

Identificação das técnicas utilizadas nos processos de recrutamento e seleção em uma empresa do setor de agronegócios em Bambuí-MG

Marcelo Henrique Gomes COUTO¹; Amanda Cristina de CASTRO²; Flávia Luzia da Costa RODRIGUES³; Wellerson Júnio ELEUTÉRIO⁴; Márcio Rezende dos SANTOS⁵; Patrícia Carvalho CAMPOS⁶.

¹ Estudante de Administração. Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG) *campus* Bambuí. Rod. Bambuí/Medeiros km 5. CEP: 38900-000. Bambuí-MG. ² Estudante de Administração. ³ Estudante de Administração. ⁴ Estudante de Administração. ⁵ Professor Orientador MSC. – IFMG. ⁶ Professor Co-Orientador MSC. – IFMG.

RESUMO

Dentre os diferentes setores produtivos existentes, destaca-se o agronegócio, devido a sua expressividade para a economia e para o mercado brasileiro. Em Bambuí-MG, onde o número de ocupações no setor chega a 22,9% dos trabalhadores legalmente registrados (MDS, 2012), torna-se relevante estudos na área de Recrutamento e Seleção, visando à manutenção do crescimento, desenvolvimento e abastecimento de pessoal em organizações do setor. Nesse contexto, a presente pesquisa consiste em um estudo qualitativo realizado em uma empresa do setor de agronegócios do município, cujo objetivo foi identificar as técnicas utilizadas nos processos de Recrutamento e Seleção da mesma, bem como relacioná-las às abordagens moderna e tradicional da função Gestão de Pessoas. A pesquisa foi realizada através de entrevista semiestruturada e questionários, aplicados aos gestores e aos colaboradores da organização, respectivamente. Dentre os resultados encontrados no presente estudo, observou-se que os processos de Recrutamento e Seleção identificados apresentam generalidade, ou seja, são compostos por procedimentos os quais são comuns para o preenchimento de todas as vagas. Constatou-se, ainda, após a análise dos resultados obtidos, que as técnicas utilizadas nos processos de Recrutamento e Seleção da organização estão mais alinhadas à abordagem tradicional de agregar pessoas do que à abordagem moderna, proposta por CHIAVENATO (2010).

Palavras-chave: Gestão de Pessoas, Admissão, Abordagem Tradicional e Moderna

INTRODUÇÃO

Dentre os seis grupos de processos que integram a função de gerir pessoas, encontra-se o grupo de processos que agregam pessoas às organizações. Recrutamento e Seleção são os processos que pertencem a este grupo e relacionam-se à busca, identificação e abastecimento de pessoas

VII Semana de Ciência e Tecnologia do IFMG *campus* Bambuí
VII Jornada Científica e I Mostra de Extensão
21 a 23 de outubro de 2014

necessárias ao funcionamento da organização (CHIAVENATO, 2010). Para isso, as organizações utilizam-se de diferentes técnicas que variam conforme as necessidades, os recursos disponíveis e os objetivos.

Para Vizioli (2009) é de extrema e crucial importância que os processos de Recrutamento sejam conduzidos de forma eficiente, pois, poupam tempo e dinheiro durante o processo seletivo, bem como os processos de Seleção propriamente ditos, visto que uma contratação malsucedida acarreta diversos custos diretos além dos próprios custos envolvidos nos processos como, admissão, integração, salários e desligamento e também indiretos como sobrecarga e estresse para a equipe.

Portanto, compete aos gestores, através dos processos de Recrutamento e Seleção, alinhar o planejamento e as necessidades de pessoal à estratégia e objetivos organizacionais de forma a “abastecer” a organização com colaboradores que atendam aos requisitos que cada cargo ou função exija. Esse pressuposto é universal para o sucesso de qualquer organização não sendo diferente, portanto, para as organizações ligadas ao agronegócio.

Em Bambuí-MG, segundo boletim emitido pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (2013), a taxa de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) para o setor de agricultura entre 2006 e 2010 foi de 107,1%, superior ao crescimento de 66,3% do setor, no Estado de Minas Gerais, representando em 2010, 36% do PIB total do município. A expressividade do setor agrícola no município é demonstrada também no número de ocupações por seção de atividades, ficando em primeiro lugar com 22,9% da população empregada (MDS, 2012). Tais dados demonstram a importância de estudos na área de Recrutamento e Seleção no setor de agronegócios, visando à manutenção do crescimento, desenvolvimento e “abastecimento” de pessoal nas organizações do referido setor e, conseqüentemente, do município.

Diante do exposto, configura-se como objetivo do presente artigo a identificação das técnicas utilizadas nos processos de Recrutamento e Seleção em uma empresa do setor de agronegócios do município de Bambuí – MG e a relação das mesmas com as perspectivas tradicional e moderna do processo de agregar pessoas presente no modelo de Gestão de Pessoas proposto por CHIAVENATO (2010), de forma a fornecer subsídios aos gestores para a tomada de decisões quanto aos processos estudados.

MATERIAL E MÉTODOS

A presente pesquisa consiste em um estudo qualitativo visando à identificação das técnicas utilizadas nos processos de Recrutamento e Seleção no setor de agronegócios, relacionando as mesmas com as perspectivas tradicional e moderna do processo de agregar pessoas (CHIAVENATO, 2010).

VII Semana de Ciência e Tecnologia do IFMG *campus* Bambuí
VII Jornada Científica e I Mostra de Extensão
21 a 23 de outubro de 2014

Quanto ao tipo de pesquisa, a mesma configurou-se como descritiva. O objeto de estudo da pesquisa consistiu-se em uma fazenda localizada no Município de Bambuí - Mg. A propriedade possui área total de 425 hectares (ha), tendo como principais atividades a produção de grãos (milho, feijão e soja) e a bovinocultura de leite, ocupando áreas de 280 ha e 120 ha respectivamente.

O setor administrativo da fazenda possui um sócio gerente, um gerente geral e uma escriturária. No setor de produção agrícola são 19 (dezenove) colaboradores, divididos nos cargos de Auxiliar Técnica Agropecuária, Tratorista/Motorista, Tratorista Braçal, Sanitarista, Tratador, Líder de Ordenha, Ordenhador e Serviços Gerais.

Os sujeitos de pesquisa foram divididos em dois grupos: gestores e colaboradores, sendo considerados gestores aqueles alocados no setor administrativo, num total de 3 (três) pessoas. Os outros 19 (dezenove) funcionários foram englobados no grupo de colaboradores.

Os gestores foram questionados sobre os métodos de Recrutamento e Seleção utilizados pelo empreendimento, enquanto os colaboradores responderam questões sobre os meios que tomaram conhecimento da vaga, processo seletivo e informações sobre o cargo que ocupam.

A coleta de dados ocorreu na primeira semana de novembro de 2013 através de entrevista e questionários semi-estruturados, compostos por questões discursivas e fechadas (ROESCH, 2012), sendo aplicado um modelo de questionário para cada grupo. A análise dos dados se deu através da leitura e avaliação dos questionários.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para a análise e interpretação dos dados obtidos avaliou-se, inicialmente, a percepção dos gestores diretamente envolvidos no processo de Recrutamento e Seleção. Quanto ao entendimento do termo Recrutamento, observou-se que somente um dos três gestores, compreende o real significado e os objetivos do processo, descrevendo que o mesmo constitui uma fase inicial do processo de contratação, que objetiva atrair candidatos para preenchimento de uma vaga em aberto. A percepção desse gestor vai de encontro ao que é defendido na teoria por França & Arellano (2002). Para o termo Seleção, a percepção principal dos gerentes refere-se à prática de escolher aquele que melhor se adequa aos requisitos da função, considerando-se, principalmente, os requisitos psicológicos, a experiência e as habilidades.

Quanto às formas de Recrutamento, observa-se através das respostas que o Recrutamento Externo é a forma mais praticada dentro da organização, pois, segundo os gestores, o desinteresse ou ausência de habilidades necessárias ao exercício de outras funções por seus colaboradores são as principais justificativas para a adoção de tal prática.

VII Semana de Ciência e Tecnologia do IFMG *campus* Bambuí
VII Jornada Científica e I Mostra de Extensão
21 a 23 de outubro de 2014

Quanto aos meios e canais de comunicação utilizados para divulgação das vagas em aberto no Recrutamento externo, as rádios locais para os gestores, é o principal meio de divulgação, sendo também o mais utilizado e mais eficaz em suas opiniões. Outros meios utilizados são o banco de dados e o Recrutamento virtual, através de e-mails. Constatou-se também como importante fonte de candidatos, segundo os próprios entrevistados, a apresentação de candidatos por indicação e referência de funcionários.

Para o Recrutamento Interno, apesar de raramente praticado, verifica-se que a forma mais utilizada e considerada eficaz pelos gestores na divulgação interna das vagas é a reunião com a equipe devido à possibilidade de exposição das necessidades da função e requisitos exigidos.

Observou-se também que uma prática comum adotada para o Recrutamento de pessoas pela organização é o convite a ex-funcionários. A necessidade foi colocada como principal motivo para adoção da prática, porém, a avaliação do histórico funcional e pessoal do ex-funcionário é considerada para a convocação.

A necessidade de contratação rápida de pessoas frente a um mercado de Recursos Humanos restrito e alto número de vagas disponíveis, justificam os gestores, orienta a utilização de formas de Seleção restritas, adotando-se técnicas comuns aos processos de Seleção de qualquer cargo ou vaga, constatando-se o uso de entrevistas, questionários ligados à personalidade, análise de currículo e provas de conhecimento ou capacidade como as principais técnicas utilizadas. Ainda quanto ao processo de Seleção, relatam os gestores, de forma unânime, que a necessidade é o principal determinante na Seleção, seguida por boas referências e experiência.

Os resultados dos questionários aplicados aos colaboradores apontam que, 26,32% souberam das vagas através de anúncios nas rádios locais, seguidos de 21,05% através de contato por telefone pela empresa e 21,05% por indicação e referência de funcionários. Quanto às informações sobre o cargo e função pretendida (como atividades, salário, habilidades, experiência e qualificações, etc.), 84,21% afirmaram que essas foram repassadas.

Para a admissão dos colaboradores nesta empresa, 94,74% afirmam que participaram de um processo seletivo e 52% relatam que a técnica utilizada foi a entrevista. Sobre a possibilidade de participação em um processo de Recrutamento Interno, 73,68% dos colaboradores afirmam que não tiveram oportunidade, apesar de 63,15% dizer que tem vontade de trabalhar em outras funções.

Quando questionados sobre o que pode ser melhorado para os próximos processos de Recrutamento e Seleção, 31,58% dos colaboradores relatam que deve exigir mais referências dos candidatos que participam, em contrapartida, 15,79% deles consideram que o processo esteja sendo feito de forma satisfatória. Ressalva-se que 5,26% citaram a necessidade de avaliar melhor os candidatos e realização de testes práticos antes da contratação como medidas de melhorias.

VII Semana de Ciência e Tecnologia do IFMG *campus* Bambuí
VII Jornada Científica e I Mostra de Extensão
21 a 23 de outubro de 2014

CONCLUSÕES

Com a realização do presente estudo observou-se que o Recrutamento externo é a forma mais utilizada pela organização e que o anúncio nas rádios locais é o meio mais usual, sendo este o mais eficiente para divulgação das vagas, conforme comprovado através do número de colaboradores que relataram o conhecimento de sua vaga através desse meio. Observou-se também que apesar de não utilizado, o Recrutamento Interno pode ser uma importante fonte de preenchimento de vagas.

Quanto à Seleção, constatou-se que a mesma é composta por técnicas comuns a todos os cargos. Isso significa que, requisitos específicos de determinada função são desconsiderados a partir do uso de técnicas generalizadas de Seleção para todos os cargos, o que resulta em um processo mais propício a erros e na escolha de candidatos menos aptos à função. Confrontando-se os resultados obtidos entre gestores e colaboradores, observou-se que a técnica de Seleção mais utilizada pela organização e possivelmente mais eficiente para contratação foi a entrevista.

A necessidade de reposição rápida de funcionários foi colocada como o fator determinante para Seleção de pessoas, o que demonstra que o processo para preenchimento da vaga, atualmente, é mais importante que o resultado da contratação de pessoal. Este fato pode estar relacionado à relação entre o alto número de vagas ofertadas e baixo número de candidatos disponíveis, que modela assim, os processos de Recrutamento e Seleção da organização.

Conclui-se, portanto, que os processos de Recrutamento e Seleção são formados por procedimentos generalizados para o preenchimento de todas as vagas na organização em questão. Desta forma, constatou-se que estes processos estão mais alinhados à abordagem tradicional de agregar pessoas do que à abordagem moderna por demonstrar mais afinidades aos princípios de tal abordagem.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

MDS. **Boletim/ Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome**, 2012. Disponível em: <http://www.mds.gov.br/saladeimprensa/boletins/boletimmds> acesso em 02 de novembro de 2013.

MDS. **Boletim/ Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome**, 2013. Disponível em: <http://www.mds.gov.br/saladeimprensa/boletins/boletimmds> acesso em 02 de novembro de 2013.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de Estágio e de Pesquisa em Administração**. 3ª Edição. São Paulo: Atlas S/A, 2012.

VIZIOLI, Miguel. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo. 2009.