

FACULDADE DO INSTITUTO BRASIL DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA - FIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
COORDENAÇÃO DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO

CLARA ALENCAR PINTO MEES

RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO:

Análise da Seleção e Recrutamento da Empresa MC Isolamento Térmicos LTDA na
Cidade de Anápolis-go

ANÁPOLIS

2017

CLARA ALENCAR PINTO MEES

RELATÓRIO FINAL DE ESTÁGIO SUPERVISIONADO:

Análise da Seleção e Recrutamento da Empresa MC Isolamento Térmicos LTDA na
Cidade de Anápolis-go

Relatório final do Estágio Supervisionado
apresentado como requisito para obtenção título
de Bacharel em Administração, Coordenação de
Estágio Supervisado, Faculdade do Instituto Brasil
de Ciência e Tecnologia FIBRA.

Orientador: Prof. Msc.Jessé Silva

ANÁPOLIS

2017

DEDICATÓRIA

Em primeiro lugar a Deus, que é quem guia e ilumina todos os dias os meus passos, também me envolve de sabedoria e discernimento na hora de colocar os meus projetos de profissão em prática. Ao meu esposo, e meus queridos filhos

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar quero agradecer a Deus por iluminar meus passos em mais uma etapa da minha vida.

Aos meus pais por me apoiarem sempre de todas formas e também de me ajudarem a realizar o sonho de ser a profissional que venho me tornado.

Ao meu querido esposo Marco Artur Mees, e aos maravilhosos filhos que apesar de muito pequenos ainda é a maior parte de mim e também incentivo de querer sempre vencer, assim todos me deram força, apoio, amor, carinho e acima de tudo acreditaram no meu potencial.

Ao Dr. Nelson Masaaki Sugahara, que sempre teve uma palavra de motivação para crescer e conquistar os meus espaços.

Ao Prof. Msc. Jessé, pela orientação deste relatório e seu empenho e disposição em se preocupar com sucesso dos resultados.

A todos os professores do longo do curso que de forma especial somaram para o meu conhecimento e profissionalismo.

A toda a minha família que é meu porto seguro e amigos que me apoiaram e incentivaram, para que eu pudesse realizar mais uma importante etapa da minha vida profissional.

A todos os meus colegas e companheiros de curso que de alguma forma sempre se fizeram presente a estarem me ajudando.

A seleção de pessoal é a porta de entrada das pessoas que vão compor o quadro pessoal de qualquer organização. Ter profissionais preparados para selecionar os membros de suas equipes tem sido um dos pontos cruciais para que as empresas sejam criativas.

Márcia Regina Banov.

RESUMO

Este trabalho teve como escopo analisar e verificar a forma de seleção e recrutamento de uma empresa MC Isolamentos, que é terceirizada no ramo de montagem de câmara fria. Foi percebido a dificuldade de encontrar profissionais qualificados na área para contratação, por alguns motivos informados pela empresa é que o SENAI que teria a competência para qualificar, até o momento não disponibilizou este curso para o município de Anápolis, sendo assim a empresa opta em treinar os futuros montadores e assistentes de montagem. Como é um trabalho sazonal, estão sempre em rotatividade. Concluíram que, para não perderem a fatia do mercado de montagens de câmara de frigorífico, organizaram um modelo de treinamento que proporciona em uma semana o trabalhador está apto a trabalhar na equipe.

Palavras-chaves: Seleção, Recrutamento, Câmara Fria.

ABSTRACT

This work had the scope to analyze and verify the formation of selection and recruitment of a company MC Isolamentos, which is outsourced in the field of assembly of cold rooms. It was noticed the difficulty of finding qualified professionals in the area for hiring, for some reasons informed by the company is that SENAI that would have the competence to qualify, so far has not made this course available to the municipality of Anápolis, so the company chooses to train the future assemblers and assembly assistants. As it is a seasonal job, they are always on the move. They concluded that, in order not to lose the market share of cold room assemblies, they organized a training model that provides in one week the worker is able to work in the team.

Keywords: Selection, Recruitment, Cold Chamber.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Quadro de apresentação para formação profissional.....	17
Figura 2: A realidade do RH em oferta e o mercado de RH em procura.....	18
Figura 3: Padrão de Recrutamento.....	18
Figura 4:seleção por cargos e competências.....	20

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	13
1.1 Apresentação do Tema.....	14
1.2. Problemática.....	14
1.3 Hipótese.....	15
1.4 Justificativa.....	15
1.5 Objetivos.....	15
1.5.1 Objetivo geral.....	15
1.5.2. Objetivos Específicos.....	15
2 REFERENCIAL TEORICO.....	16
2.1 Histórico da Empresa.....	16
2.1.1 Missão.....	16
2.1.2 Visão.....	17
2.1.3 Valores.....	17
2.2 Gestão de Pessoas Hoje.....	17
2.3 As Diretrizes de Estratégia e a Gestão de Pessoas.....	18
2.4 Processos de Agregar Pessoas.....	19
2.4.1 Abertura de vagas.....	19
2.4.2 Conhecer o Saber, Saber fazer e Saber ser.....	19
2.5 Mercado de Trabalho.....	20
2.6 O Novo perfil do trabalhador.....	20
2.7 Análise da Qualificação Profissional.....	21
2.8 Recrutamento.....	22
2.9 Etapas do Recrutamento.....	23
2.10 Seleção de Pessoal.....	23
3 METODOLOGIA.....	25
3.1 Tipos de pesquisa.....	26
3.2 Métodos.....	26
4 RESULTADOS.....	27
4.1 Histórico da 1ª Etapa da Entrevista.....	27
5 CONCLUSÃO.....	31
6 REFERÊNCIAS.....	32

1 INTRODUÇÃO

Hoje em dia, com o avanço da globalização, as organizações necessitam se adaptar às constantes mudanças que ocorrem em todos os setores da economia.

É primordial a capacidade de aprendizagem e a adaptação as possíveis mudanças, pois com o aumento das competitividades e as inúmeras informações disponíveis, torna-se necessário que as empresas se reavaliem e busquem novas estratégias para crescer no mercado em que atuam.

A partir deste contexto, pode-se perceber o quanto é de suma importância a busca do conhecimento coerente com a realidade da empresa, pois não é tão mais garantia de mercado apenas ter um produto de boa qualidade e conhecido. Com esse aumento da competitividade, está se exigindo pessoas dinâmicas e eficazes nas organizações, com características essenciais para um administrador, pois o mesmo necessita estar atento às diversas áreas e assuntos da empresa.

O administrador de Recursos Humanos (RH) está sempre envolvido com pessoas, o que exige conhecimento sobre o que se refere à empresa e suas políticas, empatia e comprometimento para fazer com que os funcionários se sintam parte essencial no processo de crescimento da empresa. É através do RH que são recrutados, selecionados, treinados e motivados os colaboradores, para com isso se tornarem parte da empresa. O presente projeto tem o propósito de analisar a partir de uma revisão de literatura específica a importância do recrutamento e seleção de pessoas na empresa, expondo como principal objetivo a qualificação para montadores na área de isolantes térmicos.

Para que fosse possível a realização deste estudo, foram realizadas pesquisas bibliográficas, relacionadas ao tema em questão, para um melhor entendimento e identificação de alguns pontos relevantes sobre tal assunto.

Este trabalho buscou eximir todas as perguntas relacionadas ao processo de agregar pessoas a empresa pode oferecer diferencial competitivo e capital intelectual ao desenvolvimento organizacional.

Este trabalho justifica pela sua relevância para evidenciar que a empresa com um tipo de segmento definido, no caso, montagem de câmara de frigorífico que possuem algumas suas dificuldades de encontrar pessoas qualificadas para o cargo, pois não existem cursos disponíveis no SENAI e em alguns momentos, torna como

escolha contratar e qualificar o candidato na empresa. Portanto, isto leva a algumas percas de serviço, pois o funcionário está sendo treinado, o que leva tempo. Sendo um motivador aos futuros administradores em buscar qualificações para o setor.

A metodologia aplicada foi a pesquisa bibliográfica com cunho exploratório, onde vivenciamos o dia a dia da seleção e recrutamento da empresa em pesquisa.

Teve como objetivo geral analisar a Seleção e o Recrutamento da empresa MC Isolamentos Térmicos Ltda na cidade de Anápolis-GO. Focando nos tipos de seleção e recrutamento; nas dificuldades para a seleção e recrutamento; no tipo de seleção que constitui uma sistemática que objetiva atrair candidatos qualificados e buscar estratégia de preencher cargos na empresa dentro do nível da força de trabalho.

1.1 Apresentação do Tema

A escolha do tema está ligada diretamente com o curso de Administração, muitas organizações têm falhado na hora no recrutamento e por consequência na sua seleção e contratação.

Ao levantar este tema, houve a preocupação em conhecer na prática os processos de recrutamento e seleção, bem como as suas variáveis.

Observar e identificar as dificuldades de pessoas qualificadas neste ramo, se torna um desafio. Sendo que através de algumas conversas informais com os proprietários da empresa, foi colocado que optam muitas vezes em contratar e qualificar o profissional para as áreas mais específicas como a função de montador.

Pretende-se iniciar uma discussão que onde coloca que existe muito desempregado, sendo que existem vagas, mas como o exposto para candidatos com qualificações específicas. A linha de pesquisa é científica.

1.2. Problemática

Como o processo de agregar pessoas a empresa pode oferecer diferencial competitivo e capital intelectual ao desenvolvimento organizacional?

1.3 Hipótese

- 1- A estratégia de divulgação das vagas tem conseguido atrair candidatos que correspondem ao perfil desejado pela empresa?
- 2- A seleção interna tem sido a melhor estratégia para a empresa conseguir candidatos qualificados?
- 3- A falta de candidato e futuro colaborador de acordo com o perfil ofertado tem gerado custos para a empresa?

1.4 Justificativa

Esse projeto é relevante para evidenciar que a empresa com um tipo de segmento definido, como a este trabalho, tem suas dificuldades de encontrar pessoas qualificadas para o cargo, e em alguns momentos, torna como escolha contratar e qualificar o candidato na empresa. Portanto, isto leva a algumas percas de serviço, pois o funcionário está sendo treinado, o que leva tempo.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo geral

Analisar a Seleção e o Recrutamento da empresa MC Isolamentos Térmicos Ltda na cidade de Anápolis-GO.

1.5.2. Objetivos Específicos

- ✓ Descrever os tipos de seleção e recrutamento;
- ✓ Identificar as dificuldades para a seleção e recrutamento;
- ✓ Verificar o tipo de seleção que constitui uma sistemática que objetiva atrair candidatos qualificados.
- ✓ Levantar a estratégia de preencher cargos na empresa dentro do nível da força de trabalho.

2 REFERENCIAL TEORICO

2.1 Histórico da Empresa

A empresa em estudo neste relatório é de um segmento específico, de serviço de manutenção e montagem de câmaras frigoríficas, tendo como matéria-prima o isopor. Que além de suas particularidades de manejo, também precisa de pessoas altamente qualificadas.

A empresa MC Isolamentos Térmicos Ltda., iniciou suas atividades em 2010, com a missão de atender em todo território brasileiro montagem de painéis e câmaras frigoríficas. Hoje trabalha com equipes montadas para atender a demanda.

A empresa MC Isolamentos Térmicos iniciou suas atividades no ano de 2010, sendo com dois sócios, com característica de uma empresa familiar. A empresa está estabelecida e situada na Rua 11 Esq. Com Rua 13 QD. 35 LT. 09 , Bairro São João, CEP: 75.133-140, ANÁPOLIS/GO , com o CNPJ : 12-620-917-0001/78.

A empresa nasceu de uma necessidade e um nicho que não existia na época, de uma grande indústria de Isopor e Isolamentos no município de Anápolis, que vendia as matérias primas para montar câmaras frias, e não possuía o serviço de montagens. Que abrange os clientes no município, nas imediações e até em outros estados para montagem e manutenção.

Deste modo, foi observado e identificado as dificuldades de pessoas qualificadas neste ramo é o nosso desafio. Sendo que através de algumas conversas informais com os proprietários da empresa, foi colocado que optam muitas vezes em contratar e qualificar o profissional para as áreas mais específicas como a função de montador.

Inicia-se uma discussão que onde coloca que existe muito desempregado, sendo que existem vagas, mas como o exposto para candidatos com qualificações específicas.

2.1.1 Missão

A missão da empresa é promover o desenvolvimento social e profissional de nossos colaboradores. Oferecer serviços de montagem nas linhas de refrigeração

que surpreenda os clientes pela qualidade, cumprimento de prazos e tecnologia de ponta.

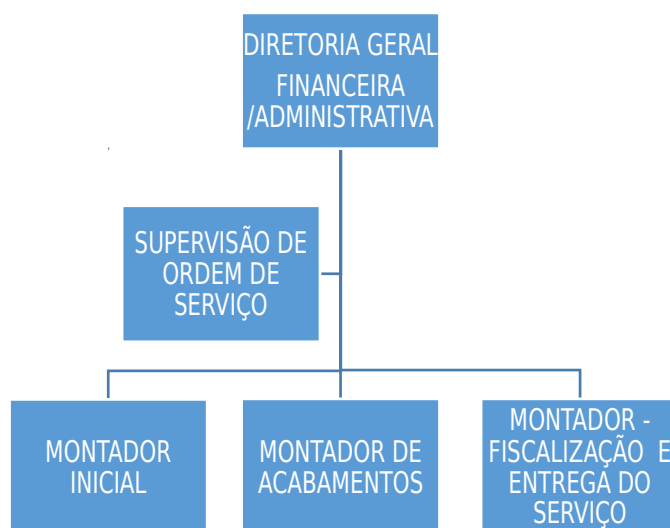
2.1.2 Visão

A visão é estar entre as dez empresas de Goiás na montagem de câmaras frias.

2.1.3 Valores

Valores são ter respeito, valorização e capacitação que fortaleçam a relação empresa e cliente, demonstrar a transparências dos serviços e processos de montagem, além de manter a fidelidade de informação nas negociações e durante a implantação dos projetos são comportamentos que valorizam. E o cuidado com o Meio ambiente, nos descartes dos lixos.

Organograma é composto da seguinte forma:



Fonte: a autora (2017)

2.2 Gestão de Pessoas Hoje

Para Chiavenato (2014) a expressão gestão de pessoas refere-se, por um lado, às políticas e práticas de gerenciamento de pessoas, envolvendo temas como liderança, poder, conflitos, tomada de decisão e outros pertinentes ao gerenciamento. Por outro lado, refere-se às políticas e práticas de recursos humanos, compreendendo-o como um sistema composto por vários subsistemas.

Portanto, para Carvalho *et al* (2012) recrutamento e a seleção de pessoal fazem parte de um subsistema da área de recursos humanos. O recrutamento busca por candidatos potenciais para participarem do processo de seleção, que escolherá aqueles que são compatível com o cargo em aberto, a cultura e a estrutura organizacional e, se a gestão da empresa for por competências organizacionais.

Chiavenato (2014) as empresas de médio e grande porte geralmente mantêm um departamento específico de recrutamento e seleção e muitas de suas funções são utilizadas por gerentes de diversas áreas, como, por exemplo, a parceria com o selecionador para a descrição de cargos, a entrevista com candidatos e a escolha de candidatos para cada setor.

A nova gestão de pessoas, adapta para recrutar e selecionar através dos *Headhunter*, os caçadores de cabeça. Ou seja, na busca do melhor candidato que tenha além das competências o perfil da empresa.

2.3 As Diretrizes de Estratégia e a Gestão de Pessoas

Segundo Carvalho (*et.al* 2012) conhecer a missão, a visão e os valores da empresa é essencial para se levantar as suas competências organizacionais, que devem estar atreladas às competências dos ocupantes dos cargos que preenchem ou preencherão a organização.

A missão refere-se à base do negócio e ao porquê de ele ter sido criado, por que a empresa existe. É a diretriz que vai norte ar a empresa e dar sentido a sua razão social. Exemplo de missão de uma empresa de contabilidade: oferecer serviços de contabilidade com excelência e segurança (CARVALHO *et al* ,2012).

O modo como a empresa produz o sentido da missão e a maneira como o colaborador a internaliza produzem efeitos na relação entre o empregado e a empresa.

De acordo com Chiavenato (2014) a visão é o que a empresa espera ser no futuro; o que os sócios ou acionistas pretendem. Além de contribuir para o levantamento das competências organizacionais, a visão orienta as estratégias da empresa para conseguir alcançá-las.

Os valores refletem as crenças e representações que são valorizadas pela empresa. Definem o que se pode e o que não se pode fazer, o que é ou não é

importante. Determinam os comportamentos e atitudes que serão meritizadas e os que serão punidos. Exemplos de valores: ética, transparência, eficiência, competitividade (CARVALHO *et al.*, 2012).

2.4 Processos de Agregar Pessoas

2.4.1 Abertura de vagas

Segundo Chiavenato (2014) inicia-se com a vacância do cargo, ou seja, o ocupante do cargo foi demitido, ou pediu demissão. E em outros casos, o funcionário pode ter aposentado ou ocorreu óbito.

Em outras modalidades a organização pode estar em expansão e iniciando novas funções, o que abre vagas e a necessidade de recrutamento e seleção.

2.4.2 Conhecer o Saber, Saber fazer e Saber ser

Também, parte do pressuposto de que o conhecimento e a habilidade são importantes para a compreensão da competência, porém, segundo Carvalho (*et al* 2012), a atitude é definida como "o conjunto formado por um componente cognitivo (conhecimento, crenças e experiências), por um componente afetivo (o sentimento pró ou contra) e um componente comportamental", que entendem que seja a atitude que direcionará o conhecimento e a habilidade "rumo a um desempenho que pode ou não ser adequado aos interesses de uma organização".

Os valores, as crenças, os desejos e outras características psicológicas concretizarão a competência. Apontam as imprecisões da ciência das competências, habilidades e atitudes e propõem as categorias:

Saber, saber fazer e saber ser: • Saber: conjunto de informações articuladas sobre determinado tema. • Saber fazer: conjunto de capacidades que envolvem a mobilização do saber, visando agir de forma a gerar um resultado concreto e em conformidade com um padrão preestabelecido. • Saber ser: conjunto de valores, crenças, desejos, motivações e outras características psicológicas que contextualizam o saber e o saber fazer (CARVALHO *et al.*, 2012).

É importante observar que as abordagens não devem ser vistas como contraditórias, mas como apresentando pontos diferentes sobre o mesmo objeto.

Cada uma traz uma nova contribuição e o mais importante é que tiram o foco do cargo e o colocam nas pessoas e nas diferenças individuais.

2.5 Mercado de Trabalho

Para Mascarenhas (2015) o mercado de trabalho refere-se às vagas oferecidas pelas empresas e é regulado pelo mecanismo de oferta e procura que se reflete nos critérios de seleção de pessoal e nos demais subsistemas de recursos humanos. Está em oferta quando há muitas vagas e poucos candidatos. Quando se encontra nessa situação, os critérios de seleção passam a ser menos rigorosos e, em muitos casos, até inexistentes, pois o número de candidatos disponíveis não é suficiente para preencher as vagas abertas.

Este quadro gera a necessidade de investimentos em treinamento para compensar inadequações. É necessário investir no recrutamento para atingir o maior número de candidatos possível. Os salários e os benefícios acabam sendo mais atraentes para se conseguir candidatos (OLIVEIRA,2015).

Deste modo, do ponto de vista do candidato, Chiavenato (2014) o mercado de trabalho em oferta facilita a obtenção da vaga mesmo que o candidato não seja qualificado (irá para o treinamento). Não há competição entre os candidatos e é a oportunidade de troca de emprego.

Assim, Carvalho (et al 2012) explora que os candidatos podem escolher as melhores oportunidades do mercado. O mercado de trabalho está em procura quando há poucas vagas e muitos candidatos. Nesse caso, observam-se critérios de seleção mais rígidos, não há necessidade de muito investimento em recrutamento e treinamento, as ofertas salariais são mais baixas e os benefícios menores.

2.6 O Novo perfil do trabalhador

Marras (2015) demonstra que com a Revolução Industrial, o trabalho no campo foi substituído, para vários trabalhadores, pelo trabalho nas fábricas. Na Revolução da Informação e do Conhecimento, a mão de obra braçal foi substituída pela tecnologia e as maiorias daqueles que deixaram as fábricas foram ingressando no comércio e na prestação de serviços.

Hoje, para Bergamini (et al 2012) o chão de fábrica não comporta mais analfabeto. Sobrevivem aqueles que se atualizam constantemente. A cada dia temos uma nova tecnologia, um novo método, um novo recurso. Novas relações com o

trabalho vão surgindo. O trabalho a distância cresce cada vez mais e novas relações com o trabalho são realidade para muitos profissionais.

Deste modo, o profissional de recrutamento e seleção de pessoal, para atender às demandas na velocidade das mudanças, necessita de atualizações constantes para que possa cumprir o seu papel de colocar a pessoa certa no lugar certo, contribuindo para evitar o sofrimento psíquico causado pela inadequação ao cargo e à cultura da empresa, propiciando um ambiente saudável nas organizações (MALCONI, 2014).

2.7 Análise da Qualificação Profissional

Em paralelo, cresceu a exigência de qualificação dos trabalhadores em todos os setores. Em síntese, aumentaram as mobilidades espacial, setorial, ocupacional e contratual. Essas mobilidades tendem a depreciar rapidamente as habilidades específicas dos trabalhadores, o que significa que mesmo os trabalhadores mais capacitados precisam de reciclagem permanente.

Para Mascarenhas (2015) além da escala do emprego, também a natureza do trabalho está mudando, exigindo maior velocidade nos processos de transição dos trabalhadores par nova situação. Por isso, os esforços de formação e requalificação profissional tornam-se fundamentais.

Figura 1: Quadro de apresentação para formação profissional.

Redução do nível de emprego industrial	Produção industrial maior e com menos pessoas, com novas tecnologias e processos.
	Oferta de emprego em expansão no setor de serviços.
	Migração do emprego industrial para o emprego terciário.
Gradativa sofisticação do emprego	Trabalho industrial cada vez mais mental e cada vez menos braçal.
	Aporte da tecnologia da informação na indústria.
	Maior automatização e robotização dos processos industriais.
Conhecimento como o recurso mais importante	Capital financeiro é importante, mas ainda mais importante é o conhecimento de <u>com</u> aplicá-lo e rentabilizá-lo.
	Conhecimento é novidade, é inovação, é criatividade, é a mola mestra da mudança.
Tendência à globalização	Globalização da economia e criação de uma aldeia global.
	Globalização do mercado de trabalho. Cada vez mais mundial e cada vez menos local.

Fonte: Mascarenhas (2015).

Figura 2: A realidade do RH em oferta e o mercado de RH em procura.

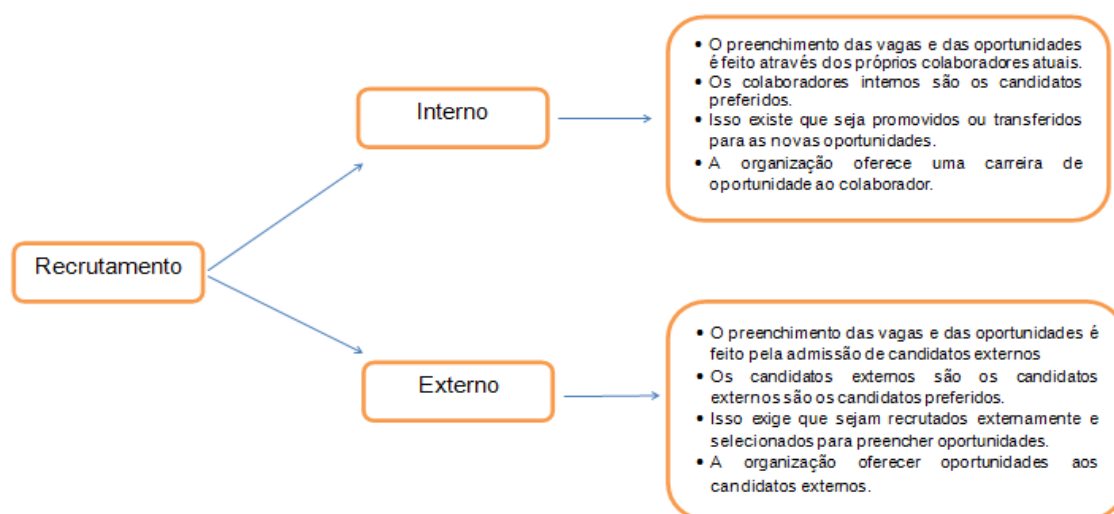
Mercado de RH em oferta	Mercado de RH em procura
Excessiva quantidade de vagas Competição entre empresas para obter candidatos Intensificação dos investimentos em recrutamento Redução das exigências aos candidatos Intensificação dos investimentos em treinamento Ênfase no recrutamento interno Políticas de fixação do pessoal (retenção do capital humano) Orientação para as pessoas e para seu bem-estar Intensificação dos investimentos em benefícios sociais	Insuficiente quantidade de ofertas de vagas Falta de competição entre empresas para obter candidatos Redução dos investimentos em recrutamento Aumento das exigências aos candidatos Redução dos investimentos em treinamento Ênfase no recrutamento externo Políticas de substituição do pessoal (melhora do capital) Orientação para trabalhos e para eficiência Redução ou congelamento dos investimentos em benefícios sociais.

Fonte: Mascarenhas (2015).

2.8 Recrutamento

Do ponto de vista de sua aplicação, o recrutamento pode ser interno ou externo. O recrutamento interno atua sobre os candidatos que estão trabalhando dentro da organização – isto é, os colaboradores – para promovê-los ou transferi-los para outras atividades mais complexas ou mais motivadoras. O recrutamento externo atua sobre candidatos que estão no Mercado Recursos Humanos, portanto, fora da organização – para submetê-los ao processo de seleção de pessoal. Segundo Chiavenato (2014) o processo segue o padrão, conforme figura 3.

Figura 3: Padrão de Recrutamento.



Fonte: Chiavenato (2014).

2.9 Etapas do Recrutamento

Bergamini (*et al* 2012) o recrutamento de pessoal deve levar em consideração o tipo de mão de obra que começa a preponderar. A mão de obra não qualificada tende a ser terceirizada pelas grandes empresas, enquanto a mão de obra especializada será formada internamente ou contratada em empresas cuja atividade-fim seja fornecer profissionais desse nível.

Deste modo, Chiavenato (2015) o recrutamento interno: Quando a organização procura preencher uma vaga para um posto de trabalho (cargo) mediante o remanejamento de seus funcionários, que podem ser promovidos (movimentação vertical), transferidos (movimentação horizontal) ou transferidos com promoção (ascensão funcional).

Segundo Chiavenato (2014) existem dois tipos de critérios em recrutamento interno, são eles: primeiro critério, ela procura recrutar, selecionar e contratar sempre o profissional no nível desejado. Segundo critério, contratara externamente apenas professores graduados, procurando depois desenvolvê-los e promove-los internamente.

Recrutamento externo quando a instituição procura preencher a vaga existente com candidatos externos atraídos pelas técnicas de recrutamento. Pode envolver um ou mais das técnicas de recrutamento.

Mascarenhas (2015) as técnicas de seleção variam em função da estratégia adotada pela organização, dos aspectos conjunturais do mercado, e das características da mão de obra a ser selecionada. Nas técnicas de seleção mudam, conforme o nível ocupado pelo cargo hierarquia da estrutura organizacional, nível que normalmente é preestabelecido na descrição e especialização do cargo.

2.10 Seleção de Pessoal

O conceito de seleção de acordo com Chiavenato (2014) é o processo pelo qual uma organização escolhe, de uma lista de candidatura, a pessoa que melhor alcança os critérios para a posição disponível, considerado as atuais condições de mercado.

Para Marras (2014) seleção constitui uma sistemática que objetiva atrair candidatos diretamente nas fontes de recrutamento, seja elas internas ou externas. As características da mão de obra determinarão a escolha das fontes de recrutamento. Demonstrado no esquema abaixo:

Figura 4: Seleção por cargos e competências.



Fonte: Marras (2014).

3 METODOLOGIA

Como ferramentas de desenvolvimento do projeto, foram utilizadas as pesquisas bibliográficas e descritivas, com estudo de caso, onde buscou como fontes teóricas o aprofundamento do tema, através de pesquisa em livros, artigos, internet e outros, a base teórica necessária para o tema e linha de pesquisa escolhida.

Segundo Gil (2008) A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Analisar esse tipo de literatura de maneira aprofundada vem somar para a identificação dos fatores e coloca o pesquisador diretamente em ligação com o que foi escrito ou publicado sobre a linha de pesquisa, e também reforça os fatores já explorados sobre uma nova visão de análise.

Para Marconi (et al 2014) toda e qualquer classificação é realizada mediante algum critério. Com relação às pesquisas, é bastante usual a classificação com base em seus objetivos gerais. Assim, é possível classificar as pesquisas em três grandes grupos: pesquisa descritiva, pesquisa exploratória e pesquisa explicativa.

Deste modo, a pesquisa científica é um processo de investigação em que se interessa descobrir as relações existentes entre os aspectos que envolvem os fatos, fenômenos, situações ou coisas. Em uma pesquisa científica procura-se utilizar o método científico que, de maneira geral, consiste em realizar as seguintes etapas para a resolução de um problema, como: definição e delimitação de um problema de pesquisa; formulação da hipótese; observações, coleta de dados e de informações; análise e interpretação dos resultados; e rejeição ou não rejeição da hipótese (LAKATOS et al, 2012).

Para a classificação das pesquisas em exploratórias, descritivas e explicativas é muito útil para o estabelecimento de seu marco teórico, ou seja, para possibilitar uma aproximação conceitual.

A pesquisa com cunho exploratório estabelece critérios, métodos e técnicas para a elaboração de uma pesquisa e visa oferecer informações sobre o objeto desta e orientar a formulação de hipóteses.

A pesquisa exploratória visa à descoberta, o achado, a elucidação de fenômenos ou a explicação daqueles que não eram aceitos apesar de evidentes. A

exploração representa, atualmente, um importante diferencial competitivo em termos de concorrência (GONÇALVES, 2014). Deve concluir então que essa metodologia referente ao projeto é a bibliográfica e descritiva, com estudo de caso, sendo assim considerada como qualitativa e quantitativa descritiva.

3.1 Tipos de pesquisa

O tipo de pesquisa a ser usado, é o de Pesquisa Básica de Aplicabilidade Descritiva tendo como objetivo de resolver um problema.

O Método utilizado foi o Dedutivo, buscando a aplicação de princípios gerais a casos particulares (Macro para Micro).

3.2 Métodos

Os instrumentos para que auxiliem a pesquisa a chegar ao resultado, foram através da observação dentro da empresa, e com arquivos e documentos fornecidos pela empresa. A autora esteve no local para fazer as entrevistas, onde foi entrevistados os diretores financeiro e administrativo. As perguntas foram abertas e fechadas, com o objetivo de conhecer o tipo de recrutamento e seleção trabalhado para atender as necessidades da empresa quanto as vagas disponíveis e quais as dificuldades de preenchê-las, visto que a esta empresa é terceirizada e com ramo específico na montagem de câmara de frigoríficos.

4 RESULTADOS

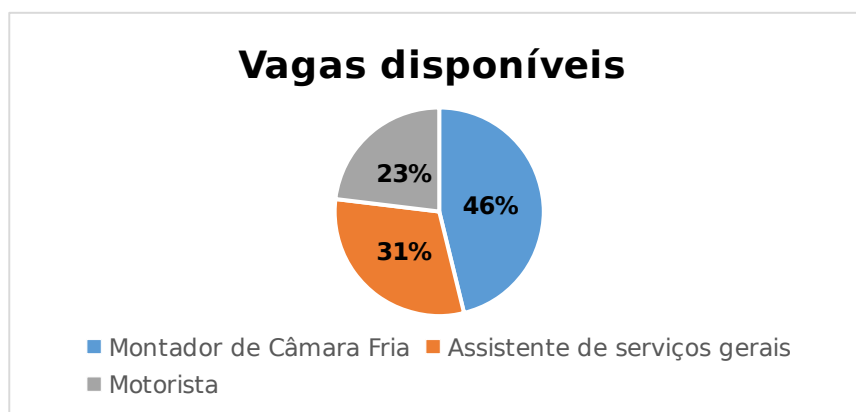
Nesta seção serão apresentados os principais resultados obtidos com a aplicação do questionário no público alvo em potencial da pesquisa na empresa MC Isolamentos Ltda, os diretores responsáveis pela contratação são da diretoria financeira e administrativa.

4.1 Histórico da 1ª Etapa da Entrevista.

Houve autorização da empresa para que os diretores financeiro e administrativo pudessem participar da entrevista e preencher o questionário com perguntas abertas e objetivas.

4.2 Realidade da Empresa em relação à dificuldade de encontrar candidatos

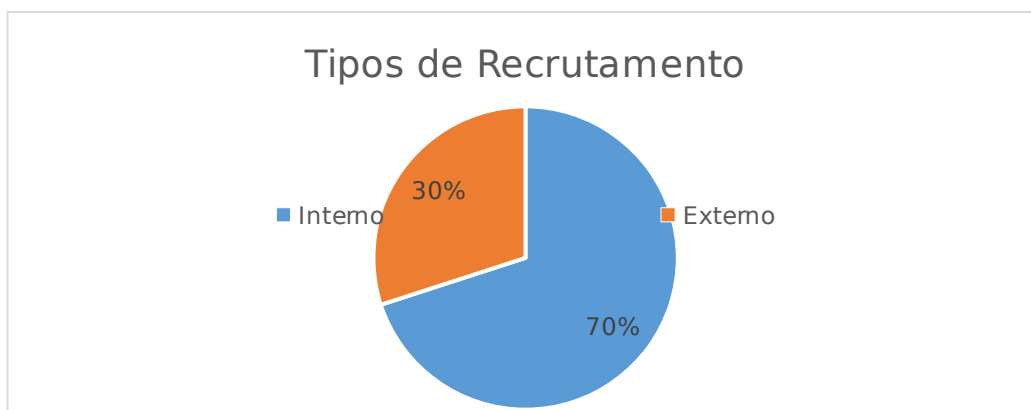
As duas diretorias foram unânimes em responder quais vagas que a empresa hoje precisa preencher, que são seis vagas para montador de câmara fria, quatro vagas para assistente de serviços gerais e três vagas para motorista.



Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

Encontrar os candidatos com o perfil necessário é muito difícil na região de Anápolis, pois não existem qualificações, e a empresa optou em ela mesmo qualificar o empregado. Sendo que o mínimo que se pede ao candidato que tenham conhecimento mínimo em metragens e peso. Por este motivo a empresa opta por ela mesma fazer o recrutamento e a seleção, além de ser uma área específica, e depende não só do conhecimento técnico mas de disposição física.

Umas das preocupações também da empresa, é dar oportunidade aos familiares dos funcionários, que hoje esta em 70% recrutamento interno e 30% recrutamento externa.

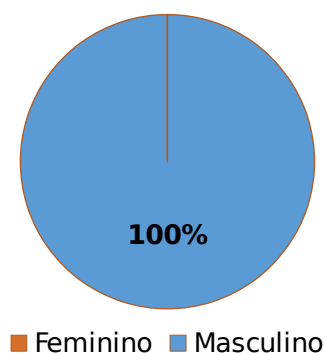


Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

Assim que é feito o recrutamento, é solicitado o preenchimento de ficha e o levantamento das experiências profissionais. E as entrevistas são todas direcionadas para conhecer as habilidades na montagem de câmaras frias, posteriormente verifica-se para as vagas de motorista e assistente de montagem.

Dentro das competências a empresa prima pelo perfeccionismo e não desperdício de materiais. Até porque ela é fiscalizada quanto ao desperdício e problemas na obra através de contratos firmados com as empresas que a terceiriza. Em relação em conhecer o tipo de atitudes que os candidatos apresentam, forma unânimes tanto a diretoria financeira como administrativa a questão de pontualidade, seriedade, hierarquia e comprometimento com as tarefas. A empresa contrata somente candidatos do sexo masculino.

Sexo



Em relação a contratação , e por ser um trabalho sazonal, o contrato de trabalho é tempo determinado.

Contrato de Trabalho



4.3 Propostas de Melhorias

Após agradecermos a cooperação do Diretor Geral da Empresa e da Diretora Financeira da empresa, que não mediram esforços em nos responder sobre as questões pertinentes a este trabalho. Expomos as seguintes propostas de melhoras:

Parceria com o SESI/SENAI para montarem cursos de montagem de câmara frias.

Treinamento e Desenvolvimento na empresa com cursos que atendam as demandas da empresa desde o almoxarifado até a montagem de câmara Fria.

Confeccionar o Procedimento Operacional Padrão para que todos da empresa conheçam o processo de como montar uma câmara fria (incluindo metragens e materiais para montagem).

Organizar o Fluxograma da empresa.

Organizar o organograma da empresa, para que todos os envolvidos possam saber com quem falar dependendo da demanda.

5 CONCLUSÃO

Hoje devido ao alto índice do desemprego no país, os recrutamentos e seleções estão cada vez mais seletivos, não basta ter experiência, é preciso ter bons relacionamentos interpessoais ser proativo entre outros.

Neste trabalho, conhecemos a dinâmica de uma empresa terceirizada em montagem de câmaras frias, que possui equipes para atender Goiás, Distrito Federal, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul.

Um dos maiores desafios encontrados é a falta de qualificação nesta área, pois o SENAI não possui cursos para esta área, e a empresa optou em contratar aqueles que tenham um mínimo de conhecimento em metragens e montagens em geral, pois é a mesma treina.

Conhecer a dinâmica de trabalhos sazonais é um dos maiores desafios da empresa pesquisada. E estes tipos de negócios trabalham com contratações temporárias durante determinado períodos do ano.

Percebemos que este ramo de atividade, tem muita rotatividade, e o maior desafio hoje para a empresa são as determinações legais para não correr riscos de sofrer processos na justiça do trabalho.

6 REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker. BERALDO, Deobel Garcia Ramos. **Avaliação de Desempenho Humano na Empresa**. 5ed, 2012.

CARVALHO, Ieda Maria Vecchioni. PASSOS, Antônio Eugênio Valverde Mariani.

SARAIVA, Suzana Barros Corrêa. **Recrutamento e Seleção por competências**. Série CADEMP. Editora FGV. 2012.

CARVALHO, Maria do Carmo Nacif de. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: SENAC, 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Visão e Ação Estratégica**. Ed. Manole. 2015. São Paulo

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do Trabalho Científico**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARRAS, Jean Pierre. **Remuneração Estratégica**. Campus. 2015.

MASCARENHAS, André Ofenhejm. **Gestão Estratégica de Pessoas**. São Paulo: Cengage Learning. 2015.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Introdução à Administração**. São Paulo: Atlas, 2014.

Gil, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social** / Antonio Carlos Gil. - 6. ed. - São Paulo : Atlas, 2008.

Lakatos, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica 1 Marina de Andrade Marconi, Eva. Maria **Lakatos**. - 5. ed. - São Paulo : Atlas 2008.

Gonçalves, Carlos Roberto - **Direito Civil Brasileiro - Volume III** - Contratos e Atos Unilaterais - 11.ed., São Paulo: Saraiva, 2014.