

## **CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS SEM EXPERIÊNCIA: CRITÉRIOS UTILIZADOS PELOS RECRUTADORES E SELECIONADORES**

Renara Soares Antunes \*

Taisa Trombetta Demarco \*\*

### Resumo

O objetivo do artigo foi analisar os critérios utilizados no recrutamento e na seleção das organizações dos ramos comercial, industrial e prestação de serviços do município de São Miguel do Oeste (SC) para a contratação de pessoas sem experiência profissional. Os objetivos específicos tiveram como base avaliar os critérios na contratação de um profissional sem experiência; identificar as vantagens e desvantagens da empresa em contratar funcionários sem experiência profissional; apontar os cargos que mais contratam profissionais sem experiência; descrever o processo de recrutamento e seleção. O estudo teve enfoque qualitativo, com abordagem descritiva, e estudo diagnóstico por meio de um roteiro de entrevista semiestruturada. Com base nos resultados, a maioria das organizações não possui um processo de recrutamento e seleção diferenciado para profissionais sem experiência. A principal vantagem na contratação desse tipo de profissional é a ausência de vícios de outros trabalhos. Como desvantagem aponta-se o tempo despendido para ensinar e treinar o profissional. A maioria das organizações utilizam o recrutamento externo e a seleção e como método de entrevistas e aplicações de testes psicológicos.

Palavras-chave: Recrutamento. Seleção. Experiência Profissional.

## 1 INTRODUÇÃO

A visão que se tem no mercado de trabalho é de que existe dificuldade das organizações em se adaptar à nova geração de jovens profissionais que estão ingressando no mercado de trabalho porque a maioria não possui experiência profissional e por causa das suas características comportamentais. Por outro lado, é mais válido contratar um profissional com as características e o perfil da organização qualificados e experientes mas que não condizem com a forma de trabalho (BISPO, 2013).

Ao defender a contratação de pessoas sem experiência Santos (2006) coloca que as organizações devem reciclar os conhecimentos não só com talentos prontos do mercado de trabalho, devem também investir na preparação de talentos para o futuro, alinhados com a missão e os valores da organização. Significa que oportunizar jovens talentos faz com que a empresa tenha uma troca de experiências com pessoas com ideias novas. Além disso, a contratação pode se dar por meio de estágios ou programas de trainee, mas sempre sendo vista como uma via de mão dupla entre as partes para potencializar o futuro da organização e do profissional. Para entender melhor essa divergência de opiniões, foram entrevistados dois profissionais do setor de Recursos Humanos de organizações dos ramos comercial, industrial e prestação de serviços do município de São Miguel do Oeste (SC).

O objetivo geral foi analisar os critérios utilizados na área de recrutamento e seleção (R&S) das organizações dos ramos comercial, industrial e prestação de serviços do município de São Miguel do Oeste (SC) na contratação de pessoas sem experiência profissional. Os objetivos específicos envolveram identificar como são avaliados os critérios na contratação de um profissional sem experiência; identificar as vantagens da empresa em contratar funcionários sem experiência profissional; descrever as desvantagens de contratar funcionários sem qualificação; apontar os cargos que mais contratam profissionais sem experiência; descrever o processo de recrutamento e seleção das organizações pesquisadas.

## 2 DESENVOLVIMENTO

### 2.1 DEFINIÇÃO DE SEGMENTOS OU RAMOS DE ATUAÇÃO

Segundo SEBRAE (2014), há três ramos de empresas, a industrial, a comercial e a de prestação de serviços e dentre esses ramos, é possível escolher um ramo específico, como por exemplo no caso do industrial, uma indústria gráfica. Segundo a Pesquisa Anual de Comércio realizada pelo IBGE (2013) uma empresa comercial é definida como aquela em que a receita bruta é proveniente da atividade comercial, que consiste na compra para revenda, sem transformação significativa, de bens novos e usados. As empresas de prestação de serviços são aquelas cujas atividades não resultam na entrega de mercadorias, mas sim, na oferta do próprio trabalho ao consumidor (SEBRAE, 2014)

### 2.2 DEFINIÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

Para Chiavenato (2009), a Administração de Recursos Humanos (ARH) objetiva manter as pessoas na organização, junto com a preocupação com a qualidade de vida que a organização e os colaboradores terão e que tipo de colaboradores pretende cultivar na organização. Para Gil (1994) o administrador de Recursos Humanos deve ter capacidade de comunicar-se de forma eficaz com todos os indivíduos, estruturar instrumentos de seleção, de avaliação de desempenho e de treinamento de pessoal, fornecer assessoria à direção da organização sobre assuntos da área de Recursos Humanos, ou seja, como profissional deve auxiliar toda a estrutura organizacional.

### 2.3 DEFINIÇÃO DE RECRUTAMENTO

Para Milkovich e Boudreau (2006), o recrutamento é um processo de comunicação entre o candidato e a organização, onde o candidato procura saber informações sobre a organização e esta busca levantar dados sobre o candidato. Nesse processo, os candidatos devem demonstrar porque estão interessados na vaga e a organização por sua vez, deve revelar como é o ambiente de trabalho e a organização do trabalho.

Para Chiavenato (2004) o recrutamento interno baseia-se em resultados obtidos em testes de seleção, resultado de avaliações de desempenho internas, resultados em programas de treinamento e aperfeiçoamento, análise e descrição do cargo atual e do cargo que está sendo considerado, planos de carreiras e condições de promoção do candidato interno e de substituição. Para o recrutamento externo, podem ser utilizados arquivos de candidatos que se apresentaram em outros recrutamentos, indicação por parte dos funcionários da empresa, cartazes ou anúncios na portaria da empresa, contatos com universidades, entre outros (CHIANENATO, 2004).

### 2.4 DEFINIÇÃO DE SELEÇÃO

Milkovich e Boudreau (2006) definem seleção como um processo que reúne informações para fazer a escolha de quais candidatos receberão as propostas de emprego. Mas antes dessa etapa, é realizada a triagem, eliminando os candidatos sem qualificação. Para Marello (1988), é muito importante na seleção reconhecer as diferenças existentes entre cada candidato e considerar quais são as exigências da empresa e da vaga.

Para Carvalho (2000, p. 62) os testes de personalidade objetivam “analisar os traços básicos do caráter do candidato (traços adquiridos), bem como pesquisar algumas características fundamentais do temperamento (traços herdados). Na entrevista, geralmente são avaliadas as experiências

anteriores para saber se o cargo oferecido é compatível com o perfil do candidato. Para Marras (2000), descrição de cargo é o modo de resumir as informações e padronizar o registro dos dados, de maneira a facilitar o acesso ao conteúdo de cada um dos cargos das empresas. Marelo (1988) complementa que posterior a isso, é possível sistematizar e organizar hierarquicamente os cargos e funções conforme as semelhanças e diferenças. Salvo (2012) define experiência profissional como a vivência de diversas situações, onde a experiência ajuda a conviver melhor com as pessoas, entender atitudes e comportamentos, as derrotas, os sucessos e se necessário, fazer o possível para reverter cada uma das situações com dignidade. Para Entschew (2015) a experiência profissional é adquirida com o tempo em cada função e com a passagem por cargos diferentes ao longo da carreira, junto a continuar estudando para expandir o conhecimento técnico.

## 2.5 MÉTODO

Foram entrevistados dois profissionais da área de Recursos Humanos (RH) do ramo comercial, industrial e de prestação de serviços do município de São Miguel do Oeste (SC). Utilizou-se a amostra intencional para saber de forma mais precisa sobre o assunto pesquisado. O estudo consistiu em pesquisa qualitativa, caracterizando-se como um estudo de diagnóstico. As entrevistas foram realizadas por meio de um roteiro de entrevista semi-estruturada (APÊNDICE A). As organizações foram definidas com A e B do ramo comercial, C e D do ramo industrial, E e F do ramo de prestação de serviço.

## 2.6 DESCRIÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Foram apresentados os dados coletados concernentes do roteiro de entrevista semiestruturada, com as descrições e análises.

## 2.7 DADOS DE PERFIL DOS RESPONDENTES

As Tabelas 1, 2, 3, 4 e 5 apresentam as respostas dos respondentes em relação ao sexo, idade (em anos), escolaridade, cargo/ função e tempo de serviço (em anos) na organização.

Do total de seis respondentes referente ao sexo, 83,33% (5) eram do sexo feminino e 16,67% do sexo masculino, conforme apresentado na Tabela 1.

Em relação à idade (em anos) a Tabela 2 demonstra que, três respondentes possuíam de 20 à 30 e de 30 à 40 anos (50,00% em cada intervalo).

Na Tabela 3, quanto ao grau de instrução, 83,33% (5) dos respondentes possuem ensino superior completo e 16,67% superior incompleto. Já em relação ao curso/área, 80% (4) dos entrevistados possuem curso superior em Psicologia e 20% (1) em Ciências Contábeis.

Dos respondentes, a Tabela 4 descreve que, 66,66% (4) dos entrevistados estão no cargo de encarregado/ auxiliar/ analista de RH, 16,67% (1) são proprietário/diretor da organização e 16,67% (1) supervisor de RH.

Em relação ao tempo de serviço nas organizações (em anos) conforme Tabela 5, dois respondentes possuem até dois anos de serviço na organização, de dois a quatro anos e de seis a oito anos (33,33% em cada intervalo).

A Tabela 6 apresenta as respostas em relação aos critérios que utiliza para recrutar e selecionar profissionais sem experiência; vantagens e desvantagens de contratar profissionais sem experiência; se existe contratação de cargos sem experiência, se sim quais e porque; Como acontece o processo de recrutamento e seleção, que técnicas são utilizadas

Conforme descrito na Tabela 6, quanto aos critérios de recrutamento o respondente "A" define que utiliza contato e convocação via telefone,

divulgação de anúncios em murais, redes sociais, propagandas, etc; o "B" realiza análise dos currículos deixados na empresa, indicações e auxílio de agência de emprego, divulgação em redes sociais; o "C" avalia só a escolaridade; o "D" faz divulgação da vaga em redes sociais, site da empresa, jornais, rádios, escolas e universidades; "E" faz análise de currículos e o respondente "F" faz avaliação de perfil. Com base nos seis respondentes a prevalência é o uso das redes sociais e análise de currículo para recrutar os profissionais sem experiência.

Já em relação ao critério de seleção o respondente "A" utiliza a entrevista para análise pessoal e testes psicológicos para avaliar habilidades relacionadas com socialização com pessoas e realização de atividades mais simples; o "B" realiza entrevistas, aplica testes psicológicos e dinâmica de grupo; o "C" analisa a postura e comunicação durante a entrevista, avalia as competências comportamentais como relacionamento interpessoal, ética e empatia; o "D" realiza entrevista de acordo com a vaga. O "E" faz entrevista por competência e avalia o comprometimento, os objetivos e anseios e o "F" avalia a vontade de aprender, o relacionamento e se quer se desenvolver profissionalmente.

Dos seis respondentes, a maior concentração utiliza a entrevista, avaliação de competência e testes psicológicos.

### 3 CONCLUSÃO

O objetivo do estudo foi analisar os critérios utilizados no recrutamento e seleção (R&S) das organizações dos ramos comercial, industrial e prestação de serviços do município de São Miguel do Oeste (SC) para a contratação de pessoas sem experiência profissional.

Constatou-se que há predominância do gênero feminino 83,33% (5) nas funções relacionadas ao RH das organizações; quanto à faixa etária, ficaram os resultados igualmente divididos, 50% (3) possuem de 20 à 30 anos e a outra metade de 30 a 40 anos 50% (3), a maioria possui ensino superior

completo nos cursos de Psicologia 80,00% (4) e Ciências Contábeis 20,00% (1). Verificou-se que 66,66% dos entrevistados ocupam cargos de encarregado, analista ou auxiliar de RH. Quanto ao tempo de serviço nas organizações, 33,33% possuem até dois anos, de dois a quatro anos e acima de oito anos respectivamente.

Observou-se então que a maioria das organizações opta por recrutamento externo e inicia divulgando a vaga em redes sociais ou analisando currículos. Bispo (2015 apud LUCAS 2015) comenta que um dos fatores para ter êxito em uma seleção é avaliar mais que um currículo, é também perceber o potencial emocional e intelectual. Por isso sugere-se a avaliação psicológica. Com relação ao processo de seleção, notou-se que é utilizado o método da entrevista de variadas formas como por competência, individual, em grupo e na maioria das vezes, estas são acompanhadas de testes psicológicos.

Em relação a identificar as vantagens em contratar funcionários sem experiência profissional, foram identificadas a ausência de vícios de trabalhos anteriores e a facilidade em moldar o funcionário de acordo com a cultura da organização. Como desvantagens, o maior tempo despendido para ensinar as atividades ao novo funcionário. Quanto aos cargos que mais contratam profissionais sem experiência, nas empresas entrevistadas, todas possuem cargos que não exigem experiência, como justificativa para a não exigência, a maioria afirmou serem cargos com atividades simples e de fácil aprendizado.

O estudo foi relevante e poderá servir de base para novas pesquisas no meio acadêmico, auxiliando também os profissionais da área de RH a entender melhor como fazer de forma correta o processo de recrutamento e seleção de profissionais sem experiência; como avaliar qual o melhor perfil; como identificar novos talentos que poderão agregar ao crescimento da organização.

## REFERÊNCIAS

BISPO, P. A busca constante por talentos nem sempre é um pesadelo. 2013. Disponível em:

<[http://www.rh.com.br/Portal/Recrutamento\\_Selecao/Materia/8755/a-busca-constante-por-talentos-nem-sempre-e-um-pesadelo.html#](http://www.rh.com.br/Portal/Recrutamento_Selecao/Materia/8755/a-busca-constante-por-talentos-nem-sempre-e-um-pesadelo.html#)>. Acesso em: 27 mar. 2016.

BISPO apud Lucas, P. A estratégia para contratar o profissional certo. 2015. Disponível em:

<[www.rh.com.br/Portal/Recrutamento\\_Selecao/Coluna\\_IBC/9440/para-uma-boua-entrevista-de-emprego.html](http://www.rh.com.br/Portal/Recrutamento_Selecao/Coluna_IBC/9440/para-uma-boua-entrevista-de-emprego.html)>. Acesso em: 10 nov. 2016.

CARVALHO, A. V. de. Seleção: Princípios & Métodos. São Paulo: Pioneira, 2000.

CHIAVENATO, I. Recursos Humanos: o capital humano das organizações. São Paulo: Atlas, 2004.

CHIAVENATO, I. Recursos humanos: o capital humano das organizações. 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

ENTSCHEV, B. Experiência profissional e inteligência emocional. 2015.

Disponível em: <<http://www.amanha.com.br/posts/view/368/experiencia-profissional-e-inteligencia-emocional>>. Acesso em: 26 ago. 2016.

GIL, A. C. Administração de recursos humanos: um enfoque profissional. São Paulo: Atlas, 1994.

IBGE. Pesquisa Anual de Comércio. Disponível em:

<[http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/55/pac\\_2013\\_v25.pdf](http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/55/pac_2013_v25.pdf)>. Acesso em: 02 ago. 2016.

MARRAS, J. P. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Futura, 2000.

MARELLO, S. M. Administração de Pessoal. São Paulo: Ática, 1988.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Atlas, 2006.

SALVO, M. Conhecimento ou Experiência? 2012. Disponível em:

<<http://www.atitudeprofissional.com/blog/?p=334>>. Acesso em: 26 ago. 2016.

SANTOS, Roberto A. Importância do Estágio na Formação Profissional, 2006. Compartilhado por Daiani Furtado. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/academico/importancia-do-estagio-na-formacao-profissional/12561/>>. Acesso em: 29 mar. 2016.

SEBRAE NACIONAL. Ramos de Atividades. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/ramos-de-atividades,8ef89e665b182410VgnVCM100000b272010aRCRD>>. Acesso em: 14 abr. 2016.

Sobre o(s) autor(es)

\* Administradora; Pós-graduanda em Gestão Estratégica de Recursos Humanos da Unoesc. E-mail: renaraantunes@gmail.com.

\*\*Mestre em Psicologia. Professora da Unoesc em cursos de graduação e pós-graduação. E-mail: taisha.demarco@unoesc.edu.br.

Tabela 1 – Distribuição por sexo da quantidade e das percentagens dos respondentes

<b>Sexo</b>	<b>Respondentes</b>	<b>%</b>
Feminino	5	83,33
Masculino	1	16,67
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>

Fonte: A autora (2016)

Tabela 2 – Distribuição por idade (em anos) da quantidade e das percentagens dos respondentes

<b>Idade (em anos)</b>	<b>Respondentes</b>	<b>%</b>
20- 30	3	50,00
30 -40	3	50,00
40 -50	0	0,00
50 -60	0	0,00
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>

Fonte: A autora (2016)

Tabela 3 – Distribuição por grau de instrução por curso/área da quantidade e das percentagens dos respondentes

<b>Nível de escolaridade</b>	<b>Respondentes</b>	<b>%</b>
Ensino Fundamental Incompleto	0	0,00
Ensino Fundamental Completo	0	0,00
Ensino Médio Incompleto	0	0,00
Ensino Médio Completo	0	0,00
Superior Incompleto	1	16,67
Superior Completo	5	83,33
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>
<b>Curso/Área</b>	<b>Respondentes</b>	<b>%</b>
Psicologia	4	80,00
Ciências Contábeis	1	20,00
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100,00</b>

Fonte: A autora (2016)

Tabela 4 – Distribuição por cargo/função da quantidade e das percentagens dos respondentes

<b>Cargo/ Função</b>	<b>Respondentes</b>	<b>%</b>
Proprietário / Diretor	1	16,67
Gerente de RH	0	0,00
Supervisor de RH	1	16,67
Encarregado/ Auxiliar/Analista RH	4	66,66
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>

Fonte: A autora (2016)

Tabela 5 – Distribuição por tempo de serviço na organização (em anos) da quantidade e das percentagens dos respondentes

<b>Tempo (em anos)</b>	<b>Respondentes</b>	<b>%</b>
Até 2	2	33,33
2 + 4	2	33,33
4 + 6	0	0,00
6 + 8	2	33,33
Acima de 8	0	0,00
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100,00</b>

Fonte: A autora (2016)

Tabela 6 - Distribuição da quantidade dos respondentes em relação aos critérios para recrutar e selecionar profissionais sem experiência

<b>Organizações</b>	<b>Crítérios para recrutar profissionais sem experiência</b>	<b>Crítérios para selecionar profissionais sem experiência</b>
<b>A</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contato e convocação por telefone</li> <li>- Divulgação de anúncios em murais, redes sociais, propagandas, etc</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevista para uma primeira análise pessoal</li> <li>- Testes psicológicos para avaliar habilidades relacionadas com socialização com pessoas e realização de atividades mais simples</li> </ul>
<b>B</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análise de currículos deixados na empresa</li> <li>- Indicações e auxílio de agência de emprego</li> <li>- Divulgação em redes sociais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevistas</li> <li>- Testes psicológicos</li> <li>- Dinâmica de grupo</li> </ul>
<b>C</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Escolaridade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevista</li> <li>Análise da postura e comunicação</li> <li>- Competências comportamentais como relacionamento interpessoal, ética e empatia</li> </ul>
<b>D</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Divulgação da vaga em redes sociais, site da empresa, jornais, rádios, escolas e universidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevista de acordo com a vaga</li> </ul>
<b>E</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análise de currículos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevista por competência.</li> <li>- Avaliação de comprometimento</li> <li>- Objetivos e anseios</li> </ul>
<b>F</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avaliação de perfil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vontade em aprender, relacionamento e se quer se desenvolver profissionalmente</li> </ul>

Fonte: A autora (2016)