

O RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL é um processo crítico que merece muita atenção!

O **Recrutamento e Seleção (R&S) nas pequenas e médias empresas (PMEs)** é um dos pilares mais críticos para o crescimento sustentável do negócio. Diferente das grandes corporações, que contam com grandes equipes de Recursos Humanos e orçamentos robustos, as PMEs enfrentam o desafio de atrair e reter talentos com estruturas muitas vezes limitadas, onde **cada nova contratação causa um impacto direto no clima organizacional e no faturamento**.

Um estudo recente indicou que **80% das PMEs planejam revisar e otimizar seus processos de recrutamento** para torná-los mais ágeis e competitivos no mercado.

Os Desafios Específicos das PMEs

- **Falta de um RH estruturado:** Muitas vezes, o próprio dono da empresa, ou um gestor administrativo, é quem conduz as entrevistas sem o devido treinamento técnico.
- **Competição com grandes marcas:** Dificuldade em competir com salários agressivos ou pacotes de benefícios robustos de grandes empresas.
- **Sobrecarga de funções:** Contratações erradas custam caro e sobrecarregam a equipe enxuta que precisa cobrir o desfalque.

Estratégias para um Processo Seletivo Eficaz

Para profissionalizar o processo e garantir contratações certas, as pequenas e médias empresas devem focar em práticas estratégicas e bem desenhadas:

1. Mapeamento de Perfil Claro do Cargo

Antes de divulgar a vaga, defina exatamente o que o profissional fará. Liste as **competências técnicas** (ferramentas, formação e experiências) e, principalmente, as **competências comportamentais** (resiliência, flexibilidade, proatividade, inteligências preponderantes como a emocional para líderes e vendedores). Nas PMEs, o profissional costuma transitar por diferentes áreas, exigindo maior adaptabilidade.

2. Foco no Perfil Cultural

Habilidades técnicas podem ser ensinadas, mas o comportamento e os valores são difíceis de mudar. Avalie se o candidato se alinha genuinamente à cultura e ao ritmo de trabalho da empresa. Demissões precoces em PMEs costumam ocorrer muito mais por desalinhamento de comportamento do que por falta de técnica.

3. Uso Inteligente de Canais de Divulgação

Não é preciso gastar fortunas. Utilize redes profissionais como o LinkedIn, portais gratuitos de vagas, indicações internas (recrutamento misto), divulgação em locais públicos como escolas e igrejas, sites governamentais e redes sociais institucionais para atrair candidatos qualificados.

4. Entrevistas Estruturadas

Evite entrevistas baseadas apenas na "intuição" ou no "santo bater". Crie um roteiro padrão com perguntas baseadas em situações reais do passado do candidato (ex: *"Me conte uma situação em que você teve que resolver um problema com um cliente insatisfeito e como agiu"*), permitindo uma avaliação objetiva e comparável. O ideal é que para atributo do perfil você monte uma pergunta.

5. Agilidade e Feedback

Processos longos e burocráticos fazem a PME perder os melhores talentos para a concorrência. Mantenha uma comunicação transparente e dê feedbacks rápidos — mesmo que negativos —, pois isso constrói uma marca empregadora forte no mercado. O participante de um processo seletivo pode ser um futuro cliente!

6. Comparativo: R&S em Grandes Empresas vs. PMEs

Característica	Grandes Empresas	Pequenas e Médias Empresas (PMEs)
Volume de Vagas	Alto e contínuo	Baixo e pontual
Tecnologia	Softwares complexos e robustos (ATS)	Planilhas, canais gratuitos ou ferramentas integradas simples
Atração	Marca forte atrai candidatos espontaneamente	Depende de busca ativa e propostas de valor claras
Flexibilidade	Processos rígidos e padronizados	Processos ágeis, personalizados e mais humanizados

Para que o processo de Recrutamento e Seleção tenha mais eficácia, após a contratação vem a integração do novo colaborador. Nessa fase, diversas informações sobre a empresa devem ser compartilhadas como: a cultura predominante, as regras de funcionamento, como ocorre a avaliação de desempenho e o treinamento de produtos e procedimentos internos. Investir alguns dias nessa fase pode significar muitos anos de sucesso pela frente!

Se possível, treine uma pessoa da sua equipe ou você mesmo para liderar os processos de recrutamento, seleção e integração em sua empresa. O nosso curso R&S para Empreendedores, online na Plataforma Sympla, faz uma qualificação rápida para apoiá-lo nessa missão. Recomendamos uma aula experimental no www.sympla.com.br/wwwfmabrcom para conhecer o nosso trabalho.

Um colaborador ou colaboradora bem recrutado o (a), selecionado(a) e integrado(a) faz a diferença na obtenção dos resultados sustentados e no desenvolvimento da sua empresa.

Fabian Medeiros

Especializado no Desenvolvimento dos Processos Críticos e Pessoas

www.fmabr.com

Telefone: 021-998531710

email fabian@fmabr.com