

IFSP - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia  
Câmpus São Paulo

DOUGLAS RODRIGUES PEREZ

SP1665626

## **ANÁLISE DOS MECANISMOS DE CONTRATAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS DA INQUESTI**

São Paulo - SP - Brasil

06/09/2020

IFSP - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia  
Câmpus São Paulo

DOUGLAS RODRIGUES PEREZ

SP1665626

## **ANÁLISE DOS MECANISMOS DE CONTRATAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS DA INQUESTI**

Trabalho apresentado com o objetivo de aquisição de nota parcial na disciplina de Recursos Humanos do curso de Análise e Desenvolvimento de Sistemas do IFSP - Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo.

Professor: LUIS FERNANDO AIRES BRANCO MENEGUETI

IFSP - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia  
Câmpus São Paulo

Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas

A5RHU - Recursos Humanos

São Paulo - SP - Brasil

06/09/2020

*“Eu me tornei insano,  
com longos intervalos de horrível sanidade.  
(Edgar Allan Poe (1809 - 1849))*

# Resum

FAZER POR ULTIMO DE ACORDO COM A MYLENA

**Palavras-chaves:** APENAS PALAVRAS SEPARADAS POR PONTO

# Abstrac

This is the english abstract.

**Key-words:** ONLY WORDS WITH DOT

# Sumári

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>SOBRE A INQUESTI .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1</b>	<b>Histórico da Empresa .....</b>	<b>7</b>
<b>2.2</b>	<b>Elementos públicos de planejamento estratégico.....</b>	<b>7</b>
2.2.1	Visão .....	7
2.2.2	Missão .....	7
2.2.3	Valores.....	8
<b>3</b>	<b>MECANISMOS DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E CONTRATA- ÇÃO DA INQUESTI</b>	<b>9</b>
<b>3.1</b>	<b>Etapas .....</b>	<b>9</b>
<b>3.2</b>	<b>Cronograma .....</b>	<b>9</b>
<b>4</b>	<b>MECANISMOS DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E CONTRATA- ÇÃO:</b>	
	<b>APRESENTAÇÃO DE UM MODELO ALTERNATIVO .....</b>	<b>11</b>
<b>4.1</b>	<b>Apresentação de um modelo alternativo .....</b>	<b>11</b>
4.1.1	Cronograma.....	12
<b>5</b>	<b>ANÁLISE DOS MECANISMOS DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO</b>	
	<b>E CONTRATAÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>5.1</b>	<b>Considerações finais .....</b>	<b>13</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>15</b>

# 1 Introdução

O maior desafio no cenário profissional não é apenas se adaptar aos requisitos do mercado de contratação, mas também expor essa preparação às organizações por meio de processos seletivos. De acordo com Gontijo (2005, p. 7), esses processos possuem duas exigências: rapidez de preencher a vaga e capacidade completa dos candidatos. Para a autora o desafio é: traduzir as expectativas do cliente em um perfil passível de ser avaliado, mensurado, descrito em competências e que sinalize em direção à assertividade nas escolhas.

Para obter eficácia no processo seletivo é essencial que o perfil de competências a ser identificado esteja bem ajustado à demanda do detentor da vaga. Morgado (2013, p. 89): As técnicas utilizadas na seleção de pessoas podem ser classificadas em cinco grupos: entrevista, seleção, prova de conhecimento ou capacidade, testes psicológicos, testes de personalidade e técnicas de simulação (apud, CHIAVENATO, 2009).

Na atual conjuntura, a globalização traz como consequência um ambiente mais competitivo nas organizações, sendo assim, atualmente é exigido muito mais dos candidatos do que experiência profissional e conhecimento acadêmico. Para Prado (2010, pg. 176): Na medida em que novas oportunidades surgem, ocorre uma dificuldade de adequação, tanto dos indivíduos, moldados pela antiga realidade, quanto das organizações movida pela nova economia. Seguindo essa lógica, para selecionar profissionais com mais eficiência, as empresas devem promover uma forma de seleção também mais eficiente, reestruturando os métodos para o desenvolvimento pessoal e profissional e deixando de lado as técnicas tradicionais que visam pré determinar um candidato ideal. Diante do conflito da adaptação mútua entre candidato e empresa frente às novas necessidades profissionais, levanta-se o questionamento acerca da eficácia dos processos seletivos atuais.

Nessa perspectiva, o presente trabalho tem como objetivo analisar qualitativamente e discutir os mecanismos de contratação empresarial, com enfoque na InQuesti (empresa de tecnologia analítica e de automação de processos) por meio de entrevista com um funcionário que faz parte do meio de cultura organizacional da mesma.

## 2 Sobre a

A InQuesti é uma empresa de inteligência analítica, focada em inteligência de negócios e RPA (Robotic Process Automation). Atualmente, atende mais de 100 empresas, com cerca de 500 projetos e um time especializado.

### 2.1 Histórico da Empresa

A InQuesti foi fundada em 2012 por 3 sócios (atualmente, conta com dois: Vinicius Siqueira e Luciano Kassen). Possui projetos em diversas empresa e conta com cerca de 20 funcionários, sendo 5 internos. Em dezembro de 2019, a empresa passou por uma reformulação do seu planejamento estratégico, corpo de sócios e o acréscimo do setor de cultura organizacional. Tal renovação impactou de forma crítica na forma de contratar seus colaboradores.

### 2.2 Elementos públicos de planejamento estratégico

O planejamento estratégico é uma das ferramentas de maior importância no desenvolvimento de uma empresa. Dentre vários pontos, a missão, visão e os valores serão abordados, por suas relevâncias na hora de definir os objetivos e atingir as metas da empresa.

#### 2.2.1 Visão

A visão da empresa é o conjunto de objetivos a serem alcançados pela mesma em decorrência de suas atividades. É extremamente necessário que sejam estabelecidos prazos (condizentes com a capacidade da empresa) para obter esses resultados, na determinação inadequada desses objetivos, a empresa pode arcar com uma certa desmotivação e perda de foco no andamento dos negócios. Sabendo disso, a visão da InQuesti se resume em: Ser a principal empresa de inteligência analítica do Brasil

#### 2.2.2 Missão

A missão da empresa tem, em sua composição, tudo aquilo que a mesma pode oferecer para seus clientes (seja como prestação de serviço ou produto), na missão temos a descrição das características chave do negócio, os principais pontos abordados pelo negócio e as expectativas almejadas pela empresa. Considerando isso, a missão da InQuesti Somos



uma empresa de tecnologia focada em inteligência de dados e temos como missão guiar o mundo através dos dados empoderando pessoas.

### 2.2.3 Valores

Os valores são todas as crenças que a empresa tem para cumprir suas atividades, nesse importante ponto do planejamento estratégico temos como destaque os valores pessoais dos empreendedores (baseados em suas experiências de vida), uma vez que, os valores são ideais a serem seguidos pelos colaboradores no decorrer de sua carreira na empresa. Os valores da InQuesti:

1. Não escondemos, negamos ou negociamos aquilo que somos.
2. Fazemos o melhor em tudo o que nos comprometemos.
3. Cuidamos e zelamos por aquilo que conquistamos.
4. Evolução contínua é o nosso estilo de vida.
5. Mudamos o mundo, cumprimos nossa missão e deixamos nossa marca.

## 3 Mecanismos de recrutamento, seleção e contratação da InQuesti

A InQuesti, por ser uma empresa recente e com uma cultura organizacional reformulada, possui um único mecanismo de recrutamento para seus colaboradores, que consiste em várias etapas focadas na parte técnica de seus candidatos.

### 3.1 Etapas

O mecanismo de recrutamento da InQuesti é dividido em 5 etapas:

1º Triagem dos currículos dos candidatos: Aqui são feitas análises sobre a experiência profissional descrita no CV, para que a 2ª e 3ª etapas possam ser focadas no responsável correto;

2º Definição dos responsáveis pelo teste prático: Nessa etapa, o responsável da triagem escolhe um dos colaboradores para criar um teste que abranja a maioria dos conhecimentos técnicos descritos no CV dos candidatos;

3º Correção dos testes práticos: Nessa parte os testes são corrigidos pelos colaboradores responsáveis e após a correção, os mesmos repassam os melhores testes para o Vinicius (sócio e responsável pela parte de tecnologia da empresa);

4º Entrevista presencial: Vinicius então faz uma entrevista presencial com os candidatos;

5º Proposta salarial: Nessa parte final, a InQuesti entra em contato com uma proposta salarial CLT ou deixa em aberto uma contratação PJ.

### 3.2 Cronograma

Cada etapa descrita tem um tempo máximo de realização: 1º:

De 1 a 7 dias corridos.

2º: De 1 a 5 dias corridos.

3º: De 1 a 3 dias corridos.

4º: De 1 a 3 dias corridos.

5º: 1 dia corrido.

No mais tardar, a empresa leva cerca de 18 dias para finalizar seu processo seletivo.

## 4 Mecanismos de recrutamento, seleção e contratação: apresentação de um modelo alternativo

A análise dos mecanismos será apresentada em 3 partes: a primeira parte é uma reflexão sobre o mecanismo ideal para empresas do porte da InQuesti, a segunda é a comparação do atual mecanismo com o mecanismo ideal e a terceira parte é uma crítica e um modelo proposto pelo autor, com mudanças ou aprimoramentos.

### 4.1 Apresentação de um modelo alternativo

De acordo com a empresa Kenoby, um mecanismo correto e ideal de seleção passa pelas seguintes etapas:

1. Correta descrição do cargo em aberto: Nesta primeira etapa a vaga deve se ter toda a descrição da vaga, os conhecimentos, habilidades e atitudes demandadas para o cargo, também é uma boa prática anexar os valores compartilhados na empresa. Este documento, será a base para a contratação do profissional certo;

2. Divulgação da vaga em aberto: Agora, com os detalhes da vaga já decididos, é necessário divulgá-la nas redes sociais da empresa, canais de comunicação, plataformas de vídeo etc. O objetivo dessa divulgação é atrair o maior número de talentos possível;

3. Triagem dos candidatos mais promissores: Aqui temos o processo de triagem dos candidatos, faz-se uma classificação dos candidatos que possuem os pré-requisitos listados na primeira etapa, e eles seguem com o processo seletivo;

4. Aplicação de testes e dinâmicas para seleção: Após a triagem dos candidatos, o próximo passo é a aplicação de testes, para que seja possível identificar os candidatos que tem as competências necessárias para a vaga. Existe uma infinidade de testes, mas a escolha do melhor (ou melhores) tem de variar de acordo com o cargo;

5. Realização de entrevistas semiestruturadas: A entrevista é um dos passos mais importantes no mecanismo de seleção, o candidato fica cara-a-cara com o selecionador e/ou membros do time técnico para tirar conversas, tirar dúvidas e decidir sobre a contratação. Existem 3 tipos de entrevista, a estruturada (com perguntas previamente elaboradas), a não estruturada (em que não existe roteiro de perguntas) e semiestruturada (uma mistura entre as duas anteriores). O mais indicado atualmente é a entrevista semiestruturada, com um certo roteiro mas que permite uma certa flexibilidade para adaptação do selecionador;

6. Seleção do candidato e contratação: Se o candidato cumprir todas as exigências necessárias pelo superior imediato do cargo em aberto, nesta etapa temos a contratação do colaborador, a negociação de valores e benefícios entre outros.

#### 4.1.1 Cronograma

Cada etapa descrita tem um tempo estimado de realização: 1º:

De 1 a 2 dias corridos.

2º: De 1 a 3 dias corridos. 3º:

De 1 dia corridos.

4º: De 1 a 3 dias corridos.

5º: 1 dia corrido.

6º: 1 dia corrido.

No mais tardar, a o modelo prevê cerca de 11 dias para finalizar o processo seletivo.

## 5 Análise dos mecanismos de recrutamento, seleção e contratação

O modelo de seleção da InQuesti por mais semelhante do modelo proposto, possui as seguintes divergências: A primeira etapa da inQuesti agrupa as 3 primeiras do modelo proposto, o que pode causar um aumento no cronograma, visto a quantidade de atividades realizadas em apenas uma etapa.

Outra diferença que vale a pena ser apontada é a utilização dos colaboradores por parte da empresa para confecção dos testes técnicos e correções. No momento atual, isso pode ser automatizado para que o colaborador não tenha que focar em tarefas que não estão no escopo de sua contratação.

Também é importante destacar que os testes práticos da InQuesti focam apenas no conhecimento técnico do colaborador, sem nenhuma outra dinâmica que não seja a do gerenciamento de tempo e capacidades técnicas. Não abranger as demais competências nesses testes pode acarretar em uma quantidade desnecessária de entrevistas.

Por fim, a dinâmica de entrevista da InQuesti é não estruturada, o sócio Vinicius realiza as entrevistas presencialmente e/ou digitalmente.

De frente ao levantamento de dados, pode-se afirmar que, existem muitas melhorias que podem ser realizadas, uma vez que, a empresa mostra ser comprometida com reestruturações, como citado anteriormente. Um dos motivos das divergências apontadas pode ser justificado pela empresa não possuir área de Recursos Humanos e nem terceirizar este trabalho para que não tenha mais custos operacionais. Comparado ao modelo alternativo a InQuesti possui uma desvantagem de tempo no cumprimento das etapas de seleção, e isso pode ser um grande diferencial para que futuros colaboradores não optem pela escolha da empresa, visto que muitos fazem mais de um processo seletivo ao mesmo tempo, e o primeiro a dar a resposta normalmente vence essa corrida pela contratação.

### 5.1 Considerações finais

A seleção de profissionais é uma área de constante evolução pela necessidade de estar alinhada com as demandas da globalização. Diante dos argumentos propostos, fica evidente não só os impasses da empresa frente ao modelo proposto mas também suas vantagens, visto que, mesmo sendo de pequeno porte possui interesse em adequar seus métodos de seleção, citado acima como a reestruturação recente e satisfação de seus funcionários e clientes. Para garantir o sucesso nas práticas de seleções, é imprescindível

que as empresas tenham comprometimento com a qualidade dos seus serviços para que desenvolvam a motivação de melhorar seus métodos de seleção de funcionários. Por fim, é importante salientar a limitação desta pesquisa pela relação do autor e entrevistado com a empresa analisada, dessa forma, é imprudente a generalização de seus resultados e é fortemente recomendado uma análise externa e mais abrangente.

## Referências

GONTIJO. *Captação e seleção de talentos para as organizações*. PUC – Minas Campus Poços de Caldas, 2005. Disponível em:

<<https://www.pucpcaldas.br/graduacao/administracao/revista/artigos/v2n1/v2n1a3.pdf>>.

Acesso em 18 set. 2020

PRADO. *Mudando para Seleção por Competência: um Caso Paranaense*. FGV. Disponível em:

<[https://pesquisa-eaesp.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/bulgacov - mudando-para-selecao-por-compe\\_33012\\_0.pdf](https://pesquisa-eaesp.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/bulgacov_-_mudando-para-selecao-por-compe_33012_0.pdf)>. Acesso em 18 set. 2020

*Contratação de funcionários: quais as etapas de um processo seletivo?* Kenoby. Disponível em:

<<https://kenoby.com/blog/contratacao-de-funcionarios/>>. Acesso em 18 set. 2020