

## **Práticas de Recrutamento e Seleção em Restaurantes do Rio de Janeiro: Avaliando Lacunas entre Teoria e Prática**

**RODRIGO REBELO VIANNA**

FGV EBAPE - ESCOLA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS

**LUCIA BARBOSA DE OLIVEIRA**

ESCOLA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS (EBAPE)

## **Práticas de Recrutamento e Seleção em Restaurantes do Rio de Janeiro: Avaliando Lacunas entre Teoria e Prática**

### **Introdução**

Lawler e Benson (2022) destacam que muitas organizações não adotam práticas gerenciais embasadas por evidências (evidence-based management), sendo esse problema particularmente relevante no campo da gestão de recursos humanos (RH). Outros pesquisadores também identificaram discrepâncias entre as crenças dos profissionais de RH e as evidências científicas, especialmente relacionadas à área de recrutamento e seleção, considerada essencial para o desempenho das organizações (König, Klehe, Berchtold, & Kleinmann, 2010; Tenhiälä, Giluk, Kepes, Simón, Oh, & Kim, 2016).

### **Problema de Pesquisa e Objetivo**

Para explorar como esse fenômeno se apresenta na realidade brasileira, o presente estudo teve como objetivo analisar as práticas de recrutamento e de seleção de funcionários de restaurantes, comparando-as às evidências científicas sobre as mesmas. Mais especificamente, foram avaliados tanto os métodos de recrutamento quanto as práticas e critérios de seleção adotados.

### **Fundamentação Teórica**

A fundamentação teórica abordou três temas. Em primeiro lugar, foram discutidos aspectos relativos à lacuna entre teoria e prática, especialmente no campo da gestão de recursos humanos. Em seguida, foi analisada a literatura sobre métodos de recrutamento de pessoas e, por fim, foram abordadas as práticas de seleção e as evidências científicas sobre sua validade preditiva e adoção por parte das organizações.

### **Metodologia**

Para o alcance desses objetivos, foi conduzida uma pesquisa qualitativa com os gestores de 17 restaurantes localizados no Rio de Janeiro, identificados como responsáveis pelo processo de recrutamento e seleção. O segmento de restaurantes foi selecionado por ser um dos que mais emprega no Rio de Janeiro, respondendo por 5,4% da população ocupada (IBGE, 2022).

### **Análise dos Resultados**

Com relação ao recrutamento, foi possível identificar que a indicação é o método mais utilizado pelos participantes, o que encontra respaldo na literatura, e que outros métodos como o recrutamento online e as redes sociais são usados de forma mais modesta, gerando impactos negativos. Sobre as práticas de seleção, a pesquisa apontou uma lacuna considerável entre teoria e prática, especialmente em relação à aplicação de testes de inteligência e de personalidade. Além disso, o amplo uso e confiança em entrevistas não estruturadas também foi identificado, o que contraria as evidências científicas.

### **Conclusão**

Nesta pesquisa foram analisados os métodos de recrutamento e as práticas de seleção de funcionários de 17 restaurantes localizados no Rio de Janeiro, comparando-os às evidências científicas sobre as mesmas. Sobre as limitações do estudo, cabe destacar que um dos autores presta serviços de recrutamento e seleção para empresas, o que pode ter trazido algum viés para a análise. Além disso, o estudo ficou limitado ao segmento de restaurantes do Rio de Janeiro, de forma que se sugere a condução de novas pesquisas em outros setores de atividade e regiões do Brasil.

### **Referências Bibliográficas**

König, C. J., et al. (2010). Reasons for being selective when choosing personnel selection procedures. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(1), 17-27. Lawler, E. E., & Benson, G. S. (2022). The practitioner-academic gap: A view from the middle. *Human Resource Management Review*, 32(1), 100748. Ployhart, R. E. (2006). Staffing in the 21st century: New challenges and strategic opportunities. *Journal of Management*, 32(6), 868-897. Soares, S. M., et al. (2020). Recrutamento e seleção: o que diz a produção nacional de primeira linha. *Revista Pretexto*, 21(4), 111-128.