



CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA

FACULDADE DE ITAITUBA-FAI

CURSO DE BACHAREL EM ADMISTRAÇÃO

**DESAFIOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE
PROFISSIONAIS: Um estudo de caso na Clínica
Naturalíssima.**

LUCY MARY DE LIMA SOUSA

ITAITUBA – PARÁ

2014

LUCY MARY DE LIMA SOUSA

**DESAFIOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE
PROFISSIONAIS: Um estudo de caso na Clínica
Naturalíssima.**

Monografia de Graduação apresentada para
obtenção do título Bacharel em Administração na
Faculdade de Itaituba – FAI, orientada pela Prof.^a
Dra. Djalmira de Sá Almeida Barros.

ITAITUBA – PARÁ

2014



CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA - LTDA

FACULDADE DE ITAITUBA-FAI

CURSO DE BACHAREL EM ADMINISTRAÇÃO

ACADÊMICA: LUCY MARY DE LIMA SOUSA

**TITULO: DESAFIOS DE RECRUTAMENTO E
SELEÇÃO DE PROFISSIONAIS: Um estudo de caso
na Clínica Naturalíssima.**

Monografia de Graduação apresentada para
obtenção do título Bacharel em Administração, da
Faculdade de Itaituba – FAI, sob orientação Dr
Djalмира de Sá Almeida Barros.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____ Nota _____
Prof. Dr. Francisco Claudio de Sousa Silva

Orientadora: _____ Nota _____
Profª Drª Djalмира de Sá Almeida

Avaliador: _____ Nota _____ Profª
Esp. Ana Paula Maffezzolli

Resultado: _____ Média _____

Data: 15 de março de 2014.

Dedico este trabalho a meu esposo Rosivaldo e a meus filhos, Mary Aline e Allan Valdo, em especial, pois são partes da essência da minha vida, pessoal e profissional. A minha mãe Julieta Medeiros de Lima, que me ensinou não só a ser uma mulher digna e forte, mas a lutar pelos meus ideais. Seus ensinamentos, conselhos e dedicação estarão definitivamente reescritas no meu coração.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus que, nos momentos de angústia e tristeza esteve sempre ao meu lado, sem me permitir vacilar ou abalar. Sem a sua proteção, nada disso seria possível. A minha orientadora, professora Dra. Djalмира de Sá Almeida, por aceitar o desafio de dialogar comigo sobre a temática "recrutamento e seleção de pessoas", contribuindo da melhor forma para a realização desta pesquisa. Ao professor Dr. Francisco Claudio de Sousa Silva com quem tive a oportunidade de travar diálogos iniciais sobre a temática "recrutamento e seleção de pessoas." Aos professores Ana Paula Maffezzoli, e demais membros da banca examinadora, que contribuíram com ideias e sugestões para a construção deste trabalho. Aos colegas da Faculdade de Itaituba – FAI, em especial ao professor Abel Huyapuam de Sá Almeida, Reitor da Faculdade e ao grupo de professores da disciplina desta conceituada Instituição. Aos meus colegas pela troca de experiências e ideias que muito contribuíram para o meu desenvolvimento pessoal e profissional. A minha mãe, irmãos, sobrinhos, tios e primos que mesmo distantes, sempre estiveram presentes na minha lembrança, e que no decorrer desta caminhada, com certeza, torceram por mim. Enfim, gostaria de agradecer a todos aqueles que estiveram envolvidos direta ou indiretamente na realização deste trabalho. A todos, o meu muito obrigada. Agradeço a Deus. Tu és o meu Deus, Graças te darei! Ó meu Deus; Eu te exaltarei! Deem Graças ao senhor, porque ele é bom, o seu amor dura para sempre. (Salmo 118: 28-29).

SOUSA, Lucy Mary de Lima. **DESAFIOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PROFISSIONAIS: Um estudo de caso na Clínica Naturalíssima- Itaituba/Pará.** Monografia de Graduação em Bacharel em Administração. FAI, 2014.

RESUMO

O presente trabalho tem o objetivo compreender o funcionamento do processo de recrutamento e seleção de pessoal que acontece na Clínica Naturalíssima colocando em foco as particularidades deste processo apontando os desafios do processo de recrutamento e seleção de pessoal na empresa, identificando quais os meios e técnicas utilizadas pelo setor de recursos humanos da empresa na realização de recrutamento e seleção de pessoal e por fim verificar se existem formas diferenciadas de recrutamento e seleção específica a serem aplicados no seguimento de clinica de estética. Por se tratar de uma pesquisa bibliográfica com base nos autores, CHIAVENATO, (1995), JUNIOR, (2013), SILVA, (2002), MICHEL, (2007) e XAVIER, (2006) é que este estudo analisa o objetivo aqui proposto com maior responsabilidade. O método adotado para este estudo é uma análise bibliográfica dos conteúdos e uma pesquisa de campo dividida em três etapas, primeira observação do ambiente, neste caso a clinica Naturalissima, segundo aplicação dos questionários a fim de obter melhores informações para compreender com maior precisão o tema aqui proposto e por ultimo analise dos dados adquiridos.

PALAVRAS-CHAVE: Naturalíssima – Clínica – Recrutamento - Seleção.

LISTA DE SIGLAS

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

RH - Recursos Humanos.

SEDECT - Secretaria de Estado de Desenvolvimento Ciência e Tecnologia.

SRH - Setor de Recursos Humanos.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - Qual a sua faixa etária?

GRÁFICO 2 - Qual seu grau de escolaridade

GRÁFICO 3 – Tempo de serviço

GRÁFICO 4 – Seu ingresso na empresa.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1 RECURSOS HUMANOS: RECRUTAMENTO, SELEÇÃO DE PESSOAS.....	12
1.1 RECURSOS HUMANOS: CONCEITOS	12
1.2 TIPOS DE RECRUTAMENTO.....	15
1.2.1 Recrutamento externo.....	18
1.2.2 Recrutamento interno.....	21
1.3 SELEÇÃO DE PESSOAL.....	23
2 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: AMBIENTE ORGANIZACIONAL.....	27
2.1 CARACTERÍSTICAS COMUM NO RECRUTAMENTO DAS EMPRESAS..	27
2.2 SELEÇÃO DE PROFISSIONAIS NAS EMPRESAS DO PARÁ.....	31
2.3 EMPRESAS E PROFISSIONAIS NA CIDADE ITAITUBA.....	34
3 RECURSOS HUMANOS NA CLINICA NATURALÍSSIMA: Análise dos dados.....	36
3.1 HISTÓRICO DA EMPRESA E SUA MISSÃO.....	36
3.2 DESCRIÇÃO DO CAMPO DE PESQUISA.....	37
3.3 REPRESENTAÇÃO GRÁFICA DOS DADOS.....	38
3.4 ANÁLISE DOS DADOS.....	40
3.4.1 Entrevista com a gerente da empresa.....	40
3.4.2 Entrevista com os colaboradores da empresa.....	42
3.5 SUGESTÕES DE MELHORIA.....	45
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	46
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47
ANEXOS.....	49

INTRODUÇÃO

O objetivo deste trabalho é de compreender o funcionamento do Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal que acontece na Clínica Naturalíssima, colocando em foco suas particularidades, apontando os desafios de escolha pessoal para a empresa, Identificando quais os meios e técnicas utilizadas pelo Setor de Recursos Humanos de uma empresa na realização de convocação de pessoal e, por fim, verificar se existem formas diferenciadas de seleção específica a serem aplicados no segmento de Clínica de Estética.

Para recrutar pessoas, em qualquer segmento organizacional é necessário demonstrar competência e uma boa análise devido aos dados e particularidades humanas, também às experiências de um mercado cada vez mais competitivo que permite envolver pessoas de diversas culturas e conhecimentos.

O Setor de Recursos Humanos – SRH, de qualquer empresa, recebe vários desafios, isso devido aos processos e ao recrutamento de pessoas profissionais de áreas específicas. A seleção feita por este setor tem por necessidade de observar os objetivos e comportamentos diferentes. As pessoas necessitam ter capacidade de assimilar e melhorar suas habilidades porque os desafios de novas propostas surgem constantemente.

Assim, quem trabalha no Setor de Recursos Humanos, precisa ter bastante sensibilidade para selecionar pessoas capazes de se enquadrar na política da empresa. Faz-se necessário um estudo que aponte os desafios da Clínica Naturalíssima, para compreender como acontece, na prática, o desenvolvimento de técnicas de recrutamento de seleção de pessoal.

Os setores que envolvem diretamente as clínicas passam por dificuldades de encontrar mão de obra qualificada, profissionais que se enquadrem em uma política de determinada empresa. Portanto, uma das dificuldades para uma organização é o recrutamento e seleção de pessoas que tenha os interesses que atendam ao que as empresas precisam, uma vez que há necessidades de avaliar o nível de conhecimento dos colaboradores, ela busca talentos para atuar com desempenho e qualidade mais que, acima de tudo, apresente resultado.

As principais preocupações das empresas consistem em identificar quais critérios devem ser levados em consideração no processo de seleção. Sabe-se, porém que o conhecimento e a experiência profissional não garantem aquisição de competência das pessoas, bem como a adaptação dos mesmos ao trabalho.

Por se tratar de uma Clínica de Estética, a Naturalíssima é um empreendimento que cuida do bem estar das pessoas, muitas vezes abaladas emocionalmente por problemas estéticos. Portanto, os profissionais deste empreendimento necessitam ter sensibilidade e ética no atendimento ao público, além do envolvimento da equipe com os objetivos da empresa. Isto faz com que a boa ação de pessoas na empresa torne-se um desafio que trará reconhecimento.

Por este motivo, foram elaborados os principais questionamentos do trabalho: Quais as dificuldades que a Clínica Naturalíssima vivencia ao fazer recrutamento e seleção de pessoas? Quais as técnicas de recrutamentos que a Clínica Naturalíssima dispõe? De que forma são aplicadas as técnicas de seleção pela Clínica Naturalíssima?

Portanto, o objetivo deste estudo é mostrar o funcionamento do processo de recrutamento e seleção de pessoal que atende na Clínica Naturalíssima, colocando em foco as particularidades deste processo.

Os objetivos do trabalho foram: pesquisar fontes bibliográficas sobre os desafios do processo de recrutamento e seleção de pessoal na empresa; descrever os meios e técnicas utilizadas pelo setor de recursos humanos da empresa na realização de recrutamento e seleção de pessoal através de entrevistas; e comparar as formas diferenciadas de recrutamento e seleção específica a serem aplicadas no segmento de clínica de estética.

O presente trabalho está dividido em três capítulos: o primeiro descreve o conceito de recursos humanos, os tipos de recrutamento e o processo na busca por novos profissionais. O segundo trata do processo organizacional das empresas, fazendo menção às características comuns deste processo, fazendo observações na seleção das empresas do Pará. Por fim, conclui com análises dos dados levantados neste estudo.

1 RECURSOS HUMANOS: RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS

1.1 RECURSOS HUMANOS: CONCEITO

Uma empresa tem vários setores e pode ser comparada a um organismo vivo, simplesmente pela maneira que se dá o seu funcionamento. Seu desenvolvimento impressiona, as formas como seus propósitos se desenrolam, como são conduzidos e precisam de todo um conjunto de pessoas distribuídas em diversos setores, com suas peculiaridades que a fazem se movimentar e crescer, aumentando suas metas e o principal: o lucro.

Um dos setores cruciais para o desenvolvimento de uma empresa é o Setor de Recursos Humanos – SRH, que trabalha direto com todos que fazem parte de uma empresa. “Considerando que, os Recursos Humanos é o principal na avaliação dos trabalhadores, o mesmo tem o poder de admitir e demitir “...os únicos recursos vivos capazes de processar os outros recursos inermes e inertes” (CHIAVENATO, 1995:106).

Segundo as declarações desse autor, o RH de uma empresa é o único setor que pode fazer os outros setores se movimentarem com maior destreza. Os setores que não estão apresentando um bom resultado, ou que passam apresentar problemas regulares, que não desenvolvem adequadamente, precisam de uma intervenção direta, assim os setores com índices de problemas passam até um bom resultado, ou seja, o setor procura organizar os demais para trabalhar diretamente com as necessidades das empresas, sendo responsável por fazer mudar que esta em um estado lento para um processo mais competitivo.

Nota-se também, que, na prática, a formação de todos os empregados ou colaboradores que trabalham em uma organização é fundamental na visão do departamento de Recursos Humanos, além disso, compreende-se que é uma das funções mais importante que um grupo de pessoas pode ocupar em uma empresa, para adquirir, desenvolver, usar e reter os colaboradores da organização.

Logo, o SRH é uma parte integrante de todas as empresas, sendo ela grande ou pequena, este setor precisa estar evidente nestas instituições, porque é imprescindível que as empresas passam por um crescimento que tenham disponível este departamento para um funcionamento básico.

Para chegar a esta função é preciso ter formação acadêmica em Administração de Empresas, também é preciso ter conhecimentos em Rotinas Trabalhistas, Encargos Sociais, Folha de Pagamento, Legislação Trabalhista e Previdenciária, além de vários outros setores de conhecimento.

O SRH é responsável por fazer o recrutamento de novos candidatos de uma empresa, sendo que recrutamento é o ato de convocar pessoas para uma atividade determinada, para propósitos e fins definidos. Mas, para convocar estas pessoas é preciso a existência de uma organização pública ou privada que precise de um profissional nas diversas áreas. Da necessidade destas instituições ou organizações vem a convocação do profissional, nesta instância se percebe o valor do SRH para atingir fins diversos.

Organização é um sistema de atividades conscientemente coordenadas de duas ou mais pessoas. A cooperação entre elas é essencial para a existência da organização. Uma organização somente existe quando há pessoas capazes de se comunicarem e que estejam dispostas a contribuir com ação conjunta, a fim de alcançarem um objetivo comum. Há uma enorme variedade de organizações (industriais, comerciais e de prestação de serviços) e são distintas dos grupos e sociedades em termos de complexidade estrutural. Essa complexidade distingue a organização e pode ser diferenciada verticalmente e horizontalmente. (JÚNIOR, 2012:03).

Considerando as palavras do autor acima citado, são claros os propósitos, aqui definidos de uma organização, que tem como uma das bases os SRH. A formação de uma organização depende de uma ou mais pessoas que trabalham em cooperação objetivando algo que traga benefícios.

Júnior (2012:03) ainda diz que o exemplo destas organizações, são as indústrias, comercial e de prestação de serviços. Compreende-se, com isso que estas instituições que buscam profissionais trabalham com um sistema de organograma que é uma forma complexa desta estrutura. Isso, porque trabalham com organizações diferentes, o que todas têm em comum é o capital como seu propósito maior.

Sendo que os setores como Departamento Financeiro, Jurídico, Marketing, Compras, Vendas, Administrativo, Operacional e de Recursos Humanos, todos são importantes, e contribui no crescimento das empresas, e estes departamentos precisam apresentar resultados tanto humanos, tecnológicos, mercadológicos, financeiros, contábeis e na sua produtividade.

No entanto, entendemos que estes departamentos mencionados fazem parte de uma estrutura organizacional de uma gestão que está ligada ao patrimônio de uma empresa. Compreende-se, com isso, que toda organização precisa passar por um setor administrativo, assim sendo toda organização é cumprida quanto aos seus objetivos são atingidos; logo administrativo, procura encontrar soluções nas instâncias organizacionais.

As organizações são instrumentos criados para atingirem outros fins. A organização depende das pessoas para atingir seus objetivos. É por meio da interação entre as pessoas que se definem os propósitos das organizações. É por isso que as ideias sobre tarefas, metas, propósitos e objetivos se tornaram conceitos organizacionais tão fundamentais. (PIRES & MACEDO, 2006: 87)

Os autores refutam a ideia de que, quando instituições se organizam, os fins são atingidos, sempre com resultados a mais. Objetivos são alcançados, e isto naturalmente tem consequência, normalmente são bons resultados, são planejamentos propostos que resulta com a organização, que é um fim inevitável.

Todo o sistema organizacional de uma empresa passa por períodos de mudanças que são refletidas nos setores, inclusive no SRH, com o passar do tempo vão ganhando mais responsabilidade e valor sobre as análises curriculares, valor do profissional, reconhecimento e mão de obra profissionalizante. Segundo (COSTA, et al, 2011: 03).

Cabe a área de recursos humanos, também chamada de administração de pessoal, a análise, desenvolvimento, acompanhamento e administração das pessoas e suas relações com a organização. A empresa precisa preocupar-se com o treinamento e desenvolvimento de seus membros a fim de alcançar objetivos com eficiência e eficácia. Tendo as pessoas como principais "recursos" dentro de uma organização, a área de recursos humanos deve ser bem desenvolvida e planejada, contribuindo e orientando todos os recursos para o alcance dos objetivos organizacionais.

Está evidente nas declarações do autor acima citado, que a base principal destas organizações no setor é a mão-de-obra qualificada. Logo o setor de SRH precisa estar em constante desenvolvimento para o profissional qualificado que tenha conhecimento e com um planejamento que envolva questões, como: Gestão de pessoas, Administração de Pessoal, ou seja, até funcionários que serão admitidos ou demitidos de uma empresa, Legislação Trabalhista e Previdenciária, todos são ligados diretamente com o setor.

Também há outras descrições que podem analisar cargos e tudo isso faz parte do processo de recrutamento e jornada de trabalho, registro de empregados, seleção de candidatos, além de evolução e gerência, rotinas de admissão: Documentação, Contrato de Trabalho, Carteira de Trabalho.

Com estes objetivos alcançados, o equilíbrio de uma empresa é inevitável porque até os profissionais que irão fazer parte da empresa estão enquadrados no planejamento e nas metas estipuladas; na prática, é um sistema organizado que trabalha em conjunto e este conjunto faz toda diferença.

Tudo que envolve organização nas empresas é uma soma de pessoas que pretendem chegar a um resultado. Estes profissionais usam tanto as máquinas que são ferramentas de trabalho nos tempos pós-modernos; quanto à tecnologia da informação, também outros equipamentos, recursos financeiros são compreendidos como os investimentos. Este todo é uma combinação de esforços de cada um, ou seja, a individualidade de todos que, quando chegam aos seus propósitos percebe-se o todo.

Fica claro, que a organização é um resultado da combinação de esforços de todos e estes elementos visam e buscam o comum de uma equipe têm como consequência um ótimo resultado que nada mais é do que a organização, assim percebe-se a qualidade como um resultado de um trabalho.

1.2 TIPOS DE RECRUTAMENTOS

O Recrutamento e Seleção de Pessoal é um instrumento importante para a organização; quando bem administrado, este processo traz benefícios para o empregador quanto ao candidato a ser admitido. Segundo Chiavenato, (2004:13). "Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visam atrair

candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização”.

Segundo as declarações de Chiavenato (2004) há necessidade de toda empresa procurar selecionar as pessoas com maiores qualidades profissionais, desta forma as empresas não perderão capital, pelo contrário, em seu quadro de colaboradores, haverá profissionais que apresentem um trabalho de qualidade, contribuindo assim tanto com companheiros de trabalho, quanto com os clientes.

As pessoas e as organizações convivem com um contínuo e interativo processo de atrair uns aos outros, ou seja, os indivíduos atraem ou selecionam as organizações informando-se e formando opiniões a respeito delas, as organizações procuram atrair indivíduos e obter informações a respeito deles para decidir sobre o interesse de admiti-los ou não. (SILVA, 2002:14)

Percebe-se nas palavras da autora acima, que existe uma troca de interesses, claramente compreendidos e observados neste contexto, neste processo descrito como os indivíduos com maior capacidade de habilidade tem uma comodidade de escolher para quem vender seus serviços.

A comunicação das empresas, que são as empregadoras, e os profissionais que estão à procura de uma estabilidade financeira, passa a ser um jogo de quem escolhe o melhor e quem emprega o mais qualificado.

A partir deste princípio, observa-se que, quando os profissionais se enquadram nas políticas das empresas e as empresas encontram as pessoas consideradas ideais, profissionalmente, para assumir as funções cabíveis que necessitam, este conjunto se torna um “casamento” tão perfeito que a tendência clara é o crescimento do setor, constantemente, onde este profissional irá atuar.

São compreensíveis que este crescimento e as experiências que o colaborador vai adquirindo com o passar do tempo lhe atribua estratégias o que deixam mais valorizados para o mercado de trabalho, isso é fator fundamental e crucial para sua carreira. Este relacionamento que vai crescendo ao longo do tempo torna-se prolongado, deixando evidente que tanto a empresa como o profissional crescem e ganham experiência e estabilidade.

É normal a preocupação do profissional quanto à sua visão em relação à realidade do mercado de trabalho, constantemente há mudanças que obrigam as

empresas passarem por transformações, com surgimento de um mercado mais promissor e com mudanças que são ligadas diretamente às necessidades da sociedade.

Só que, com os avanços tecnológicos, mudanças atípicas do pós-modernismo e o crescimento constante do país ligado diretamente à atração do consumismo, tem levado as empresas à procura do melhor dos melhores, ou seja, esta busca tem sido feita minuciosamente, porque o que está em jogo é o lucro das empresas. As empresas investem no capital humano e os investimentos feitos nesta procura são urgentes, exemplo disso, são os cursos constantemente oferecidos pelas empresas, com o objetivo de que o colaborador esteja mais preparado para suprir suas metas.

A crescente exigência do mercado de trabalho impõe a busca de candidatos que melhor possam cumprir as tarefas dos cargos a serem ocupados, bem como contribuir para que a organização atinja seu objetivo. Na maioria dos casos, o principal objetivo das empresas do setor privado é a geração de lucro, já que tais empresas só sobrevivem se geram lucro. (SANTOS, FRANCO & MIGUEL, 2003:14)

Considerando as palavras do autor quando refutar a ideia de que as empresas jamais irão perder ou querem perde capital, isso é um fato, constatado nestas instituições simplesmente porque são obrigadas a fazer seleções de pessoas. Profissionais que no decorrer do tempo vão buscando a perfeição através do conhecimento, investindo nos estudos profissionalizantes, sendo empreendedor de sua própria vida para poder assim concorrer com base.

Se o indivíduo não estiver à altura do que se precisa para ser um cooperador destas instituições empregadoras, tanto públicas pelos concursos que realizam ou particulares pela escolha dos melhores para contratar, automaticamente o indivíduo é descartado e a procura por outros se torna prioridade.

Com o perigo de o profissional ficar fora de determinada vaga que concorra, por ser menos qualificado do que o seu adversário, com a necessidade de encontrar trabalho e com buscar pela estabilidade financeira surge à procura pelos cursos profissionalizantes, técnicos e superiores. Estas escolhas são opções que obrigam os candidatos a uma probabilidade de entrar no mercado de

trabalho como consequência se torna um candidato forte e também atraindo atenção das empresas.

Se tratando de seleção de pessoas com qualidade e habilidades para trabalharem nas mais diversas empresas, em geral procuram existir as seleções e classificações de profissionais, logo esta é maneira mais lógica quanto à identificação de um bom colaborador.

É através do processo de recrutamento e seleção que o gestor consegue efetivamente verificar se um candidato tem ou não o perfil necessário para preencher uma vaga de trabalho na empresa. Recrutamento é a condição para que a empresa possa escolher a pessoa certa para o cargo adequado. O recrutamento adequado garantirá condições para uma gestão otimizada que acaba por promover mais sucesso à empresa e também economia com abstinência e rotatividade de pessoas, além de conseguir maiores resultados com pessoas mais eficientes e comprometidas com os ideais da organização. (MICHEL, 2007: 2).

Considerando as palavras do autor, o recrutamento é a forma mais segura de uma empresa ter cooperadores que sejam ágeis, mostrando que irá atingir os objetivos nas metas estipuladas pelas empresas. Sendo que, este recrutamento aqui descrito por Michael são as condições e qualidades que o candidato ao trabalho precisa, quando isso acontece, ele atrai as empresas e pode se enquadrar no que se precisa, ou seja, dentro de um perfil profissional relevante.

As melhores escolhas de um mercado tão competitivo ficam evidentes, logo todos os procedimentos para convocar um profissional, é algo minucioso de se fazer e exige uma análise com procedimentos de acordo com cada tipo de instituição que empregará todas e cada uma com sua política.

Tornar este candidato escolhido habilitado, empregar um indivíduo ou determinado grupo de pessoas para a execução de atividades específicas de cunho empresarial ou social é um desafio para as empresas que com tempo de testes desta mão-de-obra, ou seja, este recurso humano vai mostrar se valeu apenas ou não para as empresas.

1.2.1 Recrutamento Externo

As informações que são analisadas sobre o Recrutamento de profissionais são evidentes, principalmente quando as empresas abrem vagas seletivas na

procura de novos candidatos para o preenchimento de vagas sejam em diversas áreas ou em específicas.

Os desafios são grandes. Como manter os lucros num mundo dos mais competitivos, onde as margens caem o tempo todo e é necessário aumentar constantemente a produtividade? Como fazer isso sem destruir a motivação e o moral do quadro de colaboradores? Como equacionar as dificuldades operacionais em meio às mudanças rápidas? Como ajudar os colaboradores a darem conta de suas tarefas em meio às montanhas de e-mails, às demandas de reuniões, às dificuldades de relacionamento com clientes e fornecedores? Esses bons e grandes desafios requerem mentes calmas, inovadoras, esforços direcionados às soluções, empenho. Vale dizer, para dar conta dos desafios a pessoa precisa de um quadro de alta performance – então, voltamos às pessoas, pois elas são a solução. (XAVIER, 2006: 12).

Segundo as declarações de Xavier são várias as questões que surgem nas empresas o que resulta na disponibilidade de novas vagas, e para preencher estas vagas, requerem pessoas de mentes calmas, inovadoras, esforçadas e direcionadas às soluções, que apresentam um bom empenho. Para encontrar esta mão-de-obra, as empresas fazem a divulgação de novos postos de trabalho que são informados na mídia usando os recursos disponíveis.

Quando informam, usam os meios como anúncios de jornais, revistas especializadas, também as agências de recrutamento, consultorias de recolocação profissional, escolas, universidades e agremiações, cartazes ou anúncios em locais visíveis, indicação de funcionários até a consulta aos arquivos de candidatos de banco de dados que cataloga candidatos espontâneos ou que não está nos recrutamentos anteriores, internet. Automaticamente as pessoas são atraídas pelas oportunidades de estarem empregadas aumentando os cada dia e chegando a impressiona.

Logo passa a ser um desafio para os concorrentes e normalmente estas pessoas concorrerá uma com as outras as vagas disponibilizadas. Quando são anunciados os profissionais se preocupam com os conteúdos e passam estudar com base no edital, sempre o primeiro passo são os estudos, neste caso os cursinhos e as demais oportunidades de aprendizado que o candidato irá procura.

Muitos se preparam porque o desafio de concorre um com outros são por etapas e dependendo da empresa que disponibiliza as vagas o grau de dificuldades é notável. Os candidatos as vagas são para diversos setores das

empresas, normalmente atendem todos os setores da sociedade em suas respectivas necessidades.

Estes candidatos passam por uma escolha para receberem a tão procurada proposta de trabalho que no geral é conhecida como convocação, ou seja, a chamada para ser colaborador de uma empresa.

Durante as provas um dos primeiros problemas é o número de vaga por candidato, o nível de agilidade, inteligência na hora de resolver as questões conta, mas a maior dificuldade esta na provação.

Percebe-se então que, com essas atividades ou propostas, algumas situações como a necessidade do mercado de trabalho em relação à mão de obra qualificada, os profissionais que saem das escolas, muitos saem despreparados, ou seja, muitos não estão aptos para determinados setores do mercado de trabalho.

As mudanças constantes que são visíveis, o lucro das empresas que estão em jogo quando escolhem errados os candidatos, os investimentos em palestras e cursos que várias empresas fazem para seus colaboradores, também é possível analisar as escolhas que as pessoas fazem em suas áreas ocupacionais como declara (JUNIOR, 2012:15):

Embora as empresas geralmente recrutem candidatos para funções específicas, aqueles que procuram um trabalho costumam escolher uma posição em determinada organização como passo nesse processo. As pessoas começam pela escolha de uma área ocupacional, o que vai determinar o tipo de função a ser procurado, tais como engenharia, administração, música, fotografia, e assim por diante. Em seguida, essas pessoas escolhem a organização que lhes oferece trabalho dentro dessa área ocupacional.

Todas estas situações são desafios para as empresas e também dramas para os candidatos. Na prática, um depende do outro, mais quem sempre sai ganhando, aparentemente, são as empresas, simplesmente, porque analisam de maneira minuciosa, procuram sempre os melhores através da eliminação e a consequência do candidato menos preparado é ser descartado.

O recrutamento é externo quando, havendo uma determinada vaga, a organização tenta colmatar a mesma com candidatos externos que são atraídos pela organização através de técnicas de recrutamento. As técnicas de recrutamento são os métodos através dos quais a

organização divulga a existência de uma oportunidade de trabalho junto às fontes de recursos humanos mais adequados. O que vai definir as técnicas são as fontes de recrutamento e as qualificações. (CHIAVENATO, 1999: 23).

Autor refuta a ideia que o recrutamento externo tem condições de contratar e manter seus empregados, buscando candidatos potenciais e reais que possam apresentar disponibilidade em diversas situações, a organização é um dos atos do recrutamento, logo o que vai definir as técnicas são as fontes de recrutamento como declara o autor.

O candidato organizado é um concorrente que pode determinar sua vitória sobre os demais, devem ser avaliadas em função de seu retorno como investimento tal como qualquer outra atividade da organização empresarial.

É compreensível que o recrutamento externo é uma realização de uma empresa na busca de novos candidatos, isso quando surgem as necessidades de preenchimento de vagas, o cargo que será ocupado se torna um atrativo gerando concorrências entre os que pretendem preencher os cargos oferecidos pelas empresas.

É um processo que dar prioridade às estratégias abordadas pela construção que os farão, estando esta dependente de duas variáveis, que visa à função que se pretende preencher, ou seja, assumir o cargo oferecido pela instituição e perceber que há vantagens desvantagens que contribui direto e indiretamente, isso são fatores determinantes no reconhecimento das empresas a sua identificação como empregadora.

Portanto, são notáveis que o recrutamento externo é uma procura e uma busca de profissionais de fora da empresa que apresenta característica que sejam ligadas diretamente as necessidades que empresa passa esporadicamente.

1.2.2 Recrutamento Interno

É imprescindível que as empresas no geral, quando precisam preencher vagas com os recursos humanos, façam primeira uma avaliação dos profissionais que já atuam no seu quadro, ou seja, as pessoas que estejam disponíveis dentro da empresa. Profissionais que estejam à altura do cargo que pretende conseguir

e que apresente as condições ideais para mudança de função. Com isso é possível que o funcionário tenha condições de apresentar uma produtividade bem melhor.

Para se pensar na possibilidade de buscar mão-de-obra de outros lugares, às vezes, com pouco ou nem um reconhecimento, é um risco, mas as empresas precisam passar por esta realidade, porque visam o lucro como o bem maior de suas metas para realizar, então as empresas decidem sobre os investimentos de seus recursos e adotam práticas de gestão de pessoas, esperando certo reconhecimento de seus empregados.

Recrutamento: ênfase no recrutamento interno como melhor forma de adequação aos objetivos estratégicos. Análise de funções: cada vez mais deveria ser utilizada, sob a forma de descrição, especificação e avaliação de funções, com a finalidade de fornecer informações para todo o espectro das atividades de RH, e não mais como controle ou imposição de tarefas predeterminadas. Treinamento e desenvolvimento: os autores previam grande crescimento da função treinamento. *In-house training* para o pessoal operacional, uma vez que a proximidade do local de trabalho permitiria a resolução de problemas específicos. Já para o nível gerencial, previam o foco no desenvolvimento de competências, que compreendem conhecimento, habilidades e atitudes, por meio de treinamentos tanto técnicos como comportamentais. (LACOMBE, TONELLI, 2001: 04)

Considerando os autores acima citados é compreensível a ênfase dos mesmos quando confirmam que as melhores formas de adequação são os objetivos estratégicos aqui descrito. A ideia de encontrar profissionais para assumir determinados cargos em uma empresa nasce primeira na condição de analisar e observar os possíveis candidatos que apresente os requisitos das instituições nas suas peculiaridades, ou seja, na política da empresa.

Para isso as empresas recorrem ao planejamento estratégico organizacional que é a busca pelo que se diz respeito a um fim que se quer atingir, uma meta que esta no foco. Assim, os alvos que se pretendem acertar ficam mais claros e nesse sentido as definições passam ganhar importância e a presença do profissional em várias áreas de atuação tanto em nível administrativo ou gestão passa ser primordial e crucial.

Planejamento estratégico organizacional. Recrutamento e empregados, seleção de empregados, recolocação, treinamentos e desenvolvimento, avaliação de desempenho, sistema de recompensas, relação trabalhista. As atividades de recursos humanos são avaliadas para que se determine se elas estão produzindo os resultados para contribuir com os planos de negócio da organização. O processo começa com uma revisão dos objetivos e estratégias organizacionais, isso estabelece a moldura de referência para a previsão das necessidades de recursos humanos e do suprimento de mão-de-obra ambos dentro e fora da organização. O processo de planejamento deve ajudar os gerentes a identificar exigências de pessoal, avaliar a força de trabalho existente e determinar quais acréscimos e ou substituições são necessárias para atender necessidades futuras. (SILVA, 2002:18).

Considerando as palavras do autor é compreensível que a forma que as empresas classificam seus profissionais internamente depende de todo um processo burocrático. O recrutamento interno é primeira forma de avaliar os possíveis candidatos a uma função nas empresas, logo, as necessidades de se investir no cotidiano é fundamental, mas a mão-de-obra é o caminho para se atingir os fins pretendidos.

Portanto, compreende-se que esta procura de candidatos que as empresas fazem, ela tem início com seus próprios funcionários, pessoas que já trabalham na organização e que podem ocupar as vagas disponíveis. As empresas analisam os candidatos internos que procuram sempre estarem atualizados no pós-modernismo, candidatos que não medem esforços e sempre estão reciclando seus conhecimentos.

Por outro lado, as empresas também investem nos seus funcionários e procuram os melhores para permanecer, e este processo influencia o aperfeiçoamento dos colaboradores devido à possibilidade de progressão funcional.

As empresas visam o potencial dos candidatos, desenvolvimento, fidelidade, além de outras exigências que podem contar na seleção interna. Portanto, entendemos que a seleção interna é o primeiro passo das empresas na busca de pessoas capacitadas para assumirem responsabilidade que contribuirá com a estrutura necessária da empresa que é o crescimento e geração de renda.

1.3 SELEÇÃO DE PESSOAL

O ato de recrutar pessoas para assumir determinadas posições é uma responsabilidade que precisa de uma atenção minuciosa porque para recrutar precisa selecionar. O recrutamento de pessoas é comum, principalmente, quando estas necessidades surgem; quando esta nova fase com os problemas ganham instâncias diferenciados, sendo exagerados ou não, pensar em solução urgente passa ser prioridade, encontrar alguém que apresente as qualidades para suprir estas necessidades é um desafio, encontrar e administrar pessoas que resolverão problemas passa ser propósito.

Esta realidade tem fundamental importância, pelo fato de que pessoas com habilidades e com visão geral precisam ter equilíbrio na busca destas soluções, estes são caminhos para a seleção de pessoas.

Para recrutar pessoas é preciso selecionar e a seleção acontece em vários momentos, com diferentes processos, que levam a um fim, mas o primeiro passo são as necessidades que surgem no decorrer do tempo.

Quando uma empresa, empresário ou dirigente decide iniciar um processo de seleção é porque a empresa demanda o preenchimento de uma ou várias vagas determinadas, seja com pessoal próprio ou candidatos que venham do mercado de trabalho. Todo processo de seleção por outro lado, deve responder a um planejamento prévio das necessidades de pessoal em função dos objetivos da empresa. (PRAZERES, 2010: 126).

A seleção de pessoas é fundamental, pois busca profissionais tanto de dentro da empresa como de fora, como declara o autor. Este processo nasce do planejamento que surgem conforme aparecem os problemas como: as demandas do produto e serviços da empresa, as características e possibilidades dos funcionários, as decisões para melhorar a qualidade dos produtos ou serviços ou serviços ou conquistar novos mercados.

De uma forma mais abrangente quando as empresas querem ampliar seu mercado elas buscam e procuram todo um sistema que envolva desde as mudanças tecnológicas, administrativa, quanto ao quadro de funcionário e os pontos estratégicos de como irá se ampliar atingido e buscando mais consumidores, e seguir no crescimento de acordo com as mudanças no mercado.

Para que este processo ocorra as empresas podem mudar toda sua estrutura, mais não podem esquecer e nem deixar de dar prioridades para o principal que é a mão de obra qualificada nas instituições, ou seja, as pessoas.

Nem sempre é fácil encontrar a pessoa certa para ocupar os cargos que estejam vagos. O bom senso manda, então, que a empresa adote sistemas para recrutar um número suficiente de candidatos, para ter amplitude de escolha que leve à localização das pessoas mais promissoras para suas funções. Muitas adotam o mecanismo de colocar em seus sites na Internet aquela frase típica: Trabalhe conosco. Mas, a grande verdade é que a maioria dos candidatos potenciais não acredita muito nessa frase, porque são inúmeras as empresas que recebem currículos pela Internet e não fazem absolutamente nada com eles! Isso acarreta descrédito em relação à empresa, ao sistema de recrutar pela Internet, provoca desperdício e perda de tempo. Por outro lado, a intenção da empresa era boa, mas a vantagem da inovação trazida pela Internet se anula face ao volume excessivo de currículos que são recebidos e à impossibilidade de trabalhar bem com eles. O recrutamento tem duas dimensões. A primeira é a da empresa como todo, uma função comandada pela área de Recursos Humanos. A outra é a função do gestor. Como real interessado em ter candidatos a ocupar os cargos que venham a vagar em sua área, o gestor também deve: a) colaborar para que o sistema de recrutamento da empresa funcione do melhor modo; b) adotar seus próprios esquemas de recrutamento, para suprir as necessidades de sua área. (XAVIER, 2006: 4).

Conforme Xavier (2006), não é fácil encontrar pessoas com o nível profissional adequado que possa contribuir direto como o que se precisa e de uma forma automática, e o mesmo passe a gerar os lucros que se buscam. As empresas passam por novos desafios, devido o crescimento constante do mundo atual, mudanças que reflete no mercado de trabalho e no trabalhador.

Esta fase da globalização mais avançada moderna, ou pós-moderna, provoca as mudanças que o profissional constantemente tem passado; muda o mercado; muda o profissional; mudam as estratégias na busca por melhores profissionais; mudam os profissionais na busca das empresas que ofereçam melhores comodidades, quanto mais muda a sociedade; mudam as necessidades das empresas, criando novos caminhos nas empresas e novos caminhos no padrão de profissional.

Uma das formas que as empresas usam na busca de encontrar candidatos é a procura de informações através dos sites, os anúncios atraem várias pessoas que colocam seus currículos com as mais diversas habilidades. As empresas

tentam atrair com as oportunidades de trabalho com objetivos de selecionarem os melhores no meio de tantos concorrentes.

Para melhor selecionar os candidatos nas empresas tem duas grandes ferramentas, na hora da tomada de decisão, primeiro, o departamento dos recursos humanos, segundo o gestor que é o principal na decisão final do candidato. Quando seleciona o melhor candidato, o resultado é sempre o crescimento da empresa.

2 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

2.1 CARACTERÍSTICAS COMUNS NO RECRUTAMENTO DAS EMPRESAS.

O crescimento que todas as empresas passam não é nada mais do que um reflexo das necessidades que surgem na sociedade. As empresas só procuram fazer investimentos onde há certeza que estas necessidades serão supridas ou pelos amenizadas. Estes propósitos são o que a sociedade busca e sempre esta a procura.

As transformações que as sociedades passam constantemente de certa forma tem obrigado os gestores a pensarem em formas novas de crescer o atendimento de suas empresas com propósito de atingir o maior número possível de consumidores, atendendo com melhor qualidade e oferecendo o produto que o que se enquadra no que consumidor precisa, ou seja, aquilo que ele deseja , dando soluções novas para todos os problemas que surgem no mercado. (JUNIOR, 2012:10), confirma esta ideia quando diz:

A sociedade brasileira vem se transformando no íntimo de sua cultura. Consequentemente crenças e valores estão diferentes, um pouco em sua essência, muito em sua operacionalização, e estarão mais ainda com o rápido passar do tempo. É claro que existe uma diferença sensível na velocidade dessas mutações, em cada uma das várias classes sociais, em cada região geográfica e também nos diversos setores econômicos. Mas sua existência é inegável. A empresa, por ser um sistema social organizado, sofre intensamente o impacto de tais mudanças dos valores da comunidade, na medida em que os seus recursos humanos são indivíduos da comunidade, e por mais "socializados" que possam estar sendo – por normas, rotinas, regulamentos internos, etc. – apresentam no trabalho, nas relações com as chefias e com subordinados, sinais claros do novo sistema de valores. Eis o grande desafio.

Considerando as palavras do autor, ele corrobora o conceito de que as empresas se obrigam a mudar devidos às mudanças da sociedade, seus costumes e tradições são identificação de um povo que de uma forma direta ou indiretamente contribui com as transformações das mesmas.

As empresas, por ser um sistema social organizado, sofrem intensamente o impacto de tais mudanças dos valores da comunidade. Este novo sistema de valores é refletido na sociedade, passando a ser uma identificação das empresas,

fazendo surgir uma nova lógica de planejamento conforme a realidade do local onde se instalam ou simplesmente onde atendem.

Portanto, compreende-se que estes fatores transformadores da sociedade abrem uma margem para as empresas selecionar e recrutar profissionais que sigam os padrões e políticas das empresas e que também tenham a cara de um povo, que represente os valores de uma comunidade, com suas peculiaridades. Entende-se também que esta é a nova cara das empresas que acreditam nas mudanças, sempre com suas particularidades atípicas em foco.

O recrutamento passa a ter uma nova cara quanto à realidade que se transforma, esporadicamente, de forma paulatina ou bem acelerada. As empresas precisam estar sempre com informações precisas e antenadas a estes fatos, porque todo este processo fará com que a estrutura das empresas procure caminhos que apresente resultados a curto e longo prazo. Com estes fatores declara Chiavenato (1999:34) que "as técnicas de recrutamento são os métodos através dos quais a organização divulga a existência de uma oportunidade de trabalho junto às fontes de recursos humano mais adequado". O que vai definir as técnicas são as fontes de recrutamento e as qualificações.

Nota-se com as declarações do autor, que todo este processo, que são as mudanças da sociedade refletido nas empresas briga-as a pensar como os consumidores, o que facilita no relacionamento, aproximando empresas e consumidor e para isso, elas tendem a buscar mão-de-obra, através da informação que existem disponíveis cargos e trabalhos. Deste processo, o que vai determinar o trabalhador com qualificação e que tenha uma identidade são os setores de recrutamento.

Depois de uma seleção minuciosa de pessoas, pode-se concluir que, quem se enquadra na política das empresas, vai estar apto para levar a identidade de uma empresa, através do seu trabalho, terá um crescimento estratégico aumentando seu poder de influencia diante do mercado que está em constantes transformações.

A busca das empresas em recrutar e selecionar indivíduos para assumir diretamente cargos, requer alguns passos, este trajeto é caracterizado nos padrões de análises quanto às direções que irão seguir sem afetar sua política de crescimento, em relação ao mercado e principal que são os seus lucros.

É fundamental que as empresas estejam alicerçadas em uma prática objetiva que lhe dará condições de uma forma lógica determinante na buscar e escolha do melhor. Para isso, o gestor precisa ter liderança e ser determinando quanto ao processo de encontrar o profissional adequado com base nas estratégias das empresas que neste caso são cinco aspectos apresentado por Xavier (2006).

Adesão – Ela precisa que cada um compreenda o que está acontecendo e aceite as mudanças que ela precisa realizar, isto é, precisa que haja adesão às suas políticas e estratégias. *Direção* – Precisa ainda que as pessoas dirijam seus esforços e talentos para os alvos certos, ou seja, que todos visem os mesmos objetivos, haja um alinhamento estratégico adequado. *Empenho* – Maiores desafios demandam mais empenho das pessoas, que elas realmente “vistam a camisa” e ajudem a empresa a lidar com as dificuldades. *Eficiência* – As pessoas estão sendo chamadas a aprender coisas novas – de modo rápido – para manter níveis de eficiência condizentes com as exigências do mercado. *Inovação* – Por fim, a empresa precisa de ideias, soluções alternativas, sugestões de melhora. (XAVIER, 2006:11).

Estes cinco aspectos citados pelo autor são caminhos que equilibram as decisões dos gestores na tomada de decisão para as empresas, nota-se com isso, que estes fundamentos, mesmo não sendo seguidos de uma forma extremista pelas empresas, estes passos são indicadores do que é melhor para fazer quando a compreensão do mercado, esforços, empenho e a eficiência. As instituições precisam de ideias e soluções na busca de novos clientes.

Estas escolhas, por mais que sejam as mais corretas possíveis, não deixam de ser uma ação que precise passar por observações, ou seja, acompanhar o investimento que se apostou. Isso cria algumas lacunas que com passar do tempo precisam ser preenchidas com mão de obra qualificada, tudo que as empresas têm no processo de seleção, recrutamento e a análise curricular elaborada com propósitos e fins definidos, que é o crescimento e expansão das empresas.

É imprescindível e notável que as empresas precisam ter uma maneira de olhar esta situação de mudanças no mercado e usar um padrão de cronograma, que contribua com os seus projetos e metas e que acima de tudo passe apresentar um resultado quando a ideia é mudanças no quadro de funcionários, isso de uma forma mais clara é a busca pelo novo colaborador.

Para contratar um novo candidato, não é acaso, as empresas não querem investir sem propósito, principalmente, sem um porque do que se buscam, elas precisam ou necessitam urgentemente de alguém, para isso quando as vagas de trabalho nestas instituições surgem percebe-se algumas questões.

Muitas empresas tentam aproveitar a competitividade em vários aspectos, para poder concorrer e obter melhor, o que está em jogo é o lucro, logo se compreende que precisam estudar o mercado e decidir certo, o que for ideal. Então as empresas, primeiro fazem divulgações dos postos de trabalho internamente, dando margem para escolhas internas, para saber quais os candidatos estão à altura do cargo que irão exercer, porém um recrutamento interno apresenta vantagens e desvantagens.

Vantagens: mais econômico para a organização, mais rápido, apresenta maior índice de validade e de segurança, é uma fonte poderosa de motivação para os empregados, aproveita os investimentos da organização em treinamento do pessoal e desenvolve um sadio espírito de competição entre o pessoal. **Desvantagens:** pode gerar um conflito de interesses, exige que os novos empregados tenham condições de potencial de desenvolvimento, para poderem ser promovidos e não pode ser feito em termos globais dentro da organização. (ARAÚJO & DIAS, 2008: 4,5).

Segundo os autores, o recrutamento interno é uma característica comum das empresas no processo de preenchimentos de vagas, porém esta forma de recrutamento é uma maneira de economia, porém são cheios de conflitos interpessoais, interesses próprios entre colaboradores que já prestam serviço a um bom tempo e querem lutar pelos cargos de maior responsabilidade, mas o que entra é jogo não é o querer do colaborador, mas sim, sua capacidade diante dos seus líderes e seus colegas de trabalho, por esta razão a procura por novas opções é inevitável.

Quando internamente uma empresa não consegue preencher as vagas disponíveis, na busca por profissionais empregados e desempregados de outras

instâncias, passam-se apresentar outra característica que é a busca externa. Nesta procura externa, o uso dos meios disponíveis, os meios são os mais diversos, formas de comunicação com fins e metas pré-determinados, o que resulta em um número exagerados de currículos para se analisar e fazer comparações entre os melhores.

Uma característica que passou a ser comum pelas empresas na busca de novos profissionais, é o espaço que nos sites está aberto para todos. As empresas recebem um número monstruoso de currículos enviados por pessoas na esperança de conseguir um bom trabalho. Neste caso, como o sistema é mais eficaz, acelera o recebimento e análises destes currículos. O número de concorrentes normalmente é sempre a cima do esperado, ou seja, ultrapassar as expectativas estipulado, pelas empresas.

Com um número de pessoas concorrendo às vagas, cresce a possibilidade das empresas fazerem uma escolha mais correta e com maior precisão dos candidatos, logo esta busca por mão de obra passa a ser mista, ou seja, busca de profissionais promissores na instância interna, externa e mista.

2.2 SELEÇÃO DE PROFISSIONAIS NAS EMPRESAS DO PARÁ.

O estado do Pará é o segundo maior do Brasil, registrando um crescimento populacional acelerado e cada dia maior, principalmente com a fase que vem passando nos últimos anos diante das transformações atuais e dos investimentos continuamente crescentes.

Atualmente, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2010), a população do estado do Pará é de 7.581,051. O estado tem um número de 144 municípios. Todos os dias o estado recebe imigrantes de outros estados inclusive de outros países. Estes imigrantes mudam com a esperança de melhorar sua renda, visto que acreditam nas transformações que o estado vem passando as quais são cruciais para os habitantes e imigrantes. Para os que têm qualificação profissional, a ideia promissora é mais consistente e real, ou seja, independentes de habitantes ou imigrantes o que está em jogo é sua qualificação e preparo profissional, quanto melhor qualificado, sua condição de estar empregado nesta fase cresce.

O mercado de trabalho na região tem se aquecido. Os investidores de vários setores têm implantado suas empresas, assim passam a buscar profissionais que entendam as características do estado, se identificando com o povo se torna mais clara e fácil o resultado dos investimentos.

Várias são as empresas que sempre estão procurando atender a cada dia novos consumidores, levando mais produtos ou vendo as reações disponíveis e oferecendo o que este mercado precisa.

O governo do Pará tem programas de incentivos respaldados na Constituição, com base na perspectiva destas transformações econômicas que tem envolvido todo o estado, é que a Secretaria de Estado de Desenvolvimento Ciência e Tecnologia (SEDECT, 2006) declara que:

A Política de Incentivos do Estado do Pará está fundamentada na Lei nº 6.489 de 27 de setembro de 2002 e regulamentada pelo Decreto nº 5.615 de 29 de outubro de 2002. São também adotados tratamentos específicos, em função da atividade produtiva dos empreendimentos, por intermédio dos seguintes dispositivos legais: Indústria em Geral. Lei nº 6.913, de 03 de outubro de 2006, regulamentada pelo Decreto nº 2.490, de 06 de outubro de 2006. Art. 1º O tratamento tributário aplicável as indústrias em geral instaladas em território paraense tem como objetivo a consolidação do desenvolvimento socioeconômico de forma competitiva e ecologicamente sustentável, bem como de propiciar a verticalização da economia no Estado do Pará.

Fica evidente, no decreto estadual, que os incentivos para a implantação de empresas no estado é fundamental para seu crescimento, a consolidação destas empresas neste território precisam estar devidamente respaldadas, para poder assim gerar renda para o estado, criar competitividade entre as empresas, gerar empregos, selecionar e classificar indivíduos.

Em todo Brasil este processo é comum e no estado do Pará pela sua diversidade territorial não é diferente. Todos os dias as empresas estão à procura de novos candidatos, e todo o crescimento da região está ligado diretamente com esta nova demanda de trabalho.

O que fica evidente neste processo de caracterização das empresas diante da procura dos melhores é a lei da oferta e da procura, que cresce constantemente no estado do Pará, compreende-se esta fase esta diretamente ligada às mudanças que estão ocorrendo em todos dos setores do estado, Junior (2012) corrobora esta ideia quando diz:

O mercado de trabalho significa vagas disponíveis pelas empresas. Ele está em constante flutuação, ou seja, sempre está dependendo da lei de oferta e da procura. Em situação de oferta o mercado se comporta da seguinte forma: Excessiva quantidade de vagas; Competição entre empresas por melhores candidatos; Redução das exigências aos candidatos nos processos seletivos; Intensificação dos investimentos em treinamentos; Intensificação em benefícios sociais. Em situação de procura o mercado se comporta da seguinte forma: Insuficiente quantidade de vagas; Falta de competição entre empresas por melhores candidatos; Aumento das exigências aos candidatos nos processos seletivos; Redução dos investimentos em treinamentos; Redução ou congelamento dos benefícios sociais. (JUNIOR, 2012:12).

Considerando as palavras do autor, percebe-se que, no geral, as empresas sempre estão de acordo com a lei da procura e oferta, deste pressuposto surgem às necessidades e as respostas para os investimentos que se pretende fazer. Os momentos que o mercado de trabalho da região passa faz toda diferença quanto à ação de recrutar e selecionar pessoas porque estão ligados diretamente com a demanda e com as propostas de emprego que surgem continuamente.

Este padrão de comportamento das empresas vem criando um novo processo proposto no o que se observa no desenvolvimento regional, o estado do Pará é continental e é evidente a grande demanda de oferta e da procura de empregos. Como foram mencionadas anteriormente, as propostas surgem das necessidades e com o crescimento acelerado da região isso se evidencia nos investimentos para as cidades e na procura de candidatos por cursinhos e a qualificação que é evidente nas instituições de ensino básico pelas pessoas que pararam de estudar e mais ainda no ensino superior.

Portanto, entende-se que o processo de recrutamento e seleção de profissionais das empresas estabilizadas no estado do Pará está ligado diretamente ao crescimento que o estado vem passando diante dos investimentos atuais, como consequência atraindo uma grande imigração de profissionais preparados. A maior evidência de crescimento são as transformações visíveis em várias cidades do estado.

2.3 EMPRESAS E PROFISSIONAIS NA CIDADE DE ITAITUBA

A cidade de Itaituba tem passado por um crescimento impressionante nos últimos anos e a consequência disso é a atração de investidores de todos os cantos. O que esta acontecendo com a cidade, tem gerado benefícios, que com passar do tempo ela se estabiliza, mais enquanto esta estabilidade não se concretiza ao ponto de equilíbrio, percebem-se os investimentos em todos os lados da cidade, principalmente nas empresas de construções.

É notável esta nova fase da cidade, que fez com que disparasse o crescimento populacional, inclusive Itaituba, segundo IBGE (2010) existe um total de 100 (Cem mil) habitantes, da zona urbana e rural, um crescimento normal, mais é notável que com os investimentos na cidade esta realidade mudará de uma forma crescente, tudo isso, devido os investimentos de curto e longo prazo.

Há uma previsão de uma demanda de mais 130 (cento e trinta) mil pessoas, que possivelmente ocorrera nos períodos de investimentos diretos dentro da cidade e nas cidades próximas. Investimentos nas barragens que aos poucos vai se concretizando, como imóveis, infraestrutura, organização de transito, atendimentos nas lojas e redes de supermercados e varias outras áreas. Para receber todas estas mudanças os órgãos públicos terão que ter uma política de atendimento para todos, moradores e pessoas que imigrarão para a cidade por conta dos investimentos que tem sido o foco atualmente.

Com todas estas transformações que a cidade vem passando, com as mudanças do cotidiano, e uma previsão de tantas pessoas que imigrarão para cidade, os investimentos em cursinho que se percebe em alguns pontos da cidade, são todos fatores primordiais na visão dos empresários.

Continuamente, o mercado de Itaituba esta aquecido para investimentos em todos os setores, das mais simples das funções a mais complexa. Portanto, o pensamento neste momento é, quanto mais investir, mais mão-de-obra a cidade terá. A razão é simples as transformações que a cidade passa tem obrigado um número de jovens e pessoas que atrasaram o processo de aprendizado a buscar qualificações técnica em vários setores, por entender que isso é um fator principal no desenvolvimento deste processo.

Um dos setores que tem se tornado grande e desafiador para crescimento do país é o das clínicas. A procura de profissionais do setor em geral saúde ou estética tem crescido e isso tem levado as empresas a procurarem profissionais que estão praticamente escassos.

O crescimento das clínicas no país é tão grande que o MINISTÉRIO DA SAÚDE criou uma cartilha em 2009 que atendesse esta demanda tanto em ampliação das clínicas como na qualidade do atendente do cliente e na qualificação do profissional.

Neste contexto, a proposta da Clínica Ampliada busca se constituir numa ferramenta de articulação e inclusão dos diferentes enfoques e disciplinas. A Clínica Ampliada reconhece que, em um dado momento e situação singular, pode existir uma predominância, uma escolha, ou a emergência de um enfoque ou de um tema, sem que isso signifique a negação de outros enfoques e possibilidades de ação. Outro aspecto diz respeito à urgente necessidade de compartilhamento com os usuários dos diagnósticos e condutas em saúde, tanto individual quanto coletivamente. Quanto mais longo for o seguimento do tratamento e maior a necessidade de participação e adesão do sujeito no seu projeto terapêutico, maior será o desafio de lidar com o usuário enquanto sujeito, buscando sua participação e autonomia em seu projeto terapêutico. No plano hospitalar, a fragilidade causada pela doença, pelo afastamento do ambiente familiar, requer uma atenção ainda maior da equipe ao usuário. (PASCHE, 2009: 10).

É evidente que as exigências de profissionais, cresçam na medida do tempo, o governo ao lançar uma cartilha mostrando a importância da ampliação das clínicas no país evidencia uma cobrança maior dos donos das clínicas quanto ao atendimento do público, conseqüentemente os donos de clínica vão procurar o melhor que mercado dos novos profissionais vai oferecer e assim selecionar os melhores para que os problemas que possam ocorrer no futuro sejam evitados.

Portanto, entendemos que à medida que as mudanças ocorram, as exigências se tornam mais ampliadas, isso acontece em um momento em que, o país é focalizado pelo mundo e os efeitos disso é crescimento em várias cidades do Brasil, inclusive na cidade de Itaituba que aos poucos tem chamado atenção de investidores e seu crescimento é notável, a exigência do mercado de trabalho torna-se maior, e ainda dentro desta perspectiva se encontra uma empresa que cresce a cada dia que é a Clínica Naturalíssima.

3 RECURSOS HUMANOS NA CLÍNICA NATURALÍSSIMA: Análise dos dados na Empresa.

3.1 HISTÓRICO DA EMPRESA E SUA MISSÃO

A Clínica Naturalíssima nasceu na cidade de Itaituba, mais precisamente em Março de 2000, sob a gestão da profissional em Estética Funcional, a Senhora Desiré Turra Ramires, que à época residia na 3ª rua da Cidade Alta, entre as Travessas 15 de agosto e Justo Chermont, em Itaituba-Pará.

A senhora Desiré Turra Ramires percebendo a necessidade de oferecer um serviço diferenciado para a sociedade, algo que contribuísse com a qualidade de vida do cidadão resolveu investir na Clínica Naturalíssima e ofereceu serviços de massagens para seus clientes, tendo como resultado principal o bem estar de todos, dando o equilíbrio entre beleza e saúde que são pontos fundamentais para se viver com auto estima.

Com um ano de funcionamento da empresa, foi preciso mudanças e, urgentemente, a empresa depois de um tempo de atendimento na 3ª Rua da cidade alta mudou de endereço, passando a receber seus clientes na Travessa 15 de agosto, mais precisamente em frente à prefeitura nos autos de uma casa onde funcionava a Natura. Seu atendimento era feito dentro de um quarto. Mesmo atendendo no novo endereço, D. Desiré Turra Ramires continuou atendendo em seu antigo endereço.

No ano de 2004, a Clínica Naturalíssima ganhou mais peso no seu atendimento e novamente precisou ser ampliada. Neste período, o atendimento de D. Desiré Turra Ramires era especificamente com massagem. Fazia Estética corporal e facial; ela recebia a ajuda da técnica em enfermagem, a senhora Lindalva da S. Costa, que entrou com o atendimento para auxiliar o Dr Paulo Márcio, um Médico Esteticista que nesta época atendia uma vez por mês. A técnica de Enfermagem, além de sua função básica também atendia com Massoterapia, Massagem e Drenagem Enfática.

Entre o ano de 2005 e 2006, a empresa, com seu contínuo crescimento, mudou para a 4ª Rua da cidade alta, entre as travessas Justo Chermont e 15 de Agosto, em frente à empresa de venda de materiais de construção "A

Construferro". Nesta época, por problemas particulares, houve a necessidade de vender a empresa. Entra em cena o senhor Marcelo Cajado Neves que era cliente da empresa e por perceber o crescimento constante da mesma resolveu investir e comprar a Clínica Naturalíssima.

Depois de um ano de funcionamento na 4ª rua da cidade alta, mais uma vez a empresa resolveu investir em mais um prédio, agora com melhores acomodações para o atendimento a seus clientes. O novo endereço agora era na travessa Justo Chermont, entre a Rua Nova de Sant'Ana e a Rua Doutor Hugo de Mendonça, mais precisamente em frente à DELEGACIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO.

Atualmente, a empresa tem objetivos ousados de crescimento com uma visão ampla para o ano de 2014. A missão da empresa é "promover o Equilíbrio, qualidade de vida e a autoestima através de tratamentos e terapias de bem-estar, Estéticas e clínica" missão que busca oferecer "Saúde e o completo bem-estar físico, mental e espiritual". A Naturalíssima SPA foi concebida no ano de 2009 partindo-se do princípio segundo o qual todo ser humano busca o seu ponto de equilíbrio e sua paz interior. Essa busca inicia-se ao nascermos e nos acompanha por toda a vida. Quando nos dedicamos, por momento que seja, a nós mesmos, cuidando da nossa beleza e do nosso bem-estar, estamos trilhando o caminho certo, estamos em busca deste equilíbrio.

3.2 DESCRIÇÃO DO CAMPO DA PESQUISA.

A Empresa Naturalíssima está localizada na Travessa Justo Chermont número 137, Centro Itaituba – Pará. A empresa tem uma estrutura física formada por:

- 1 - Recepção
- 1 - Laboratório
- 1 - Consultório Odontológico
- 1 – Laboratório de Análises Clínicas.
- 1 – Sala de Consultório.
- 1 – Sala de Esterilização.

- 1 – Sala de Coleta.
- 1 – Sala de Hidromassagem.
- 2 – Banheiros, um para funcionários e outro para os clientes.
- 1 – Cozinha.
- 1 – Almoxarifado.
- 1 – Sauna.

O seu quadro de colaboradores é formado por 7 Funcionários. Destes colaboradores 04 são fixos da empresa e os outros 03 são terceirizados. O Proprietário da empresa: Marcelo Cajado Neves. A Gerente, Lindalva Costa. As Recepcionistas: Amanda Priscila da Silva Costa e Marina Araújo. A Responsável pelo Laboratório (Ednalva Rufino Moura).

A empresa recebe serviço terceirizado, das seguintes prestadoras de serviços:

- 1 – Massoterapeuta Maria Nunes e Kátia Cristina Mendes Pacheco
- 1 – Técnica em Laboratório, Vâneia Calistro dos Santos.
- 1- Estética e Cosmetologista, Desiré Turra Ramires.
- 1- Implanto dentista , Dr Henrique Rennó.
- 1- Endodontista, Dra Camila Farias Fraga.
- 1- Urologista, Petrônio Quintelo.
- 1- Dermatologista e Médica Estética, Cláudia Inês Guagueta Aires

3.3 REPRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA

É papel das empresas investirem nas cidades que estão em processo de crescimento, isso traz renda e gera empregos para todos. Deixar de investir é um problema de proporções gigantescas; é não perceber esta fase na cidade de Itaituba; é perder oportunidade de acompanhar o crescimento que a cidade vive atualmente.

Para melhor compreender o papel das empresas que tanto contribuem com o crescimento da cidade de Itaituba e o valor da Clínica de Estética Naturalíssima nesta nova fase de crescimento da cidade é que o tipo de estudo adotado para

esta abordagem é qualitativo e descritivo, sendo que a metodologia é histórica, crítica e social, baseada em uma pesquisa bibliográfica, informativa, em que foram usados questionários com entrevistas abertas, fechadas e observações no ambiente. A pesquisa será voltada especificamente para o processo de recrutamento de pessoal desta da empresa.

A presente monografia, com o objetivo de compreender o funcionamento do processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal da Clínica Naturalíssima, coloca em foco as particularidades deste processo, apontando os desafios do processo de recrutamento e seleção de pessoal na empresa, identificando quais os meios e técnicas utilizadas pelo Setor de Recursos Humanos da empresa na realização de recrutamento e seleção de pessoal e por fim verificar se existem formas diferenciadas de recrutamento e seleção específica a serem aplicadas no seguimento de clínica de estética.

É um processo de aprendizagem que, passo a passo se inicia na construção efetiva de um protocolo de informações, pois para o tema tratado aqui foi necessário fazer uma pesquisa bibliográfica do tema apontado. Essa pesquisa auxiliou na escolha de um método apropriado, assim como num conhecimento das variáveis e na autenticidade.

Foram realizadas visitas na Clínica Naturalíssima para contactar a direção da empresa e pedir autorização para realizar as entrevistas com os proprietários e clientes. Depois da permissão concedida, foi conversado com a administração da empresa e com clientes que foram atendidos pela Clínica. Foi apresentado o projeto de pesquisa e monografia informando para o proprietário um documento escrito sobre a trajetória da empresa na cidade de Itaituba.

No projeto foi ressaltada a importância de uma clínica de estética para a população da cidade, informações que ficarão disponíveis para outros acadêmicos, e será um documento usado futuramente por outros.

O projeto iniciou com visitas à Clínica Naturalíssima no dia 10 de março de 2011, e no dia 24 de março 2010 às 10: 30 horas, com entrevistas ao proprietário do estabelecimento

A elaboração dos questionários constituiu um passo importante no planejamento desta pesquisa. Uma vez especificada a natureza desse projeto, expõe-se os resultados dos objetivos traçados para serem apresentados. Os

questionários aplicados traduzem as informações que alcançamos, uma vez que o conjunto de questões específicas têm condições de responder aos objetivos da pesquisa. O público alvo são todos os clientes e o proprietário da empresa aqui estudada.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS.

Para melhor entender como se dá o processo de recrutamento de profissionais na empresa Naturalíssima na busca de novos profissionais para assumir as responsabilidades e cargos na empresa, foi elaborado um questionário para a Gerente da empresa e para os funcionários. Este questionário visa compreender o perfil deste profissional que atua nesta área. A fim de melhor entender a visão da empresa quanto a este processo foi feita a primeira pergunta para a gerente da empresa, a senhora Lindalva Costa.

3.4.1 Entrevista com a gerente da empresa

Entrevista realizada na empresa Naturalíssima com a gerente da empresa no dia 16 de outubro de 2013, às 16: 00 horas, conforme abaixo expomos:

1 – Quais os principais meios utilizados para realização do recrutamento de pessoal?

R. *“Através de análise de currículo, em seguida a seleção dos mais qualificados, entrevista dos selecionados e por fim um período de acompanhamento deste selecionado, ou seja, período probatório”.*

2 – Quem, na empresa, é responsável pela seleção de pessoal?

R. *As contratações estão diretamente ligadas ao proprietário da empresa.*

3 – Dentro do processo de seleção quais os conhecimentos e habilidades são observados?

R. *Os critérios básicos usado são atividades, ética, pontualidade.*

4 – Na seleção de pessoal são apresentadas as normas da empresa?

R. *Sim, este é ponto fundamental que o classificado precisa para se enquadrar no perfil político da empresa.*

- 4 – A empresa possui e divulga seu plano de cargos e carreiras aos colaboradores e candidatos?

R. *Sim. Estas informações são fundamentais para a carreira do colaborador.*

- 5 – A experiência na área de pretensão ao cargo é observada ou a empresa prefere formar seus colaboradores?

R. *A empresa forma seus colaboradores, porém a experiência facilita, para haver uma adaptação dentro das normas da empresa.*

- 6 – A empresa realiza treinamento especificamente com os colaboradores?

R. *Sim. Estes treinamentos são essenciais no crescimento profissional do indivíduo.*

- 7 – Os aspectos culturais dos candidatos são observados na seleção para verificar uma adequação à cultura da empresa?

R. *Sim. Mas isso não é relevante. Importa que o candidato seja um bom profissional.*

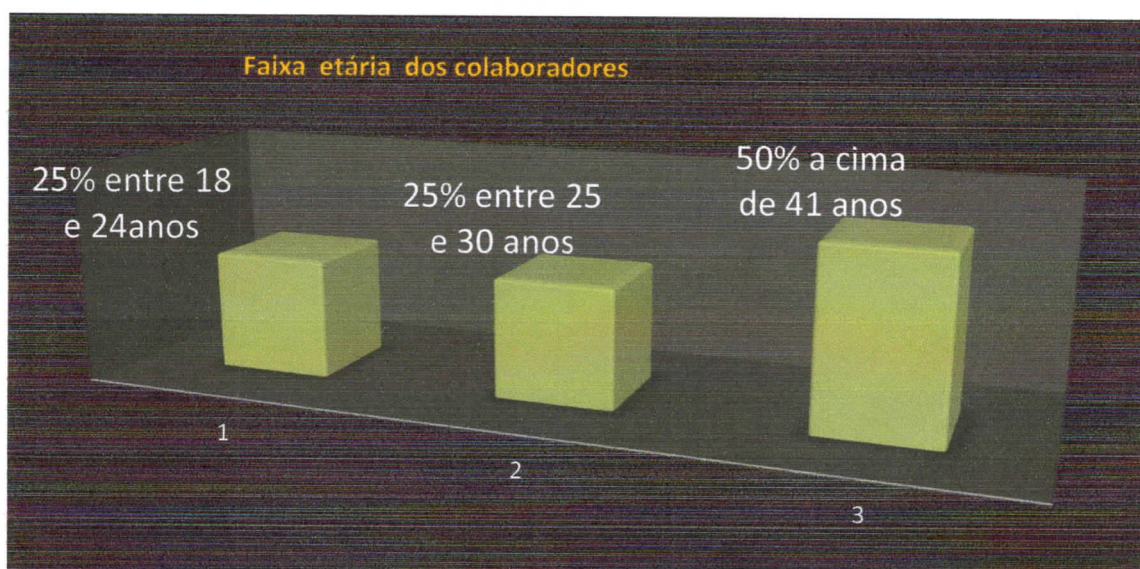
Com base nas respostas da gerente da empresa verifica-se que o processo de recrutamento e seleção de pessoal para atuar na organização ocorre através de análise de currículo, em seguida a seleção dos mais qualificados, com entrevista dos selecionados e, por fim, um período de acompanhamento deste selecionado, ou seja, um período probatório. A gerente afirma que as contratações estão diretamente ligadas ao proprietário da empresa e os critérios básicos usados são: atividades, ética e pontualidade. Sobre o plano de cargos e salários a entrevistada afirma que este é ponto fundamental em que o classificado precisa se enquadrar no perfil político da empresa. A organização forma seus colaboradores, porém a experiência facilita, para haver uma adaptação dentro das suas normas. A respeito de treinamentos, segundo a entrevistada, eles são essenciais no crescimento profissional do indivíduo. Questionada sobre a influência da cultura do candidato, a gerente respondeu afirmativamente, entretanto, considera que isso não é relevante. Importa que o candidato seja um bom profissional.

3.4.2 Entrevista com os colaboradores da empresa.

Quanto ao questionário aplicado aos colaboradores da empresa Naturalissima, no dia 16 de outubro de 2013, às 16:00hs, somente foram recebidos no dia 18 de outubro, às 16:00hs. O questionário era formado por 12 perguntas, sendo que 3 perguntas eram fechadas e 9 abertas.

A primeira pergunta fez menção à sexualidade dos candidatos. Todos os candidatos entrevistados eram mulheres, isso prova que o segmento de beleza no caso da empresa atrai exclusivamente mulheres. A segunda pergunta tem o propósito de descobrir a média de idade dos candidatos. Qual sua faixa etária, variando de 25 a 30, de 18 a 24, de 35 a 40 ou acima de 41 anos, isto representado no gráfico nº 1.

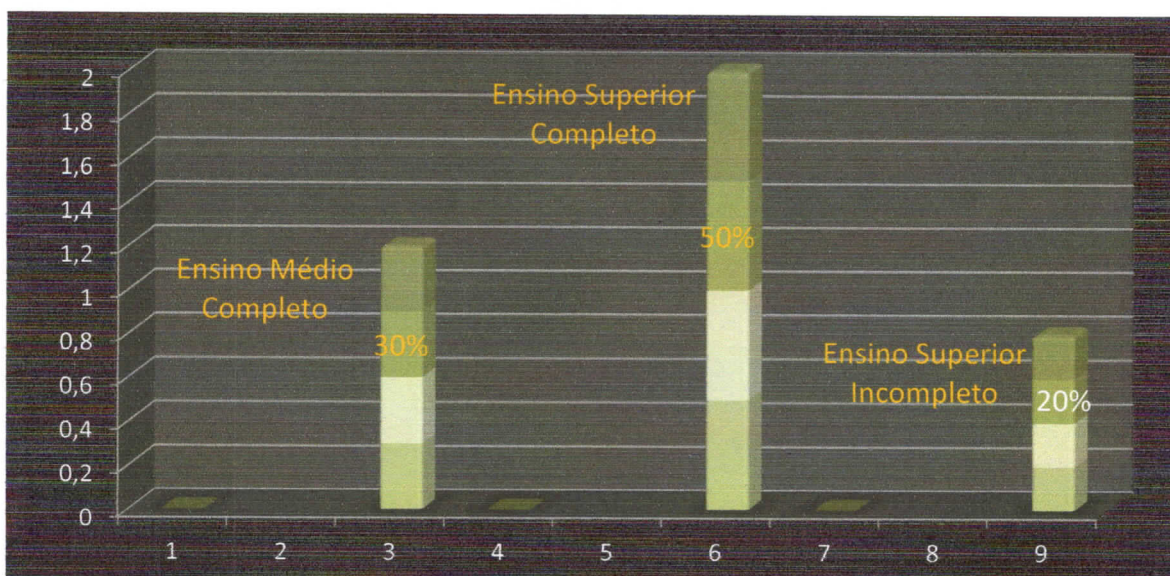
Gráfico 1 – Qual a sua faixa etária?



Fonte: **Dados da pesquisa, 2014.**

Continuando a entrevista, foi realizada a terceira pergunta, que está relacionada ao grau de escolaridade dos colaboradores da empresa às vagas de trabalho.

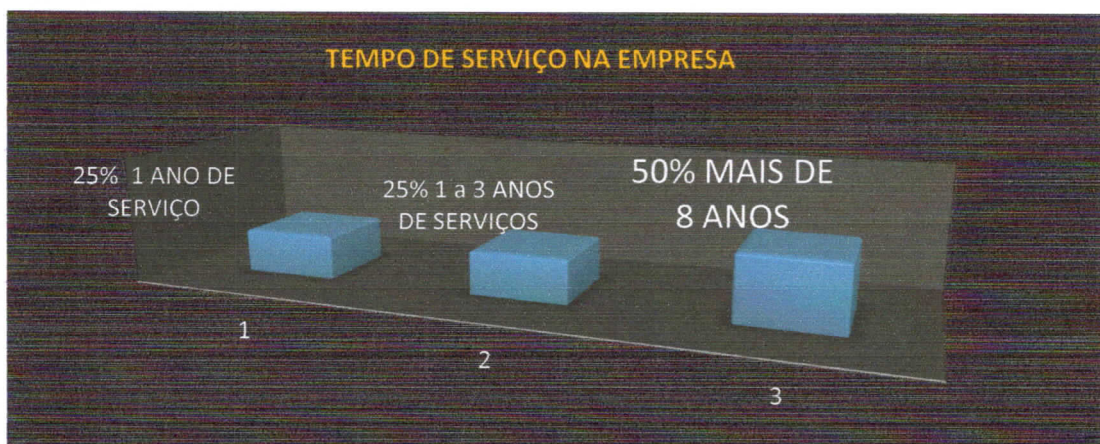
Gráfico 2 – Qual seu grau de escolaridade?



Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Conforme o gráfico 2, fica evidente que a procura de emprego pelos diferentes graus de escolaridade é comum, mas no caso de trabalho que exige mais do candidato é automático o número de profissionais com uma qualificação escolar maior. Isto porque, atualmente, na cidade de Itaituba, os que possuem ensino superior lutam por um espaço melhor no mercado de trabalho e sua qualificação é fundamental no processo de seleção. Embora os profissionais que são recrutados ainda sejam os indicados pela política da empresa e não pela competência e experiência profissional. A quarta pergunta está relacionada ao tempo de serviço da colaboradora na empresa.

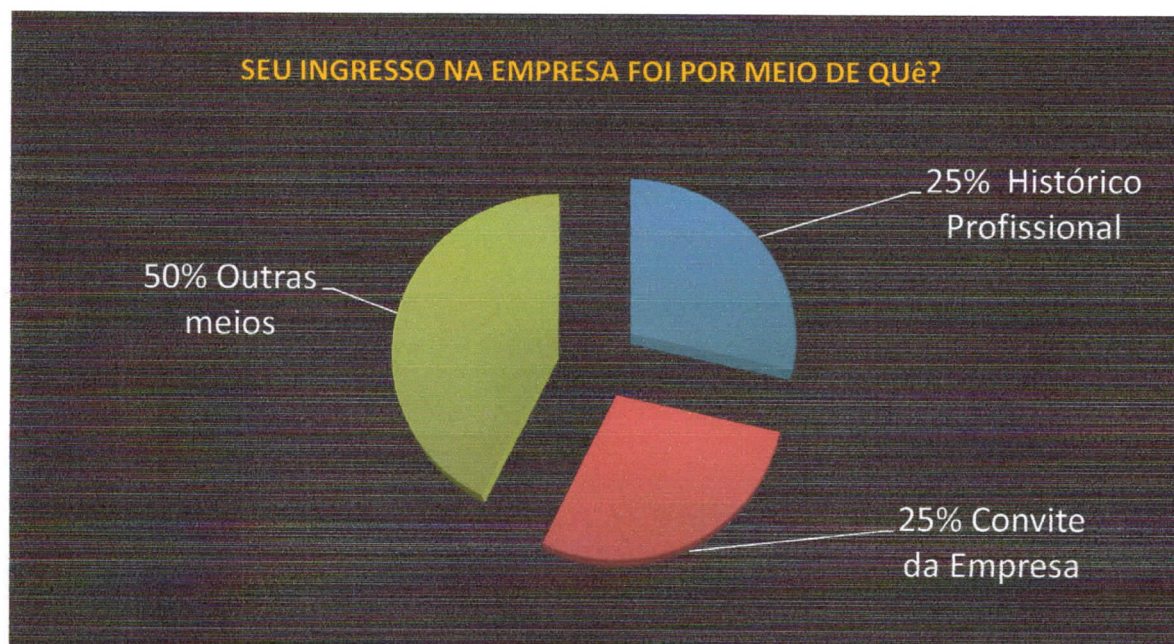
Gráfico 3 – Tempo de serviço



Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

A quinta pergunta sobre o ingresso na empresa foi por meio de quê?

Gráfico 4 – Seu ingresso na empresa.



Fonte: Dados da pesquisa, 2014.

Continuando a entrevista foi feita a sexta pergunta: Você foi recrutado por meio de qual técnica para o cargo atual que ocupa? No geral, todos os entrevistados informaram que passaram pelo mesmo processo avaliativo da empresa, que neste caso foi a entrevista e uma avaliação do desempenho. O processo de chamada pode ser diferenciado entre os candidatos, seja por currículo, seja por histórico profissional seja pela amizade e conhecimento, recrutamento interno ou externo, mas o que não muda é o processo avaliativo da empresa, entrevista e avaliação para medir a capacidade do indivíduo quanto a sua capacidade e responsabilidade que exercerá.

Dando prosseguimento a entrevista foi feita a sétima pergunta. A empresa oferece treinamento para a capacitação e formação dos funcionários? Todos disseram que sim. Fica evidente nesta resposta, que o desenvolvimento e crescimento da empresa estão relacionado diretamente à qualificação profissional de seus colaboradores. Logo todos procuram fazer cursos e a empresa sempre procura reciclar os conhecimentos dos seus membros através palestras, treinamentos, seminários, cursos, somente assim o funcionário poder exercer

uma atividade com maior segurança. Profissional qualificado o resultado está no crescimento da empresa.

Todos os entrevistados ainda confirmaram que o treinamento oferecido é suficiente para que haja um bom desempenho em seu trabalho na organização. Também todos confirmaram que o desenvolvimento pessoal na organização está intrinsecamente ligado ao bom processo de seleção pela qual todos passaram, logo as técnicas de recrutamento como requisito exigido para os colaboradores é fundamental no processo de contratação do candidato e no próximo passo qualificação profissional.

Por fim, a oitava e última pergunta: como você avalia a eficácia das técnicas de recrutamento e seleção utilizados pela organização? Todos disseram que é excelente. A resposta só comprova o crescimento e equilíbrio da empresa através dos seus métodos de recrutamento, seja externo, interno ou misto, deixando bem claro que uma empresa que toma as decisões corretas na contratação de um novo colaborador tem chances de crescer e ser referência no mercado de trabalho.

3.5 SUGESTÕES DE MELHORIA.

Embora a empresa Naturalíssima realize Recrutamento e Seleção de forma adequada, sugere-se que seja implantado um Setor de Recursos Humanos na organização, visando demonstrar transparência do processo de recrutamento e seleção, além de instalar um programa informatizado de colaboradores com as devidas qualificações de atualização, aperfeiçoamento e treinamento constante, inclusive com promoção e estímulo para realizar o trabalho com mais entusiasmo e eficiência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS.

Este trabalho buscou demonstrar como é realizado o processo de recrutamento e seleção da Clínica Naturalíssima no Município de Itaituba. Percebe-se que existe uma maneira padrão para empresas na procura de novos candidatos.

Quando uma empresa deixa de cumprir qualquer destes padrões de recrutamento e seleção a empresa fica no risco de perder a capacidade de avaliação de possíveis candidatos, sejam internos, externos ou mistos e a consequência disso está, diretamente ligado e refletido na mão de obra profissional quando nos lucros que é o foco principal das empresas.

Todas as empresas possuem um padrão de como recrutar profissionais, cada uma com suas qualidades e poder de análise, o que fica evidente e óbvio nesta política de admissão é que apesar de se ter um padrão lógico desta fase cada empresa na escolha de profissionais, todas as empresas no geral tem sua particularidade quanto a sua política de admissão de profissionais.

Portanto, o presente trabalho de TCC fez uma análise deste processo de recrutamento em uma empresa da cidade de Itaituba neste caso a Naturalíssima que trabalha diretamente com a beleza. O estudo analisa de uma forma sistemática a capacidade de escolher sempre o candidato certo para cumprir com suas funções, todos dentro da política da empresa.

A partir dos resultados obtidos na pesquisa foi possível observar e compreender que a empresa, para atingir suas metas, terceirizou os trabalhos que necessitaram, neste caso especificamente mão de obra na área de Estética. Quanto aos colaboradores da empresa, estes passam por qualificação profissional através de treinamentos, seminários e cursos, pois quanto maior for o conhecimento e a habilidade destes, maiores serão os resultados positivos que a empresa obterá no processo de recrutamento de profissionais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- ARAÚJO, Geraldino Carneiro; DIAS, Edilaine Mendes; **Estudo sobre os Processos de Recrutamento e Seleção em Agroindústrias: uma análise em dois estudos de casos.** UFMS TRÊS LAGOAS - MS - BRASIL geraldino.araujo@gmail.com Economia e Gestão do Agronegócio. 2008.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal.** São Paulo: Atlas, 1999.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos.** São Paulo: Atlas, 1995.
- COSTA, Lucas Renato Espuri. **Planejamento Estratégico de Recursos Humanos: Análise de uma Empresa de Eletrodomésticos de Bambuí /MG.** SEGET. VIII simpósio em Excelência Gestão e Tecnologia. 2011.
- IBGE – Instituto Brasileiro Geográfico Estatístico. **Cidades.** 2010. Disponível no site: [HTTP://www.ibge.gov.br/cidadesat/perfil.php?codmun=15360](http://www.ibge.gov.br/cidadesat/perfil.php?codmun=15360). Pesquisado no dia 17 de agosto de 2013.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estados.** Disponível no site <http://www.ibge.gov.br/estadosat/perfil.php?sigla=pa>. Pesquisado no site no dia 25 de agosto de 2013.
- JÚNIOR, José De Alencar Rocha Loures, **Administração de Recursos Humanos. Visão Sistêmica em Gestão de pessoas.** 5º Ed 2012.
- LACOMBE, Beatriz Maria Braga, TONELLI, Maria José. **O discurso e a prática: o que nos dizem os especialistas e o que nos mostram as práticas das empresas sobre os modelos de gestão de recursos humanos.** Revista de Administração Contemporânea. Rev. adm. vol.5 no.2 Curitiba May/Aug. 2001 <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552001000200008> On-line version ISSN 1982-

7849. Disponível no site:
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552001000200008 pesquisado no dia 15 de julho de 2013

MICHEL, Murillo. **Tipos de recrutamento e sua importância para uma. Gestão adequada de pessoas aplicadas a Empresas.** Revista científica eletrônica de administração – ISSN: 1676-6822. Ano VII – Número 13 – Dezembro de 2007 – Periódico Semestral. Disponível no site:
<http://www.revista.inf.br/adm13/pages/artigos/ADM-edic13-anovii-art04.pdf>
 pesquisado no dia 14 de julho 2013.

PASCHE, Frederico. **Clinica ampliada e compartilhada.** Brasília DF 2009. Ministério da Saúde Secretaria de Atenção à Saúde Política Nacional de Humanização da Atenção e Gestão do SUS. EDITORA MS. Cartilha.

PIRES, José Calixto de Souza, MACÊDO, Kátia Barbosa. **Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil.** RAP Rio de Janeiro 40(1):81-105, Jan./Fev. 2006.

PRAZERES, Hêlvio Tadeu Cury. **Gestão de pessoas na pequena empresa – Parte I.** Viçosa-MG, CPT, 2010.

SANTOS, José Guilherme Wady, FRANCO, Ruth Nara Albuquerque, MIGUEL, Caio Flávio. **Seleção de Pessoal: Considerações Preliminares sobre a Perspectiva Behaviorista Radical.** Psicologia: Reflexão e Crítica, 2003, 16(2), pp. 235-243. Universidade Federal do Pará, Escola Moderna (AP), Western Michigan University. Disponível no site:
<http://www.scielo.br/pdf/prc/v16n2/a03v16n2.pdf>. pesquisado no dia 25 de maio de 2013.

SEDECT - Secretaria de Estado de Desenvolvimento Ciência e Tecnologia. Secretaria Executiva da Fazenda. **Decreto Nº 2.489, de 6 de Outubro de 2006.** Disponível no site: <http://www.secti.pa.gov.br/incentivos/?q=node/642>. Pesquisado no dia 25 de agosto de 2013.

SILVA, Elaine Batista da. **Recrutamento e Seleção.** Tijuca fevereiro de 2002. Universidade Candido Mendes.

XAVIER, Ricardo de Almeida Prado. **Gestão de pessoas na prática os desafios e soluções.** Editora Gente. São Paulo Agosto de 2006.

ANEXOS













QUESTIONÁRIO EXTERNO

Quais os aspectos de atendimento que você valoriza?

Os colaboradores da Clinica ofertam um bom atendimento a seu ver?

A aparência dos colaboradores influencia no atendimento?

Os colaboradores da empresa Naturalissima lhes passam as informações a contento?

Você tem suas expectativas alcançadas ao buscar o atendimento da Clinica Naturalissima?

Os colaboradores da Clinica Naturalissima transmitem um ambiente tranquilo a você?

Como você percebe o relacionamento entre os colaboradores da Clinica Naturalissima?

QUESTIONÁRIO INTERNO

Quais os principais meios utilizados para realização do recrutamento de pessoal?

A empresa possui um método de seleção definido?

Quem na empresa é responsável pela seleção de pessoal?

Dentro do processo de seleção quais os conhecimentos e habilidades são observados?

Na seleção de pessoal a aparência do candidato conta ou não?

Aos candidatos numa seleção são apresentados as normas da empresa?

A empresa possui e divulga seu plano de cargos e carreira aos colaboradores e candidatos?

A experiência na área de pretensão ao cargo é observada ou a empresa prefere formar seus colaboradores?

A empresa realiza treinamento e especificamente com os colaboradores?

Os aspectos culturais dos candidatos são observados na seleção para verificar uma adequação a cultura da empresa?

QUESTIONÁRIO INTERNO DOS COLABORADORES.**1 – Sexo:**

☐ masculino ☐ feminino

2 – Faixa etária:

☐ 25 a 30 ☐ 18 a 24 ☐ 35 a 40 ☐ acima de 41

3 – Escolaridade:

☐ Ensino médio completo

☐ Ensino Superior incompleto

☐ Ensino Superior completo

4 – Tempo de serviço na empresa

☐ até um ano

☐ 1 a 3 anos

☐ 4 a 7 anos

☐ mais de 8 anos.

5 – Seu ingresso na empresa foi por meio de:

☐ Histórico Profissional

☐ Grau de Parentesco

☐ Convite da empres

☐ outros...

6 – Você foi recrutada por meio de qual técnica para o cargo atual que ocupa?

☐ Recrutamento interno

☐ Recrutamento externo

7 – A organização oferece treinamento para a capacitação e formação dos funcionários?

☐ Sim ☐ Não ☐ as vezes

8 – Se a resposta da questão da questão acima foi positiva, quais são os meios de capacitação utilizados?

- ☐ Palestras
- ☐ Treinamentos
- ☐ Seminários
- ☐ cursos
- ☐ Outros

9 – Os treinamentos oferecidos são suficientes para que haja um bom desempenho em seu trabalho na organização?

- ☐ Sim ☐ Não ☐ As vezes

10 – Você acredita que seu desenvolvimento pessoal na organização está intrinsecamente ligado ao bom processo de seleção e treinamento ao qual você passou?

- ☐ Sim ☐ Não ☐ As vezes

11 – Você acha viável as técnicas de recrutamento como requisito para seleção de pessoas?

- ☐ Sim ☐ Não ☐ As vezes

12 – Como você avalia a eficácia das técnicas de recrutamento e seleção utilizadas pela organização?

- ☐ Bom ☐ Ruim ☐ Excelente ☐ Não se aplica