

III SEMANA DO CONHECIMENTO

Marque a opção do tipo de trabalho que está inscrevendo:

Resumo

Relato de Caso

ANÁLISE DO PROCESSO DE ATRAÇÃO E SELEÇÃO DE PESSOAS EM UMA INDÚSTRIA DO SETOR DE BIOCOMBUSTÍVEIS E AGRONEGÓCIO

AUTOR PRINCIPAL: Guilherme Mondin dos Santos.

CO-AUTORES: Bianca Bettin, Indiará Conceição dos Santos e Daniela Siqueira Colet.

ORIENTADOR: Anelise Rebelato Mozzato.

UNIVERSIDADE: Universidade de Passo Fundo.

INTRODUÇÃO:

Na área da gestão de pessoas, a atração e seleção de pessoas ganham enfoque especial, justamente por se tratar de um dos principais pontos que os gestores trabalharão. A decisão sobre quem passará a fazer parte do quadro de funcionários é muito importante. Portanto, faz-se necessário que ocorra um processo seletivo eficiente e eficaz, visando a contratação dos profissionais com o perfil mais apropriado para a organização. Nessa lógica, o objetivo principal do artigo consiste em analisar os processos de atração e seleção de pessoas em uma empresa do setor de biocombustíveis e agronegócio, localizada no norte do estado do Rio Grande do Sul. Justifica-se esse estudo, uma vez que um dos principais pontos que as organizações valorizam é o capital humano. Assim, as técnicas de captação e seleção de pessoas tornam-se essenciais na busca de qualificação e competitividade.

DESENVOLVIMENTO:

No entendimento de Gil (2001), atração de pessoas consiste num processo que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. Assim, recrutamento corresponde ao processo pelo qual a organização atrai candidatos no mercado de trabalho para seu processo seletivo. Segundo Limongi-França et al. (2002) é necessário conhecer o candidato além de suas experiências e seu conhecimento sobre o trabalho a ser realizado para realização da seleção de pessoas. Para tanto, deve-se utilizar técnicas seletivas apropriadas, o que diminui a possibilidade

III SEMANA DO CONTEÚDO

3 a 7 DE OUTUBRO
DE 2016

de erro na escolha. Algumas técnicas que podem ser utilizadas são entrevistas, provas de conhecimento, testes psicológicos, técnicas vivenciais e avaliação de saúde.

A respeito do procedimento técnico, o método utilizado foi o de estudo de caso, por se tratar da análise de apenas uma empresa, que no entendimento de Lakatos (1986) permite o amplo e detalhado conhecimento da organização. Quanto aos seus objetivos, utilizou-se a abordagem qualitativa. Para a coleta de dados, utilizou-se a entrevista com um roteiro semiestruturado. Para a análise dos dados a técnica de análise de conteúdo foi aplicada, a qual, na visão de Bardin (1977) são várias técnicas de análise das comunicações, utilizadas a partir de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens.

Os resultados revelam que os meios escolhidos para atrair candidatos a uma vaga na empresa, são: emissoras de rádio, agências de emprego, mural, internet e redes sociais, mesmo que o recrutamento interno seja priorizado. Ficou evidente que empresa realiza a política de indicações na qual os funcionários indicam amigos ou familiares. Entretanto, estes passam pelos processos de recrutamento e seleção normalmente. As técnicas seletivas mais utilizadas para avaliação dos candidatos são análise de currículos, entrevistas, testes de conhecimentos específicos, testes psicológicos e dinâmicas de grupo. Também se observou que a empresa mantém um banco de dados de candidatos previamente aprovados para futuras necessidades de colocação, visando agilidade no processo de recrutamento e seleção. Assim que realizada a seleção, o novo trabalhador passa pelo processo de integração inicial, momento em que são entregues manuais de informações básicas sobre a empresa, código de ética empresarial e fornecida a descrição e análise do cargo, além de apresentado o histórico da empresa. Ainda nesse momento novo trabalhador é apresentado a empresa e as pessoas nos diferentes setores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Com o estudo, percebe-se a importância da temática abordada, pois é através dos processos de atração e seleção de pessoas que a empresa buscará no mercado de trabalho profissionais com o perfil adequado às suas necessidades. Entende-se que mais estudos são importantes para melhor compreensão dos processos em diferentes empresas atuantes em setores distintos.

REFERÊNCIAS:

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica**. São Paulo, Atlas, 1986.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. Os processos de recrutamento e seleção. In: FLEURY, M. T. L. **As pessoas na organização**. 4. ed. São Paulo: Editora Gente, 2002. p. 63 – 72.

III SEMANA DO CONHECIMENTO

NÚMERO DA APROVAÇÃO CEP OU CEJA (para trabalhos de pesquisa): S/N.

ANEXOS:

Tabela 1: Perguntas aplicadas como roteiro semiestruturado na entrevista exploratória.

Perguntas:	Alternativas/Respostas:
Quando existe necessidade de contratação, onde a empresa realiza anúncio:	<input type="checkbox"/> rádio <input type="checkbox"/> jornal <input type="checkbox"/> agência de empregos <input type="checkbox"/> mural <input type="checkbox"/> internet <input type="checkbox"/> rede social <input type="checkbox"/> outro: _____
O recrutamento para novos candidatos é feito:	<input type="checkbox"/> interno <input type="checkbox"/> externo <input type="checkbox"/> ambos
A empresa aceita indicações?	<input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Motivo: _____
Para a seleção dos candidatos é utilizado:	<input type="checkbox"/> análise do currículo <input type="checkbox"/> preenchimento de ficha específica <input type="checkbox"/> entrevista <input type="checkbox"/> teste dos conhecimentos gerais <input type="checkbox"/> teste de conhecimentos específicos <input type="checkbox"/> testes psicológicos <input type="checkbox"/> dinâmicas de grupo <input type="checkbox"/> outro: _____
A empresa mantém banco de dados de candidatos previamente aprovados para futuras necessidades de colocação?	<input type="checkbox"/> sim <input type="checkbox"/> não Motivo: _____
Para o processo de integração dos funcionários novos é utilizado:	<input type="checkbox"/> Um funcionário como “tutor” do novo <input type="checkbox"/> Entrega de manuais de informações básicas sobre a empresa <input type="checkbox"/> Entrega de código de ética empresarial <input type="checkbox"/> Fornecimento da descrição e análise do cargo <input type="checkbox"/> Roteiro de apresentações e visitas às pessoas e setores da empresa <input type="checkbox"/> Apresentação do histórico da empresa <input type="checkbox"/> Outro (s): _____