pesquisa. **Série educação a distancia**. Rio Grande do Sul: UFRGS. 2009 disponível em: <http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>. Acessado em 29.05.2019 às 14:50

FLEURY, Maria Teresa Leme, FISCHER, Rosa Maria. **Processo e relações do trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 1998.

GERHARDT, Tatiane Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul: 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6.ed, São Paulo: Atlas, 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6.ed, São Paulo: Atlas, 2008.

IBGE. Disponível: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ro/ouro-preto-do-oeste/panorama> acessado 22/05/2019 às 13:53

JusBrasil. Disponível: <https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/115101/o-que-se-entende-por-microempresa-e-empresa-de-pequeno-porte-andrea-russar>

Acessado 06/12/2019 às 21:49

MINTZBERG, Henry. Criando organizações eficazes. São Pulo: Atlas 2003.

PICCHIAI Djair- **As micro e pequenas empresas: estruturas e competência**. Disponível: [https://pesquisa-](https://pesquisa-eaesp.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/picchiai_-_as_micro_e_pequenas_empresas_estruturas_e_competencias.pdf)

[eaesp.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/picchiai -
as micro e pequenas empresas estruturas e competencias.pdf](https://pesquisa-eaesp.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/picchiai_-_as_micro_e_pequenas_empresas_estruturas_e_competencias.pdf) acessado: 06/12/2019 às 16:21.

Portal lei geral da micro e pequena empresa. Disponível: <http://www.leigeral.com.br/o-site/o-que-e-a-lei-geral#:~:targetText=A%20Lei%20Geral%2C%20tamb%C3%A9m%20conhecida,conforme%20disposto%20na%20Constitui%C3%A7%C3%A3o%20Federal.>

Acessado 06/12/2019 às 21:04

ROESCH, Sylvia. **Projetos de estágio e pesquisa em administração**. 2.ed, São Paulo: Atlas S.A, 1999.

SEBRAE. Disponível: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sp/sebraeaz/pequenos-negocios-em-numeros,12e8794363447510VgnVCM1000004c00210aRCRD> acessado 28/06/2019 às 22:15

SEBRAE. Disponível: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/mt/noticias/micro-e-pequenas-empresas-geram-27-do-pib-do-brasil,ad0fc70646467410VgnVCM2000003c74010aRCRD> acessado 28/06/2019 às 22:34

SEBRAE. Disponível: <https://blog.sebrae-sc.com.br/epp-microempresa-mei/> acessado: 06/12/2019 às 16:01

SEBRAE. Disponível: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/entenda-as-diferencas-entre-microempresa-pequena-empresa-e-mei,03f5438af1c92410VgnVCM100000b272010aRCRD> acessado: 06/12/2019 às 17:31

APÊNDICE**Questionário**

1) A quanto tempo sua empresa está inserida no mercado de trabalho?

- a) () Menos de 6 meses
- b) () De 6 meses a 1 Ano
- c) () De 1 ano a 5 anos
- d) () De 5 Anos a 10 anos
- e) () Mais de 10 anos

2) Quantos colaboradores possui na sua empresa?

- a) () Até 5 colaboradores
- b) () de 5 a 10 colaboradores
- c) () De 10 a 15 colaboradores
- d) () De 15 a 20 colaboradores
- e) () Mais de 20 colaboradores

3) Empresas consideradas prevenidas elaboram um planejamento estratégico de pessoas, onde se contratam pessoas para treiná-las de maneira antecipada. Já as empresas que não se preocupam com um planejamento só se preocupam em recrutar pessoas quando se surge uma vaga disponível na empresa. Sua empresa exerce esse planejamento previamente?

- a) () Sempre.
- b) () Frequentemente
- c) () Indiferente
- d) () Raramente
- e) () Nunca

4) Sua empresa costuma adotar algum processo de recrutamento?

- a) () Sempre.
- b) () Frequentemente
- c) () Indiferente
- d) () Raramente
- e) () Nunca

5) Quando surge uma vaga de emprego em sua empresa, qual forma de divulgação é utilizada?

- a) () Recrutamento interno- O recrutamento interno ocorre entre os colaboradores que compõe a própria empresa. Esta forma de recrutamento está fundamentada sobre a movimentação do quadro de vagas que compõe a empresa, mais conhecida como forma de promoção.
- b) () Recrutamento externo- O recrutamento externo aborda colaboradores disponíveis ou não presente no mercado de trabalho, oposto ao recrutamento interno. O recrutamento externo utiliza várias e diferentes técnicas para influenciar e atrair candidatos
- c) () Recrutamento misto- O recrutamento misto ocorre quando a empresa utiliza tanto o recrutamento interno quanto o externo para a divulgação das vagas existentes a disposição

6) Em caso de recrutamento externo ou misto, quais são as fontes utilizadas pela sua empresa?

- a) () Cadastro de currículo
- b) () Cartazes e panfletos
- c) () Anúncio em emissoras de rádio e serviços de alto-falantes
- d) () Internet
- e) () indicação de funcionários ou conhecidos
- f) () outros: _____

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

7) Em um processo de seleção qual o tempo estimado em médio que se utiliza para preencher a vaga requisitada?

- a) () 7 dias
- b) () Mais de 7 dias a 15 dias
- c) () Mais de 15 dias a 30 dias
- d) () Mais de 30 dias á 45 dias
- e) () Mais de 45 dias

8) Dentre as técnicas existentes (quais sua empresa utiliza para auxiliar no processo de seleção?)

- a) () Entrevista de seleção
- b) () Provas de conhecimentos ou de capacidades
- c) () Teste psicológico
- d) () Teste de personalidade
- e) () Técnicas de simulação

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

9) Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) () Escassez na clareza da função desejada
- b) () Mídias adequadas para a circulação.
- c) () Falta de mão de obra qualificada para a função desejada
- d) () Não tem regras definidas para o recrutamento da contratação
- e) () As contratações são feitas apenas por indicações
- f) Outros: _____

10) Quais as principais dificuldades encontradas para se selecionar a mão de obra para a sua empresa?

- a) () Dificuldade em encontrar currículos com os requisitos exigidas a vaga.
- b) () Falta de preparação para entrevistas
- c) () Dificuldades ao identificar candidatos qualificados que saiba reagir adequadamente em grupo
- d) () Não possuem Pré requisitos para a seleção de pessoas.
- e) () Outros _____

Entrevista

1. Na sua Empresa possui um departamento específico para o recurso humano? Se sim como funciona sua distribuição?
2. Sua empresa possui uma preocupação antecipada ao recrutamento de vagas?
3. Na sua opinião, sua empresa já sentiu necessidade de aplicar o processo de recrutamento?
4. Qual a base para o processo de seleção de colaboradores escolhido pela sua empresa para suprir a vaga de emprego?
5. Dentre as dificuldades apresentados durante um processo de recrutamento o que sua empresa considera como maior barreira?
6. Referente ao tempo de execução para a escolha do candidato selecionado, como sua empresa classifica sua importância?
7. Dentre as técnicas de seleção disponível sua empresa opta pela (s) selecionada (s) devido a qual fator (es)?
8. Para selecionar um colaborador o que a sua empresa considera mais desafiador?

ANEXO

Questionário

1. Qual o ramo de atuação de sua empresa?

- a) ☐ Comercio
- b) ☐ Serviços
- c) ☒ Industria

2. A quanto tempo sua empresa está inserida no mercado de trabalho?

- a) ☐ Menos de 6 meses
- b) ☐ De 6 meses a 1 Ano
- c) ☐ De 1 ano a 5 anos
- d) ☐ De 5 Anos a 10 anos
- e) ☒ Mais de 10 anos

3. Quantos colaboradores possui na sua empresa?

- a) ☐ Até 5 colaboradores
- b) ☐ de 5 a 10 colaboradores
- c) ☐ De 10 a 15 colaboradores
- d) ☐ De 15 a 20 colaboradores
- e) ☒ Mais de 20 colaboradores

4. Empresas consideradas prevenidas elaboram um planejamento estratégico de pessoas, onde se contratam pessoas para treiná-las de maneira antecipada. Já as empresas que não se preocupam com um planejamento só se preocupam em recrutar pessoas quando se surge uma vaga disponível na empresa. Sua empresa exerce esse planejamento previamente?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☒ Nunca

5. Sua empresa costuma adotar algum processo de recrutamento?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☒ Nunca

6. Quando surge uma vaga de emprego em sua empresa, qual forma de divulgação é utilizada?

- a) ☒ Recrutamento interno- O recrutamento interno ocorre entre os colaboradores que compõe a própria empresa. Esta forma de recrutamento está fundamentada sobre a movimentação do quadro de vagas que compõe a empresa, mais conhecida como forma de promoção.
- b) ☐ Recrutamento externo- O recrutamento externo aborda colaboradores disponíveis ou não presente no mercado de trabalho, oposto ao recrutamento interno. O recrutamento externo utiliza várias e diferentes técnicas para influenciar e atrair candidatos

c) () Recrutamento misto- O recrutamento misto ocorre quando a empresa utiliza tanto o recrutamento interno quanto o externo para a divulgação das vagas existentes a disposição

7. Em caso de recrutamento externo ou misto, quais são as fontes utilizadas pela sua empresa?

- a) () Cadastro de currículo
- b) () Cartazes e panfletos
- c) () Anuncio em emissoras de rádio e serviços de alto-falantes
- d) () Internet
- e) (X) indicação de funcionários ou conhecidos
- f) () outros _____

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

8. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) () Escassez na clareza da função desejada
- b) () Mídias adequadas para a circulação.
- c) (X) Falta de mão de obra qualificada para a função desejada
- d) () Não tem regras definidas para o recrutamento da contratação
- e) () As contratações são feitas apenas por indicações
- f) Outros: _____

9. Em um processo de seleção qual o tempo estimado em médio que se utiliza para preencher a vaga requisitada?

- a) () 7 dias
- b) () Mais de 7 dias a 15 dias
- c) (X) Mais de 15 dias a 30 dias
- d) () Mais de 30 dias á 45 dias
- e) () Mais de 45 dias

10. Dentre as técnicas existentes (quais sua empresa utiliza para auxiliar no processo de seleção?

- a) (X) Entrevista de seleção
- b) () Provas de conhecimentos ou de capacidades
- c) () Teste psicológico
- d) () Teste de personalidade
- e) () Técnicas de simulação

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

11. Quais as principais dificuldades encontradas para se selecionar a mão de obra para a sua empresa?

- a) () Dificuldade em encontrar currículos com os requisitos exigidas a vaga.
- b) () Falta de preparação para entrevistas
- c) () Dificuldades ao identificar candidatos qualificados que saiba reagir adequadamente em grupo

d) () Não possuem Pré requisitos para a seleção de pessoas.

e) () Outros _____

Entrevista

**Na sua Empresa possui um departamento específico para o recurso humano?
Se sim como funciona sua distribuição?**

Gestor: “Não temos um departamento para essa função, a responsabilidade de contratação fica por minha responsabilidade, mas os donos supervisionam as escolhas”.

Sua empresa possui uma preocupação antecipada ao recrutamento de vagas?

Gestor: “Não, porque a nossa empresa não possui estrutura suficiente para realizar a contratação antecipadamente. Porque no nosso caso não temos equipamentos suficientes. As contratações são feitas apenas a costureira sair da empresa, porque assim o equipamento dela fica disponível para usarmos com outra funcionária”.

Na sua opinião, sua empresa já sentiu necessidade de aplicar o processo de recrutamento?

Gestor: “Não fazemos recrutamento, quando alguém sai o próprio indica ou pegamos algum vendedor da outra e que saiba costurar. Não realizamos porque é algo rápido a seleção das costureiras”.

Qual a base para o processo de contratação de colaboradores pela sua empresa para suprir a vaga de emprego?

Gestor: “Em noventa por cento (90%) das contratações são com referência de pessoas próximas, não necessariamente pegamos currículos porque o que queremos e pessoas que saibam fazer e que já estejam na rotina da nossa empresa conhecendo a forma que trabalhamos”.

Dentre as dificuldades apresentados durante um processo de recrutamento o que sua empresa considera como maior barreira?

Gestor: “O que achamos mais complicado é encontrar pessoas que saibam fazer, que sejam qualificados, pois não temos tempo para ensinar”.

Referente ao tempo de execução para a escolha do candidato selecionado, como sua empresa classifica sua importância?

Gestor: “A contratação é feita de forma rápida, porque a empresa não pode ficar desfalcada para não cair a produção”.

Dentre as técnicas de seleção disponível sua empresa opta pela (s) selecionada (s) devido a qual fator (es)?

Gestor: “Mesmo optando por pessoas que saibam fazer, nos aplicamos entrevistas. Não fazemos nenhum teste prático porque precisaria de ter máquinas. Mas quando a pessoa é chamada para a entrevista já conhecemos o trabalho dela .”

Para selecionar um colaborador o que a sua empresa considera mais desafiador?

Gestor: “A maior dificuldade que encontramos é encontrar pessoas que saibam reagir de acordo com a função desejada. Que saibam reagir a comandos e ao ambiente da empresa. Mesmo sendo indicados é difícil encontrarmos pessoas que queiram trabalhar. ”

Questionário

1. Qual o ramo de atuação de sua empresa?

- a) ☐ Comercio
- b) ☐ Serviços
- c) ☒ Industria

2. A quanto tempo sua empresa está inserida no mercado de trabalho?

- a) ☐ Menos de 6 meses
- b) ☐ De 6 meses a 1 Ano
- c) ☐ De 1 ano a 5 anos
- d) ☒ De 5 Anos a 10 anos
- e) ☐ Mais de 10 anos

3. Quantos colaboradores possui na sua empresa?

- a) ☐ Até 5 colaboradores
- b) ☒ de 5 a 10 colaboradores
- c) ☐ De 10 a 15 colaboradores
- d) ☐ De 15 a 20 colaboradores
- e) ☐ Mais de 20 colaboradores

4. Empresas consideradas prevenidas elaboram um planejamento estratégico de pessoas, onde se contratam pessoas para treiná-las de maneira antecipada. Já as empresas que não se preocupam com um planejamento só se preocupam em recrutar pessoas quando se surge uma vaga disponível na empresa. Sua empresa exerce esse planejamento previamente?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☒ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☐ Nunca

5. Sua empresa costuma adotar algum processo de recrutamento?

- a) ☒ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☐ Nunca

6. Quando surge uma vaga de emprego em sua empresa, qual forma de divulgação é utilizada?

- a) ☐ Recrutamento interno- O recrutamento interno ocorre entre os colaboradores que compõe a própria empresa. Esta forma de recrutamento está fundamentada sobre a movimentação do quadro de vagas que compõe a empresa, mais conhecida como forma de promoção.
- b) ☐ Recrutamento externo- O recrutamento externo aborda colaboradores disponíveis ou não presente no mercado de trabalho, oposto ao recrutamento interno. O recrutamento externo utiliza várias e diferentes técnicas para influenciar e atrair candidatos

c) (X) Recrutamento misto- O recrutamento misto ocorre quando a empresa utiliza tanto o recrutamento interno quanto o externo para a divulgação das vagas existentes a disposição

7. Em caso de recrutamento externo ou misto, quais são as fontes utilizadas pela sua empresa?

- a) () Cadastro de currículo
- b) () Cartazes e panfletos
- c) (X) Anuncio em emissoras de rádio e serviços de alto-falantes
- d) () Internet
- e) (X) indicação de funcionários ou conhecidos
- f) () outros _____

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

8. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) () Escassez na clareza da função desejada
- b) () Mídias adequadas para a circulação.
- c) (X) Falta de mão de obra qualificada para a função desejada
- d) () Não tem regras definidas para o recrutamento da contratação
- e) () As contratações são feitas apenas por indicações
- f) Outros: _____

9. Em um processo de seleção qual o tempo estimado em médio que se utiliza para preencher a vaga requisitada?

- a) () 7 dias
- b) () Mais de 7 dias a 15 dias
- c) (X) Mais de 15 dias a 30 dias
- d) () Mais de 30 dias á 45 dias
- e) () Mais de 45 dias

10. Dentre as técnicas existentes (quais sua empresa utiliza para auxiliar no processo de seleção?

- a) (X) Entrevista de seleção
- b) () Provas de conhecimentos ou de capacidades
- c) () Teste psicológico
- d) (X) Teste de personalidade
- e) (X) Técnicas de simulação

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

11. Quais as principais dificuldades encontradas para se selecionar a mão de obra para a sua empresa?

- a) (X) Dificuldade em encontrar currículos com os requisitos exigidos a vaga.
- b) () Falta de preparação para a entrevista
- c) () Dificuldades ao identificar candidatos qualificados que saiba reagir adequadamente em grupo.
- d) () Não possuem Pré requisitos para a seleção de pessoas.
- e) () Outros. _____

Entrevista

**Na sua Empresa possui um departamento específico para o recurso humano?
Se sim como funciona sua distribuição?**

Gestor: “Não temos uma distribuição, as contratações e demissões são feitas por mim.”

Sua empresa possui uma preocupação antecipada ao recrutamento de vagas?

Gestor: “Sim, nos preocupamos em selecionar um substituto antes da vaga do funcionário sair da empresa.”

Na sua opinião, sua empresa já sentiu necessidade de aplicar o processo de recrutamento?

Gestor: “Sim, sempre, estamos a quase dez anos no mercado, e neste período mantemos uma rotação de funcionários. Já aplicamos o recrutamento algumas vezes sim.”

Qual a base para o processo de contratação de colaboradores pela sua empresa para suprir a vaga de emprego?

Gestor: “Para contratarmos funcionários geralmente anunciamos nas rádios locais, somente através desta divulgação conhecemos e analisamos pessoas que se interessam pelo anúncio e vão a empresa.”

Dentre as dificuldades apresentados durante um processo de recrutamento o que sua empresa considera como maior barreira?

Gestor: “O maior problema na hora de escolher um funcionário é encontrar pessoas que saibam cumprir o que procuramos. É encontrar alguém tenha facilidade de aprender e lidar com as pessoas.”

Referente ao tempo de execução para a escolha do candidato selecionado, como sua empresa classifica sua importância?

Gestor: “Demoramos entre 15 dias a 30 dias para realizar a contratação, pois neste período colocamos a pessoas em observação.”

Dentre as técnicas de seleção disponível sua empresa opta pela (s) selecionada (s) devido a qual fator (es)?

Gestor: “Usamos entrevista para pode pegar o currículo das pessoas e confirmar as informações e testes de personalidade porque através deles temos uma percepção da capacidade. Os testes são padronizados e foram elaborados por uma psicóloga. Para selecionar um colaborador o que a sua empresa considera mais desafiador?

Dono: “Encontrar pessoas que tenha um currículo preparado para ser contratado, pois nem todas têm as capacidades ou experiência que precisamos.”

Questionário

1. Qual o ramo de atuação de sua empresa?

- a) ☐ Comercio
- b) ☐ Serviços
- c) ☒ Industria

2. A quanto tempo sua empresa está inserida no mercado de trabalho?

- a) ☐ Menos de 6 meses
- b) ☐ De 6 meses a 1 Ano
- c) ☐ De 1 ano a 5 anos
- d) ☒ De 5 Anos a 10 anos
- e) ☐ Mais de 10 anos

3. Quantos colaboradores possui na sua empresa?

- a) ☒ Até 5 colaboradores
- b) ☐ de 5 a 10 colaboradores
- c) ☐ De 10 a 15 colaboradores
- d) ☐ De 15 a 20 colaboradores
- e) ☐ Mais de 20 colaboradores

4. Empresas consideradas prevenidas elaboram um planejamento estratégico de pessoas, onde se contratam pessoas para treiná-las de maneira antecipada. Já as empresas que não se preocupam com um planejamento só se preocupam em recrutar pessoas quando se surge uma vaga disponível na empresa. Sua empresa exerce esse planejamento previamente?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☒ Nunca

5. Sua empresa costuma adotar algum processo de recrutamento?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☒ Nunca

6. Quando surge uma vaga de emprego em sua empresa, qual forma de divulgação é utilizada?

- a) ☐ Recrutamento interno- O recrutamento interno ocorre entre os colaboradores que compõe a própria empresa. Esta forma de recrutamento está fundamentada sobre a movimentação do quadro de vagas que compõe a empresa, mais conhecida como forma de promoção.
- b) ☐ Recrutamento externo- O recrutamento externo aborda colaboradores disponíveis ou não presente no mercado de trabalho, oposto ao recrutamento interno. O recrutamento externo utiliza várias e diferentes técnicas para influenciar e atrair candidatos

c) (X) Recrutamento misto- O recrutamento misto ocorre quando a empresa utiliza tanto o recrutamento interno quanto o externo para a divulgação das vagas existentes a disposição

7. Em caso de recrutamento externo ou misto, quais são as fontes utilizadas pela sua empresa?

- a) () Cadastro de currículo
- b) () Cartazes e panfletos
- c) () Anuncio em emissoras de rádio e serviços de alto-falantes
- d) () Internet
- e) (X) indicação de funcionários ou conhecidos
- f) () outros _____

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

8. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) () Escassez na clareza da função desejada
- b) () Mídias adequadas para a circulação.
- c) () Falta de mão de obra qualificada para a função desejada
- d) () Não tem regras definidas para o recrutamento da contratação
- e) (X) As contratações são feitas apenas por indicações
- f) Outros: _____

9. Em um processo de seleção qual o tempo estimado em médio que se utiliza para preencher a vaga requisitada?

- a) () 7 dias
- b) () Mais de 7 dias a 15 dias
- c) (X) Mais de 15 dias a 30 dias
- d) () Mais de 30 dias á 45 dias
- e) () Mais de 45 dias

10. Dentre as técnicas existentes (quais sua empresa utiliza para auxiliar no processo de seleção?

- a) (X) Entrevista de seleção
- b) (X) Provas de conhecimentos ou de capacidades
- c) () Teste psicológico
- d) () Teste de personalidade
- e) () Técnicas de simulação

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

11. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) (X) Dificuldade em encontrar currículos com os requisitos exigidos a vaga.
- b) () Falta de preparação para a entrevista
- c) () Dificuldades ao identificar candidatos qualificados que saiba reagir adequadamente em grupo.
- d) () Não possuem Pré requisitos para a seleção de pessoas.

e) (X)Outros: As contratações são apenas por indicações e nem sempre indicam que sabe

Entrevista

Na sua Empresa possui um departamento específico para o recurso humano? Se sim como funciona sua distribuição?

Gestor: “Não temos uma distribuição. Escolho as pessoas que iram trabalhar na empresa e se for o caso também sou responsável pelas demissões.

Sua empresa possui uma preocupação antecipada ao recrutamento de vagas?

Gestor: “ Desde a abertura da empresa nunca realizamos um processo de recrutamento, quando precisamos falamos com pessoas próximas e recebemos indicações.

Na sua opinião, sua empresa já sentiu necessidade de aplicar o processo de recrutamento?

Gestor: “Não deixamos chegar a precisar de alguém, antes da pessoa sair ela indica ou já recebemos alguém para substituir. ”

Qual a base para o processo de seleção de colaboradores escolhido pela sua empresa para suprir a vaga de emprego?

Gestor: “Apenas contratação de familiares. ”

Dentre as dificuldades apresentados durante um processo de recrutamento o que sua empresa considera como maior barreira?

Gestor: “Para nós que não selecionamos pessoas sem indicação o problema acontece quando recebemos alguém dizendo que ela possui capacidade e é alguma coisa, mas na pratica não condiz. ”

Referente ao tempo de execução para a escolha do candidato selecionado, como sua empresa classifica sua importância?

Gestor: “Fazemos de 15 a 30 dias, pois geralmente temos calma na contratação. ”

Dentre as técnicas de seleção disponível sua empresa opta pela (s) selecionada (s) devido a qual fator (es)?

Gestor: ‘Nos entrevistamos e fazemos um teste de conhecimento, mas oralmente, no dia da entrevista. ’

Para selecionar um colaborador o que a sua empresa considera mais desafiador?

Gestor: “Encontrar pessoas que queiram trabalhar. os meus funcionários são como uma família, se ajudam, se esforçam. A maior dificuldade hoje em dia em encontrar pessoas que desempenhe o que preciso com por vontade. ”

Questionário

1. Qual o ramo de atuação de sua empresa?

- a) ☐ Comercio
- b) ☐ Serviços
- c) ☒ Industria

2. A quanto tempo sua empresa está inserida no mercado de trabalho?

- a) ☐ Menos de 6 meses
- b) ☐ De 6 meses a 1 Ano
- c) ☐ De 1 ano a 5 anos
- d) ☐ De 5 Anos a 10 anos
- e) ☒ Mais de 10 anos

3. Quantos colaboradores possui na sua empresa?

- a) ☐ Até 5 colaboradores
- b) ☒ de 5 a 10 colaboradores
- c) ☐ De 10 a 15 colaboradores
- d) ☐ De 15 a 20 colaboradores
- e) ☐ Mais de 20 colaboradores

4. Empresas consideradas prevenidas elaboram um planejamento estratégico de pessoas, onde se contratam pessoas para treiná-las de maneira antecipada. Já as empresas que não se preocupam com um planejamento só se preocupam em recrutar pessoas quando se surge uma vaga disponível na empresa. Sua empresa exerce esse planejamento previamente?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☒ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☐ Nunca

5. Sua empresa costuma adotar algum processo de recrutamento?

- a) ☒ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☐ Nunca

6. Quando surge uma vaga de emprego em sua empresa, qual forma de divulgação é utilizada?

- a) ☐ Recrutamento interno- O recrutamento interno ocorre entre os colaboradores que compõe a própria empresa. Esta forma de recrutamento está fundamentada sobre a movimentação do quadro de vagas que compõe a empresa, mais conhecida como forma de promoção.
- b) ☐ Recrutamento externo- O recrutamento externo aborda colaboradores disponíveis ou não presente no mercado de trabalho, oposto ao recrutamento interno. O recrutamento externo utiliza várias e diferentes técnicas para influenciar e atrair candidatos

c) (X) Recrutamento misto- O recrutamento misto ocorre quando a empresa utiliza tanto o recrutamento interno quanto o externo para a divulgação das vagas existentes a disposição

7. Em caso de recrutamento externo ou misto, quais são as fontes utilizadas pela sua empresa?

- a) () Cadastro de currículo
- b) () Cartazes e panfletos
- c) () Anuncio em emissoras de rádio e serviços de alto-falantes
- d) (X) Internet
- e) (X) indicação de funcionários ou conhecidos
- f) () outros _____

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

8. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) () Escassez na clareza da função desejada
- b) () Mídias adequadas para a circulação.
- c) (X) Falta de mão de obra qualificada para a função desejada
- d) () Não tem regras definidas para o recrutamento da contratação
- e) () As contratações são feitas apenas por indicações
- f) Outros: _____

9. Em um processo de seleção qual o tempo estimado em médio que se utiliza para preencher a vaga requisitada?

- a) (X) 7 dias
- b) () Mais de 7 dias a 15 dias
- c) () Mais de 15 dias a 30 dias
- d) () Mais de 30 dias á 45 dias
- e) () Mais de 45 dias

10. Dentre as técnicas existentes (quais sua empresa utiliza para auxiliar no processo de seleção?

- a) () Entrevista de seleção
- b) (X) Provas de conhecimentos ou de capacidades
- c) () Teste psicológico
- d) () Teste de personalidade
- e) () Técnicas de simulação

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

11. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) (X) Dificuldade em encontrar currículos com os requisitos exigidos a vaga.
- b) () Falta de preparação para a entrevista
- c) () Dificuldades ao identificar candidatos qualificados que saiba reagir adequadamente em grupo.
- d) () Não possuem Pré requisitos para a seleção de pessoas.
- e) () Outros. _____

Entrevista

**Na sua Empresa possui um departamento específico para o recurso humano?
Se sim como funciona sua distribuição?**

Gestor: “Não temos divisão de departamentos. As contratações são feitas pelos próprios donos.”

Sua empresa possui uma preocupação antecipada ao recrutamento de vagas?

Gestor: “ Sim, porque precisamos de pessoas que irão saber fazer as funções para substituir um funcionário que esteja saindo. ”

Na sua opinião, sua empresa já sentiu necessidade de aplicar o processo de recrutamento?

Gestor: “Sim, aplicamos o processo sempre que somos comunicados por algum funcionário sobre sua saída ou quando sabemos que irá ocorrer a demissão. ”

Qual a base para o processo de contratação de colaboradores pela sua empresa para suprir a vaga de emprego?

Gestor: “Nossa contratação é feita com pessoa que recebemos indicação de conhecidos que já sabe como funcionamos e também por meio das divulgações de internet que fazemos. ”

Dentre as dificuldades apresentados durante um processo de recrutamento o que sua empresa considera como maior barreira?

Gestor: “Para nós que não selecionamos pessoas sem indicação o problema acontece quando recebemos alguém dizendo que ela possui capacidade e é alguma coisa, mas na pratica não condiz. ”

Referente ao tempo de execução para a escolha do candidato selecionado, como sua empresa classifica sua importância?

Gestor: “Demoramos em torno de 7 dias, porque precisamos escolher rápido o funcionário para não sermos prejudicado quanto ao funcionamento. ”

Dentre as técnicas de seleção disponível sua empresa opta pela (s) selecionada (s) devido a qual fator (es)?

Gestor: ‘Apenas a aplicação de teste, porque o que buscamos são pessoas que saibam fazer o que a vaga exige. ’

Para selecionar um colaborador o que a sua empresa considera mais desafiador?

Gestor: “Nossa dificuldade se dá em encontrar pessoas que tenha currículos com a experiência que precisamos. Ter cursos não é algo atrativo para nós e sim experiência no ramo. ”

Questionário

1. Qual o ramo de atuação de sua empresa?

- a) ☐ Comercio
- b) ☐ Serviços
- c) ☒ Industria

2. A quanto tempo sua empresa está inserida no mercado de trabalho?

- a) ☐ Menos de 6 meses
- b) ☐ De 6 meses a 1 Ano
- c) ☐ De 1 ano a 5 anos
- d) ☐ De 5 Anos a 10 anos
- e) ☒ Mais de 10 anos

3. Quantos colaboradores possui na sua empresa?

- a) ☒ Até 5 colaboradores
- b) ☐ de 5 a 10 colaboradores
- c) ☐ De 10 a 15 colaboradores
- d) ☐ De 15 a 20 colaboradores
- e) ☐ Mais de 20 colaboradores

4. Empresas consideradas prevenidas elaboram um planejamento estratégico de pessoas, onde se contratam pessoas para treiná-las de maneira antecipada. Já as empresas que não se preocupam com um planejamento só se preocupam em recrutar pessoas quando se surge uma vaga disponível na empresa. Sua empresa exerce esse planejamento previamente?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☒ Nunca

5. Sua empresa costuma adotar algum processo de recrutamento?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☒ Nunca

6. Quando surge uma vaga de emprego em sua empresa, qual forma de divulgação é utilizada?

- a) ☐ Recrutamento interno- O recrutamento interno ocorre entre os colaboradores que compõe a própria empresa. Esta forma de recrutamento está fundamentada sobre a movimentação do quadro de vagas que compõe a empresa, mais conhecida como forma de promoção.
- b) ☒ Recrutamento externo- O recrutamento externo aborda colaboradores disponíveis ou não presente no mercado de trabalho, oposto ao recrutamento interno. O recrutamento externo utiliza várias e diferentes técnicas para influenciar e atrair candidatos

c) () Recrutamento misto- O recrutamento misto ocorre quando a empresa utiliza tanto o recrutamento interno quanto o externo para a divulgação das vagas existentes a disposição

7. Em caso de recrutamento externo ou misto, quais são as fontes utilizadas pela sua empresa?

- a) (X) Cadastro de currículo
- b) () Cartazes e panfletos
- c) () Anuncio em emissoras de rádio e serviços de alto-falantes
- d) () Internet
- e) () indicação de funcionários ou conhecidos
- f) () outros _____

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

8. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) () Escassez na clareza da função desejada
- b) () Mídias adequadas para a circulação.
- c) (X) Falta de mão de obra qualificada para a função desejada
- d) () Não tem regras definidas para o recrutamento da contratação
- e) () As contratações são feitas apenas por indicações
- f) Outros: _____

9. Em um processo de seleção qual o tempo estimado em médio que se utiliza para preencher a vaga requisitada?

- a) () 7 dias
- b) () Mais de 7 dias a 15 dias
- c) (X) Mais de 15 dias a 30 dias
- d) () Mais de 30 dias á 45 dias
- e) () Mais de 45 dias

10. Dentre as técnicas existentes (quais sua empresa utiliza para auxiliar no processo de seleção?

- a) () Entrevista de seleção
- b) (X) Provas de conhecimentos ou de capacidades
- c) () Teste psicológico
- d) () Teste de personalidade
- e) () Técnicas de simulação

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

11. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) () Dificuldade em encontrar currículos com os requisitos exigidos a vaga.
- b) () Falta de preparação para a entrevista
- c) (X) Dificuldades ao identificar candidatos qualificados que saiba reagir adequadamente em grupo.
- d) () Não possuem Pré requisitos para a seleção de pessoas.
- e) () Outros. _____

Entrevista

**Na sua Empresa possui um departamento específico para o recurso humano?
Se sim como funciona sua distribuição?**

Gestor: “Não temos uma distribuição definida, geralmente quem faz essas atividades sou eu. ”

Sua empresa possui uma preocupação antecipada ao recrutamento de vagas?

Gestor: “ Não, apenas após a saída do funcionário que procuramos nos preocupar em procurar um novo funcionário. ”

Na sua opinião, sua empresa já sentiu necessidade de aplicar o processo de recrutamento?

Gestor: “Sim, estamos a onze anos no mercado, mas nossas contratações são feitas apenas com pessoas que nunca trabalhou com a gente mas que teve o interesse de nos procurar. ”

Qual a base para o processo de contratação de colaboradores pela sua empresa para suprir a vaga de emprego?

Gestor: “A base da contratação é por meio de cadastros de currículos de pessoas que nos procuram. Não temos uma divulgação. ”

Dentre as dificuldades apresentados durante um processo de recrutamento o que sua empresa considera como maior barreira?

Gestor: “Sem dúvida a nossa maior dificuldade é encontrar pessoas qualificadas. ”

Referente ao tempo de execução para a escolha do candidato selecionado, como sua empresa classifica sua importância?

Gestor: “Por volta de um pouco mais de quinze dias conseguimos escolher alguém para a vaga. ”

Dentre as técnicas de seleção disponível sua empresa opta pela (s) selecionada (s) devido a qual fator (es)?

Gestor: ‘Após analisar os dados dos currículos, aplicamos uma prova para confirmar os seus conhecimentos e verificar se tem capacidade para a função. ’

Para selecionar um colaborador o que a sua empresa considera mais desafiador?

Gestor: “O maior desafio é encontrar pessoas que se encaixem no ambiente da empresa e tenha capacidade para a vaga. ”

Questionário

1. Qual o ramo de atuação de sua empresa?

- a) ☐ Comercio
- b) ☐ Serviços
- c) ☒ Industria

2. A quanto tempo sua empresa está inserida no mercado de trabalho?

- a) ☐ Menos de 6 meses
- b) ☐ De 6 meses a 1 Ano
- c) ☐ De 1 ano a 5 anos
- d) ☒ De 5 Anos a 10 anos
- e) ☐ Mais de 10 anos

3. Quantos colaboradores possui na sua empresa?

- a) ☐ Até 5 colaboradores
- b) ☒ de 5 a 10 colaboradores
- c) ☐ De 10 a 15 colaboradores
- d) ☐ De 15 a 20 colaboradores
- e) ☐ Mais de 20 colaboradores

4. Empresas consideradas prevenidas elaboram um planejamento estratégico de pessoas, onde se contratam pessoas para treiná-las de maneira antecipada. Já as empresas que não se preocupam com um planejamento só se preocupam em recrutar pessoas quando se surge uma vaga disponível na empresa. Sua empresa exerce esse planejamento previamente?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☒ Raramente
- e) ☐ Nunca

5. Sua empresa costuma adotar algum processo de recrutamento?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☒ Nunca

6. Quando surge uma vaga de emprego em sua empresa, qual forma de divulgação é utilizada?

- a) ☐ Recrutamento interno- O recrutamento interno ocorre entre os colaboradores que compõe a própria empresa. Esta forma de recrutamento está fundamentada sobre a movimentação do quadro de vagas que compõe a empresa, mais conhecida como forma de promoção.
- b) ☐ Recrutamento externo- O recrutamento externo aborda colaboradores disponíveis ou não presente no mercado de trabalho, oposto ao recrutamento interno. O recrutamento externo utiliza várias e diferentes técnicas para influenciar e atrair candidatos

c) (X) Recrutamento misto- O recrutamento misto ocorre quando a empresa utiliza tanto o recrutamento interno quanto o externo para a divulgação das vagas existentes a disposição

7. Em caso de recrutamento externo ou misto, quais são as fontes utilizadas pela sua empresa?

- a) (X) Cadastro de currículo
- b) () Cartazes e panfletos
- c) () Anuncio em emissoras de rádio e serviços de alto-falantes
- d) () Internet
- e) (X) indicação de funcionários ou conhecidos
- f) () outros _____

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

8. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) () Escassez na clareza da função desejada
- b) () Mídias adequadas para a circulação.
- c) (X) Falta de mão de obra qualificada para a função desejada
- d) () Não tem regras definidas para o recrutamento da contratação
- e) () As contratações são feitas apenas por indicações
- f) Outros: _____

9. Em um processo de seleção qual o tempo estimado em médio que se utiliza para preencher a vaga requisitada?

- a) () 7 dias
- b) () Mais de 7 dias a 15 dias
- c) (X) Mais de 15 dias a 30 dias
- d) () Mais de 30 dias á 45 dias
- e) () Mais de 45 dias

10. Dentre as técnicas existentes (quais sua empresa utiliza para auxiliar no processo de seleção?

- a) () Entrevista de seleção
- b) (X) Provas de conhecimentos ou de capacidades
- c) () Teste psicológico
- d) () Teste de personalidade
- e) () Técnicas de simulação

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

11. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) () Dificuldade em encontrar currículos com os requisitos exigidos a vaga.
- b) () Falta de preparação para a entrevista
- c) () Dificuldades ao identificar candidatos qualificados que saiba reagir adequadamente em grupo.
- d) (X) Não possuem Pré requisitos para a seleção de pessoas.
- e) () Outros. _____

Entrevista

**Na sua Empresa possui um departamento específico para o recurso humano?
Se sim como funciona sua distribuição?**

Gestor: “Não dividimos a empresa em departamentos, temos uma divisão de administrativos e operários, então todas as decisões são escolhidas pelo gerente junto ao dono. ”

Sua empresa possui uma preocupação antecipada ao recrutamento de vagas?

Gestor: “ Raramente pensamos antecipadamente porque quase não temos demissões na empresa. ”

Na sua opinião, sua empresa já sentiu necessidade de aplicar o processo de recrutamento?

Gestor: “Nunca aplicamos um processo de recrutamento, sempre que precisamos de algum funcionário os que estão na empresa indicam. ”

Qual a base para o processo de contratação de colaboradores pela sua empresa para suprir a vaga de emprego?

Gestor: “Nossas contratações são feitas através de currículos cadastrados e indicações dos próprios funcionários. ”

Dentre as dificuldades apresentados durante um processo de recrutamento o que sua empresa considera como maior barreira?

Gestor: “Temos dificuldade para encontrar pessoas que saibam mexer com o nosso produto principal, no município não existe pessoas que tenham essa experiência. ”

Referente ao tempo de execução para a escolha do candidato selecionado, como sua empresa classifica sua importância?

Gestor: “Demoramos de quinze até trinta dias para finalizar a contratação. ”

Dentre as técnicas de seleção disponível sua empresa opta pela (s) selecionada (s) devido a qual fator (es)?

Gestor: “Com base nos currículos aplicamos um teste prático de capacidade. ”

Para selecionar um colaborador o que a sua empresa considera mais desafiador?

Gestor: “O que vemos como problema para a contratação é a experiência. Dificilmente encontramos pessoas que saibam mexer com a nossa matéria prima e isso sem dúvida é de extrema importância para a contratação. ”

Questionário

1. Qual o ramo de atuação de sua empresa?

- a) ☐ Comercio
- b) ☐ Serviços
- c) ☒ Industria

2. A quanto tempo sua empresa está inserida no mercado de trabalho?

- a) ☐ Menos de 6 meses
- b) ☐ De 6 meses a 1 Ano
- c) ☐ De 1 ano a 5 anos
- d) ☐ De 5 Anos a 10 anos
- e) ☒ Mais de 10 anos

3. Quantos colaboradores possui na sua empresa?

- a) ☐ Até 5 colaboradores
- b) ☐ de 5 a 10 colaboradores
- c) ☒ De 10 a 15 colaboradores
- d) ☐ De 15 a 20 colaboradores
- e) ☐ Mais de 20 colaboradores

4. Empresas consideradas prevenidas elaboram um planejamento estratégico de pessoas, onde se contratam pessoas para treiná-las de maneira antecipada. Já as empresas que não se preocupam com um planejamento só se preocupam em recrutar pessoas quando se surge uma vaga disponível na empresa. Sua empresa exerce esse planejamento previamente?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☒ Nunca

5. Sua empresa costuma adotar algum processo de recrutamento?

- a) ☒ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☐ Nunca

6. Quando surge uma vaga de emprego em sua empresa, qual forma de divulgação é utilizada?

- a) ☐ Recrutamento interno- O recrutamento interno ocorre entre os colaboradores que compõe a própria empresa. Esta forma de recrutamento está fundamentada sobre a movimentação do quadro de vagas que compõe a empresa, mais conhecida como forma de promoção.
- b) ☐ Recrutamento externo- O recrutamento externo aborda colaboradores disponíveis ou não presente no mercado de trabalho, oposto ao recrutamento interno. O recrutamento externo utiliza várias e diferentes técnicas para influenciar e atrair candidatos

c) ☒ Recrutamento misto- O recrutamento misto ocorre quando a empresa utiliza tanto o recrutamento interno quanto o externo para a divulgação das vagas existentes a disposição

7. Em caso de recrutamento externo ou misto, quais são as fontes utilizadas pela sua empresa?

- a) ☒ Cadastro de currículo
- b) ☐ Cartazes e panfletos
- c) ☐ Anuncio em emissoras de rádio e serviços de alto-falantes
- d) ☐ Internet
- e) ☐ indicação de funcionários ou conhecidos
- f) ☒ outros: conhecidos na ruas ou entre comércios

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

8. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) ☐ Escassez na clareza da função desejada
- b) ☐ Mídias adequadas para a circulação.
- c) ☒ Falta de mão de obra qualificada para a função desejada
- d) ☐ Não tem regras definidas para o recrutamento da contratação
- e) ☐ As contratações são feitas apenas por indicações
- f) Outros: _____

9. Em um processo de seleção qual o tempo estimado em médio que se utiliza para preencher a vaga requisitada?

- a) ☒ 7 dias
- b) ☐ Mais de 7 dias a 15 dias
- c) ☐ Mais de 15 dias a 30 dias
- d) ☐ Mais de 30 dias á 45 dias
- e) ☐ Mais de 45 dias

10. Dentre as técnicas existentes (quais sua empresa utiliza para auxiliar no processo de seleção?

- a) ☒ Entrevista de seleção
- b) ☐ Provas de conhecimentos ou de capacidades
- c) ☐ Teste psicológico
- d) ☐ Teste de personalidade
- e) ☐ Técnicas de simulação

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

11. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) ☐ Dificuldade em encontrar currículos com os requisitos exigidos a vaga.
- b) ☐ Falta de preparação para a entrevista
- c) ☒ Dificuldades ao identificar candidatos qualificados que saiba reagir adequadamente em grupo.
- d) ☐ Não possuem Pré requisitos para a seleção de pessoas.
- e) ☒ Outros. Encontrar currículo com a experiência e personalidade desejada.

Entrevista

**Na sua Empresa possui um departamento específico para o recurso humano?
Se sim como funciona sua distribuição?**

Gestor: “Não tem um departamento específico. Mas sou responsável pelas contratações. ”

Sua empresa possui uma preocupação antecipada ao recrutamento de vagas?

Gestor: “ Não temos antecipação para a contratação, fazemos apenas quando precisamos muito. ”

Na sua opinião, sua empresa já sentiu necessidade de aplicar o processo de recrutamento?

Gestor: “Sim, sempre aplicamos o processo de recrutamento, seja quando um funcionário pede para sair ou quando irei demitir ou até mesmo quando a empresa estiver com uma produção grande para a quantidade de funcionários ”

Qual a base para o processo de contratação de colaboradores pela sua empresa para suprir a vaga de emprego?

Gestor: “A seleção é através de currículos cadastrados e também de pessoas que conheço na rua ou em outros comercio. ”

Dentre as dificuldades apresentados durante um processo de recrutamento o que sua empresa considera como maior barreira?

Gestor: “Encontrar pessoas com qualificação.”

Referente ao tempo de execução para a escolha do candidato selecionado, como sua empresa classifica sua importância?

Gestor: “O processo tem até sete dias. ”

Dentre as técnicas de seleção disponível sua empresa opta pela (s) selecionada (s) devido a qual fator (es)?

Gestor: “Realizamos entrevista com o candidato. Durante a entrevista realizamos uma análise completa de perfil, conhecimentos, capacidade e características de personalidade. ”

Para selecionar um colaborador o que a sua empresa considera mais desafiador?

Gestor: “Na nossa empresa o que consideramos como maior obstáculo na contratação é encontrar um colaborador com um combo, composto de currículo qualificado, experiência e perfil adequado para o cargo.”

Questionário

1. Qual o ramo de atuação de sua empresa?

- a) ☐ Comercio
- b) ☒ Serviços
- c) ☐ Industria

2. A quanto tempo sua empresa está inserida no mercado de trabalho?

- a) ☐ Menos de 6 meses
- b) ☐ De 6 meses a 1 Ano
- c) ☒ De 1 ano a 5 anos
- d) ☐ De 5 Anos a 10 anos
- e) ☐ Mais de 10 anos

3. Quantos colaboradores possui na sua empresa?

- a) ☒ Até 5 colaboradores
- b) ☐ de 5 a 10 colaboradores
- c) ☐ De 10 a 15 colaboradores
- d) ☐ De 15 a 20 colaboradores
- e) ☐ Mais de 20 colaboradores

4. Empresas consideradas prevenidas elaboram um planejamento estratégico de pessoas, onde se contratam pessoas para treiná-las de maneira antecipada. Já as empresas que não se preocupam com um planejamento só se preocupam em recrutar pessoas quando se surge uma vaga disponível na empresa. Sua empresa exerce esse planejamento previamente?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☒ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☐ Nunca

5. Sua empresa costuma adotar algum processo de recrutamento?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☒ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☐ Nunca

6. Quando surge uma vaga de emprego em sua empresa, qual forma de divulgação é utilizada?

- a) ☐ Recrutamento interno- O recrutamento interno ocorre entre os colaboradores que compõe a própria empresa. Esta forma de recrutamento está fundamentada sobre a movimentação do quadro de vagas que compõe a empresa, mais conhecida como forma de promoção.
- b) ☐ Recrutamento externo- O recrutamento externo aborda colaboradores disponíveis ou não presente no mercado de trabalho, oposto ao recrutamento interno. O recrutamento externo utiliza várias e diferentes técnicas para influenciar e atrair candidatos

c) ☒ Recrutamento misto- O recrutamento misto ocorre quando a empresa utiliza tanto o recrutamento interno quanto o externo para a divulgação das vagas existentes a disposição

7. Em caso de recrutamento externo ou misto, quais são as fontes utilizadas pela sua empresa?

- a) ☒ Cadastro de currículo
- b) ☐ Cartazes e panfletos
- c) ☐ Anuncio em emissoras de rádio e serviços de alto-falantes
- d) ☐ Internet
- e) ☒ indicação de funcionários ou conhecidos
- f) ☐ outros: _____

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

8. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) ☐ Escassez na clareza da função desejada
- b) ☐ Mídias adequadas para a circulação.
- c) ☒ Falta de mão de obra qualificada para a função desejada
- d) ☐ Não tem regras definidas para o recrutamento da contratação
- e) ☐ As contratações são feitas apenas por indicações
- f) Outros: _____

9. Em um processo de seleção qual o tempo estimado em médio que se utiliza para preencher a vaga requisitada?

- a) ☐ 7 dias
- b) ☐ Mais de 7 dias a 15 dias
- c) ☒ Mais de 15 dias a 30 dias
- d) ☐ Mais de 30 dias á 45 dias
- e) ☐ Mais de 45 dias

10. Dentre as técnicas existentes (quais sua empresa utiliza para auxiliar no processo de seleção?

- a) ☒ Entrevista de seleção
- b) ☐ Provas de conhecimentos ou de capacidades
- c) ☐ Teste psicológico
- d) ☐ Teste de personalidade
- e) ☐ Técnicas de simulação

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

11. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) ☒ Dificuldade em encontrar currículos com os requisitos exigidos a vaga.
- b) ☐ Falta de preparação para a entrevista
- c) ☐ Dificuldades ao identificar candidatos qualificados que saiba reagir adequadamente em grupo.
- d) ☐ Não possuem Pré requisitos para a seleção de pessoas.
- e) ☐ Outros: _____

Entrevista

**Na sua Empresa possui um departamento específico para o recurso humano?
Se sim como funciona sua distribuição?**

Gestor: “Não temos departamento de recursos humanos, nossa empresa ainda é pequena demais, mas o dono da empresa que realiza as contratações. ”

Sua empresa possui uma preocupação antecipada ao recrutamento de vagas?

Gestor: “ Não temos o habito de planejar todos os recrutamentos, mas sempre procuramos aplicar um recrutamento antes que a empresa fique desfalcada e precise de um colaborador. ”

Na sua opinião, sua empresa já sentiu necessidade de aplicar o processo de recrutamento?

Gestor: “Sim a empresa já sentiu. ”

Qual a base para o processo de contratação de colaboradores pela sua empresa para suprir a vaga de emprego?

Gestor: “Usamos indicações de conhecidos, eles levam os currículos do indicado ou o mesmo vai até a empresa entregar o currículo. ”

Dentre as dificuldades apresentados durante um processo de recrutamento o que sua empresa considera como maior barreira?

Gestor: “Pessoas com capacidade de desempenhar as funções da empresa. ”

Referente ao tempo de execução para a escolha do candidato selecionado, como sua empresa classifica sua importância?

Gestor: “O tempo de decisão é até trinta dias, pois precisamos ter certeza de quem iremos contratar. ”

Dentre as técnicas de seleção disponível sua empresa opta pela (s) selecionada (s) devido a qual fator (es)?

Gestor: “Usamos apenas entrevista para confirma os dados do currículo e as informações que quem indicou realmente são validas. ”

Para selecionar um colaborador o que a sua empresa considera mais desafiador?

Gestor: “A maior dificuldade é encontrar currículos com as qualidades e experiência que precisamos. ”

Questionário

1. Qual o ramo de atuação de sua empresa?

- a) ☐ Comercio
- b) ☒ Serviços
- c) ☐ Industria

2. A quanto tempo sua empresa está inserida no mercado de trabalho?

- a) ☐ Menos de 6 meses
- b) ☐ De 6 meses a 1 Ano
- c) ☐ De 1 ano a 5 anos
- d) ☐ De 5 Anos a 10 anos
- e) ☒ Mais de 10 anos

3. Quantos colaboradores possui na sua empresa?

- a) ☒ Até 5 colaboradores
- b) ☐ de 5 a 10 colaboradores
- c) ☐ De 10 a 15 colaboradores
- d) ☐ De 15 a 20 colaboradores
- e) ☐ Mais de 20 colaboradores

4. Empresas consideradas prevenidas elaboram um planejamento estratégico de pessoas, onde se contratam pessoas para treiná-las de maneira antecipada. Já as empresas que não se preocupam com um planejamento só se preocupam em recrutar pessoas quando se surge uma vaga disponível na empresa. Sua empresa exerce esse planejamento previamente?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☒ Nunca

5. Sua empresa costuma adotar algum processo de recrutamento?

- a) ☒ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☐ Nunca

6. Quando surge uma vaga de emprego em sua empresa, qual forma de divulgação é utilizada?

- a) ☐ Recrutamento interno- O recrutamento interno ocorre entre os colaboradores que compõe a própria empresa. Esta forma de recrutamento está fundamentada sobre a movimentação do quadro de vagas que compõe a empresa, mais conhecida como forma de promoção.
- b) ☐ Recrutamento externo- O recrutamento externo aborda colaboradores disponíveis ou não presente no mercado de trabalho, oposto ao recrutamento interno. O recrutamento externo utiliza várias e diferentes técnicas para influenciar e atrair candidatos

c) ☒ Recrutamento misto- O recrutamento misto ocorre quando a empresa utiliza tanto o recrutamento interno quanto o externo para a divulgação das vagas existentes a disposição

7. Em caso de recrutamento externo ou misto, quais são as fontes utilizadas pela sua empresa?

- a) ☒ Cadastro de currículo
- b) ☐ Cartazes e panfletos
- c) ☐ Anuncio em emissoras de rádio e serviços de alto-falantes
- d) ☐ Internet
- e) ☒ indicação de funcionários ou conhecidos
- f) ☐ outros: _____

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

8. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) ☒ Escassez na clareza da função desejada
- b) ☐ Mídias adequadas para a circulação.
- c) ☒ Falta de mão de obra qualificada para a função desejada
- d) ☐ Não tem regras definidas para o recrutamento da contratação
- e) ☐ As contratações são feitas apenas por indicações
- f) Outros: _____

9. Em um processo de seleção qual o tempo estimado em médio que se utiliza para preencher a vaga requisitada?

- a) ☒ 7 dias
- b) ☐ Mais de 7 dias a 15 dias
- c) ☐ Mais de 15 dias a 30 dias
- d) ☐ Mais de 30 dias á 45 dias
- e) ☐ Mais de 45 dias

10. Dentre as técnicas existentes (quais sua empresa utiliza para auxiliar no processo de seleção?

- a) ☐ Entrevista de seleção
- b) ☐ Provas de conhecimentos ou de capacidades
- c) ☐ Teste psicológico
- d) ☐ Teste de personalidade
- e) ☒ Técnicas de simulação

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

11. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) ☒ Dificuldade em encontrar currículos com os requisitos exigidos a vaga.
- b) ☒ Falta de preparação para a entrevista
- c) ☒ Dificuldades ao identificar candidatos qualificados que saiba reagir adequadamente em grupo.
- d) ☐ Não possuem Pré requisitos para a seleção de pessoas.
- e) ☐ Outros: _____

Entrevista

**Na sua Empresa possui um departamento específico para o recurso humano?
Se sim como funciona sua distribuição?**

Gestor: “Não temos departamento de recursos humanos. A contratação é feita por mim ou pelo outro sócio, mas ambos precisa estar ciente da escolha.”

Sua empresa possui uma preocupação antecipada ao recrutamento de vagas?

Gestor: “ Não, somente depois que algum funcionário termina seu aviso prévio que procuramos um substituto.”

Na sua opinião, sua empresa já sentiu necessidade de aplicar o processo de recrutamento?

Gestor: “Sempre aplicamos recrutamento quando precisamos contratar.”

Qual a base para o processo de contratação de colaboradores pela sua empresa para suprir a vaga de emprego?

Gestor: “Nós contratamos através dos currículos que temos na empresa ou os que chegam por meio de indicação dos nossos próprios funcionários ou até mesmo ex funcionários.”

Dentre as dificuldades apresentados durante um processo de recrutamento o que sua empresa considera como maior barreira?

Gestor: “Temos dificuldades para passar para o mercado o perfil de funcionários que buscamos e a capacidade que desejamos.”

Referente ao tempo de execução para a escolha do candidato selecionado, como sua empresa classifica sua importância?

Gestor: “Para a contratação demoramos de 2 horas à 7 dias, não costumamos demorar.”

Dentre as técnicas de seleção disponível sua empresa opta pela (s) selecionada (s) devido a qual fator (es)?

Gestor: “Aplicamos simulações, pois o que buscamos são habilidades práticas.”

Para selecionar um colaborador o que a sua empresa considera mais desafiador?

Gestor: “A parte mais difícil em uma contratação é encontrar pessoas qualificadas no município. Geralmente encontramos pessoas com a formação necessária, mas que não sabem atender e lidar com pessoas.”

Questionário

1. Qual o ramo de atuação de sua empresa?

- a) ☐ Comercio
- b) ☒ Serviços
- c) ☐ Industria

2. A quanto tempo sua empresa está inserida no mercado de trabalho?

- a) ☐ Menos de 6 meses
- b) ☐ De 6 meses a 1 Ano
- c) ☐ De 1 ano a 5 anos
- d) ☐ De 5 Anos a 10 anos
- e) ☒ Mais de 10 anos

3. Quantos colaboradores possui na sua empresa?

- a) ☒ Até 5 colaboradores
- b) ☐ de 5 a 10 colaboradores
- c) ☐ De 10 a 15 colaboradores
- d) ☐ De 15 a 20 colaboradores
- e) ☐ Mais de 20 colaboradores

4. Empresas consideradas prevenidas elaboram um planejamento estratégico de pessoas, onde se contratam pessoas para treiná-las de maneira antecipada. Já as empresas que não se preocupam com um planejamento só se preocupam em recrutar pessoas quando se surge uma vaga disponível na empresa. Sua empresa exerce esse planejamento previamente?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☒ Nunca

5. Sua empresa costuma adotar algum processo de recrutamento?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☒ Nunca

6. Quando surge uma vaga de emprego em sua empresa, qual forma de divulgação é utilizada?

- a) ☐ Recrutamento interno- O recrutamento interno ocorre entre os colaboradores que compõe a própria empresa. Esta forma de recrutamento está fundamentada sobre a movimentação do quadro de vagas que compõe a empresa, mais conhecida como forma de promoção.
- b) ☐ Recrutamento externo- O recrutamento externo aborda colaboradores disponíveis ou não presente no mercado de trabalho, oposto ao recrutamento interno. O recrutamento externo utiliza várias e diferentes técnicas para influenciar e atrair candidatos

c) (X) Recrutamento misto- O recrutamento misto ocorre quando a empresa utiliza tanto o recrutamento interno quanto o externo para a divulgação das vagas existentes a disposição

7. Em caso de recrutamento externo ou misto, quais são as fontes utilizadas pela sua empresa?

- a) () Cadastro de currículo
- b) () Cartazes e panfletos
- c) () Anuncio em emissoras de rádio e serviços de alto-falantes
- d) () Internet
- e) (X) indicação de funcionários ou conhecidos
- f) () outros: _____

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

8. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) () Escassez na clareza da função desejada
- b) () Mídias adequadas para a circulação.
- c) (X) Falta de mão de obra qualificada para a função desejada
- d) () Não tem regras definidas para o recrutamento da contratação
- e) () As contratações são feitas apenas por indicações
- f) Outros: _____

9. Em um processo de seleção qual o tempo estimado em médio que se utiliza para preencher a vaga requisitada?

- a) (X) 7 dias
- b) () Mais de 7 dias a 15 dias
- c) () Mais de 15 dias a 30 dias
- d) () Mais de 30 dias á 45 dias
- e) () Mais de 45 dias

10. Dentre as técnicas existentes (quais sua empresa utiliza para auxiliar no processo de seleção?

- a) () Entrevista de seleção
- b) (X) Provas de conhecimentos ou de capacidades
- c) () Teste psicológico
- d) () Teste de personalidade
- e) () Técnicas de simulação

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

11. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) () Dificuldade em encontrar currículos com os requisitos exigidos a vaga.
- b) () Falta de preparação para a entrevista
- c) (X) Dificuldades ao identificar candidatos qualificados que saiba reagir adequadamente em grupo.
- d) () Não possuem Pré requisitos para a seleção de pessoas.
- e) () Outros: _____

Entrevista

**Na sua Empresa possui um departamento específico para o recurso humano?
Se sim como funciona sua distribuição?**

Gestor: “Na empresa não tem o departamento de recursos humanos. Sou responsável pela contratação.”

Sua empresa possui uma preocupação antecipada ao recrutamento de vagas?

Gestor: “Nunca nos antecipamos, os funcionários são recrutados somente depois da vaga aberta.”

Na sua opinião, sua empresa já sentiu necessidade de aplicar o processo de recrutamento?

Gestor: “Nunca precisamos, os nossos colaboradores indicam sempre que sabem que irá surgir uma vaga na empresa.”

Qual a base para o processo de contratação de colaboradores pela sua empresa para suprir a vaga de emprego?

Gestor: “A base da empresa é através de indicações, somente. Porque confiamos na indicação dos nossos funcionários”

Dentre as dificuldades apresentados durante um processo de recrutamento o que sua empresa considera como maior barreira?

Gestor: “O que consideramos como problema para contratação são funcionários com capacitados.”

Referente ao tempo de execução para a escolha do candidato selecionado, como sua empresa classifica sua importância?

Gestor: “Escolhemos rápido nossos funcionários porque a empresa não pode ficar desfalcada.”

Dentre as técnicas de seleção disponível sua empresa opta pela (s) selecionada (s) devido a qual fator (es)?

Gestor: “Através de provas de conhecimento que confirmamos a capacidade dos funcionários.”

Para selecionar um colaborador o que a sua empresa considera mais desafiador?

Gestor: “O desafio é encontrar pessoas que se adapte a empresa, mas que também tenha qualidades para agregar a empresa na vaga disponível.”

Questionário

1. Qual o ramo de atuação de sua empresa?

- a) ☐ Comercio
- b) ☒ Serviços
- c) ☐ Industria

2. A quanto tempo sua empresa está inserida no mercado de trabalho?

- a) ☐ Menos de 6 meses
- b) ☐ De 6 meses a 1 Ano
- c) ☒ De 1 ano a 5 anos
- d) ☐ De 5 Anos a 10 anos
- e) ☐ Mais de 10 anos

3. Quantos colaboradores possui na sua empresa?

- a) ☒ Até 5 colaboradores
- b) ☐ de 5 a 10 colaboradores
- c) ☐ De 10 a 15 colaboradores
- d) ☐ De 15 a 20 colaboradores
- e) ☐ Mais de 20 colaboradores

4. Empresas consideradas prevenidas elaboram um planejamento estratégico de pessoas, onde se contratam pessoas para treiná-las de maneira antecipada. Já as empresas que não se preocupam com um planejamento só se preocupam em recrutar pessoas quando se surge uma vaga disponível na empresa. Sua empresa exerce esse planejamento previamente?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☒ Nunca

5. Sua empresa costuma adotar algum processo de recrutamento?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☒ Nunca

6. Quando surge uma vaga de emprego em sua empresa, qual forma de divulgação é utilizada?

- a) ☐ Recrutamento interno- O recrutamento interno ocorre entre os colaboradores que compõe a própria empresa. Esta forma de recrutamento está fundamentada sobre a movimentação do quadro de vagas que compõe a empresa, mais conhecida como forma de promoção.
- b) ☐ Recrutamento externo- O recrutamento externo aborda colaboradores disponíveis ou não presente no mercado de trabalho, oposto ao recrutamento interno. O recrutamento externo utiliza várias e diferentes técnicas para influenciar e atrair candidatos

c) ☒ Recrutamento misto- O recrutamento misto ocorre quando a empresa utiliza tanto o recrutamento interno quanto o externo para a divulgação das vagas existentes a disposição

7. Em caso de recrutamento externo ou misto, quais são as fontes utilizadas pela sua empresa?

- a) ☐ Cadastro de currículo
- b) ☐ Cartazes e panfletos
- c) ☐ Anuncio em emissoras de rádio e serviços de alto-falantes
- d) ☐ Internet
- e) ☒ indicação de funcionários ou conhecidos
- f) ☐ outros: _____

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

8. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) ☐ Escassez na clareza da função desejada
- b) ☐ Mídias adequadas para a circulação.
- c) ☐ Falta de mão de obra qualificada para a função desejada
- d) ☐ Não tem regras definidas para o recrutamento da contratação
- e) ☒ As contratações são feitas apenas por indicações
- f) Outros: _____

9. Em um processo de seleção qual o tempo estimado em médio que se utiliza para preencher a vaga requisitada?

- a) ☐ 7 dias
- b) ☐ Mais de 7 dias a 15 dias
- c) ☐ Mais de 15 dias a 30 dias
- d) ☐ Mais de 30 dias á 45 dias
- e) ☒ Mais de 45 dias

10. Dentre as técnicas existentes (quais sua empresa utiliza para auxiliar no processo de seleção?

- a) ☐ Entrevista de seleção
- b) ☒ Provas de conhecimentos ou de capacidades
- c) ☐ Teste psicológico
- d) ☐ Teste de personalidade
- e) ☐ Técnicas de simulação

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

11. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) ☐ Dificuldade em encontrar currículos com os requisitos exigidos a vaga.
- b) ☐ Falta de preparação para a entrevista
- c) ☒ Dificuldades ao identificar candidatos qualificados que saiba reagir adequadamente em grupo.
- d) ☐ Não possuem Pré requisitos para a seleção de pessoas.
- e) ☐ Outros: _____

Entrevista

**Na sua Empresa possui um departamento específico para o recurso humano?
Se sim como funciona sua distribuição?**

Gestor: “O Gerente e o dono que são os responsáveis por contratar os funcionários.”

Sua empresa possui uma preocupação antecipada ao recrutamento de vagas?

Gestor: “Até o momento não fizemos.”

Na sua opinião, sua empresa já sentiu necessidade de aplicar o processo de recrutamento?

Gestor: “Até o momento não houve a necessidade.”

Qual a base para o processo de contratação de colaboradores pela sua empresa para suprir a vaga de emprego?

Gestor: “Usamos indicações de funcionários porque eles já conhecem o perfil de pessoas que precisamos.”

Dentre as dificuldades apresentados durante um processo de recrutamento o que sua empresa considera como maior barreira?

Gestor: “as contratações são feitas unicamente por indicação, as já ocorreu de na hora do teste o indicado não possuir nenhuma das habilidades que buscávamos.”

Referente ao tempo de execução para a escolha do candidato selecionado, como sua empresa classifica sua importância?

Gestor: “O tempo de seleção demora mais de 45 dias, pois contamos com o tempo que o funcionário demora para aprender, mas esse tempo é variável de acordo com a pessoa.”

Dentre as técnicas de seleção disponível sua empresa opta pela (s) selecionada (s) devido a qual fator (es)?

Gestor: “Usamos provas de conhecimento para ter certeza se a pessoa possui força e inteligência para realizar as funções desejadas.”

Para selecionar um colaborador o que a sua empresa considera mais desafiador?

Gestor: “Encontrar alguém que saiba realizar as funções.”

Questionário

1. Qual o ramo de atuação de sua empresa?

- a) ☐ Comercio
- b) ☒ Serviços
- c) ☐ Industria

2. A quanto tempo sua empresa está inserida no mercado de trabalho?

- a) ☐ Menos de 6 meses
- b) ☐ De 6 meses a 1 Ano
- c) ☐ De 1 ano a 5 anos
- d) ☐ De 5 Anos a 10 anos
- e) ☒ Mais de 10 anos

3. Quantos colaboradores possui na sua empresa?

- a) ☐ Até 5 colaboradores
- b) ☒ de 5 a 10 colaboradores
- c) ☐ De 10 a 15 colaboradores
- d) ☐ De 15 a 20 colaboradores
- e) ☐ Mais de 20 colaboradores

4. Empresas consideradas prevenidas elaboram um planejamento estratégico de pessoas, onde se contratam pessoas para treiná-las de maneira antecipada. Já as empresas que não se preocupam com um planejamento só se preocupam em recrutar pessoas quando se surge uma vaga disponível na empresa. Sua empresa exerce esse planejamento previamente?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☒ Raramente
- e) ☐ Nunca

5. Sua empresa costuma adotar algum processo de recrutamento?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☒ Raramente
- e) ☐ Nunca

6. Quando surge uma vaga de emprego em sua empresa, qual forma de divulgação é utilizada?

- a) ☐ Recrutamento interno- O recrutamento interno ocorre entre os colaboradores que compõe a própria empresa. Esta forma de recrutamento está fundamentada sobre a movimentação do quadro de vagas que compõe a empresa, mais conhecida como forma de promoção.
- b) ☐ Recrutamento externo- O recrutamento externo aborda colaboradores disponíveis ou não presente no mercado de trabalho, oposto ao recrutamento interno. O recrutamento externo utiliza várias e diferentes técnicas para influenciar e atrair candidatos

c) ☒ Recrutamento misto- O recrutamento misto ocorre quando a empresa utiliza tanto o recrutamento interno quanto o externo para a divulgação das vagas existentes a disposição

7. Em caso de recrutamento externo ou misto, quais são as fontes utilizadas pela sua empresa?

- a) ☒ Cadastro de currículo
- b) ☐ Cartazes e panfletos
- c) ☐ Anuncio em emissoras de rádio e serviços de alto-falantes
- d) ☐ Internet
- e) ☒ indicação de funcionários ou conhecidos
- f) ☐ outros: _____

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

8. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) ☐ Escassez na clareza da função desejada
- b) ☐ Mídias adequadas para a circulação.
- c) ☐ Falta de mão de obra qualificada para a função desejada
- d) ☐ Não tem regras definidas para o recrutamento da contratação
- e) ☒ As contratações são feitas apenas por indicações
- f) Outros: _____

9. Em um processo de seleção qual o tempo estimado em médio que se utiliza para preencher a vaga requisitada?

- a) ☒ 7 dias
- b) ☐ Mais de 7 dias a 15 dias
- c) ☐ Mais de 15 dias a 30 dias
- d) ☐ Mais de 30 dias á 45 dias
- e) ☐ Mais de 45 dias

10. Dentre as técnicas existentes (quais sua empresa utiliza para auxiliar no processo de seleção?

- a) ☒ Entrevista de seleção
- b) ☐ Provas de conhecimentos ou de capacidades
- c) ☐ Teste psicológico
- d) ☐ Teste de personalidade
- e) ☐ Técnicas de simulação

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

11. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) ☐ Dificuldade em encontrar currículos com os requisitos exigidos a vaga.
- b) ☐ Falta de preparação para a entrevista
- c) ☐ Dificuldades ao identificar candidatos qualificados que saiba reagir adequadamente em grupo.
- d) ☐ Não possuem Pré requisitos para a seleção de pessoas.
- e) ☒ Outros: Encontrar pessoas qualificadas que sejam confiáveis.

Entrevista

**Na sua Empresa possui um departamento específico para o recurso humano?
Se sim como funciona sua distribuição?**

Gestor: “Não temos um cargo específico para isso, quem realiza esta função é apenas o dono.”

Sua empresa possui uma preocupação antecipada ao recrutamento de vagas?

Gestor: “ Não adotamos com frequência a antecipação do recrutamento. ”

Na sua opinião, sua empresa já sentiu necessidade de aplicar o processo de recrutamento?

Gestor: “Sim. Quando fazemos o processo de recrutamento recebemos indicações e currículos, mas também realizamos alterações nas funções de funcionários, como uma promoção de cargo. ”

Qual a base para o processo de contratação de colaboradores pela sua empresa para suprir a vaga de emprego?

Gestor: “Usamos indicação, geralmente através de indicações de funcionários confiáveis. ”

Dentre as dificuldades apresentados durante um processo de recrutamento o que sua empresa considera como maior barreira?

Gestor: “Falta de mão de obra qualificada é um problema, mas devo admitir que noventa por cento das contratações são feitas por indicações. ”

Referente ao tempo de execução para a escolha do candidato selecionado, como sua empresa classifica sua importância?

Gestor: “A seleção é feita em até 7 dias. Geralmente quando se tem a entrevista é apenas para negociar horários e valores. ”

Dentre as técnicas de seleção disponível sua empresa opta pela (s) selecionada (s) devido a qual fator (es)?

Gestor: Nossa seleção é feita para suprir uma emergência. Mas geralmente precisa ser rápido e por isso devemos confiar no julgamento dos colaboradores. O que nem sempre acaba dando certo. ”

Para selecionar um colaborador o que a sua empresa considera mais desafiador?

Gestor: “Encontrar pessoas em que confio e tenham capacidade é o que considero mais difícil. Se caso estou inclinado a selecionar a pessoa e ela não possui

experiência na área ou não tem preparação, realizo a contratação porque preciso preencher a vaga, mas demora para ver a adaptação necessária. ”

Questionário

1. Qual o ramo de atuação de sua empresa?

- a) ☐ Comercio
- b) ☒ Serviços
- c) ☐ Industria

2. A quanto tempo sua empresa está inserida no mercado de trabalho?

- a) ☐ Menos de 6 meses
- b) ☐ De 6 meses a 1 Ano
- c) ☐ De 1 ano a 5 anos
- d) ☐ De 5 Anos a 10 anos
- e) ☒ Mais de 10 anos

3. Quantos colaboradores possui na sua empresa?

- a) ☒ Até 5 colaboradores
- b) ☐ de 5 a 10 colaboradores
- c) ☐ De 10 a 15 colaboradores
- d) ☐ De 15 a 20 colaboradores
- e) ☐ Mais de 20 colaboradores

4. Empresas consideradas prevenidas elaboram um planejamento estratégico de pessoas, onde se contratam pessoas para treiná-las de maneira antecipada. Já as empresas que não se preocupam com um planejamento só se preocupam em recrutar pessoas quando se surge uma vaga disponível na empresa. Sua empresa exerce esse planejamento previamente?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☒ Nunca

5. Sua empresa costuma adotar algum processo de recrutamento?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☒ Nunca

6. Quando surge uma vaga de emprego em sua empresa, qual forma de divulgação é utilizada?

- a) ☒ Recrutamento interno- O recrutamento interno ocorre entre os colaboradores que compõe a própria empresa. Esta forma de recrutamento está fundamentada sobre a movimentação do quadro de vagas que compõe a empresa, mais conhecida como forma de promoção.
- b) ☐ Recrutamento externo- O recrutamento externo aborda colaboradores disponíveis ou não presente no mercado de trabalho, oposto ao recrutamento interno. O recrutamento externo utiliza várias e diferentes técnicas para influenciar e atrair candidatos

c) () Recrutamento misto- O recrutamento misto ocorre quando a empresa utiliza tanto o recrutamento interno quanto o externo para a divulgação das vagas existentes a disposição

7. Em caso de recrutamento externo ou misto, quais são as fontes utilizadas pela sua empresa?

- a) () Cadastro de currículo
- b) () Cartazes e panfletos
- c) () Anuncio em emissoras de rádio e serviços de alto-falantes
- d) () Internet
- e) () indicação de funcionários ou conhecidos
- f) () outros: _____

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

8. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) () Escassez na clareza da função desejada
- b) () Mídias adequadas para a circulação.
- c) () Falta de mão de obra qualificada para a função desejada
- d) () Não tem regras definidas para o recrutamento da contratação
- e) () As contratações são feitas apenas por indicações
- f) (X) Outros: Pessoas com compromisso

9. Em um processo de seleção qual o tempo estimado em médio que se utiliza para preencher a vaga requisitada?

- a) () 7 dias
- b) () Mais de 7 dias a 15 dias
- c) () Mais de 15 dias a 30 dias
- d) () Mais de 30 dias á 45 dias
- e) (X) Mais de 45 dias

10. Dentre as técnicas existentes (quais sua empresa utiliza para auxiliar no processo de seleção?

- a) (X) Entrevista de seleção
- b) () Provas de conhecimentos ou de capacidades
- c) () Teste psicológico
- d) () Teste de personalidade
- e) (X) Técnicas de simulação

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

11. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) () Dificuldade em encontrar currículos com os requisitos exigidos a vaga.
- b) () Falta de preparação para a entrevista
- c) (X) Dificuldades ao identificar candidatos qualificados que saiba reagir adequadamente em grupo.
- d) () Não possuem Pré requisitos para a seleção de pessoas.
- e) () Outros: _____

Entrevista

**Na sua Empresa possui um departamento específico para o recurso humano?
Se sim como funciona sua distribuição?**

Gestor: “A função de contratar fica a cargo da gerência. ”

Sua empresa possui uma preocupação antecipada ao recrutamento de vagas?

Gestor: “ Não, somente quando precisamos. ”

Na sua opinião, sua empresa já sentiu necessidade de aplicar o processo de recrutamento?

Gestor: “Sim, mas apenas com os nossos funcionários. ”

Qual a base para o processo de contratação de colaboradores pela sua empresa para suprir a vaga de emprego?

Gestor: “Nossa contratação é apenas com os próprios funcionários. ”

Dentre as dificuldades apresentados durante um processo de recrutamento o que sua empresa considera como maior barreira?

Gestor: “Encontrar pessoas que queiram de fato trabalhar, tenham compromisso com o cargo, com as responsabilidades e horários é o que consideramos de maior dificuldade para contratação. ”

Referente ao tempo de execução para a escolha do candidato selecionado, como sua empresa classifica sua importância?

Gestor: “O tempo de seleção pode passar de quarenta e cinco dias. ”

Dentre as técnicas de seleção disponível sua empresa opta pela (s) selecionada (s) devido a qual fator (es)?

Gestor: “Aplicamos entrevista para confirmar se o funcionário em questão é capaz de assumir a promoção e aplicamos uma forma de teste como uma simulação. ”

Para selecionar um colaborador o que a sua empresa considera mais desafiador?

Gestor: “Encontrar pessoas responsáveis que já saibam realizar a função sem precisar de treinamento. ”

Questionário

1. Qual o ramo de atuação de sua empresa?

- a) ☐ Comercio
- b) ☒ Serviços
- c) ☐ Industria

2. A quanto tempo sua empresa está inserida no mercado de trabalho?

- a) ☐ Menos de 6 meses
- b) ☐ De 6 meses a 1 Ano
- c) ☒ De 1 ano a 5 anos
- d) ☐ De 5 Anos a 10 anos
- e) ☐ Mais de 10 anos

3. Quantos colaboradores possui na sua empresa?

- a) ☒ Até 5 colaboradores
- b) ☐ de 5 a 10 colaboradores
- c) ☐ De 10 a 15 colaboradores
- d) ☐ De 15 a 20 colaboradores
- e) ☐ Mais de 20 colaboradores

4. Empresas consideradas prevenidas elaboram um planejamento estratégico de pessoas, onde se contratam pessoas para treiná-las de maneira antecipada. Já as empresas que não se preocupam com um planejamento só se preocupam em recrutar pessoas quando se surge uma vaga disponível na empresa. Sua empresa exerce esse planejamento previamente?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☒ Nunca

5. Sua empresa costuma adotar algum processo de recrutamento?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☒ Nunca

6. Quando surge uma vaga de emprego em sua empresa, qual forma de divulgação é utilizada?

- a) ☐ Recrutamento interno- O recrutamento interno ocorre entre os colaboradores que compõe a própria empresa. Esta forma de recrutamento está fundamentada sobre a movimentação do quadro de vagas que compõe a empresa, mais conhecida como forma de promoção.
- b) ☐ Recrutamento externo- O recrutamento externo aborda colaboradores disponíveis ou não presente no mercado de trabalho, oposto ao recrutamento interno. O recrutamento externo utiliza várias e diferentes técnicas para influenciar e atrair candidatos

c) ☒ Recrutamento misto- O recrutamento misto ocorre quando a empresa utiliza tanto o recrutamento interno quanto o externo para a divulgação das vagas existentes a disposição

7. Em caso de recrutamento externo ou misto, quais são as fontes utilizadas pela sua empresa?

- a) ☒ Cadastro de currículo
- b) ☐ Cartazes e panfletos
- c) ☐ Anuncio em emissoras de rádio e serviços de alto-falantes
- d) ☐ Internet
- e) ☐ indicação de funcionários ou conhecidos
- f) ☐ outros: _____

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

8. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) ☐ Escassez na clareza da função desejada
- b) ☐ Mídias adequadas para a circulação.
- c) ☒ Falta de mão de obra qualificada para a função desejada
- d) ☐ Não tem regras definidas para o recrutamento da contratação
- e) ☐ As contratações são feitas apenas por indicações
- f) Outros: _____

9. Em um processo de seleção qual o tempo estimado em médio que se utiliza para preencher a vaga requisitada?

- a) ☒ 7 dias
- b) ☐ Mais de 7 dias a 15 dias
- c) ☐ Mais de 15 dias a 30 dias
- d) ☐ Mais de 30 dias á 45 dias
- e) ☐ Mais de 45 dias

10. Dentre as técnicas existentes (quais sua empresa utiliza para auxiliar no processo de seleção?

- a) ☒ Entrevista de seleção
- b) ☐ Provas de conhecimentos ou de capacidades
- c) ☐ Teste psicológico
- d) ☐ Teste de personalidade
- e) ☐ Técnicas de simulação

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

11. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) ☐ Dificuldade em encontrar currículos com os requisitos exigidos a vaga.
- b) ☐ Falta de preparação para a entrevista
- c) ☐ Dificuldades ao identificar candidatos qualificados que saiba reagir adequadamente em grupo.
- d) ☒ Não possuem Pré requisitos para a seleção de pessoas.
- e) ☐ Outros: _____

Entrevista

**Na sua Empresa possui um departamento específico para o recurso humano?
Se sim como funciona sua distribuição?**

Gestor: “Os donos que escolhem que irá suprir a vaga. ”

Sua empresa possui uma preocupação antecipada ao recrutamento de vagas?

Gestor: “ Não, somente quando surge vaga. ”

Na sua opinião, sua empresa já sentiu necessidade de aplicar o processo de recrutamento?

Gestor: “Já sentimos necessidade de pessoas para contratarmos, mas nunca aplicamos divulgação. ”

Qual a base para o processo de contratação de colaboradores pela sua empresa para suprir a vaga de emprego?

Gestor: “Usamos apenas currículos para as contratações. ”

Dentre as dificuldades apresentados durante um processo de recrutamento o que sua empresa considera como maior barreira?

Gestor: “As dificuldades encontradas na contratação não se limitam a dificuldade de encontrar mãos de obra, mas encontrar pessoas que realmente queiram trabalhar. ”

Referente ao tempo de execução para a escolha do candidato selecionado, como sua empresa classifica sua importância?

Gestor: “Quando precisamos de alguém é emergência, demoramos sete dias ou até menos. ”

Dentre as técnicas de seleção disponível sua empresa opta pela (s) selecionada (s) devido a qual fator (es)?

Gestor: “Entrevistas é a única técnica que usamos para confirma os dados dos currículos. ”

Para selecionar um colaborador o que a sua empresa considera mais desafiador?

Gestor: “Pessoas comprometidas, não buscamos alguém com experiência, se não possuir achamos melhor pois assim podemos moldar conforme a cultura da empresa, mas precisa querer trabalhar. ”

Questionário

1. Qual o ramo de atuação de sua empresa?

- a) ☐ Comercio
- b) ☒ Serviços
- c) ☐ Industria

2. A quanto tempo sua empresa está inserida no mercado de trabalho?

- a) ☐ Menos de 6 meses
- b) ☐ De 6 meses a 1 Ano
- c) ☐ De 1 ano a 5 anos
- d) ☒ De 5 Anos a 10 anos
- e) ☐ Mais de 10 anos

3. Quantos colaboradores possui na sua empresa?

- a) ☐ Até 5 colaboradores
- b) ☒ de 5 a 10 colaboradores
- c) ☐ De 10 a 15 colaboradores
- d) ☐ De 15 a 20 colaboradores
- e) ☐ Mais de 20 colaboradores

4. Empresas consideradas prevenidas elaboram um planejamento estratégico de pessoas, onde se contratam pessoas para treiná-las de maneira antecipada. Já as empresas que não se preocupam com um planejamento só se preocupam em recrutar pessoas quando se surge uma vaga disponível na empresa. Sua empresa exerce esse planejamento previamente?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☒ Nunca

5. Sua empresa costuma adotar algum processo de recrutamento?

- a) ☒ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☐ Nunca

6. Quando surge uma vaga de emprego em sua empresa, qual forma de divulgação é utilizada?

- a) ☐ Recrutamento interno- O recrutamento interno ocorre entre os colaboradores que compõe a própria empresa. Esta forma de recrutamento está fundamentada sobre a movimentação do quadro de vagas que compõe a empresa, mais conhecida como forma de promoção.
- b) ☐ Recrutamento externo- O recrutamento externo aborda colaboradores disponíveis ou não presente no mercado de trabalho, oposto ao recrutamento interno. O recrutamento externo utiliza várias e diferentes técnicas para influenciar e atrair candidatos

c) ☒ Recrutamento misto- O recrutamento misto ocorre quando a empresa utiliza tanto o recrutamento interno quanto o externo para a divulgação das vagas existentes a disposição

7. Em caso de recrutamento externo ou misto, quais são as fontes utilizadas pela sua empresa?

- a) ☒ Cadastro de currículo
- b) ☐ Cartazes e panfletos
- c) ☐ Anuncio em emissoras de rádio e serviços de alto-falantes
- d) ☒ Internet
- e) ☒ indicação de funcionários ou conhecidos
- f) ☐ outros: _____

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

8. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) ☐ Escassez na clareza da função desejada
- b) ☐ Mídias adequadas para a circulação.
- c) ☒ Falta de mão de obra qualificada para a função desejada
- d) ☐ Não tem regras definidas para o recrutamento da contratação
- e) ☐ As contratações são feitas apenas por indicações
- f) Outros: _____

9. Em um processo de seleção qual o tempo estimado em médio que se utiliza para preencher a vaga requisitada?

- a) ☐ 7 dias
- b) ☐ Mais de 7 dias a 15 dias
- c) ☒ Mais de 15 dias a 30 dias
- d) ☐ Mais de 30 dias á 45 dias
- e) ☐ Mais de 45 dias

10. Dentre as técnicas existentes (quais sua empresa utiliza para auxiliar no processo de seleção?

- a) ☒ Entrevista de seleção
- b) ☐ Provas de conhecimentos ou de capacidades
- c) ☐ Teste psicológico
- d) ☐ Teste de personalidade
- e) ☐ Técnicas de simulação

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

11. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) ☐ Dificuldade em encontrar currículos com os requisitos exigidos a vaga.
- b) ☐ Falta de preparação para a entrevista
- c) ☐ Dificuldades ao identificar candidatos qualificados que saiba reagir adequadamente em grupo.
- d) ☒ Não possuem Pré requisitos para a seleção de pessoas.
- e) ☐ Outros: _____

Entrevista

**Na sua Empresa possui um departamento específico para o recurso humano?
Se sim como funciona sua distribuição?**

Gestor: “A gerencia é a única responsável por contratar. ”

Sua empresa possui uma preocupação antecipada ao recrutamento de vagas?

Gestor: “ Não. Apenas quando um funcionário sai sem avisar ou querer cumprir aviso.”

Na sua opinião, sua empresa já sentiu necessidade de aplicar o processo de recrutamento?

Gestor: “Sim, mas apenas quando surge vaga na empresa ou quando o movimento aumenta. ”

Qual a base para o processo de contratação de colaboradores pela sua empresa para suprir a vaga de emprego?

Gestor: “Usamos a internet para divulgar as vagas e também as indicações dos funcionários para obter currículos de possíveis funcionários. ”

Dentre as dificuldades apresentados durante um processo de recrutamento o que sua empresa considera como maior barreira?

Gestor: “Encontrar pessoas que tenham capacidade para a função. ”

Referente ao tempo de execução para a escolha do candidato selecionado, como sua empresa classifica sua importância?

Gestor: “mais de quinze dias. Não costumamos apressar a seleção. ”

Dentre as técnicas de seleção disponível sua empresa opta pela (s) selecionada (s) devido a qual fator (es)?

Gestor: “São por meio de entrevistas, apenas. ”

Para selecionar um colaborador o que a sua empresa considera mais desafiador?

Gestor: “Pessoas desqualificadas. Que não tenham qualidade ou falta de preparação. Pois temos preferências com quem saiba realizar a função.”

Questionário

1. Qual o ramo de atuação de sua empresa?

- a) ☒ Comercio
- b) ☐ Serviços
- c) ☐ Industria

2. A quanto tempo sua empresa está inserida no mercado de trabalho?

- a) ☐ Menos de 6 meses
- b) ☐ De 6 meses a 1 Ano
- c) ☐ De 1 ano a 5 anos
- d) ☒ De 5 Anos a 10 anos
- e) ☐ Mais de 10 anos

3. Quantos colaboradores possui na sua empresa?

- a) ☒ Até 5 colaboradores
- b) ☐ de 5 a 10 colaboradores
- c) ☐ De 10 a 15 colaboradores
- d) ☐ De 15 a 20 colaboradores
- e) ☐ Mais de 20 colaboradores

4. Empresas consideradas prevenidas elaboram um planejamento estratégico de pessoas, onde se contratam pessoas para treiná-las de maneira antecipada. Já as empresas que não se preocupam com um planejamento só se preocupam em recrutar pessoas quando se surge uma vaga disponível na empresa. Sua empresa exerce esse planejamento previamente?

- a) ☒ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☐ Nunca

5. Sua empresa costuma adotar algum processo de recrutamento?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☒ Nunca

6. Quando surge uma vaga de emprego em sua empresa, qual forma de divulgação é utilizada?

- a) ☐ Recrutamento interno- O recrutamento interno ocorre entre os colaboradores que compõe a própria empresa. Esta forma de recrutamento está fundamentada sobre a movimentação do quadro de vagas que compõe a empresa, mais conhecida como forma de promoção.
- b) ☐ Recrutamento externo- O recrutamento externo aborda colaboradores disponíveis ou não presente no mercado de trabalho, oposto ao recrutamento interno. O recrutamento externo utiliza várias e diferentes técnicas para influenciar e atrair candidatos

c) (X) Recrutamento misto- O recrutamento misto ocorre quando a empresa utiliza tanto o recrutamento interno quanto o externo para a divulgação das vagas existentes a disposição

7. Em caso de recrutamento externo ou misto, quais são as fontes utilizadas pela sua empresa?

- a) () Cadastro de currículo
- b) () Cartazes e panfletos
- c) () Anuncio em emissoras de rádio e serviços de alto-falantes
- d) () Internet
- e) (X) indicação de funcionários ou conhecidos
- f) () outros: _____

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

8. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) () Escassez na clareza da função desejada
- b) () Mídias adequadas para a circulação.
- c) (X) Falta de mão de obra qualificada para a função desejada
- d) () Não tem regras definidas para o recrutamento da contratação
- e) () As contratações são feitas apenas por indicações
- f) Outros: _____

9. Em um processo de seleção qual o tempo estimado em médio que se utiliza para preencher a vaga requisitada?

- a) () 7 dias
- b) (X) Mais de 7 dias a 15 dias
- c) () Mais de 15 dias a 30 dias
- d) () Mais de 30 dias á 45 dias
- e) () Mais de 45 dias

10. Dentre as técnicas existentes (quais sua empresa utiliza para auxiliar no processo de seleção?

- a) () Entrevista de seleção
- b) (X) Provas de conhecimentos ou de capacidades
- c) () Teste psicológico
- d) () Teste de personalidade
- e) () Técnicas de simulação

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

11. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) () Dificuldade em encontrar currículos com os requisitos exigidos a vaga.
- b) () Falta de preparação para a entrevista
- c) () Dificuldades ao identificar candidatos qualificados que saiba reagir adequadamente em grupo.
- d) (X) Não possuem Pré requisitos para a seleção de pessoas.
- e) () Outros: _____

Entrevista

**Na sua Empresa possui um departamento específico para o recurso humano?
Se sim como funciona sua distribuição?**

Gestor: “As contratações são realizadas por mim, mas apenas após a confirmação do dono. ”

Sua empresa possui uma preocupação antecipada ao recrutamento de vagas?

Gestor: “ Sim, sempre temos a preocupação de contratar um colaborador antes que a vaga seja completamente desocupada. Nos preocupamos pois precisamos treinar o funcionário antes de colocá-lo na função desejada. ”

Na sua opinião, sua empresa já sentiu necessidade de aplicar o processo de recrutamento?

Gestor: “Sim, sempre que surge uma vaga a empresa procuramos recrutar colaboradores, sendo eles do mercado de trabalho ou em caso de cargo de alta responsabilidade com os próprios funcionários. ”

Qual a base para o processo de contratação de colaboradores pela sua empresa para suprir a vaga de emprego?

Gestor: “Indicações, sejam elas de outros funcionários ou conhecidos. ”

Dentre as dificuldades apresentados durante um processo de recrutamento o que sua empresa considera como maior barreira?

Gestor: “Encontrar qualificação. ”

Referente ao tempo de execução para a escolha do candidato selecionado, como sua empresa classifica sua importância?

Gestor: “O tempo estimado de seleção é de uma semana á duas semanas, pois focamos ter certeza que o funcionário saberá, sem atrapalhar o funcionamento da empresa. ”

Dentre as técnicas de seleção disponível sua empresa opta pela (s) selecionada (s) devido a qual fator (es)?

Gestor: “Focamos na pratica, seja por meio de provas de capacidade ou em simulações, pois não temos tempo para treinar. ”

Para selecionar um colaborador o que a sua empresa considera mais desafiador?

Gestor: “A única dificuldade que temos é encontrar alguém que saiba fazer e bem feito. Que saiba atender e vender ”

Questionário

1. Qual o ramo de atuação de sua empresa?

- a) ☒ Comércio
- b) ☐ Serviços
- c) ☐ Indústria

2. A quanto tempo sua empresa está inserida no mercado de trabalho?

- a) ☒ Menos de 6 meses
- b) ☐ De 6 meses a 1 Ano
- c) ☐ De 1 ano a 5 anos
- d) ☐ De 5 Anos a 10 anos
- e) ☐ Mais de 10 anos

3. Quantos colaboradores possui na sua empresa?

- a) ☒ Até 5 colaboradores
- b) ☐ de 5 a 10 colaboradores
- c) ☐ De 10 a 15 colaboradores
- d) ☐ De 15 a 20 colaboradores
- e) ☐ Mais de 20 colaboradores

4. Empresas consideradas prevenidas elaboram um planejamento estratégico de pessoas, onde se contratam pessoas para treiná-las de maneira antecipada. Já as empresas que não se preocupam com um planejamento só se preocupam em recrutar pessoas quando se surge uma vaga disponível na empresa. Sua empresa exerce esse planejamento previamente?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☒ Nunca

5. Sua empresa costuma adotar algum processo de recrutamento?

- a) ☒ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☐ Nunca

6. Quando surge uma vaga de emprego em sua empresa, qual forma de divulgação é utilizada?

- a) ☐ Recrutamento interno- O recrutamento interno ocorre entre os colaboradores que compõe a própria empresa. Esta forma de recrutamento está fundamentada sobre a movimentação do quadro de vagas que compõe a empresa, mais conhecida como forma de promoção.
- b) ☐ Recrutamento externo- O recrutamento externo aborda colaboradores disponíveis ou não presente no mercado de trabalho, oposto ao recrutamento interno. O recrutamento externo utiliza várias e diferentes técnicas para influenciar e atrair candidatos

c) ☒ Recrutamento misto- O recrutamento misto ocorre quando a empresa utiliza tanto o recrutamento interno quanto o externo para a divulgação das vagas existentes a disposição

7. Em caso de recrutamento externo ou misto, quais são as fontes utilizadas pela sua empresa?

- a) ☒ Cadastro de currículo
- b) ☐ Cartazes e panfletos
- c) ☐ Anuncio em emissoras de rádio e serviços de alto-falantes
- d) ☐ Internet
- e) ☒ indicação de funcionários ou conhecidos
- f) ☐ outros: _____

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

8. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) ☐ Escassez na clareza da função desejada
- b) ☐ Mídias adequadas para a circulação.
- c) ☐ Falta de mão de obra qualificada para a função desejada
- d) ☐ Não tem regras definidas para o recrutamento da contratação
- e) ☒ As contratações são feitas apenas por indicações
- f) Outros: _____

9. Em um processo de seleção qual o tempo estimado em médio que se utiliza para preencher a vaga requisitada?

- a) ☐ 7 dias
- b) ☐ Mais de 7 dias a 15 dias
- c) ☒ Mais de 15 dias a 30 dias
- d) ☐ Mais de 30 dias á 45 dias
- e) ☐ Mais de 45 dias

10. Dentre as técnicas existentes (quais sua empresa utiliza para auxiliar no processo de seleção?

- a) ☒ Entrevista de seleção
- b) ☒ Provas de conhecimentos ou de capacidades
- c) ☐ Teste psicológico
- d) ☐ Teste de personalidade
- e) ☐ Técnicas de simulação

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

11. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) ☒ Dificuldade em encontrar currículos com os requisitos exigidos a vaga.
- b) ☐ Falta de preparação para a entrevista
- c) ☐ Dificuldades ao identificar candidatos qualificados que saiba reagir adequadamente em grupo.
- d) ☐ Não possuem Pré requisitos para a seleção de pessoas.
- e) ☐ Outros: _____

Entrevista

**Na sua Empresa possui um departamento específico para o recurso humano?
Se sim como funciona sua distribuição?**

Gestor: “Não temos um departamento apenas para recursos humanos, mas sou responsável por realizar as avaliações das indicações e dos currículos e finalizar a contratação.”

Sua empresa possui uma preocupação antecipada ao recrutamento de vagas?

Gestor: “Não possuímos um planejamento para antecipar o recrutamento, somente quando abre uma vaga que a empresa se preocupa em procurar futuros funcionários.”

Na sua opinião, sua empresa já sentiu necessidade de aplicar o processo de recrutamento?

Gestor: “Sim, quando temos vagas.”

Qual a base para o processo de contratação de colaboradores pela sua empresa para suprir a vaga de emprego?

Gestor: “Fazemos cadastro de currículos mas o maior foco é por indicações de funcionários.”

Dentre as dificuldades apresentados durante um processo de recrutamento o que sua empresa considera como maior barreira?

Gestor: “Mesmo com cadastro de currículos só contratamos por indicações. Para poupar o tempo de treinamento da empresa.”

Referente ao tempo de execução para a escolha do candidato selecionado, como sua empresa classifica sua importância?

Gestor: “A escolha é de quinze dias a trinta dias. Priorizamos escolher pessoas que já tenham conhecimento.”

Dentre as técnicas de seleção disponível sua empresa opta pela (s) selecionada (s) devido a qual fator (es)?

Gestor: “Chamamos o futuro funcionário para entrevista e aplicar teste para saber como ele lida com o atendimento e quais os conhecimentos que tem sobre o mercado.”

Para selecionar um colaborador o que a sua empresa considera mais desafiador?

Gestor: “O desafio maior são pessoas que tenham comprometimento. Recebemos muitos currículos mas sem interesse, que parecem procurar a empresa apenas por obrigação, possuindo má vontade na procura da empresa.”

Questionário

1. Qual o ramo de atuação de sua empresa?

- a) ☒ Comercio
- b) ☐ Serviços
- c) ☐ Industria

2. A quanto tempo sua empresa está inserida no mercado de trabalho?

- a) ☐ Menos de 6 meses
- b) ☐ De 6 meses a 1 Ano
- c) ☒ De 1 ano a 5 anos
- d) ☐ De 5 Anos a 10 anos
- e) ☐ Mais de 10 anos

3. Quantos colaboradores possui na sua empresa?

- a) ☒ Até 5 colaboradores
- b) ☐ de 5 a 10 colaboradores
- c) ☐ De 10 a 15 colaboradores
- d) ☐ De 15 a 20 colaboradores
- e) ☐ Mais de 20 colaboradores

4. Empresas consideradas prevenidas elaboram um planejamento estratégico de pessoas, onde se contratam pessoas para treiná-las de maneira antecipada. Já as empresas que não se preocupam com um planejamento só se preocupam em recrutar pessoas quando se surge uma vaga disponível na empresa. Sua empresa exerce esse planejamento previamente?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☒ Nunca

5. Sua empresa costuma adotar algum processo de recrutamento?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☒ Nunca

6. Quando surge uma vaga de emprego em sua empresa, qual forma de divulgação é utilizada?

- a) ☐ Recrutamento interno- O recrutamento interno ocorre entre os colaboradores que compõe a própria empresa. Esta forma de recrutamento está fundamentada sobre a movimentação do quadro de vagas que compõe a empresa, mais conhecida como forma de promoção.
- b) ☐ Recrutamento externo- O recrutamento externo aborda colaboradores disponíveis ou não presente no mercado de trabalho, oposto ao recrutamento interno. O recrutamento externo utiliza várias e diferentes técnicas para influenciar e atrair candidatos

c) ☒ Recrutamento misto- O recrutamento misto ocorre quando a empresa utiliza tanto o recrutamento interno quanto o externo para a divulgação das vagas existentes a disposição

7. Em caso de recrutamento externo ou misto, quais são as fontes utilizadas pela sua empresa?

- a) ☒ Cadastro de currículo
- b) ☐ Cartazes e panfletos
- c) ☐ Anuncio em emissoras de rádio e serviços de alto-falantes
- d) ☐ Internet
- e) ☒ indicação de funcionários ou conhecidos
- f) ☐ outros: _____

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

8. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) ☐ Escassez na clareza da função desejada
- b) ☐ Mídias adequadas para a circulação.
- c) ☐ Falta de mão de obra qualificada para a função desejada
- d) ☐ Não tem regras definidas para o recrutamento da contratação
- e) ☒ As contratações são feitas apenas por indicações
- f) Outros: _____

9. Em um processo de seleção qual o tempo estimado em médio que se utiliza para preencher a vaga requisitada?

- a) ☒ 7 dias
- b) ☐ Mais de 7 dias a 15 dias
- c) ☐ Mais de 15 dias a 30 dias
- d) ☐ Mais de 30 dias á 45 dias
- e) ☐ Mais de 45 dias

10. Dentre as técnicas existentes (quais sua empresa utiliza para auxiliar no processo de seleção?

- a) ☒ Entrevista de seleção
- b) ☐ Provas de conhecimentos ou de capacidades
- c) ☐ Teste psicológico
- d) ☐ Teste de personalidade
- e) ☐ Técnicas de simulação

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

11. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) ☐ Dificuldade em encontrar currículos com os requisitos exigidos a vaga.
- b) ☐ Falta de preparação para a entrevista
- c) ☐ Dificuldades ao identificar candidatos qualificados que saiba reagir adequadamente em grupo.
- d) ☒ Não possuem Pré requisitos para a seleção de pessoas.
- e) ☐ Outros: _____

Entrevista

**Na sua Empresa possui um departamento específico para o recurso humano?
Se sim como funciona sua distribuição?**

Gestor: “Eu realizo as contratações, não temos uma pessoa para fazer esta função unicamente.”

Sua empresa possui uma preocupação antecipada ao recrutamento de vagas?

Gestor: “ Não, somente depois que surge a vaga que procuramos novos funcionários.”

Na sua opinião, sua empresa já sentiu necessidade de aplicar o processo de recrutamento?

Gestor: “Sim, a empresa é nova no mercado e costumamos contratar pessoas que não tem experiência no currículo para poder arrumar futuros empregos, então sempre que um sai realizamos o recrutamento.”

Qual a base para o processo de contratação de colaboradores pela sua empresa para suprir a vaga de emprego?

Gestor: “Indicações e currículos, pois precisamos de pessoas de confiança.”

Dentre as dificuldades apresentados durante um processo de recrutamento o que sua empresa considera como maior barreira?

Gestor: “O ponto forte das contratações são indicações, por mais que pegamos currículos, o priorizamos a opinião dos funcionários que conhecem o funcionamento da empresa. Então um problema que encontramos é a indicação não bater com o que procuramos.”

Referente ao tempo de execução para a escolha do candidato selecionado, como sua empresa classifica sua importância?

Gestor: “A escolha é realizada em até uma semana.”

Dentre as técnicas de seleção disponível sua empresa opta pela (s) selecionada (s) devido a qual fator (es)?

Gestor: “Somente entrevista, para confirmamos os dados e também procuramos analisar o perfil para saber se ele se encaixara na empresa.”

Para selecionar um colaborador o que a sua empresa considera mais desafiador?

Gestor: “Não possuímos pré requisitos, porque procuramos pessoas para treinar. Optamos por pessoas que não tem experiência no mercado.”

Questionário

1. Qual o ramo de atuação de sua empresa?

- d) ☒ Comercio
- e) ☐ Serviços
- f) ☐ Industria

2. A quanto tempo sua empresa está inserida no mercado de trabalho?

- a) ☐ Menos de 6 meses
- b) ☐ De 6 meses a 1 Ano
- c) ☒ De 1 ano a 5 anos
- d) ☐ De 5 Anos a 10 anos
- e) ☐ Mais de 10 anos

3. Quantos colaboradores possui na sua empresa?

- a) ☐ Até 5 colaboradores
- b) ☒ de 5 a 10 colaboradores
- c) ☐ De 10 a 15 colaboradores
- d) ☐ De 15 a 20 colaboradores
- e) ☐ Mais de 20 colaboradores

4. Empresas consideradas prevenidas elaboram um planejamento estratégico de pessoas, onde se contratam pessoas para treiná-las de maneira antecipada. Já as empresas que não se preocupam com um planejamento só se preocupam em recrutar pessoas quando se surge uma vaga disponível na empresa. Sua empresa exerce esse planejamento previamente?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☒ Nunca

5. Sua empresa costuma adotar algum processo de recrutamento?

- a) ☒ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☐ Nunca

6. Quando surge uma vaga de emprego em sua empresa, qual forma de divulgação é utilizada?

- a) ☐ Recrutamento interno- O recrutamento interno ocorre entre os colaboradores que compõe a própria empresa. Esta forma de recrutamento está fundamentada sobre a movimentação do quadro de vagas que compõe a empresa, mais conhecida como forma de promoção.
- b) ☐ Recrutamento externo- O recrutamento externo aborda colaboradores disponíveis ou não presente no mercado de trabalho, oposto ao recrutamento interno. O recrutamento externo utiliza várias e diferentes técnicas para influenciar e atrair candidatos

c) ☒ Recrutamento misto- O recrutamento misto ocorre quando a empresa utiliza tanto o recrutamento interno quanto o externo para a divulgação das vagas existentes a disposição

7. Em caso de recrutamento externo ou misto, quais são as fontes utilizadas pela sua empresa?

- a) ☒ Cadastro de currículo
- b) ☐ Cartazes e panfletos
- c) ☐ Anuncio em emissoras de rádio e serviços de alto-falantes
- d) ☐ Internet
- e) ☒ indicação de funcionários ou conhecidos
- f) ☐ outros: _____

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

8. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) ☐ Escassez na clareza da função desejada
- b) ☐ Mídias adequadas para a circulação.
- c) ☒ Falta de mão de obra qualificada para a função desejada
- d) ☐ Não tem regras definidas para o recrutamento da contratação
- e) ☐ As contratações são feitas apenas por indicações
- f) Outros: _____

9. Em um processo de seleção qual o tempo estimado em médio que se utiliza para preencher a vaga requisitada?

- a) ☐ 7 dias
- b) ☒ Mais de 7 dias a 15 dias
- c) ☐ Mais de 15 dias a 30 dias
- d) ☐ Mais de 30 dias á 45 dias
- e) ☐ Mais de 45 dias

10. Dentre as técnicas existentes (quais sua empresa utiliza para auxiliar no processo de seleção?

- a) ☒ Entrevista de seleção
- b) ☐ Provas de conhecimentos ou de capacidades
- c) ☐ Teste psicológico
- d) ☐ Teste de personalidade
- e) ☐ Técnicas de simulação

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

11. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) ☐ Dificuldade em encontrar currículos com os requisitos exigidos a vaga.
- b) ☒ Falta de preparação para a entrevista
- c) ☐ Dificuldades ao identificar candidatos qualificados que saiba reagir adequadamente em grupo.
- d) ☐ Não possuem Pré requisitos para a seleção de pessoas.
- e) ☐ Outros: _____

Entrevista

**Na sua Empresa possui um departamento específico para o recurso humano?
Se sim como funciona sua distribuição?**

Gestor: “As contratações são feitas por mim, não temos repartição para recursos humanos.”

Sua empresa possui uma preocupação antecipada ao recrutamento de vagas?

Gestor: “ Não temos um recrutamento antecipado, apenas quando surge uma vaga que escolhemos recrutar.”

Na sua opinião, sua empresa já sentiu necessidade de aplicar o processo de recrutamento?

Gestor: “Sim, mas noventa e cinco por cento dos casos são internamente, sem divulgar para as pessoas do mercado.”

Qual a base para o processo de contratação de colaboradores pela sua empresa para suprir a vaga de emprego?

Gestor: “A base da contratação é por meio de indicações, o que gera a análise dos currículos, mas não consideramos como de extrema importância.”

Dentre as dificuldades apresentados durante um processo de recrutamento o que sua empresa considera como maior barreira?

Gestor: “Dificuldade para selecionar quem saiba reagir com as situações que o cargo exige.”

Referente ao tempo de execução para a escolha do candidato selecionado, como sua empresa classifica sua importância?

Gestor: “A seleção é feita em uma semana, no máximo em duas.”

Dentre as técnicas de seleção disponível sua empresa opta pela (s) selecionada (s) devido a qual fator (es)?

Gestor: “Aplicamos apenas entrevista, através dela verificamos se a pessoa tem capacidade para a função.”

Para selecionar um colaborador o que a sua empresa considera mais desafiador?

Gestor: “É difícil selecionar pessoas para a vaga pois geralmente não estão preparados para lidar e reagir bem nas entrevistas.”

Questionário

1. Qual o ramo de atuação de sua empresa?

- a) ☒ Comércio
- b) ☐ Serviços
- c) ☐ Indústria

2. A quanto tempo sua empresa está inserida no mercado de trabalho?

- a) ☐ Menos de 6 meses
- b) ☐ De 6 meses a 1 Ano
- c) ☒ De 1 ano a 5 anos
- d) ☐ De 5 Anos a 10 anos
- e) ☐ Mais de 10 anos

3. Quantos colaboradores possui na sua empresa?

- a) ☒ Até 5 colaboradores
- b) ☐ de 5 a 10 colaboradores
- c) ☐ De 10 a 15 colaboradores
- d) ☐ De 15 a 20 colaboradores
- e) ☐ Mais de 20 colaboradores

4. Empresas consideradas prevenidas elaboram um planejamento estratégico de pessoas, onde se contratam pessoas para treiná-las de maneira antecipada. Já as empresas que não se preocupam com um planejamento só se preocupam em recrutar pessoas quando se surge uma vaga disponível na empresa. Sua empresa exerce esse planejamento previamente?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☒ Nunca

5. Sua empresa costuma adotar algum processo de recrutamento?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☒ Nunca

6. Quando surge uma vaga de emprego em sua empresa, qual forma de divulgação é utilizada?

- a) ☒ Recrutamento interno- O recrutamento interno ocorre entre os colaboradores que compõe a própria empresa. Esta forma de recrutamento está fundamentada sobre a movimentação do quadro de vagas que compõe a empresa, mais conhecida como forma de promoção.
- b) ☐ Recrutamento externo- O recrutamento externo aborda colaboradores disponíveis ou não presente no mercado de trabalho, oposto ao recrutamento interno. O recrutamento externo utiliza várias e diferentes técnicas para influenciar e atrair candidatos

c) () Recrutamento misto- O recrutamento misto ocorre quando a empresa utiliza tanto o recrutamento interno quanto o externo para a divulgação das vagas existentes a disposição

7. Em caso de recrutamento externo ou misto, quais são as fontes utilizadas pela sua empresa?

- a) (X) Cadastro de currículo
- b) () Cartazes e panfletos
- c) () Anuncio em emissoras de rádio e serviços de alto-falantes
- d) () Internet
- e) () indicação de funcionários ou conhecidos
- f) () outros: _____

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

8. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) () Escassez na clareza da função desejada
- b) () Mídias adequadas para a circulação.
- c) () Falta de mão de obra qualificada para a função desejada
- d) (X) Não tem regras definidas para o recrutamento da contratação
- e) () As contratações são feitas apenas por indicações
- f) Outros: _____

9. Em um processo de seleção qual o tempo estimado em médio que se utiliza para preencher a vaga requisitada?

- a) () 7 dias
- b) () Mais de 7 dias a 15 dias
- c) (X) Mais de 15 dias a 30 dias
- d) () Mais de 30 dias á 45 dias
- e) () Mais de 45 dias

10. Dentre as técnicas existentes (quais sua empresa utiliza para auxiliar no processo de seleção?

- a) (X) Entrevista de seleção
- b) () Provas de conhecimentos ou de capacidades
- c) () Teste psicológico
- d) () Teste de personalidade
- e) () Técnicas de simulação

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

11. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) () Dificuldade em encontrar currículos com os requisitos exigidos a vaga.
- b) () Falta de preparação para a entrevista
- c) () Dificuldades ao identificar candidatos qualificados que saiba reagir adequadamente em grupo.
- d) (X) Não possuem Pré requisitos para a seleção de pessoas.
- e) () Outros: _____

Entrevista

**Na sua Empresa possui um departamento específico para o recurso humano?
Se sim como funciona sua distribuição?**

Gestor: “Não temos repartições, a vaga é suprida por mim com supervisão dos donos quando surge uma vaga. ”

Sua empresa possui uma preocupação antecipada ao recrutamento de vagas?

Gestor: “ Não, apenas quando surge vaga nos preocupamos em recrutar nossos funcionários. ”

Na sua opinião, sua empresa já sentiu necessidade de aplicar o processo de recrutamento?

Gestor: “Sim, mas não temos divulgações, utilizamos os dados cadastrados na empresa. ”

Qual a base para o processo de contratação de colaboradores pela sua empresa para suprir a vaga de emprego?

Gestor: “Usamos apenas os currículos e o conhecimento dos funcionários da empresa.”

Dentre as dificuldades apresentados durante um processo de recrutamento o que sua empresa considera como maior barreira?

Gestor: “Não temos uma forma de seguir o recrutamento e a seleção, nós contratamos de acordo com o que identificamos que irá ser valioso para a empresa. ”

Referente ao tempo de execução para a escolha do candidato selecionado, como sua empresa classifica sua importância?

Gestor: “Escolhemos rápido nossos funcionários porque a empresa não pode ficar desfalcada. A seleção pode demorar até trinta dias para ser finalizada”

Dentre as técnicas de seleção disponível sua empresa opta pela (s) selecionada (s) devido a qual fator (es)?

Gestor: “Fazemos entrevistas para confirma se as informações estão de acordo e se a pessoa tem capacidade para maiores responsabilidades. ”

Para selecionar um colaborador o que a sua empresa considera mais desafiador?

Gestor: “A maior dificuldade que encontramos são pessoas que realmente queiram trabalhar na empresa, que tenham vontade. ”

Questionário

1. Qual o ramo de atuação de sua empresa?

- a) ☒ Comercio
- b) ☐ Serviços
- c) ☐ Industria

2. A quanto tempo sua empresa está inserida no mercado de trabalho?

- a) ☐ Menos de 6 meses
- b) ☐ De 6 meses a 1 Ano
- c) ☐ De 1 ano a 5 anos
- d) ☐ De 5 Anos a 10 anos
- e) ☒ Mais de 10 anos

3. Quantos colaboradores possui na sua empresa?

- a) ☒ Até 5 colaboradores
- b) ☐ de 5 a 10 colaboradores
- c) ☐ De 10 a 15 colaboradores
- d) ☐ De 15 a 20 colaboradores
- e) ☐ Mais de 20 colaboradores

4. Empresas consideradas prevenidas elaboram um planejamento estratégico de pessoas, onde se contratam pessoas para treiná-las de maneira antecipada. Já as empresas que não se preocupam com um planejamento só se preocupam em recrutar pessoas quando se surge uma vaga disponível na empresa. Sua empresa exerce esse planejamento previamente?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☒ Nunca

5. Sua empresa costuma adotar algum processo de recrutamento?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☒ Nunca

6. Quando surge uma vaga de emprego em sua empresa, qual forma de divulgação é utilizada?

- a) ☐ Recrutamento interno- O recrutamento interno ocorre entre os colaboradores que compõe a própria empresa. Esta forma de recrutamento está fundamentada sobre a movimentação do quadro de vagas que compõe a empresa, mais conhecida como forma de promoção.
- b) ☐ Recrutamento externo- O recrutamento externo aborda colaboradores disponíveis ou não presente no mercado de trabalho, oposto ao recrutamento interno. O recrutamento externo utiliza várias e diferentes técnicas para influenciar e atrair candidatos

c) ☒ Recrutamento misto- O recrutamento misto ocorre quando a empresa utiliza tanto o recrutamento interno quanto o externo para a divulgação das vagas existentes a disposição

7. Em caso de recrutamento externo ou misto, quais são as fontes utilizadas pela sua empresa?

- a) ☒ Cadastro de currículo
- b) ☐ Cartazes e panfletos
- c) ☐ Anuncio em emissoras de rádio e serviços de alto-falantes
- d) ☐ Internet
- e) ☐ indicação de funcionários ou conhecidos
- f) ☐ outros: _____

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

8. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) ☐ Escassez na clareza da função desejada
- b) ☐ Mídias adequadas para a circulação.
- c) ☐ Falta de mão de obra qualificada para a função desejada
- d) ☐ Não tem regras definidas para o recrutamento da contratação
- e) ☒ As contratações são feitas apenas por indicações
- f) Outros: _____

9. Em um processo de seleção qual o tempo estimado em médio que se utiliza para preencher a vaga requisitada?

- a) ☐ 7 dias
- b) ☐ Mais de 7 dias a 15 dias
- c) ☒ Mais de 15 dias a 30 dias
- d) ☐ Mais de 30 dias á 45 dias
- e) ☐ Mais de 45 dias

10. Dentre as técnicas existentes (quais sua empresa utiliza para auxiliar no processo de seleção?

- a) ☒ Entrevista de seleção
- b) ☒ Provas de conhecimentos ou de capacidades
- c) ☐ Teste psicológico
- d) ☐ Teste de personalidade
- e) ☐ Técnicas de simulação

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

11. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) ☒ Dificuldade em encontrar currículos com os requisitos exigidos a vaga.
- b) ☐ Falta de preparação para a entrevista
- c) ☐ Dificuldades ao identificar candidatos qualificados que saiba reagir adequadamente em grupo.
- d) ☐ Não possuem Pré requisitos para a seleção de pessoas.
- e) ☐ Outros: _____

Entrevista

**Na sua Empresa possui um departamento específico para o recurso humano?
Se sim como funciona sua distribuição?**

Gestor: “Não temos essa divisão de departamento, a empresa é pequena demais. Quem faz as contratações sou eu. ”

Sua empresa possui uma preocupação antecipada ao recrutamento de vagas?

Gestor: “ Não, pois não temos estrutura suficiente. Apenas após uma vaga ser completamente aberta que procuramos um substituto. ”

Na sua opinião, sua empresa já sentiu necessidade de aplicar o processo de recrutamento?

Gestor: “Sim, acreditamos ser essencial para conseguir supri a vaga. ”

Qual a base para o processo de contratação de colaboradores pela sua empresa para suprir a vaga de emprego?

Gestor: “A base das nossas contratações são currículos. ”

Dentre as dificuldades apresentados durante um processo de recrutamento o que sua empresa considera como maior barreira?

Gestor: “Para nós o recrutamento é feito apenas de acordo com as indicações, a dificuldade que encontramos são as informações dadas não seguir de acordo com as passadas por quem indicou. ”

Referente ao tempo de execução para a escolha do candidato selecionado, como sua empresa classifica sua importância?

Gestor: “As contratações podem demorar até trinta dias para preencher a vaga. ”

Dentre as técnicas de seleção disponível sua empresa opta pela (s) selecionada (s) devido a qual fator (es)?

Gestor: “O foco da empresa é procurar pessoas que saibam fazer na prática, por isso aplicamos testes que provem o conhecimento. ”

Para selecionar um colaborador o que a sua empresa considera mais desafiador?

Gestor: “Temos muita dificuldade em encontrar currículos com as características que buscamos em um funcionário. ”

Questionário

1. Qual o ramo de atuação de sua empresa?

- a) ☒ Comércio
- b) ☐ Serviços
- c) ☐ Indústria

2. A quanto tempo sua empresa está inserida no mercado de trabalho?

- a) ☐ Menos de 6 meses
- b) ☐ De 6 meses a 1 Ano
- c) ☐ De 1 ano a 5 anos
- d) ☒ De 5 Anos a 10 anos
- e) ☐ Mais de 10 anos

3. Quantos colaboradores possui na sua empresa?

- a) ☒ Até 5 colaboradores
- b) ☐ de 5 a 10 colaboradores
- c) ☐ De 10 a 15 colaboradores
- d) ☐ De 15 a 20 colaboradores
- e) ☐ Mais de 20 colaboradores

4. Empresas consideradas prevenidas elaboram um planejamento estratégico de pessoas, onde se contratam pessoas para treiná-las de maneira antecipada. Já as empresas que não se preocupam com um planejamento só se preocupam em recrutar pessoas quando se surge uma vaga disponível na empresa. Sua empresa exerce esse planejamento previamente?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☒ Nunca

5. Sua empresa costuma adotar algum processo de recrutamento?

- a) ☐ Sempre.
- b) ☐ Frequentemente
- c) ☐ Indiferente
- d) ☐ Raramente
- e) ☒ Nunca

6. Quando surge uma vaga de emprego em sua empresa, qual forma de divulgação é utilizada?

- a) ☐ Recrutamento interno- O recrutamento interno ocorre entre os colaboradores que compõe a própria empresa. Esta forma de recrutamento está fundamentada sobre a movimentação do quadro de vagas que compõe a empresa, mais conhecida como forma de promoção.
- b) ☐ Recrutamento externo- O recrutamento externo aborda colaboradores disponíveis ou não presente no mercado de trabalho, oposto ao recrutamento interno. O recrutamento externo utiliza várias e diferentes técnicas para influenciar e atrair candidatos

c) (X) Recrutamento misto- O recrutamento misto ocorre quando a empresa utiliza tanto o recrutamento interno quanto o externo para a divulgação das vagas existentes a disposição

7. Em caso de recrutamento externo ou misto, quais são as fontes utilizadas pela sua empresa?

- a) () Cadastro de currículo
- b) () Cartazes e panfletos
- c) () Anuncio em emissoras de rádio e serviços de alto-falantes
- d) () Internet
- e) (X) indicação de funcionários ou conhecidos
- f) () outros: _____

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

8. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) () Escassez na clareza da função desejada
- b) () Mídias adequadas para a circulação.
- c) (X) Falta de mão de obra qualificada para a função desejada
- d) () Não tem regras definidas para o recrutamento da contratação
- e) () As contratações são feitas apenas por indicações
- f) Outros: _____

9. Em um processo de seleção qual o tempo estimado em médio que se utiliza para preencher a vaga requisitada?

- a) (X) 7 dias
- b) () Mais de 7 dias a 15 dias
- c) () Mais de 15 dias a 30 dias
- d) () Mais de 30 dias á 45 dias
- e) () Mais de 45 dias

10. Dentre as técnicas existentes (quais sua empresa utiliza para auxiliar no processo de seleção?

- a) () Entrevista de seleção
- b) (X) Provas de conhecimentos ou de capacidades
- c) () Teste psicológico
- d) () Teste de personalidade
- e) () Técnicas de simulação

**** Poderá marcar mais de uma opção se caso a empresa aplicar mais de uma técnica.**

11. Quais as principais dificuldades encontradas por você empreendedor ao implantar o processo de recrutamento?

- a) () Dificuldade em encontrar currículos com os requisitos exigidos a vaga.
- b) () Falta de preparação para a entrevista
- c) (X) Dificuldades ao identificar candidatos qualificados que saiba reagir adequadamente em grupo.
- d) () Não possuem Pré requisitos para a seleção de pessoas.
- e) () Outros: _____

Entrevista

**Na sua Empresa possui um departamento específico para o recurso humano?
Se sim como funciona sua distribuição?**

Gestor: “Não temos recursos humanos, as funções ficam comigo, incluindo as contratações. ”

Sua empresa possui uma preocupação antecipada ao recrutamento de vagas?

Gestor: “ Não, nos preocupamos apenas quando surge uma vaga. ”

Na sua opinião, sua empresa já sentiu necessidade de aplicar o processo de recrutamento?

Gestor: “Sim, mas não divulgamos, apenas pessoas próximas que ficam sabendo. ”

Qual a base para o processo de contratação de colaboradores pela sua empresa para suprir a vaga de emprego?

Gestor: “Usamos indicação de funcionários ou até mesmo conhecidos próprios. ”

Dentre as dificuldades apresentados durante um processo de recrutamento o que sua empresa considera como maior barreira?

Gestor: “Falta de pessoas preparadas, pois não temos tempo para prepara-las para o mercado. ”

Referente ao tempo de execução para a escolha do candidato selecionado, como sua empresa classifica sua importância?

Gestor: “A escolha é feita em até uma semana, pois não podemos deixar o desempenho do atendimento cair. ”

Dentre as técnicas de seleção disponível sua empresa opta pela (s) selecionada (s) devido a qual fator (es)?

Gestor: “A confirmação da seleção é feita através de testes de conhecimento sobre a vaga. ”

Para selecionar um colaborador o que a sua empresa considera mais desafiador?

Gestor: “Sem dúvida encontrar pessoas qualificadas. A empresa não tem tempo para treinar um funcionário, por isso procuramos pessoas que saibam desempenhar a função em aberto na empresa. ”