



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
DO TRIÂNGULO MINEIRO**

LUDMILA DE FÁTIMA LEMOS

**ANÁLISE DA MÃO DE OBRA NA CIDADE DE PATOS DE MINAS:
adversidades e características**

PATOS DE MINAS

2024

LUDMILA DE FÁTIMA LEMOS

**ANÁLISE DA MÃO DE OBRA NA CIDADE DE PATOS DE MINAS:
adversidades e características**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Triângulo Mineiro, *Campus* Patos de Minas, como requisito parcial para conclusão do Curso Bacharelado em Administração.

Orientadora: Prof.^a Me. Cíntia Fonseca Magalhães.

PATOS DE MINAS

2024

Ficha Catalográfica elaborada pelo Setor de Referência do IFTM –
Campus Patos de Minas-MG

L557a Lemos, Ludmila de Fátima
Análise da mão de obra na cidade de Patos de Minas: adversidades e características / Ludmila de Fátima Lemos. - 2024.
47 f.

Orientadora: Profª Ms. Cíntia Fonseca Magalhães
Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Administração) Instituto Federal do Triângulo Mineiro - Campus Patos de Minas-MG, 2024.

1. Gestão de pessoas. 2. Recursos humanos. 3. Mercado de trabalho- Seleção. I. Lemos, Ludmila de Fátimas. II. Magalhães, Cíntia Fonseca.

CDD 658.001

23ª ed.

LUDMILA DE FÁTIMA LEMOS

**ANÁLISE DA MÃO DE OBRA NA CIDADE DE PATOS DE MINAS:
adversidades e características**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Triângulo Mineiro, *Campus* Patos de Minas, como requisito parcial para conclusão do Curso Bacharelado em Administração.

Orientadora: Prof.^a Me. Cíntia Fonseca Magalhães.

Aprovado em 07 de dezembro de 2024.

Prof.^a Me. Cíntia Fonseca Magalhães (Prof.^a Orientadora)

Prof.^a Dra. Márcia de Fátima Xavier (Prof.^a Convidada)

Prof. Esp. Daniel de Lima Gontijo (Prof. Convidado)

MARCIA DE FATIMA XAVIER
PROFESSOR DO ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO



Documento assinado eletronicamente por MARCIA DE FATIMA XAVIER, PROFESSOR DO ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO, em 28/01/2025, às 11:26, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, § 3º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

DANIEL DE LIMA GONTIJO
PROFESSOR SUBSTITUTO



Documento assinado eletronicamente por DANIEL DE LIMA GONTIJO, PROFESSOR SUBSTITUTO, em 28/01/2025, às 12:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, § 3º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

CINTIA FONSECA MAGALHAES
PROFESSOR ORIENTADOR



Documento assinado eletronicamente por CINTIA FONSECA MAGALHAES, PROFESSOR ORIENTADOR, em 28/01/2025, às 12:52, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 4º, § 3º, do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://iftm.edu.br/autenticacao/> informando o código verificador **C5E41AB** e o código CRC **6509ABB4**.

Referência: NUP: 23494.000594/2025-14

DOCS nº 0000684870

RESUMO

Este estudo analisou a dinâmica da mão de obra em Patos de Minas – MG, sob a perspectiva de recrutadores e de gestores participantes do grupo de *WhatsApp* "COOPERARH", com foco nas características do mercado de trabalho local, no perfil exigido pelo empresariado e nos desafios enfrentados durante o recrutamento e a seleção. A pesquisa objetivou compreender as principais dificuldades e oportunidades vivenciadas por empresas e por trabalhadores, identificando as demandas do mercado de trabalho e propondo estratégias para o desenvolvimento de uma mão de obra qualificada e sustentável. Para isso, foram investigados os desafios na contratação de colaboradores, considerando as diferentes necessidades nos níveis estratégico, tático e operacional, bem como as dificuldades apontadas por profissionais de recursos humanos. A metodologia adotou uma abordagem mista, com coleta de dados ativa no grupo "COOPERARH", facilitada pelo envolvimento direto da pesquisadora no grupo, o que permitiu uma análise aprofundada e contextualizada das interações e das discussões. Os resultados evidenciam que, para atender as demandas do mercado e fortalecer a competitividade das empresas locais, é essencial investir em programas de capacitação profissional para adotar ferramentas tecnológicas para avaliação de candidatos e fortalecer as relações entre empresas, recrutadores e trabalhadores. Assim, este estudo contribui para a compreensão dos desafios do mercado de trabalho em Patos de Minas e oferece estratégias que valorizam o capital humano, promovendo um ambiente de trabalho mais colaborativo e eficiente, alinhado às necessidades do mercado local.

Palavras-chave: recrutamento e seleção; mercado de trabalho; Patos de Minas, capital humano; gestão de pessoas.

ABSTRACT

This study analyzed the dynamics of the workforce in Patos de Minas – MG from the perspective of recruiters and managers participating in the WhatsApp group "COOPERARH", focusing on the characteristics of the local labor market, the profile demanded by employers, and the challenges encountered during recruitment and selection. The research aimed to understand the main difficulties and opportunities experienced by companies and workers, identifying labor market demands and proposing strategies for developing a qualified and sustainable workforce. To achieve this, the challenges in hiring employees were investigated, considering the different needs at strategic, tactical, and operational levels, as well as the difficulties pointed out by human resources professionals. The methodology adopted a mixed approach, with active data collection within the "COOPERARH" group, facilitated by the direct involvement of the researcher, which enabled a thorough and contextualized analysis of interactions and discussions. The results indicate that, to meet market demands and strengthen the competitiveness of local companies, it is essential to invest in professional training programs, adopt technological tools for candidate evaluation, and foster stronger relationships among companies, recruiters, and workers. Thus, this study contributes to understanding the challenges of the labor market in Patos de Minas and offers strategies that value human capital, promoting a more collaborative and efficient work environment aligned with the local market's needs.

Keywords: recruitment and selection; labor market; Patos de Minas; human capital; people management.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Setor responsável	19
Gráfico 2 - Participação no processo de seleção	20
Gráfico 3 - Cargo ocupado	21
Gráfico 4 - Dificuldade na contratação	22
Gráfico 5 - Níveis hierárquicos	23
Gráfico 6 - Áreas com mais dificuldade	24
Gráfico 7 - Ferramentas utilizadas	25
Gráfico 8 - Qualificação da mão de obra	26
Gráfico 9 - Desistência dos candidatos	27
Gráfico 10 - Programas de capacitação	28
Gráfico 11 - Áreas de investimento	29

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEPES - Centro de Estudos Políticos e Sociais

EPP - Empresa de Pequeno Porte

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

ME - Microempresa

MEI - Microempreendedor Individual

NBR - Norma Brasileira

PIB - Produto Interno Bruto

RFB - Receita Federal Brasileira

TMAP - Mesorregião do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	7
2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	10
2.1 Mão de obra como ativo das organizações.....	10
2.2 A gestão estratégica de recursos humanos.....	11
2.3 O profissional para o mercado de trabalho atual – hard skills e soft skills.....	12
3 MATERIAIS E MÉTODOS.....	14
4 DISCUSSÃO.....	31
5 CONCLUSÃO.....	39
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	40
APÊNDICE.....	44

1 INTRODUÇÃO

A mesorregião do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba – TMAP está localizada no oeste do estado de Minas Gerais, sendo composta por 66 municípios e uma população que já ultrapassou os 2 milhões de habitantes (IBGE, 2022). A TMAP é reconhecida pela sua grande importância estratégica para o Estado de Minas Gerais, especialmente na economia. A referida mesorregião representa mais de 16% do Produto Interno Bruto - PIB de todo o estado, tendo destaque para o setor de comércio, indústrias e agricultura (CEPES, 2023).

Dos 66 municípios do TMAP, destaca-se a cidade de Patos de Minas, que se encontra no 22º lugar do ranking dos maiores contribuintes para o PIB do Estado de Minas Gerais. O município de Patos de Minas tem sua economia baseada em diversas atividades, sendo referência no setor agroindustrial e no comércio, destacando-se nas culturas do milho, soja, café e feijão, além da criação de gado de corte e leiteiro (SEBRAE, 2022). O município é considerado polo econômico regional, sendo a maior cidade do Alto Paranaíba, possuindo, segundo Censo de 2022, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, uma população com cerca de 159.235 habitantes.

Em Patos de Minas há uma distribuição de empresas ativas por grupo e por divisão econômica, apresentando as divisões econômicas com maior número de empresas da seguinte forma: comércio varejista, com 4.511 estabelecimentos, outras atividades de serviços pessoais (1.614 estabelecimentos) e serviços especializados para construção, que possui 1.575 estabelecimentos registrados (SEBRAE, 2022).

Já em termos de classificação de tamanho dessas empresas, segundo a Receita Federal Brasileira (RFB), do total de estabelecimentos com registro até abril de 2024, na cidade de Patos de Minas, 46.9% são Microempresários Individuais (MEI); 36.2% correspondem a Microempresa (ME); 4.64% correspondem a Empresa de Pequeno Porte (EPP) e 12.3% correspondem a Outros.

Como já descrito acima, verifica-se o crescente desenvolvimento econômico do município de Patos de Minas, dando a este um papel de destaque como importante polo comercial da mesorregião do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba, com um crescente número de estabelecimentos comerciais que abrangem diversos setores, desde varejo e serviços.

Nesse contexto, a análise da mão de obra pela ótica dos recrutadores torna-se essencial para compreender as oportunidades e os desafios enfrentados pelos trabalhadores e pelas empresas locais.

Portanto, o tema proposto para esta pesquisa é a análise da mão de obra pela visão dos recrutadores e dos gestores responsáveis pelas contratações na cidade de Patos de Minas, sob diversas óticas: características, perfil exigido pelo empresariado, qualificação profissional, oportunidades de crescimento e de desenvolvimento profissional. O objetivo geral desta pesquisa foi pautado na investigação acerca das características e das adversidades encontradas por recrutadores do grupo de *WhatsApp* intitulado “COOPERARH”, criado para unir profissionais de RH da cidade de Patos de Minas. O grupo tem esse nome, pois atua como ferramenta de cooperação entre diferentes segmentos de trabalho com foco na divisão de conhecimento e experiências. No ano de 2024, o grupo chegou ao número de 1000 integrantes formados em diversas áreas e de várias empresas, com maior foco para gestores e para profissionais de RH, visando compreender os principais desafios e as oportunidades enfrentadas pelos trabalhadores, pelas empresas e pelo setor de recrutamento e seleção, bem como atuar de forma a propor estratégias que possibilitem o desenvolvimento dessa mão de obra, de forma inovadora e sustentável.

Este objetivo se torna relevante, pois, de acordo com Chiavenato (2014), a mão de obra é a fonte primária da riqueza de uma organização. A crescente complexidade das atividades comerciais requer um conjunto diversificado de habilidades e de conhecimentos, não somente das chamadas *hard skills* (competências técnicas), mas, também, das *soft skills* (competências comportamentais). No entanto, muitos trabalhadores podem enfrentar deficiências em sua formação educacional e técnica, assim, como também, perfil comportamental não adequado, resultando em baixa produtividade, falta de inovação e dificuldades para acompanhar as demandas do mercado, prejudicando a competitividade das empresas locais e, como consequência, o desenvolvimento econômico da cidade.

Segundo dados da 27ª edição do Índice de Confiança Robert Half (ICRH), um estudo trimestral que monitora o sentimento dos profissionais qualificados em relação ao mercado de trabalho e à economia marca a primeira edição da pesquisa em 2024. Ainda de acordo com o estudo, 84% das empresas sinalizam dificuldades na contratação de profissionais qualificados, o que representa um aumento de 6 pontos no comparativo com a última edição do ICRH, lançada em dezembro de 2024. Entre

os entrevistados, 70% acreditam que o cenário não deve mudar nos próximos seis meses, enquanto 24% dizem que ficará ainda mais desafiador.

Logo, não se trata de um assunto recente; é algo que vem se tornando cada vez mais estudado. Além de exigir análise de comportamento humano dentro das organizações, as pesquisas sobre esse comportamento são tradicionalmente um assunto de estudo para outros ramos do conhecimento, como psicologia, sociologia, antropologia, entre outras, até que nas últimas décadas, o estado encontra-se em constante observação e avaliação (Souza et al., 2011).

Quanto à especificidade, os objetivos específicos foram: identificar as principais demandas do mercado de trabalho observadas por recrutadores em Patos de Minas, levando em consideração as necessidades empresariais para a contratação de colaboradores; detectar quais são as dificuldades encontradas para as empresas de Patos de Minas observadas pelos profissionais do setor de recursos humanos. Também buscou-se identificar quais níveis (estratégico, tático e operacional) apresentam maiores desafios; propor ações que auxiliem os profissionais de recrutamento e de seleção a identificarem o profissional desejado para as vagas em aberto.

Desta forma, um dos principais objetivos a que se propõe este estudo diz respeito à compreensão dos fatores relevantes para a contratação de mão de obra em Patos de Minas e identificar suas áreas de melhoria. Para isso, foi realizada pesquisa bibliográfica para investigação do tema e a aplicação de um formulário a profissionais envolvidos no processo de recrutamento e de seleção da cidade de Patos de Minas.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 Mão de obra como ativo das organizações

Chamoro; Miranda; Rubio (2019) afirmam que a mão de obra é reconhecida como um dos principais ativos das organizações, sendo fundamental para impulsionar o crescimento e a competitividade no mercado. Funcionários qualificados e engajados com a empresa possuem o potencial de aumentar significativamente a produtividade e a qualidade dos serviços, pois conseguem inovar e agregar valor aos produtos e ou serviços oferecidos.

A qualidade do serviço prestado pelo setor de recursos humanos, indubitavelmente, figura como um dos principais determinantes para o sucesso de qualquer empresa. No entanto, é notório que muitas organizações relutam em investir em mão de obra qualificada devido aos custos associados a cursos, salários mais competitivos, treinamento e benefícios que auxiliam na retenção de talentos (Gimenez e Quaresma, 2021).

Investir na formação e no desenvolvimento da força de trabalho pode gerar retornos significativos para as empresas, ajudando a melhorar os processos internos e a otimizar recursos. Além disso, a qualidade do trabalho pode impactar diretamente na reputação e na imagem da empresa no mercado.

Para a contratação de perfis adequados, as empresas contratantes, além da entrevista, utilizam a Metodologia DISC, criada pelo psicólogo William Moulton Marston, em 1928, e publicada no seu livro intitulado *Emotions of Normal People*. A teoria DISC trata-se de um método de análise de tendências de comportamento que descreve quatro fatores para o comportamento humano - Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade, os quais compreendem as iniciais em inglês das palavras *Dominance*, *Influence*, *Steadiness*, *Compliance*, dando origem à designação DISC (Goleman, 2001).

A mão de obra qualificada pode resultar em vantagem competitiva sustentável para as empresas, já que colaboradores com habilidades e com conhecimentos específicos contribuem com valor agregado, oferecendo protagonismo, principalmente em relação à qualidade dos produtos e dos serviços ofertados. A capacidade de adaptação e o aprendizado contínuo da força de trabalho também são essenciais para o crescimento e a competitividade das organizações em um ambiente

de mudanças rápidas e constantes. Colaboradores flexíveis, resilientes e abertos a mudanças têm maior probabilidade de se adaptar às novas tecnologias, processos e demandas do mercado contemporâneo.

2.2 A gestão estratégica de recursos humanos

A gestão estratégica voltada aos recursos humanos está diretamente ligada ao coração da organização, pois este setor não é responsável apenas pelo recrutamento, seleção ou fechamento de pontos. Logo, uma boa gestão é a diferença entre o sucesso e o fracasso da organização (Guimarães, 2019).

Estratégias de recrutamento, de seleção, de treinamento e de retenção de talentos são fundamentais para garantir a disponibilidade, a qualidade da mão de obra necessária para impulsionar o crescimento organizacional.

Chiavenato (2014) destaca que os recursos humanos são a fonte primária da riqueza de uma organização, enfatizando a importância de se investir no desenvolvimento e na valorização dos colaboradores para garantir o sucesso e a competitividade da empresa. O estudioso observa que a gestão de recursos humanos é responsável por atrair, reter e desenvolver talentos que contribuem para o alcance dos objetivos organizacionais.

Os estudos de Fleury e Fleury (2012) vão de encontro às afirmações de Chiavenato (2014) e agregam mais uma observação, pois estes afirmam a importância de alinhar a gestão de recursos humanos com as estratégias e os objetivos da organização. Ainda, Fleury e Fleury (2012) destacam a necessidade de desenvolver competências e habilidades que estejam alinhadas com as demandas do mercado e os valores da empresa, promovendo a eficácia e a competitividade organizacional.

Ulrich (2015), em seus estudos, corrobora com Fleury e Fleury (2012), destacando a importância de se adotar integralmente e estrategicamente uma abordagem empresarial que seja integrada à gestão de recursos humanos, alinhando, assim, as práticas de gestão de pessoas às necessidades e aos desafios corporativos. Ulrich (2015) propõe o modelo de *Business Partner*, que é um modelo que visa inserir o departamento de recursos humanos estrategicamente nas áreas de negócios das empresas.

Assim, verifica-se que a gestão estratégica de recursos humanos desempenha um papel crucial na administração das organizações, envolvendo atividades que visam atrair, desenvolver e reter talentos que contribuam para o sucesso e a competitividade da empresa.

2.3 O profissional para o mercado de trabalho atual – *hard skills* e *soft skills*

De acordo com Rothwell & Kazanas (2004), o conceito de *Hard Skills* refere-se às habilidades técnicas específicas necessárias para um colaborador realizar uma tarefa ou função, geralmente adquiridas por meio de treinamento formal ou experiência prática, sendo que essas habilidades são mensuráveis e tangíveis, como exemplo tem-se os conhecimentos técnicos, competências computacionais, fluência em idiomas e demais habilidades técnicas relacionadas à profissão.

No entanto, o processo de desenvolvimento humano é caracterizado por mudanças contínuas e pela constante reorganização de atitudes, percepções e interações com diversos indivíduos no ambiente circundante. Simultaneamente, esse percurso é marcado por características que perduram ao longo da existência, podendo estar associadas ao ambiente, a costumes e ao convívio social, podendo impulsionar ou não o desenvolvimento em diversas áreas desejadas (Goulart Junior et al., 2020).

Para Sgobbi (2020), as *Soft Skills* podem ser percebidas através das competências de comunicação, da autoconsciência, da administração de projetos, do espírito colaborativo, do desejo e da aptidão para aprender.

Embora as *Hard Skills* sejam essenciais para executar tarefas específicas e lidar com os aspectos técnicos do trabalho, as *Soft Skills* são fundamentais para o sucesso profissional a longo prazo, entre diversas outras características eficazes que as empresas buscam no profissional.

Pesquisas da *National Association of Colleges and Employers*, do ano de 2019, demonstram que as habilidades interpessoais são, frequentemente, mais valorizadas pelos empregadores que as habilidades técnicas no momento da contratação e da promoção de funcionários. Essa constatação deve-se uma vez que existem diversos casos em que se têm a necessidade do desligamento de um funcionário motivado não pela sua incapacidade de realizar as suas responsabilidades em termos de *Hard Skills*, mas devido à sua falta de competência emocional.

Assim sendo, a combinação de *Hard Skills* e *Soft Skills* é essencial para o sucesso no mercado de trabalho atual (OECD, 2021). Na contemporaneidade, as empresas estão buscando profissionais que possuam não somente habilidades técnicas, mas também competências sócio emocionais, que possibilitem ao colaborador se adaptar, colaborar e liderar em um ambiente em constante mudança.

Colaboradores que possuem fortes habilidades interpessoais tendem a ser mais assertivos em comunicação, em resolução de conflitos e em negociação, contribuindo diretamente para um clima organizacional agradável, promovendo, com isso, a produtividade e a eficiência organizacional. As competências comportamentais *Soft Skills* são cruciais para desenvolver relacionamentos interpessoais positivos, fomentar a colaboração no ambiente de trabalho e resolver problemas de forma eficaz.

De acordo com Fórum Econômico Mundial de 2018, é importante ressaltar que as demandas do mercado de trabalho estão em constante evolução, o que torna as *Soft Skills* cada vez mais essenciais para o sucesso profissional. No entanto, as *Hard Skills* ainda são valorizadas em muitas profissões e em setores, especialmente aqueles que exigem conhecimentos técnicos especializados.

Na esfera acadêmica, o aprimoramento profissional está vinculado às abordagens tecnicistas desenvolvidas para cultivar habilidades técnicas, conhecidas como *Hard Skills*. Essas habilidades incluem criatividade, capacidade mental e física para lidar com *Soft Skills*, por outro lado, referem-se a competências comportamentais e pessoais, como atitudes em relação ao trabalho, confiabilidade, comprometimento, precisão, entre outras. No curso do desenvolvimento pessoal e profissional, a premissa fundamental reside na otimização das competências intrínsecas em ambas esferas, visando alcançar um equilíbrio (Rajadurai et al., 2018). A carga de trabalho, disposição para aprender novas habilidades, adaptabilidade a novas tecnologias, entre outras (Rajadurai et al., 2018).

3 MATERIAIS E MÉTODOS

Ao analisar a mão de obra na cidade de Patos de Minas, foi possível verificar uma fonte importante de informações para a elaboração de estratégias e de políticas públicas, o que permite a identificação de demandas específicas, bem como a proposição de ações que visem a capacitação profissional, a geração de empregos, o desenvolvimento de políticas de inclusão social.

Segundo Alves,

(...) no transcorrer dos anos, as organizações têm atravessado várias mudanças na Administração de Recursos Humanos, pois as empresas foram ficando cada vez maiores, numerosas e diversificadas, ao passo em que a economia foi ficando mais complexa. Assim, tornou-se mais difícil gerir sujeitos amadoramente, já que administrar pessoas tornou-se um campo peculiar de consideráveis estudos, cujos achados interessavam aos profissionais de RH, dirigentes e administradores em geral, tanto no setor público quanto na esfera privada (Alves, 2023, p. 4).

Diante deste cenário, optou-se por investigar as dificuldades que os profissionais atravessam no mundo dos recursos humanos. Para isso, o objeto deste estudo foi o grupo de *WhatsApp* “COOPERARH”, formado por diversos profissionais da área de recursos humanos da cidade de Patos de Minas.

Esta escolha teve como motivação a participação ativa da discente no grupo, o que lhe proporciona um conhecimento profundo e íntimo sobre as dinâmicas e os assuntos abordados. Além disso, a familiaridade e o relacionamento com a maioria dos membros do grupo facilitaram as coletas de dados e a compreensão das interações, o que garantiu uma perspectiva mais precisa e contextualizada no comportamento e nas discussões que ocorrem dentro do grupo.

Para a concretização do objetivo geral desta pesquisa, considerando diversas óticas, adotou-se uma abordagem mista, combinando métodos quantitativos e qualitativos, a partir de fundamentos filosóficos e metateóricos a respeito da natureza da realidade do estudo do conhecimento, dos princípios que inspiram e governam a investigação científica e nos instrumentos relativos à implementação prática de uma pesquisa (Gelo, Braakmann e Benetka, 2008).

O método de abordagem mista baseou-se no levantamento de números e de informações coletadas no grupo de *WhatsApp* “COOPERARH”, que foram analisados e transformados em dados. Estes dados serviram como base para um melhor

entendimento sobre o comportamento dos usuários do grupo frente ao mercado de empregos de Patos de Minas.

Existem diferentes tipos de pesquisas científicas, são elas: pesquisa exploratória; pesquisa descritiva, pesquisa experimental; pesquisa acadêmica; pesquisa empírica; pesquisa de campo; pesquisa laboratorial e pesquisa teórica (Pierson *et al.*, 2019).

O tipo de pesquisa escolhido foi a exploratória acadêmica, que consistiu na busca de trabalhos acadêmicos publicados e que atuaram como um respaldo teórico sobre o tema e para formação do pensamento sobre o tema.

Na abordagem qualitativa, a pesquisa tem o ambiente como fonte direta dos dados. O pesquisador mantém contato direto com o ambiente e o objeto de estudo em questão, necessitando de um trabalho mais intensivo de campo (Gil, 2015).

Com intuito de conhecer a problemática sobre a área de estudo, também foi realizada uma pesquisa descritiva. Segundo Gil (2015, p.52), a pesquisa descritiva “envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática”.

A metodologia do estudo teve como ponto de partida a escolha do grupo de *Whatsapp* “COOPERARH”, da cidade de Patos de Minas, para que pudesse ser garantida uma representatividade dos diferentes segmentos da cidade. O levantamento dos dados quantitativos foi realizado por meio da aplicação, de forma on-line, de questionários estruturados aos responsáveis pelo processo de recrutamento e de seleção das empresas. Os questionários abordaram questões relacionadas às características da mão de obra, perfil exigido pelos empregadores, qualificação profissional necessária, demandas específicas do mercado de trabalho e perspectivas de crescimento e de desenvolvimento profissional.

A seleção dos participantes das entrevistas ocorreu de forma intencional e, aproveitando que o grupo em questão possui profissionais ligados ao tema, buscou-se representar diferentes categorias profissionais, faixas etárias, níveis de qualificação e tempo de experiência dos colaboradores do referido município.

A análise documental foi realizada a partir de fontes secundárias, como relatórios de órgãos governamentais, dados estatísticos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), publicações acadêmicas, dentre elas, artigos científicos, monografias e relatórios de pesquisa sobre o mercado de trabalho em Patos de Minas. A partir disso, buscou-se contextualizar os dados obtidos por meio

do questionário, fornecendo informações adicionais do mercado de trabalho na cidade.

Para Marconi e Lakatos (2003, p. 44), a pesquisa bibliográfica compreende oito fases distintas: escolha do tema; elaboração do plano de trabalho; identificação; localização; compilação; fichamento; análise e interpretação e redação. Contudo, o estudo foi dividido respeitando as fases citadas anteriormente, sendo adaptado conforme a necessidade e as especificidades que ocorreram ao decorrer da pesquisa.

No que diz respeito às considerações éticas, os participantes da pesquisa foram informados sobre os objetivos que a envolviam e seu consentimento foi obtido antes da coleta de dados, por meio do preenchimento de formulário prévio padronizado pela instituição de ensino ao qual o projeto se encontra vinculado. Além disso, assegurou-se o anonimato e a confidencialidade das informações fornecidas pelos participantes.

A coleta de dados foi realizada por meio de formulário eletrônico elaborado, gratuitamente, via *Google Forms*, criado pela pesquisadora e respondido pelos integrantes do grupo analisado. Assim, os dados obtidos, por levantamento próprio, com o emprego do formulário e das entrevistas, caracterizam sua originalidade (Lakatos e Marconi, 2003). Posteriormente, os dados foram analisados e as interpretações foram realizadas.

Segundo Gil (2021), as etapas para a construção de um bom questionário são: especificação dos objetivos da pesquisa, conceitualização e operacionalização das variáveis, familiarização com as formas de expressão do grupo, estruturação do grupo, pré-teste do questionário.

Sudman e Braudburn (1982) comparam perguntas abertas e fechadas, listando três grandes vantagens relativas às primeiras: (1) permitem ao respondente dar uma opinião completa, com todas as nuances possíveis; (2) permitem fazer distinções que geralmente não são possíveis em perguntas fechadas; e (3) permitem que o respondente se expresse em suas próprias palavras, portanto, estando mais à vontade.

A tabulação dos dados foi realizada com o auxílio do formulário eletrônico *Google Forms*, que gerou os gráficos de forma automática, o que facilitou a análise dos dados obtidos. Para Reis, os gráficos:

(...) libertam o espírito da tarefa de memorização e tornam-no disponível para a reflexão. A representação gráfica é talvez o modo mais simples de descrever a realidade nos seus aspectos mensuráveis: é um “desenho” representando um conjunto de quantidades referentes a determinados aspectos da realidade. O gráfico é um instrumento de síntese que permite utilizar o poder da visão para nos apercebermos imediatamente da forma geral sem, no entanto, deixar de evidenciar alguns aspectos particulares. (Reis, 2008, p.26)

As informações quantitativas foram submetidas a uma análise estatística utilizando métodos como análise descritiva e inferencial, com o intuito de identificar padrões, tendências e correlações entre as variáveis em estudo, integrando informações provenientes de diversas fontes e métodos de coleta; elaboração de intervenções prováveis para incremento dos processos de contratação com base nas informações analisadas.

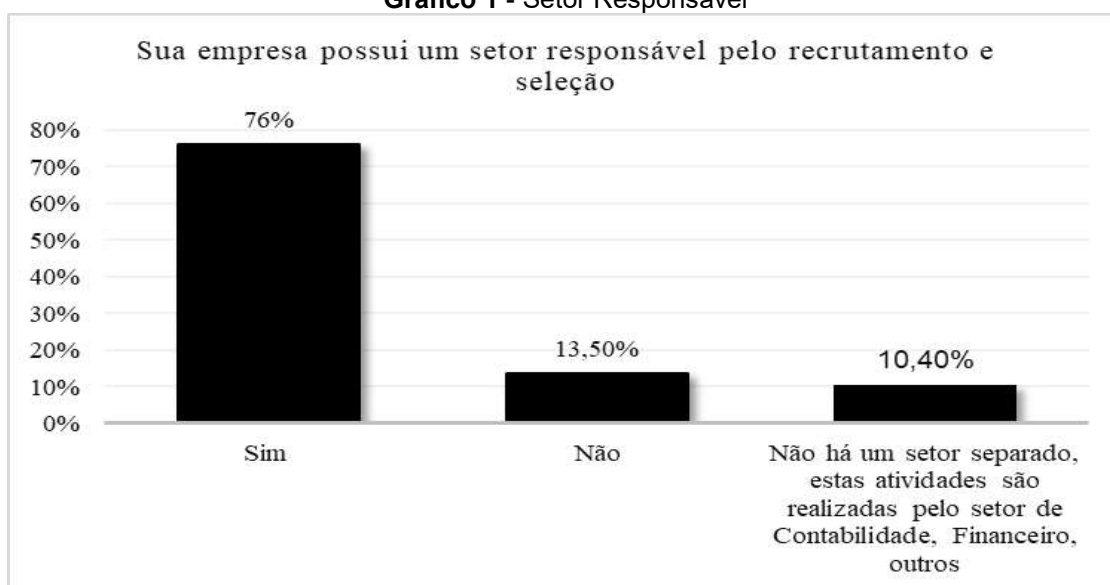
4 RESULTADOS

Pesquisas realizadas por meio de questionários se mostram como um método bastante comum para coletar dados de uma amostra representativa de uma população. Esse método permite a coleta de informações sobre opiniões, comportamentos e atitudes dos participantes. No Brasil, já são frequentes as pesquisas que utilizam questionários com convites enviados por e-mail ou publicações em redes sociais, caracterizando-se como estratégias de pesquisa para o recrutamento de participante realizado por meio da internet (Walchelke et al., 2009).

Ao realizar a pesquisa, tendo como objetivo uma melhor compreensão das dificuldades encontradas pelos gestores de RH, foi possível avaliar os principais desafios enfrentados pelas empresas no processo de recrutamento e de seleção, bem como as ferramentas e estratégias utilizadas nesse contexto. Com a aplicação do questionário, obteve-se 96 respostas, o que representa um percentual de 9,6% dos participantes do grupo, o que é considerado uma amostra válida e significativa em função do objetivo da pesquisa.

O formulário foi estruturado de forma objetiva, contendo 11 perguntas, sendo estas distribuídas em diferentes categorias para abordar aspectos específicos do tema.

Gráfico 1 - Setor Responsável



Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

A análise do gráfico 1 mostra que grande parte das empresas informadas, 76% possui um setor dedicado ao recrutamento e à seleção, ou seja, esse processo

é visto como papel importante e estratégico dentro das organizações. Isso pode indicar que, para a maioria das empresas, a contratação de colaboradores é feita de forma estruturada e planejada. Essas empresas que contam com setor de recrutamento e de seleção específico podem ter processos mais padronizados e definidos para melhor identificação de perfis para as vagas disponíveis.

Por outro lado, as empresas que não possuem um setor separado representam um total de 13,5%, o que pode ser um indicativo de que os processos de recrutamento são feitos por departamentos ou gestores sem especialização direta nas áreas de recursos humanos. Assim, podem enfrentar desafios na hora de escolherem candidatos com o perfil adequado, já que o processo não é centralizado e pode ser mais informal.

Para as empresas que não têm um setor de recrutamento separado, esta atividade representa 10,4%, sendo realizada por setores de contabilidade, financeiro ou outros, o que ocasiona processos ainda menos estruturados, pois dependem de outros setores como, por exemplo, o administrativo. Isso significa que o resultado apresentado direciona a uma abordagem mais flexível, mas, também, menos centralizada, na parte técnica do processo de escolha de recursos. Ainda cabe ressaltar que essa falta de setor separado pode ser justificada pelo tamanho da empresa, já que empresas menores possuem uma tendência a não contar com tal setor.

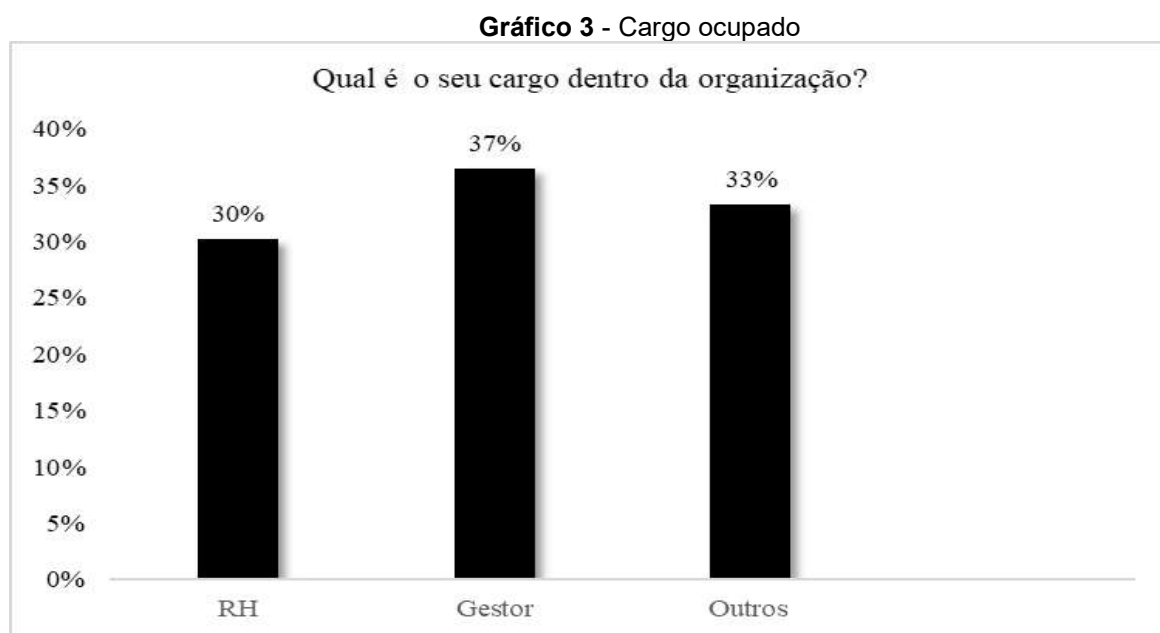
Gráfico 2 - Participação no processo de Seleção



Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

A maioria dos integrantes do grupo possui participação ativa no processo de recrutamento e de seleção. Conforme pode ser observado no gráfico 2, dos respondentes, 68% estão envolvidos no processo de recrutamento e retratam que grande parte dos profissionais têm algum nível de responsabilidade direta na seleção. Isso pode incluir gestores, profissionais de recursos humanos e de recrutadores especializados.

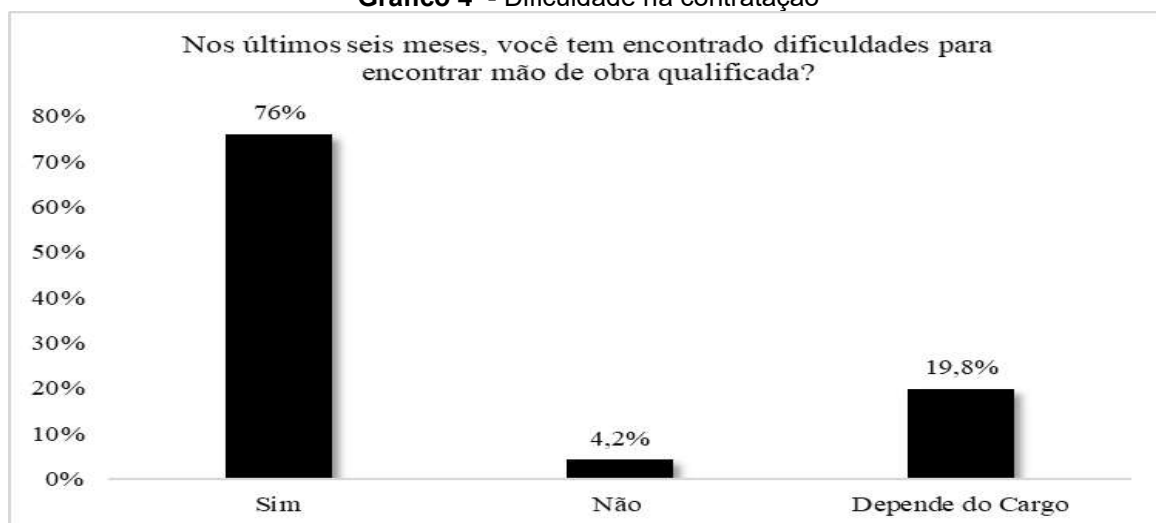
A participação direta desses profissionais sugere que eles possuem uma visão prática sobre as dificuldades e os desafios enfrentados durante o processo, tornando suas respostas relevantes e baseadas em experiência prática.



Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

O gráfico 3 estabelece o cargo dos entrevistados, representando 37% de gestores, o que está relacionado com a resposta anterior e destaca a importância de sua participação ativa no recrutamento. Esse dado apresenta-se como crucial para garantir que as contratações atendam às necessidades específicas da equipe e ainda pode ser percebido que na amostra dos integrantes do grupo, a grande maioria são gestores.

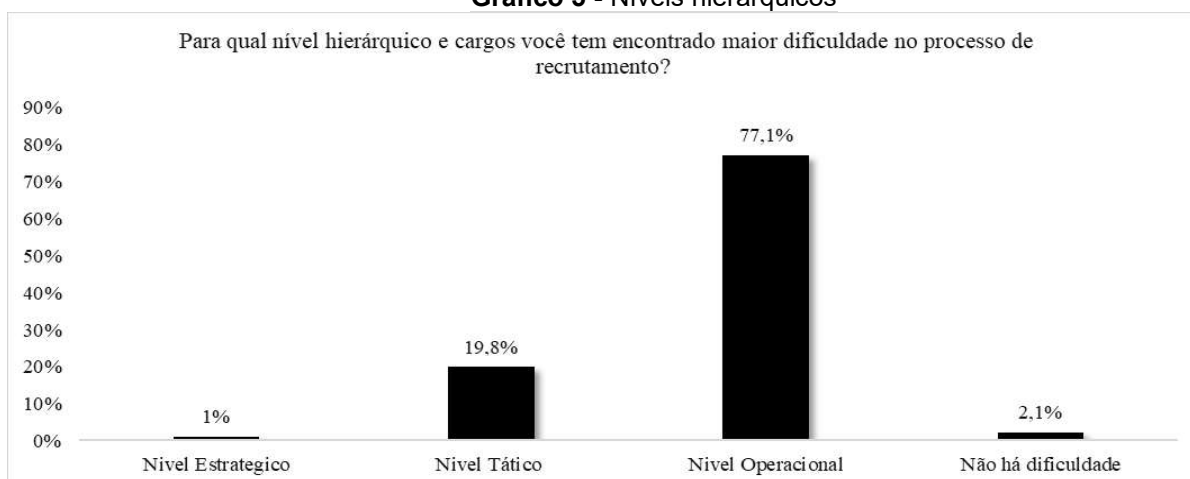
O percentual de respostas de servidores que ocupam outros cargos é de 33% dos participantes que responderam à pesquisa, a maioria deles está vinculada ao setor administrativo. O restante, 30%, são profissionais de Recursos Humanos (RH) das empresas, que têm uma visão direta sobre as práticas de recrutamento e seleção.

Gráfico 4 - Dificuldade na contratação

Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

Em relação à dificuldade em encontrar candidatos aptos e qualificados, a pesquisa apresentou os seguintes resultados: 76% dos participantes responderam que esta é uma tarefa “muito difícil”. Isso indica que a maioria das empresas participantes enfrenta uma carência de profissionais com as competências necessárias.

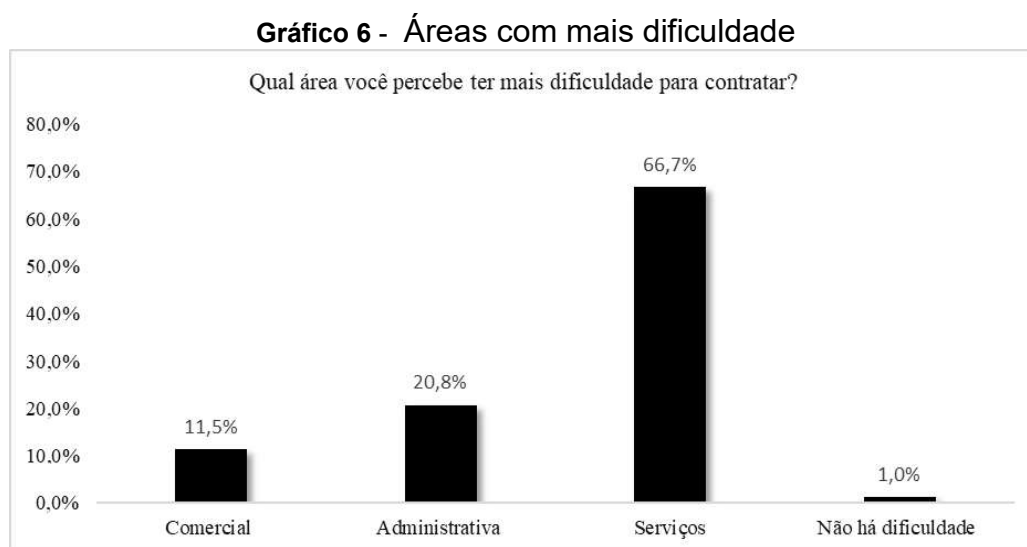
A opção “depende do cargo” foi a escolha de 19,8% dos participantes. Isso significa que para cargos que podem ser mais complexos ou especializados, o nível de dificuldade pode ser ainda maior. Para 4,2% dos integrantes, a opção “não tenho dificuldade para contratação” foi a escolhida. Esse número sugere que há empresas que encontram mais facilidades para o recrutamento em determinadas áreas ou funções, podendo ser ligado a estratégias diferentes para atrair talentos ou maior disponibilidade de profissionais.

Gráfico 5 - Níveis hierárquicos

Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

O nível hierárquico com maior dificuldade para recrutamento indicado pela pesquisa foi o nível operacional, com 77% das respostas, que representam cargos responsáveis por funções práticas como analistas, assistentes e auxiliares. Essa resposta pode refletir os desafios encontrados no mercado de trabalho, como a falta de qualificação técnica ou a alta rotatividade nesses cargos.

Já para os cargos de nível tático, que são profissionais encarregados de transformar decisões em objetivos e planejamentos, como gerentes, supervisores, coordenadores líderes, a pesquisa apontou que 19,8% dos respondentes encontram dificuldades para o recrutamento desse nível; 2,1% das respostas afirmaram não possuírem dificuldade para recrutamento. Os menores percentuais de respostas foram para o nível estratégico, com 1% de dificuldade.



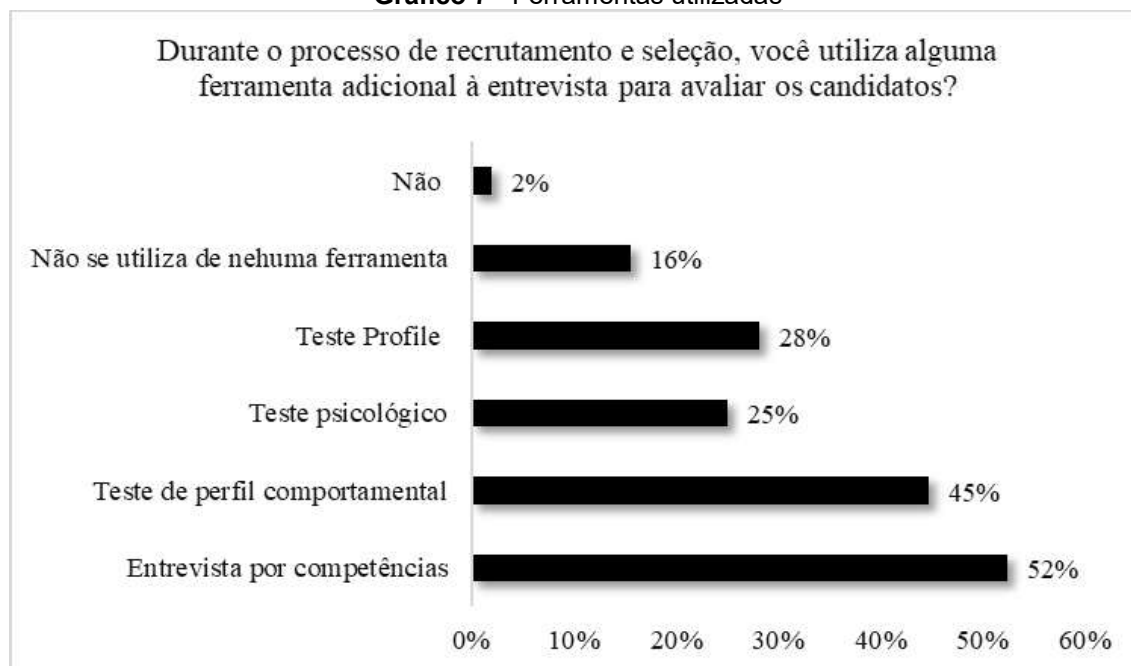
Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

O gráfico 6 indica as áreas que apresentam maior dificuldade de contratação, sendo a área de serviços com alta concentração de respostas (66,7%), o que sugere que este setor está enfrentando uma escassez significativa de profissionais qualificados. Podem existir várias razões para isso, variando desde a natureza do trabalho até a sazonalidade, além de aspectos do mercado de trabalho local até a demanda por habilidades específicas.

O cenário da área Administrativa se mostra com 20,8%, e comercial com 11,5%, representando um número consideravelmente mais baixo, o que indica que a dificuldade de contratação é mais contida ou que as empresas têm acesso a um número maior de candidatos qualificados.

Para 1,0% dos respondentes, a empresa não apresenta dificuldade para contratação de funcionários.

Gráfico 7 - Ferramentas utilizadas



Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

No que se refere às ferramentas utilizadas para o processo de recrutamento e de seleção, além da entrevista tradicional, muitos dos recrutadores utilizam métodos de análise complementares. Dos entrevistados, 52% utilizam a entrevista por competências como uma ferramenta complementar para avaliar os candidatos. Isso sugere que as empresas estão cada vez mais preocupadas em avaliar as habilidades e as atitudes dos candidatos que realmente agreguem valor à organização, em vez de apenas se basear em respostas teóricas. Outros 45% utilizam o Teste de Perfil Comportamental, usado para entender os aspectos psicossociais dos candidatos e para garantir que eles se alinhem à cultura da empresa. Já, 28% dos voluntários usam o Teste Profile, uma ferramenta que ajuda a analisar características como habilidades cognitivas e comportamentais, que também é bastante significativa, embora pouco menos popular que as duas anteriores.

Outros recrutadores utilizam Teste Psicológico, que é mais específico, com um percentual de 25%, voltado para a análise de características psicológicas mais profundas do candidato, sendo extremamente útil em setores que demandam habilidades emocionais e comportamentais específicas.

Segundo Ferreira (2014), os testes psicológicos podem ser categorizados como objetivos (psicométricos) e projetivos, sendo comumente empregados em

processos seletivos para identificar aptidões, antecipar comportamentos em ambientes específicos e revelar características de caráter e de temperamento. Essas avaliações também têm a capacidade de investigar traços como equilíbrio emocional, frustração, interesses e motivação. No estudo, uma parte significativa dos recrutadores utilizam esse tipo de teste, o que permite verificar que há um profissional de psicologia dentro da equipe responsável pelas entrevistas.

Para aqueles que não utilizam ferramentas adicionais, o índice representou 16% das respostas, o que significa que adotam apenas a entrevista tradicional como ferramenta de seleção. Isso pode indicar uma abordagem mais simples ou uma falta de recursos para aplicar ferramentas mais sofisticadas.

Apenas 2% não utilizam nenhum tipo de ferramenta, o que pode sugerir que essas empresas utilizam de processos mais informais ou de indicação para as contratações. Para essa pergunta, permitiu-se a repetição das respostas, visto que, muitas empresas utilizam mais de uma ferramenta no processo de recrutamento e de seleção.

Gráfico 8 - Qualificação da mão de obra

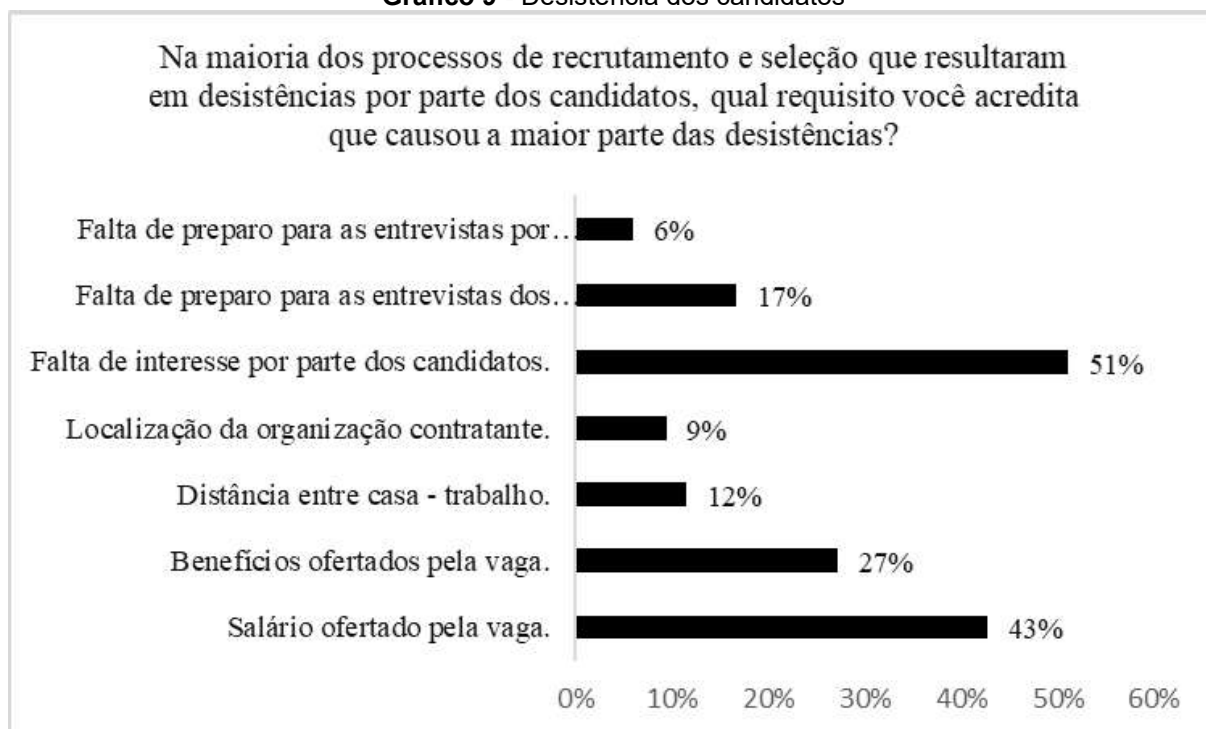


Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

Em relação à qualificação de mão de obra, quais as competências têm sido mais difíceis de contratar, a percepção dos respondentes sobre as competências mais difíceis na hora de contratar, 62,5% afirmaram que são as habilidades comportamentais *Soft skills*. Essas competências são cada vez mais valorizadas em todos os níveis da organização, mas podem ser mais difíceis de encontrar no mercado de trabalho.

Para 32,3% dos participantes, há uma dificuldade para encontrar candidatos que apresentem competências técnicas ou *Hard Skills* compatíveis com as vagas disponíveis. Isso pode indicar uma escassez de profissionais com especializações e qualificações. Uma pequena parcela de 5,2% não encontra dificuldades significativas para encontrar competências qualificadas.

Gráfico 9 - Desistência dos candidatos



Fonte: Elaborada pela autora, 2024.

As informações apontam que a principal causa da desistência dos candidatos é a falta de interesse ou apatia que eles mesmos demonstram, atingindo 51% das respostas. Esse dado pode estar ligado ao perfil pessoal do trabalhador ou à sensação de incompatibilidade com a posição ou com a empresa. Essa desmotivação sugere que esses problemas podem ocorrer por diversos motivos, como expectativas desalinhadas ou um mercado de trabalho saturado.

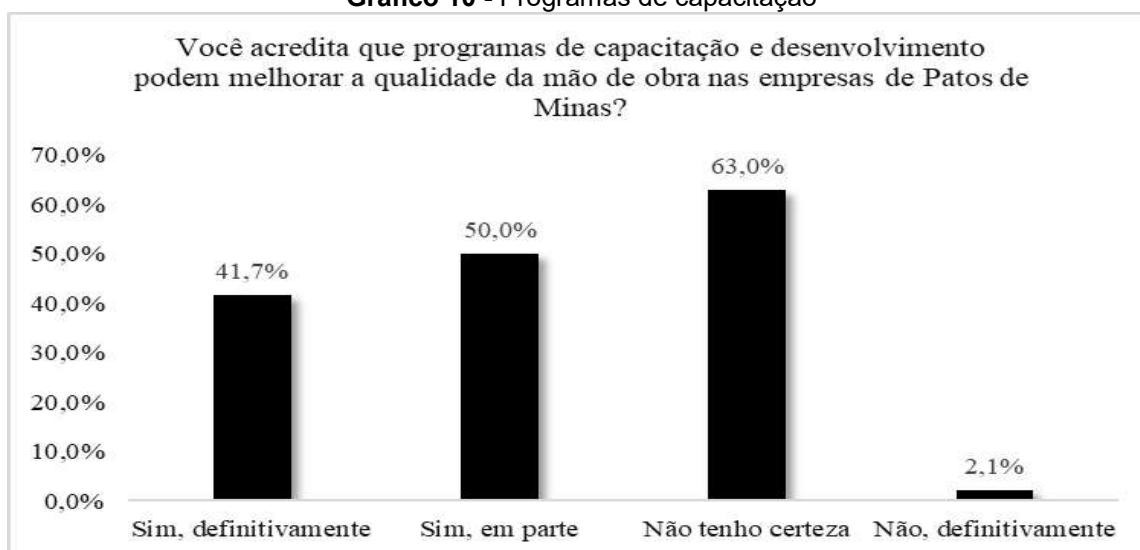
A penúltima motivação mencionada foi a remuneração, pois para 43% dos respondentes da pesquisa, esse é um aspecto fundamental na escolha do candidato à vaga aceitar ou rejeitar uma oportunidade. Isso evidencia o papel significativo da proposta salarial como um atrativo, além de ser um elemento determinante na aceitação da posição. Entre os participantes, 27% indicaram que a disponibilidade de vantagens é outro fator relevante, apontando que os profissionais levam em conta o

conjunto de benefícios, tais como vale-refeição, plano de saúde, entre outros, ao decidirem se aceitam ou não a proposta.

A ausência de preparação para as entrevistas representou 17% das respostas, ou seja, a carência de preparo entre os candidatos surge como uma razão relevante, revelando que há uma demanda por candidatos com maior formação para os profissionais ou por diretrizes mais específicas sobre as expectativas durante o processo de seleção.

Com 12% e 9% dos respondentes, a relação entre a residência e o local de trabalho apresentam aspectos logísticos significativos na hora de aceitar ou não a proposta, evidenciando que o tempo e o custo de deslocamento podem impactar diretamente na escolha do candidato. Ainda 6% das respostas apontaram que a inadequação na formação dos recrutadores foi outro ponto levantado, pode indicar uma comunicação pouco eficiente ou um processo de seleção desestruturado.

Gráfico 10 - Programas de capacitação



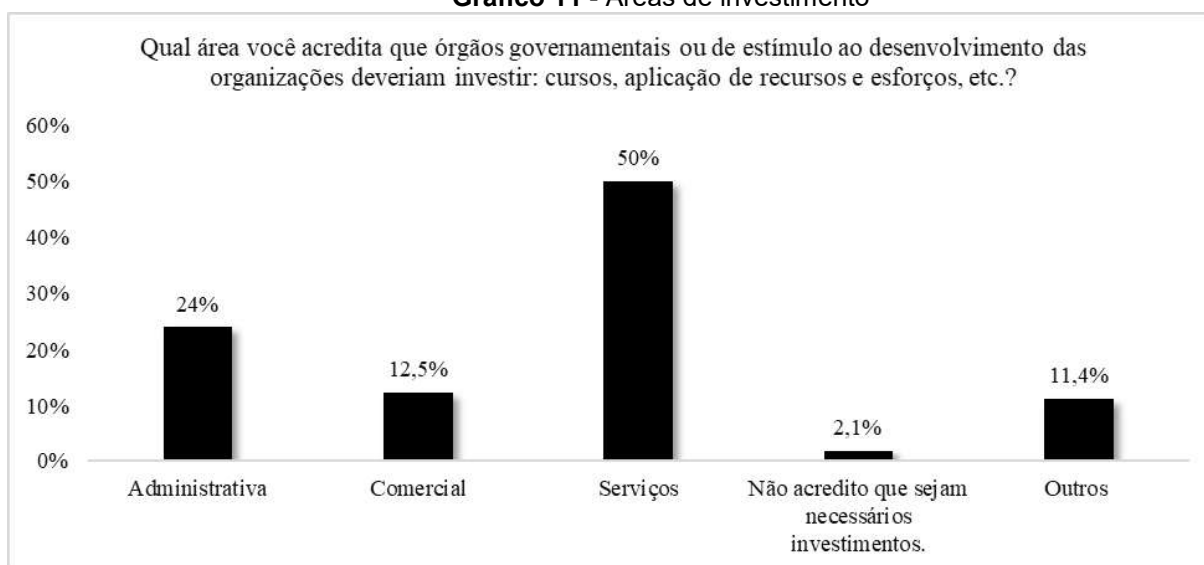
Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

No que diz respeito à avaliação dos programas de treinamento e sua influência na qualificação da força de trabalho nas empresas de Patos de Minas, as respostas foram as seguintes: 41,7% dos participantes da pesquisa afirmam que, sem dúvida, iniciativas de formação podem aprimorar a qualidade da força de trabalho. Outros 50% consideram que “sim”, embora que de forma parcial, o que significa que esses participantes reconhecem os efeitos da formação, mas com restrições ou variações nos resultados. Por outro lado, 63% afirmaram não ter clareza acerca da influência dos cursos de formação. Um total de 2,1% afirmou que “não”, de maneira categórica,

pois não acreditam que as iniciativas de treinamento trariam benefícios para aprimorar a qualidade dos trabalhadores.

Os dados apontam para uma perspectiva mais positiva em relação aos programas de capacitação. Os participantes da pesquisa afirmaram que essas iniciativas poderiam, de maneiras diversas, aprimorar as competências dos funcionários nas organizações. Isso demonstra uma significativa valorização do aprimoramento contínuo das habilidades como um elemento crucial para aumentar a competitividade e a qualidade no desempenho profissional.

Gráfico 11 - Áreas de investimento



Fonte: Elaborada pela autora, 2024.

Os resultados da pesquisa identificaram as áreas em que os respondentes consideram que órgãos governamentais ou agências promotoras de desenvolvimento das organizações deveriam investir recursos, como cursos e esforços de capacitação. A metade deles, 50%, acredita que os recursos financeiros devem ser direcionados ao setor de serviços, o que demonstra que as empresas da região ou o mercado de trabalho deparam-se com profissional escasso em posições operacionais ou técnicas, sensíveis a vários setores econômicos.

Além disso, uma parte significativa dos entrevistados aponta a área administrativa como prioridade para investimentos, são 24% para se especializarem nela. Essa opção também pode ser explicada pela urgência das necessidades de otimização e de gestão de processos internos. Afinal, sem a melhoria das capacidades de gestão, não haverá possibilidades para a continuidade e a expansão das

atividades, embora muitas vezes seja atribuída dependência excessiva ao papel desempenhado pelo empresário na região.

Uma parte significativa dos entrevistados, 24%, apontou a área administrativa como prioridade para investimentos, essa escolha pode estar ligada à urgência de aprimorar a gestão e os processos internos, aspectos essenciais para a continuidade e expansão das organizações. Para 12,5%, a área comercial apresenta a menor ênfase atribuída, indicando que, apesar da relevância da capacitação em vendas e de táticas comerciais, esse setor não é considerado uma prioridade de investimento imediata em relação ao de serviços e à gestão.

Por fim, uma parte menos expressiva dos participantes, com 2,1%, considera que não é preciso investimento por parte do governo. Essa afirmação revela uma percepção de que o setor privado deve ter um papel mais significativo ou que para esses respondentes a qualidade da mão de obra na região já está bem avançada.

4 DISCUSSÃO

A presença do setor de recrutamento e de seleção se faz necessária nas organizações. Para Chiavenato (2015), o benefício de um processo seletivo de qualidade, geralmente resulta na adequação da pessoa ao cargo, na integração rápida do novo funcionário, na satisfação do emprego, no aumento da produtividade, na redução de custos e na minimização do *turnover*.

Na pesquisa realizada neste estudo, foi possível verificar que a maioria das empresas participantes possuem um setor responsável pelo recrutamento e pela seleção, sendo que a maioria dos respondentes participam dos processos de seleção. Logo, empresas que possuem um setor específico para contratação tendem a ter processos mais estruturados e padronizados, melhorando a produtividade dos colaboradores.

O grupo do estudo é composto por diversos profissionais de diferentes setores e a maioria dos integrantes possui cargos estratégicos, o que reforça a ideia do autor supracitado que afirma que a captação de talentos nas organizações vai além de uma atividade simples ou limitada a um único setor; pois cada integrante, desde os líderes até os colaboradores em níveis mais baixos, desempenham um papel, seja de forma direta ou indireta no processo de recrutamento e de seleção. A pesquisa permite, ainda, perceber a cooperação entre os integrantes na troca de informações e de experiências compartilhadas no grupo.

A pesquisa possibilitou identificar uma quantidade importante de gestores que participam do grupo com atuação proativa no processo de recrutamento, o que é essencial para adequar as demandas da equipe às habilidades dos candidatos, assegurando contratações mais precisas e uma integração fluida dos novos funcionários.

As últimas décadas testemunharam mudanças profundas no papel do setor de RH. Tradicionalmente, os gerentes viam a função de recursos humanos como basicamente administrativa e profissional. A equipe de Recursos Humanos focava na administração de benefícios e em tarefas diárias, como folha de pagamento e funções operacionais, sem ser vista como parte da estratégia global da organização (Ulrich, 2001).

Ao se envolver diretamente, o gestor ajuda a delinear claramente o perfil procurado, analisa competências técnicas e comportamentais importantes e garante

que o novo membro se alinhe com os valores e a cultura da empresa. Essa parceria entre os gestores e o departamento de Recursos Humanos gera processos seletivos mais eficazes e promove a formação de equipes unidas e produtivas.

A contratação de profissionais capacitados se tornou um desafio crescente para as empresas brasileiras nos últimos tempos. Diversos setores estão lidando com obstáculos significativos para recrutar e para reter talentos adequados, impactando diretamente na eficiência e no desenvolvimento das instituições e a confirmação dessa informação pode ser percebida por meio das respostas dadas ao questionário.

A grande parte das respostas indicou que nos últimos seis meses, as empresas enfrentaram grandes desafios ao tentar contratar profissionais. Como regra geral, posições estratégicas requerem pessoas altamente qualificadas que já tenham experiência significativa com a gestão de equipes e com o pensamento estratégico. Entretanto, o nível operacional foi o que apresentou maior dificuldade para contratação, sugerindo algumas reflexões sobre quais motivos levam a essa questão, a exemplo, as altas taxas de rotatividade que tornam a demanda por novas contratações intensa e a escassez de talentos. Setores como vendas, administração e atendimento também apresentam desafios específicos, incluindo concorrência intensa, automação e falta de profissionais que trabalham com o foco nos interesses dos clientes.

Diante disso, os profissionais são percebidos como peças-chave nas empresas, demandando uma constante atenção às melhorias e às transformações necessárias, incorporando novas abordagens com a utilização da tecnologia. Essa perspectiva inovadora é considerada fundamental nas organizações contemporâneas.

Nos níveis táticos, por sua vez, encontrar pessoas com a experiência necessária que tenham espaço para crescer é uma atividade complexa, dadas as escassas habilidades técnicas específicas e a alta concorrência.

Quanto ao setor administrativo, a automação e o alto nível de habilidades analíticas possivelmente complicam o recrutamento. Portanto, é desafiador encontrar as pessoas que possuem o conhecimento em gerenciamento e a capacidade de primeiro perceber e, em seguida, abordar várias funções. No setor de serviços, a demanda por quem é capaz de se comunicar e mostrar empatia é óbvia, mas, com a alta rotatividade, a escolha do pessoal é ainda mais complicada.

Para superar os obstáculos acima, as organizações precisam inovar suas estratégias de recrutamento, valorizando marcas empregadoras, investindo em tecnologias digitais e adaptando suas ofertas às expectativas dos candidatos.

No contexto atual pós-pandemia, há uma expectativa de que o governo introduza novas iniciativas, voltadas para reformas que levem em consideração a estrutura tributária do país. Além das dificuldades econômicas enfrentadas, a pandemia trouxe mudanças nos hábitos das pessoas. A implementação de novos modelos de trabalho, especialmente o *home office*, obrigou tanto os indivíduos quanto as organizações a se adaptarem ao ambiente digital.

De acordo com os pesquisadores Lima e Freitas (2020), a fase pós-pandemia gerou uma diminuição nas aspirações de muitos indivíduos em retornar ao mercado de trabalho devido à recessão econômica. Eles enfatizam a relevância do apoio governamental para prevenir a insolvência de empresas, o que é fundamental para diminuir o desemprego e assegurar a estabilidade da renda dos cidadãos.

O processo de recrutamento e de seleção tornou-se mais desafiador para as empresas contemporâneas, considerando a falta de talentos, o acesso a novas tecnologias e os requisitos mínimos do mercado de trabalho. Quando se analisa as dificuldades de recrutamento encontradas por setor, no comercial verifica-se alta competição pela aquisição de profissionais com habilidades de negociação e de persuasão. No entanto, ao mesmo tempo, a rápida evolução das ferramentas de vendas e a alta rotatividade das equipes tornam a estabilidade um desafio.

Para avaliar como são feitos os processos dentro das empresas presentes no grupo foi perguntado quais ferramentas são utilizadas para o recrutamento, e a maioria disse utilizar a entrevista propriamente dita e entrevista por competências, sendo importante mencionar que muitas utilizam mais de uma ferramenta, demonstrando preocupação com os processos.

A entrevista se destaca como uma das principais metodologias de seleção e de recrutamento, sendo amplamente empregada devido à sua estrutura organizada. Segundo Chiavenato (2020), a entrevista de seleção é a técnica seletiva mais comum, apresentando vantagens e desvantagens a serem consideradas:

Vantagens:

- 1 - Estabelece um contato direto e presencial com o candidato;
- 2 - Possibilita uma interação direta e pessoal com o candidato;

3 - Concentra-se no candidato como um ser humano, levando em conta suas particularidades individuais;

4 - Permite a avaliação do comportamento do candidato e suas reações.

Desvantagens:

1 - Apresenta um alto grau de subjetividade, o que pode resultar em erros e variações significativas;

2 - Nem sempre o desempenho do candidato emocionalmente expressivo reflete sua aptidão real;

3 - É desafiador comparar vários candidatos entre si de maneira consistente;

4 - Requer treinamento adequado por parte do entrevistador;

5 - Exige conhecimento detalhado sobre a posição em aberto e suas características fundamentais de comunicação e de interação entre o recrutador e o candidato.

Como observado no estudo, a metodologia DISC se torna uma grande aliada para a avaliação de perfis comportamentais mais adequados para as vagas abertas, sendo a segunda ferramenta complementar utilizada para os processos. Ainda é possível frisar que para aplicação deste teste não é preciso ser psicólogo, ele pode atuar como uma ferramenta para os profissionais de RH que queiram ampliar e ter mais embasamento sobre as percepções observadas nas entrevistas.

As organizações precisam estar atentas ao impacto emocional gerado nesse momento, que pode ser influenciado pelo nervosismo ou pela falta de confiança do entrevistado. Assim, é fundamental que o recrutamento adote diferentes estratégias para envolver e para estabelecer uma conexão com os indivíduos (Figueiras et al., 2019).

É importante destacar que, geralmente, esses testes não têm caráter eliminatório em processos seletivos. Por outro lado, os testes projetivos permitem que os participantes expressem aspectos de sua história ou personalidade, muitas vezes sem perceberem isso conscientemente (Ferreira, 2014).

Quando questionados sobre a qualificação da mão de obra, os integrantes do grupo apontaram maior dificuldade para encontrar competências comportamentais ou *Soft skills*. Conforme citado neste estudo, habilidades para trabalho em equipe, confiabilidade, comprometimento, precisão, entre outras, são características que as organizações podem estimular através de *feedbacks*. Entretanto, são mais difíceis de serem estimuladas, pois cada indivíduo terá autorresponsabilidade sobre aquilo que

precisa desenvolver de forma pessoal ou comportamental. Já para as competências técnicas ou *Hard Skills*, as empresas podem ter papel mais assertivo quando oferecem cursos e treinamentos específicos para áreas com foco em melhoria dos processos, programas e ferramentas usadas.

Um dos questionamentos mais significativos neste estudo foi o motivo das desistências nos processos de seleção, um dos maiores desafios presentes na rotina dos departamentos de RH, de gestores, líderes, empresários e empreendedores. Na pesquisa, verificou-se que a maioria dos recrutadores apontam que a falta de interesse por parte dos candidatos é a principal resposta para esse questionamento.

O segundo motivo é a questão salarial que, por muitas vezes, não é informada na descrição da vaga, fazendo com o que o candidato desista após a entrevista. Além disso, há também problemas diretamente relacionados com a questão econômica e o salário ofertado, que não é o suficiente para que o candidato possa suprir suas necessidades.

Essa desistência de candidatos nos processos seletivos é um desafio significativo para as empresas, impactando tanto na eficiência quanto nos custos do recrutamento. Entre os fatores que contribuem para isso estão: salários abaixo das expectativas, suspense na divulgação da empresa e dos salários ofertados, benefícios pouco atrativos, a localização da empresa, que pode torná-la inacessível, e o desinteresse dos candidatos, que pode surgir devido à complexidade dos processos e a falta de informações claras. Sendo assim, a divulgação clara no anúncio das vagas pode otimizar os processos permitindo que o candidato tenha interesse e decida previamente sobre sua participação ou não nas entrevistas, diminuindo o desgaste pelas duas partes envolvidas, candidato e recrutador.

Fatores como os citados anteriormente fazem com que os funcionários não executem bem as suas funções, o que pode resultar em prejuízos à qualidade de vida do mesmo na empresa ou, até mesmo, fora na vida pessoal dos demais.

Para Chiavenato (2004, p. 314), “os benefícios e serviços prestados pela organização aos seus colaboradores influenciam poderosamente o grau de qualidade de vida na organização”.

Nesse cenário, em que os profissionais contratantes têm a responsabilidade de tornar uma vaga mais atrativa ou não, benefícios que se mostram fundamentais para a aceitação de uma proposta de trabalho mais comuns são: vale-alimentação ou refeição, plano de saúde e gratificações.

No entanto, além dos benefícios obrigatórios, as empresas são desafiadas a inovar e a flexibilizar alguns requisitos. Alguns benefícios como: *day off*, presença premiada, prêmio por tempo de trabalho, assistências estudantis e outros podem contribuir com a atratividade desta empresa no mercado e o engajamento dos colaboradores da mesma. Uma estratégia que vem criando muitos adeptos é o investimento na marca empregadora das empresas, uma vez que mostrar como é trabalhar dentro desta organização gera curiosidade e interesse por parte dos candidatos e para os colaboradores, esse tipo de estratégia gera o sentimento de pertencimento.

É possível verificar uma certa mudança no mercado, considerando que, atualmente, as empresas precisam ser atrativas e quem tem o maior poder de escolha acaba sendo os candidatos. Em razão disso, as organizações precisam oferecer benefícios mais interessantes para terem diferencial de mercado e se tornarem as escolhas dos candidatos.

Outros requisitos importantes apontados na pesquisa e que merecem atenção são benefícios ofertados, falta de preparo por parte dos candidatos para as entrevistas, localização da empresa e distância entre casa e trabalho. Tudo isso permitiu observar que quando ocorrem ações em conjunto, como a pesquisa de cargos e salários entre as empresas integrantes do grupo, é possível adequar-se ao que cada uma oferece e ainda gerar melhorias salariais.

Desse modo, cria-se uma competitividade em relação à localização da empresa, tendo em vista que a locomoção pode ocorrer por meio de transporte público com mais opções para que o tempo gasto com a espera ou dentro dele seja encurtado. Importante ressaltar que algumas empresas já oferecem transporte próprio, o que pode facilitar e ampliar o interesse dos candidatos.

Diante da proposta inicial deste trabalho, que é a análise da mão de obra pela ótica dos recrutadores, há um questionamento em relação a percepção dos integrantes do grupo sobre o investimento por parte de órgãos governamentais e de organizações em formação. Da aplicação de recursos e esforços, a maioria das respostas revelaram que “sim, em parte” concordam que essas ações podem ser positivas, embora a outra parcela significativa sugere que “sim, definitivamente” estes esforços podem ser uma ferramenta para formar melhores profissionais. No entanto, é possível verificar que existem muitos estímulos no que se refere a cursos ou formações gratuitas.

A formação profissional nas áreas comerciais, de serviço e administrativa é fundamental para ajudar os funcionários a reconhecer e atender às necessidades específicas de suas posições, mantendo, assim, a eficiência operacional e a qualidade do serviço ao cliente. Quando as empresas alocam orçamentos para treinamento em uma área, elas viabilizam um desempenho aprimorado de seus funcionários, ao mesmo tempo em que fomentam o desenvolvimento e a perpetuação do empreendimento.

Diante disso, quando perguntado aos participantes sobre quais áreas acreditavam ser necessário investimento, a maioria informou que a área de serviços deveria receber mais investimentos, ou seja, cursos para essas áreas seriam uma grande possibilidade de melhoria desta mão de obra.

Uma parcela das respostas aponta que os investimentos deveriam ser nas áreas administrativa e comercial. A formação profissional nessas áreas é fundamental para ajudar candidatos a se tornarem profissionais atrativos para o mercado, e os funcionários reconhecerem e atenderem as necessidades específicas de suas posições, mantendo, assim, a eficiência operacional e a qualidade do serviço ao cliente. Quando as empresas alocam orçamentos para treinamento em área, elas viabilizam um desempenho aprimorado de seus funcionários, ao mesmo tempo que fomentam o desenvolvimento e a perpetuação do empreendimento.

Alguns programas ajudam não apenas a melhorar as habilidades dos funcionários, mas também a aumentar seu envolvimento e sua satisfação no ambiente da empresa. Empresas que adotam a abordagem do aprendizado contínuo para sua equipe são melhor equipadas para lidar com a mudança incontável diante da luta pelo mercado. As áreas que precisam de mais atenção nos investimentos para formação profissional são o comércio, a administração e o setor de serviços.

Diante do exposto, todos os questionamentos se interligam para além do investimento na integralidade das expectativas dos responsáveis pelas vagas com os candidatos. Desse modo, esse universo apresenta muitas possibilidades de melhoria em que o investimento em conhecimento deve partir do candidato e as organizações juntamente com os órgãos governamentais devem oferecer ferramentas que possam desenvolver e lapidar as características pessoais. Assim, o grupo permite melhor entendimento e tem papel fundamental na troca de informações e de estratégias para driblar as dificuldades enfrentadas.

5 CONCLUSÃO

O estudo realizado teve como objetivo investigar as características e as adversidades encontradas por recrutadores do grupo de *WhatsApp* “COOPERARH” de Patos de Minas – MG, com o foco na realocação de candidatos para as vagas disponíveis. Baseado na pesquisa, três variáveis norteadoras surgiram: os desafios na qualificação da mão de obra e nos processos de recrutamento; a importância de programas de capacitação e parcerias colaborativas e a troca de experiências e estratégias de gestão de pessoas.

Além disso, o eixo principal também buscou compreender os principais desafios e as oportunidades enfrentadas pelos trabalhadores, pelas empresas e pelo setor de recrutamento e seleção, no qual foi possível identificar as principais demandas do mercado de trabalho.

Patos de Minas é caracterizada como sendo uma cidade de forte atividade comercial e esta depende significativamente da eficácia e da eficiência de seus colaboradores, ou seja, estes são responsáveis diretamente pelo crescimento econômico e pelo aumento da competitividade das empresas. Portanto, compreender as características, as demandas e os desafios enfrentados pela mão de obra neste contexto é essencial para promover o desenvolvimento regional.

Compreender as necessidades e as expectativas da mão de obra no comércio de Patos de Minas permite contribuir para o fortalecimento das relações entre recrutadores, empregadores e trabalhadores, promovendo um ambiente de trabalho mais harmonioso e colaborativo, proporcionando estratégias de gestão de pessoas e recursos humanos mais eficazes, que valorizem o capital humano e incentivem a colaboração mútua.

A análise dos resultados evidencia que os desafios relacionados à qualificação da mão de obra e aos processos de recrutamento e de seleção são questões centrais no mercado de trabalho de Patos de Minas. A ausência de setores estruturados de RH em algumas empresas, a dificuldade em encontrar profissionais específicos para áreas específicas e as resistências em processos seletivos refletem a necessidade de estratégias mais direcionadas a cada desafio encontrado, por isso se faz relevante o estudo mais segmentado de cada desafio aqui proposto, além de contribuir para que mais estudos sejam realizados, o que evidencia que esse trabalho reforça a

importância das trocas de experiências que este grupo permite ao longo do tempo a seus integrantes.

Esses dados ainda destacam a importância de se investir em programas de capacitação e de desenvolvimento, além de adotar ferramentas mais modernas para avaliação de candidatos. Somente com ações colaborativas entre empresas, instituições de ensino e iniciativas públicas, será possível alinhar a oferta de competências às demandas do mercado local, fortalecendo a competitividade e a criação de uma mão de obra mais adequada às vagas disponíveis.

O estudo conclui, portanto, que a implementação de estratégias de gestão de pessoas e a constante troca de experiências entre os profissionais do grupo "COOPERARH" são essenciais para o fortalecimento do desenvolvimento regional, garantindo que a cidade consiga atender às demandas do mercado de trabalho de forma mais eficiente e sustentável. Os dados desta pesquisa serão disponibilizados aos integrantes do grupo para que tenham conhecimento dos resultados e das informações obtidas.

Para ampliar o conhecimento sobre estes assuntos de recrutamento e de seleção e atuação dos profissionais de recursos humanos, que são tão relevantes para as organizações, sugere-se pesquisas complementares, com base nesta, tais como: análise dos setores responsáveis pelo recrutamento das empresas participantes para melhor compreensão de seus processos, análise dos salários e benefícios oferecidos pelas empresas participantes do grupo para investigação e troca de experiências que dão certo, avaliação de cursos e de treinamentos ofertados pelas organizações a fim de aprofundar sobre o assunto. Essas pesquisas podem ajudar a compreender de maneira mais abrangente as dinâmicas do mercado de trabalho regional, promovendo o avanço de políticas e de práticas de gestão de recursos humanos mais criativas e sustentáveis aproveitando a interação que o grupo permite.

REFERÊNCIAS

84% das empresas sinalizam dificuldade na contratação de profissionais qualificados. Disponível em: <https://www.roberthalf.com/br/pt/sobre-robert-half/imprensa/84--das-empresas-sinalizam-dificuldade-na-contrata--o-de-profissionais-qualificados>>. Acesso em: 5 jul. 2024.

ALVES, Samuel de Sousa Dias. **Gestão de pessoas na administração pública:** como a constante transposição de liderança formal afeta a continuidade dos serviços no hospital municipal. 2023.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6022:** informação e ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE FACULDADES E EMPREGADORES. (2019). **Perspectiva de trabalho** 2020. NACE.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6023:** informação e documentação: referências: elaboração. Rio de Janeiro: ABNT, 2002.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR-6024:** informação e documentação: numeração progressiva das seções de um documento escrito: apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2003.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6027:** informação e documentação: sumário: apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2003.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6028:** informação e documentação: resumo: apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2003.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 10520:** informação e documentação: citações em documentos: apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2002.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 14724:** informação e documentação: trabalhos acadêmicos: apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2011.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 15287:** Informação e documentação – Projeto de pesquisa – Apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2011

BOYATZIS, R. E. (2008). **Competências emocionais, liderança e desenvolvimento de executivos.** Campus CAXITO, Fabiano de Andrade. **Recrutamento e seleção de pessoas.** 1. ed. rev. e atual. Curitiba: Iesde Brasil, 2012.

CEPES. **Produto Interno Bruto, a preços correntes, do Brasil, Minas Gerais e Mesorregião do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba (TMAP) 2002 a 2018; 2023** Disponível em: http://www.ieri.ufu.br/system/files/conteudo/cepes_serv_ind_outrosind_tabela_1_pi_b_brasil_mg_tmap_2002_a_2018.pdf>. Acesso em: 05 Abril. 2024.

CHAMORRO, A., MIRANDA, FJ, & RUBIO, S. (2019). **Recursos Humanos e**

Desempenho Empresarial: Papel Mediador das Capacidades Dinâmicas. *Jornal de Gestão de Mudança Organizacional*, 32(1), 121–141.

CHIAVENATO, I. (2014). **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Elsevier Brasil.

CHIAVENATO, Idalberto. (2003) **Administração de recursos humanos:** fundamentos básicos. 5. ed. São Paulo: Atlas.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas.** 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

Documentação: artigo em publicação periódica científica impressa: apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2011.

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência Emocional:** a teoria revolucionária que define o que é ser inteligente. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

FERREIRA, Patricia Itala. **Atração e seleção de talentos.** Rio de Janeiro: LTC, 2014.

FIGUEIRAS, B. S.; FELISBINO, G. S.; FELIZARDO, T. A. P.; FONSECA, B. G. A importância do recrutamento e seleção na organização: tipos de entrevista. **Revista Científica UNILAGO**, v. 1, n. 1, 2019

FLEURY, A., & FLEURY, M. T. (2012). **Estratégias empresariais e formação de competências:** um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. Atlas.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. (2018). **Relatório O Futuro dos Empregos 2018.** WEF.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. (2020). **Relatório O Futuro dos Empregos 2020.** WEF.

GELO, Omar; BRAAKMANN, Dietmar; BENETKA, Gerhard. **Quantitative and Qualitative Research:** Beyond the Debate. *Integrative Psychological and Behavioral Science*, v. 42, n. 3, p. 266-290, 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 6ª edição. São Paulo: Atlas, 2015.

GOULART JUNIOR, L. S; SOUZA, S. C. R de; MUNIZ, B. M de J. **Desenvolvimento pessoal e profissional:** como as universidades preparam seus discentes para enfrentar as exigências do mercado de trabalho. *Revista Valore*, [S.I.], v. 4, p. 188-202, jan. 2020. Disponível em: <<https://revistava->

lore.emnuvens.com.br/valore/article/view/363>. Acesso em: 16 jun. 2024.

GUIMARAES, Ananda Guimaraes. **Gestão Estratégica de Recursos Humanos**. p. 108, 2019.

Instituto Global MCKINSEY. (2018). **Mudança de habilidades**: automação e o futuro da força de trabalho. McKinsey & Companhia

KNAPIK, Janete. **Gestão de pessoas e talentos**. Curitiba: Ibepex, 2008.

akatos, EM; Marconi, MA. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMA, A. V.; FREITAS, E. A. **A pandemia e os impactos na economia brasileira**. Boletim Economia Empírica, v. 1, n. 4, 2020.

NATIONAL ASSOCIATION OF COLLEGES AND EMPLOYERS. (2019). **Job Outlook 2020**. NACE

NORTHOUSE, PG (2018). **Liderança: Teoria e Prática. Publicações Sábias**

OCDE. (2021). **Competências para um mundo digital**: Projeto OCDE Futuro da Educação e Competências 2030 2019. Publicação da OCDE. PIERSON, A. H. C. et al. **Contribuições da Revisão bibliográfica para embasar a compreensão da educação científica no âmbito de um projeto de pesquisa**. Indagatio Didactica, v. 11, n. 2, p. 233-252, 2019.

Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 25, n. 3, p. 357-367, 2009. RAJADURAI, J.; SAPUAN, N. M.; DAUD, S. ABIDIN, N. **The Marketability of Technical Graduates from Higher Educational Institutions (HEIs) Offering Technical and Vocational Education and Training (TVET): A Case from Malaysia**. The Asia-Pacific Education Researcher, 96 v. 27, n. 2, p.137-144, 2018.
<https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/article/view/2356/1890>
Acesso em: 05 de jan. 2024

REIS, E. Estatística descritiva. 7 ed. Lisboa: Sílabo, 2008. Reunião Anual do Fórum Econômico Mundial 2024 | Fórum Econômico Mundial (weforum.org). Fórum Econômico Mundial. (2016). **O Futuro dos Empregos**: Estratégia de Emprego, Competências e Força de Trabalho para a Quarta Revolução Industrial. Fórum Econômico Mundial. Acesso em: 04 de abril de 2024.

Reunião Anual do Fórum Econômico Mundial 2024 | Fórum Econômico Mundial (weforum.org). Fórum Econômico Mundial. (2018). **Relatório sobre o futuro do emprego 2018**. Fórum Econômico Mundial. Acesso em: 04 de abril de 2024.

ROTHWELL, W. J., & KAZANAS, H. C. (2004). **Mastering the Instructional Design Process**: A Systematic Approach. John Wiley & Sons.

SEBRAE. **Patos de Minas**: Emprego, ocupações, empresas, dados demográficos e educação | Observatório Da tamPE Brasil. <http://www.sebrae.com.br>. Acesso em: 04

de Abril de 2024.

SGOBBI, Thálita. ZANQUIM, Stivi Heverton. **Soft Skills:** Habilidades e competências profissionais requisitadas pelo mercado empreendedor. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 05, Ed. 09, Vol. 05, pp. 70-92. Setembro de 2020

SOARES, S. M.; GELMINI, S.; DEMO, G. COSTA, A. C. R. Recrutamento e seleção: o que diz a produção nacional de primeira linha? **Revista Pretexto**, v. 21, n. 4, p. 111-128, 2020.

Sommer, R., & Sommer, B. B. (1986). **A practical guide to behavioral research** (2nd ed.). New York: Oxford.

ULRICH, D. (2015). **Campeões de Recursos Humanos:** A Próxima Agenda para Agregar Valor e Entregar Resultados. Imprensa de negócios de Harvard.

ULRICH, Fernando Duarte. **Os campeões de recursos humanos: inovando para obter os melhores**. 8. ed. São Paulo: Futura, 2003.

WACHELKE, J. F. R.; ANDRADE, A. L. **Influência de participantes em sítios temáticos e comunidades virtuais nos resultados de medidas psicológicas aplicadas pela internet.**

APÊNDICE A - Formulário

1.Sua empresa possui um setor responsável pelo recrutamento e seleção?

Sim

Não

2.Você participa do processo de recrutamento e seleção na sua empresa?

Sim

Não

3.Qual é o seu cargo dentro da organização?

Recrutador

RH

Gestor

Outro (especifique):

4.Nos últimos seis meses, você tem encontrado dificuldades para encontrar mão de obra qualificada?

Sim

Não

5.Para qual nível hierárquico e cargos você tem encontrado maior dificuldade no processo de recrutamento?

Nível Estratégico: Profissionais responsáveis pela tomada de decisões – Presidentes, Diretores, CEO`s.

Nível Tático: Responsáveis por transformar decisões em objetivos e planejamentos – Gerentes, Supervisores, Coordenadores, Encarregados, Líderes.

Nível Operacional: Responsável por colocar em prática os objetivos definidos – Analistas, Assistentes, Auxiliares.

6.Qual área você percebe ter mais dificuldade para contratar?

Comercial

Administrativa

Serviços

7. Durante o processo de recrutamento e seleção, você utiliza alguma ferramenta adicional à entrevista para avaliar os candidatos?

Entrevista por competências

Teste de perfil comportamental

Teste psicológico

Teste Profile

Não se utiliza de nenhuma ferramenta

Não

8.Em relação a qualificação da mão de obra quais as competências tem sido mais difíceis de encontrar?

Soft skills (competências comportamentais)

Hard Skills (competências técnicas)

Não há dificuldades

9.Na maioria dos processos de recrutamento e seleção que resultaram em desistências por parte dos candidatos, qual requisito você acredita que causou a maior parte das desistências?

Salário ofertado pela vaga.

Benefícios ofertados pela vaga.

Distância entre casa - trabalho.

Localização da organização contratante.

Falta de interesse por parte dos candidatos.

Falta de preparo para as entrevistas dos candidatos

Falta de preparo para as entrevistas por parte dos recrutadores: informações não repassadas pela organização contratante, etc..

10.Você acredita que programas de capacitação e desenvolvimento podem melhorar a qualidade da mão de obra nas empresas de Patos de Minas?

Sim, definitivamente

Sim, em parte

Não tenho certeza

Não, em parte

Não, definitivamente

11. Qual área você acredita que órgãos governamentais ou de estímulo ao desenvolvimento das organizações deveriam investir: cursos, aplicação de recursos e esforços, etc.?

Comercial

Administrativa

Serviços