



CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA LTDA
FACULDADE DE ITAITUBA – FAI
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

FRANCINEIDE DE OLIVEIRA FERREIRA

**GESTÃO DE PESSOAS: análise do processo de recrutamento e
seleção de pessoas no Sistema Nacional de Emprego do Município
de Itaituba (SINE)**

Itaituba – PA

2022

FRANCINEIDE DE OLIVEIRA FERREIRA

**GESTÃO DE PESSOAS: análise do processo de recrutamento e
seleção de pessoas no Sistema Nacional de Emprego do Município
de Itaituba (SINE)**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Itaituba para obtenção do título
Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.^a Ma. Ana Paula Maffezzolli.

Ferreira, Francineide de Oliveira.

GESTÃO DE PESSOAS: análise do processo de recrutamento de seleção de pessoas no Sistema Nacional de Emprego do Município de Itaituba (SINE) / Francineide de Oliveira Ferreira. Itaituba: FAI 2022.

46 f.

Orientadora: Profa. Me. Ana Paula Maffezzolli.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Faculdade de Itaituba, 2022.

1. Recrutamento. 2. Seleção. 3. Recursos Humanos. I. Maffezzolli, Ana Paula. II. Faculdade de Itaituba, BR-PA, 2022.

FRANCINEIDE DE OLIVEIRA FERREIRA

**GESTÃO DE PESSOAS: análise do processo de recrutamento e
seleção de pessoas no Sistema Nacional de Emprego do Município
de Itaituba (SINE)**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Itaituba para obtenção do título
Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.^a Ma. Ana Paula Maffezzolli.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____ Nota: _____
Prof.^a Ma. Ana Paula Maffezzolli

Avaliador: (a) _____ Nota: _____
Prof.^a Ma. Caren Alessandra Kluska

Avaliador: (a) _____ Nota: _____
Prof.^a Ma. Maria Danielle Lobato Paes

Resultado: _____ Média: _____

Data: 17 de agosto de 2022

Dedico este trabalho à minha família que me incentivou na busca por minha formação do ensino superior em especial, meus pais que apesar das dificuldades me ajudou a conquistar este objetivo.

AGREDECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Jeová Deus por me dar sabedoria e a oportunidade de estar conquistando mais esta meta na minha vida e por me dar força para superar os obstáculos que surgiram ao longo da graduação. Agradeço pela força que Jeová Deus me deu todos os dias para estar presente nas aulas, mesmo diante das dificuldades no decorrer dos dias.

Agradeço à minha família por sempre estar ao meu lado, e em especial meu pai Francisco e minha mãe Francisca que me ajudaram a conquistar tudo isso.

Agradeço a todos os professores pelo conhecimento e dedicação demonstrados ao longo do tempo, em especial à minha orientadora Ana Paula Maffezzoli pelo conhecimento compartilhado neste momento tão importante na minha vida.

RESUMO

Recrutamento e Seleção são ferramentas fundamentais para uma empresa, visto que são consideradas o primeiro passo dentro da área de Recursos Humanos, e tem como objetivo escolher o perfil ideal para atração e aquisição do profissional que a organização necessita. O presente trabalho tem como objetivo apresentar o processo de recrutamento e seleção de pessoas no sistema nacional de emprego do município de Itaituba (SINE). A pesquisa foi aplicada no Sistema Nacional de Emprego do Município de Itaituba. Para atingir o objetivo, o estudo utilizou os métodos de pesquisa de campo e para a coleta de dados, foi aplicado um questionário com quatorze questões, com a diretora SINE responsável pelo órgão público. Para a fundamentação teórica utilizou-se a pesquisa bibliográfica para expor os conceitos e a importância do tema abordado. A abordagem é qualitativa, e tem como finalidade colher informações mais detalhadas. Verificou-se de acordo com a resposta da diretora do SINE em Itaituba que o órgão público possui uma grande demanda de pessoas que buscam por uma vaga de emprego no mercado, porém ainda há uma falta de procura por parte das empresas que se instalam em Itaituba em procurar o SINE para poder preencher as vagas que essas empresas ofertam quando tem necessidade. Verificou-se também que os principais desafios no processo de recrutamento e seleção são a falta de atualização cadastral, mudança do número do celular e a formação acadêmica. De acordo com a diretora do SINE, há seis anos quando assumiu a direção do SINE o trabalho era feito de uma forma diferente, não tinha auxílio para o trabalhador e nem as empresas, simplesmente era passado um perfil e verificava-se no banco de dados e encaminhava para as empresas. Ocorre que as empresas não tinham um retorno do candidato, e a diretora do SINE observou essa deficiência e começou a entrar em contato com o candidato para verificar se ele ainda estava disponível, se ainda está na cidade, fazendo esse serviço para as empresas já agilizar o tempo, e só encaminhar a pessoa para a vaga disponível.

Palavras-chave: Recrutamento. Seleção. Recursos Humanos.

ABSTRACT

Recruitment and Selection are fundamental tools for a company, since they are considered the first step within the Human Resources area, and it aims to choose the ideal profile to attract and acquire the professional that the organization needs. The present work aims to present the process of recruitment and selection of people in the national employment system of the municipality of Itaituba (SINE). The research was applied in the National Employment System of the Municipality of Itaituba. To achieve the objective, the study used field research methods and for data collection, an interview with fourteen questions was applied, with the SINE director responsible for the public agency. For the theoretical foundation, bibliographic research was used to expose the concepts and importance of the topic addressed. The approach is qualitative, and aims to collect more detailed information. It was found according to the response of the director of SINE in Itaituba that the public body has a great demand from people looking for a job vacancy in the market, but there is still a lack of demand on the part of companies that settle in Itaituba in looking for the SINE to be able to fill the vacancies that these companies offer when you need it. It was also found that the main challenges in the recruitment and selection process are the lack of registration update, there are people who do the registration and do not update many times the SINE employees try to get in touch and cannot, since the person changes the cell phone number or complete high school, higher education, a technical course and not update the registration and sometimes miss the opportunity. According to the director of SINE, six years ago when she took over the direction of SINE, the work was done in a different way, there was no such assistance either to the worker or the companies, a profile was simply passed on to the database and forwarded to the companies, it happens that the companies did not have a return from the candidate, the SINE director of the person who saw this disability started to contact the candidate to check if he was available, if he is still in the city, doing all this service for the company to speed up time, and only forwards the person who is already available to the vacancy, having a good performance.

Keywords: Recruitment. Selection. Human Resources.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	10
2.1 CONCEITOS DE GESTÃO DE PESSOAS	10
2.2 RECRUTAMENTO DE PESSOAL	12
2.2.1 Tipos de recrutamentos	13
2.2.1.1 Recrutamento interno	14
2.2.1.2 Recrutamento externo	15
2.2.1.3 Recrutamento <i>on-line</i>	17
2.2.1.4 Recrutamento misto	18
2.3 SELEÇÃO DE PESSOAS	19
2.3.2 Critérios para selecionar pessoas	21
2.3.2.1 Currículo	22
2.3.2.2 Entrevista	23
2.3.2.3 Teste de conhecimento	24
2.3.2.4 Dinâmica em grupo	25
2.3.2.5 Testes psicológicos	26
2.4 A CONTRATAÇÃO APÓS PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO ...	26
3 METODOLOGIA	28
3.1 SOBRE A EMPRESA	29
4 ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	30
5 CONCLUSÃO	38
REFERÊNCIAS	40
APÊNDICE	43
APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).....	43
APÊNDICE B – Questionário	43

1 INTRODUÇÃO

Diante das constantes transformações e avanço do mercado, nota-se a necessidade da Gestão de pessoas que recrutam e selecionam candidatos para suprir o objetivo das empresas em busca de profissionais qualificados. O recrutamento é uma fase primordial na Gestão de recursos humanos e este estudo objetiva, apresentar como é realizado o processo de recrutamento e seleção de pessoas no Sistema Nacional de Emprego (SINE) 2022 do município de Itaituba/PA.

Por esse motivo surgiram as seguintes questões norteadoras: como é realizado o procedimento de recrutamento e seleção de pessoas no SINE? Quais os desafios encontrados pelos profissionais do SINE no processo de seleção?

Definiu-se como objetivos específicos: analisar a importância da Gestão de pessoas no processo de recrutamento e seleção; descrever as estratégias utilizadas para realizar o processo de recrutamento e seleção de pessoas no SINE de Itaituba; apontar quais as dificuldades encontradas no decorrer da seleção de pessoal;

Vale ressaltar que o processo de recrutamento e seleção é de extrema importância para as empresas, tendo em vista, que um pequeno erro no momento de escolher o profissional ideal pode gerar custos para a organização. Em decorrência, de tal situação no processo de recrutamento e seleção é ideal que o profissional seja avaliado de acordo com suas habilidades, qualificações e experiência.

Neste sentido, essa pesquisa se torna relevante para a sociedade de maneira geral, uma vez que apresenta informações sobre o SINE de Itaituba. Deste modo, tanto empregado quanto empregadores podem se beneficiar dela.

A metodologia utilizada para desenvolver esta pesquisa é caracterizada como qualitativa e exploratória. Foi realizada uma pesquisa bibliográfica através de livros e artigos da internet em busca de informações sobre o processo de recrutamento e seleção; além de pesquisa de campo na qual se busca responder algumas perguntas através de um questionário apresentado para a coordenação do SINE, colhendo informações importantes que contribuirão com a sociedade em geral.

No entanto, para responder as questões norteadoras e cumprir com o objetivo proposto, o trabalho aderiu à metodologia utilizando na pesquisa bibliográfica autores como: Chiavenato (2002), Marras (2002), Gil (2001), Almeida (2004) Afonso (2009).

O Trabalho de Conclusão de Curso está organizado em cinco capítulos. Este capítulo inicial apresenta a Introdução proporcionando uma visão do que será abordado no decorrer da pesquisa, adaptando-se com os seguintes temas: objetivos, problemas e justificativa. O capítulo dois Fundamentação teórica – aborda o conceito de gestão de pessoas; recrutamento e seleção; tipos de recrutamento; vantagens e desvantagem. O capítulo três Metodologia – descreve de que forma a pesquisa foi realizada. O capítulo quatro Análise dos Dados e Discussão dos Resultados – apresenta os resultados com análise e discussão de acordo com a coleta dos dados e na sequência apresenta a Conclusão do trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 CONCEITOS DE GESTÃO DE PESSOAS

O mercado atualmente exige cada vez mais profissionais capacitados, sendo assim, observa-se que à gestão de pessoas no setor de RH, o qual está crescendo consideravelmente, tornando-se mais exigente. Segundo Chiavenato (2010) a gestão de pessoas possui a finalidade de buscar a valorização do profissional, e agrega valor para a organização, tornando o trabalho mais produtivo.

A gestão de pessoas se torna essencial para o desenvolvimento da empresa, buscando garantir um serviço de mais qualidade, para seus clientes. Chiavenato (2001) descreve que a gestão de pessoas é a colaboração eficaz dos funcionários, para atingir os objetivos e metas que foram definidos para a organização inclusive as realizações profissionais, diante dessa realização, torna-se notório o desenvolvimento da empresa.

Reconhecendo a importância da gestão de pessoas, nota-se que as organizações de pequeno, médio e grande porte dependem de bons profissionais, e diante deste quesito as empresas vêm buscando pessoas que estejam em constante processo de aprendizagem, e que possam contribuir para o crescimento da empresa. Para Fischer (2002) toda empresa necessita da ação de pessoas para conseguir seus objetivos.

A gestão de pessoas pode ser estabelecida como um conjunto de ferramentas estratégicas que aprova as organizações conquistarem e preserva as habilidades do indivíduo. Ribeiro (2005) diz que a gestão de pessoas absorve grandes dificuldades dentro da organização, o que acaba beneficiando a empresa como um todo.

Com o decorrer do tempo se percebe que as pessoas, passam a buscar constante conhecimento a fim de desenvolver sua profissão com mais qualidade incluindo novas habilidades. E o indivíduo passa a ser reconhecido por desempenhar um trabalho eficiente acrescentando valor ao profissional, além de se destacar no mercado de trabalho, levando em consideração seu bom desempenho no trabalho.

Assim, a gestão de pessoas torna-se de grande relevância para as empresas e tem como objetivo acolher a forma certa de recrutar e selecionar conforme a

necessidade da empresa. Ribeiro (2005) destaca que o Gestor de RH tem como responsabilidade realizar todo o serviço relacionado à combinação ocupacional do profissional.

Em um mundo que se torna mais digital com o passar dos anos, terão sucesso as organizações que conseguirem buscar humanizar a relação com seu público alvo. No entanto, essa atenção não deve estar voltada somente da empresa para fora, mas também com a equipe de funcionários. Desse modo, Almeida (2004) explica que a gestão de pessoa tem como estratégia a captação de talentos que podem ser utilizados pela empresa.

Uma vez que a tecnologia vem tomando grande espaço no mercado, vale ressaltar que a inovação da tecnologia tem seus benefícios e seus contras e estreita os laços com o público e funcionário trazendo benefícios para ambos. Deste modo, é importante destacar que as organizações tenham estratégias que possam suprir sua necessidade em momentos que a tecnologia venha falhar.

Atualmente realizam-se as atividades do dia a dia através de sistema, a qual traz praticidade para as organizações, sendo assim, Torquato e Silva (2000) comentam que a conexão entre a tecnologia e a estratégia tornam possíveis, o desenvolvimento e o crescimento da empresa destacando-a dos demais concorrentes.

Além disso, deve-se estar sempre atualizando os bancos de dados da empresa, pois no atual cenário que vivemos, as informações são essenciais para o mundo dos negócios e necessitam ser armazenadas adequadamente, uma vez que todas as informações são essenciais para a empresa.

Tendo em vista, que a perda de informações pode gerar problemas para a empresa como um todo, já que a empresa trabalha em conjunto na busca de bons resultados. Freitas e Lesca (1992) ressaltam que a informação é primordial para a empresa, pela qual se tem um fluxo de informações sobre a própria empresa e de todos os ambientes em sua volta, provocando uma organização contínua da tecnologia, agregando valor significativo em todas as atividades desenvolvidas pela equipe de funcionários. De acordo com as informações, é possível verificar a importância dos dados e da tecnologia para a empresa, visto que ambas trabalham em conjunto tornando o trabalho da empresa produtivo.

2.2 RECRUTAMENTO DE PESSOAL

O recrutamento e seleção estabelecem a conexão entre a organização e o mercado de trabalho, selecionando profissionais que melhor adequam-se para determinada vaga de trabalho disponível. Segundo Ribeiro (2005) a função recrutar pessoas, é inserir os concorrentes no mercado de trabalho através de uma vaga de emprego.

Deste modo, o processo de recrutamento torna-se indispensável para as entidades organizacionais, através deste, se consegue encontrar os melhores profissionais, complementando cada vez, mais valor diante a sociedade cooperando para alcançar metas, sejam individuais ou organizacionais de uma determinada empresa, ajudando no crescimento da economia local.

Vale destacar, que existem diversas formas de recrutar um candidato, sendo assim, Chiavenato (1999) informa que tais mecanismos tornam possível pesquisar atributos específicos de cada indivíduo. Portanto, é uma estratégia considerável tendo em vista que influência na tomada de decisão de modo assertivo, aumentando a expectativa de crescimento das empresas.

Discorrendo sobre o processo de recrutamento e seleção ressalta-se que é necessário ter planejamento estratégico, com finalidade de evitar problemas futuros que podem atrapalhar o desempenho da empresa especialmente no caso de selecionar funcionários suplentes de última hora com destino de preencher uma determinada vaga.

Reforçando a relevância do processo de recrutar e selecionar, ambos apresentam características para descobrir candidatos de alta competência, além de distinguir o profissional mais adequado. Segundo Chiavenato (1999) conviver com pessoas largou de ser um problema, tornando-se benefício e avanço de competição apropriado para as empresas de modo geral.

De acordo com os expostos, percebe-se que o recrutamento e seleção tornam-se fundamentais para toda organização, visto que é através de ambos que a empresa terá sucesso, potencializando o crescimento empresa, levando em consideração a tomada de decisão assertiva, alcançando o sucesso, fruto de um trabalho em conjunto.

2.2.1 Tipos de recrutamentos

Enfatiza-se que dentro do processo recrutar e selecionar existem diversas formas de realizar este procedimento, buscando encontrar o perfil ideal de acordo com a vaga ofertada pela empresa, podendo variar o método de acordo com o tipo de organização ou que melhor se adequar para o momento. Chiavenato (2000) esclarece que o recrutamento é formalizado decorrente do desprovimento vindas do decorre do dia a dia, trazendo o RH constantemente para dentro da organização.

Para Chiavenato (2002) existem as seguintes opções de recrutamento; interno, externo, misto e o *on-line*. Através deste leque de variáveis de recrutamento dirigindo-se as empresas, é notório o crescimento do RH, vale ressaltar, que o recrutamento interno, externo e misto os mais utilizados pelas pequenas empresas e com a inovação da tecnologia surgiu o recrutamento *on-line* que veio para alavancar ainda mais o mundo dos negócios, no setor de RH esse método trouxe a redução de custo e tempo.

No entanto, ainda existem empresas que optam pelo método de realizar a seleção do profissional através dos recrutamentos; interno, externo e misto, na qual se mantém um maior contato com a pessoa que irá concorrer à vaga de trabalho. Diferente do recrutamento *on-line* que se realizam todos os métodos de classificação virtualmente. Marras (2002) explica que o recrutamento tem como objetivo colher recursos humanos internos e externos para suprir a necessidade da organização.

Atualmente o mercado vive em constante transformação, com o avanço da tecnologia que de certo modo traz consigo uma enorme contribuição estratégica, melhorando a execução das atividades em relação ao expediente incluindo agilidade e facilidade dos tramites dentro da empresa. Para Barbosa (1997) as empresas permanecem competitivas mediante o acompanhamento incessante das mudanças do mercado.

Diante das constantes transformações do mercado, nota-se a necessidade de se manter sempre aptos a se renovar profissionalmente para poder acompanhar a evolução do mercado, uma vez que o mesmo traz para as empresas constante renovação, que deve ser levada em consideração, pois o sucesso da empresa depende da importância que se dá para tal modificação.

2.2.1.1 Recrutamento interno

O recrutamento interno é realizado quando a empresa deseja realizar movimentações no quadro de funcionário da própria organização. Para Chiavenato (2002) o recrutamento interno envolve os seguintes pontos: transferência de funcionário, mudança de cargo, aumento de salário e plano de carreira.

Quando é necessária a realização do recrutamento interno, realiza-se uma análise dos funcionários da empresa para que seja realizado um remanejamento satisfatório, evitando desfalque entre os cargos a serem ocupados por outro funcionário da organização.

Marras (2011) afirma que o recrutamento interno é responsável por dar a oportunidade para aos próprios funcionários da empresa, além de ser mais rápido e econômico para a organização. Deste modo, percebe-se a relevância que o recrutamento interno tem dentro das organizações empresariais.

Em vista disso, nota-se que o recrutamento interno está por toda parte e que pode ser utilizado para fazer mudanças no quadro de funcionários de qualquer empresa, assim que o Gestor nota a necessidade. Ressalta-se que o recrutamento interno é ágil, tornando-se uma boa opção para empresa suprir sua necessidade em pouco tempo.

Chiavenato (2014) afirma que o recrutamento interno tem como objetivo incentivar o funcionário a crescer profissionalmente no seu ambiente de trabalho, assim, nota-se, que para realizar esta promoção ou transferência de funcionários, é necessário que seja definido o perfil ideal para a ocupação e treinamento do colaborador para ocupar o novo cargo, além de realizar os mesmos tramites para o funcionário que irá ocupar o cargo anterior.

Apesar destas informações motivadoras, o recrutamento interno possui suas vantagens e desvantagens dentro de uma organização, e esta será abordada no decorrer do texto. Contudo, pode-se acrescentar aqui, as vantagens e desvantagens do recrutamento interno que de acordo com Chiavenato (2006) sobre a redução de custo, o alto nível de valorização do profissional dentro da empresa, promoção para os funcionários, plano de carreira, agilidade e conhecimento, pois todo esse processo ocorre no ambiente interno da empresa, tornando o ambiente de trabalho agradável.

Diante de tal situação é perceptível a motivação do profissional escolhido o que acaba contribuindo para que possa estar em constante aprendizado, buscando conhecimento para ser reconhecido pelo seu trabalho. Desta maneira, a empresa também ganha por ter funcionários capacitados.

Já Chiavenato (2002) menciona as seguintes desvantagens que possui no recrutamento interno que devem ser consideradas, tais como: a deficiência no interior do RH da empresa em substituir profissionais que foram transferidos de cargo, conflitos entre os componentes da organização o que pode gerar a diminuição da produtividade, acomodação profissional motivada pelas promoções interna.

Em decorrência das contrariedades apresentadas pelo recrutamento interno, vale citar que esta ferramenta continua pesquisando ideias inovadoras para ampliação deste método, além das vantagens se sobressaírem das desvantagens. Ribeiro (2005) reforça que o recrutamento interno estimula o desenvolvimento da carreira profissional, além de contribuir com a redução de custos.

Identifica-se que a probabilidade assertiva na seleção de pessoal se torne um ponto positivo para a empresa, tendo em vista que o profissional já faz parte da organização, ou seja, o Gestor já conhece as qualidades do profissional. Chiavenato (2007) destaca que o recrutamento interno trabalha com os candidatos que já trabalham na empresa. Isto é gratificante para o funcionário, pois assim se tem a oportunidade de subir de cargo e exercer outras tarefas, além de se sentir valorizado pela empresa.

Em vista de tais informações é possível evidenciar o reconhecimento dos funcionários internos por parte da empresa, cooperando para que continuem aperfeiçoando seus conhecimentos.

2.2.1.2 Recrutamento externo

O recrutamento externo constitui-se em atrair candidatos fora do âmbito da empresa, com talento inovador incluindo um elevado nível de conhecimento podendo assim, acrescentar novas ideias para o crescimento da organização. Chiavenato (2002) relata que as pessoas que se interessarem pela vaga divulgada pela empresa podem enviar currículos com informações claras e resumidas tornando o currículo atrativo aos olhos da organização.

É importante salientar, que o recrutamento externo se destaca entre o mais utilizado pelas empresas, uma vez que traz uma variedade de contribuições para a organização, incrementando a equipe de funcionário da empresa. De acordo com Chiavenato (2002) o recrutamento externo atua como uma conexão entre a organização e os candidatos que irão concorrer à vaga oferecida pela empresa.

Com isso, o processo de recrutamento externo expande abrindo oportunidades para novos talentos com novas experiências, vinda de outras organizações. Na concepção de Pontes (2004) o processo de recrutamento externo detém como maior vantagem inovação de novas habilidades para compor o quadro de funcionário da empresa.

Ante o exposto é possível observar a relevância que o recrutamento externo possui para as organizações empresariais, visto que se torna uma ferramenta fundamental para a empresa, quando se trata de escolher o profissional ideal. No entanto, o recrutamento externo possui suas vantagens e desvantagens, as quais serão abordadas a seguir.

O recrutamento externo possui as seguintes vantagens: ideias inovadoras com a contratação de novos funcionários; divulgação da vaga nas redes sociais sem custo alcançando um maior público com mais rapidez e a criação de um banco de dados que pode ser utilizado futuramente pela empresa. Com o passar do tempo o recrutamento externo vem se aprimorando. Segundo Pontes (2004) o recrutamento externo dispõe de uma vantagem fundamental para toda empresa que é a renovação das ideias com a contratação de novos funcionários.

Por outro lado, o recrutamento externo tem como desvantagens custo com diferentes canais de divulgação; canais de televisão, anúncios através de cartazes, redes sociais entre outras formas, além da frustração entre os funcionários com a entrada de novos integrantes para fazer parte da organização e a falta de promoção para o funcionário.

Já segundo Chiavenato (2014) as desvantagens são: o maior tempo de adaptação do novo funcionário dentro da empresa, demora em recrutar o candidato uma vez, que o recrutamento externo possui várias etapas para serem cumpridas, o que leva tempo para definir o perfil ideal de acordo com as exigências do cargo, frustração pessoal entre os funcionários levando em consideração o progresso profissional, por conceder a oportunidade de trabalho para candidatos de fora, o que traz a desmotivação do funcionário e baixo rendimento.

2.2.1.3 Recrutamento *on-line*

Segundo Chiavenato (2014) o recrutamento *on-line* é aquele que é realizado via internet diretamente no site da empresa, através de várias etapas classificatória e eliminatória visando preencher determinada vaga de acordo com os requisitos definido, permite também, a interação digitalmente de qualquer lugar. Vale ressaltar que as inscrições podem ser realizadas espontaneamente.

O recrutamento virtual veio para inovar além de trazer praticidade e agilidade tanto para o candidato como para o recrutador, é notório que as pessoas estão sempre conectadas na internet acessando as redes sociais, o que traz mais visibilidade para esta ferramenta.

Chiavenato (2002) descreve que uma grande parte do site das empresas, tem como finalidade registrar os currículos enviados pelas pessoas que desejam concorrer a uma vaga de trabalho. Com o passar do tempo o recrutamento *on-line* pode ser adotado não só pelas grandes empresas mais também pelas de pequeno porte.

É importante salientar, que o avanço da tecnologia tem contribuído grandemente no setor de recursos humanos, tornando os processos mais ágeis e rápidos, podendo ser acessado a todo o momento de qualquer lugar o que torna possível trabalhar de onde estive. Chiavenato (2010) diz que o recrutamento *on-line* é um instrumento eficiente realizado eletronicamente, pois traz consigo inovação tecnológica, além de potencializar as atividades do setor de RH.

Sobre as vantagens e desvantagens do recrutamento *on-line*, como todos os recrutamentos, o *on-line* também tem suas vantagens, de acordo com Chiavenato (2014) o recrutamento *on-line* tem como vantagens proporcionar a redução de custo, atingir o maior número de pessoas devido ao seu fácil acesso, mas informações sobre os candidatos, testes *on-line*, avisos eletrônicos das etapas que serão realizadas.

É possível verificar o quanto este método traz inovação e uma maior acessibilidade para público-alvo, na qual candidato tem a oportunidade de se candidatar à vaga de qualquer local e com rapidez.

Já o autor Almeida (2004) destaca que o recrutamento *on-line* tem as seguintes desvantagens: informações falsas, falta de *feedback* com relação ao

desempenho do candidato não classificado, currículos que se perdem e não são avaliados pelo Gestor.

Conclui-se que são várias as fontes de recrutamentos e é importante que a empresa faça um planejamento para escolher o método mais eficiente para suprir a necessidade da empresa, vale lembrar que é importante analisar os custos.

2.2.1.4 Recrutamento misto

O recrutamento misto é a união do recrutamento interno e externo, ou seja, consegue-se juntar o público interno e externo, visando complementar a equipe da empresa, além do maior aproveitamento de atrair os melhores candidatos em menos tempo. Segundo Chiavenato (2002) ambos os recrutamentos se juntam e se complementam, eles conseguem entrelaçar o público externo e interno, na qual ambos trazem consigo a oportunidade de ingressar no mercado de trabalho.

Sendo assim, torna visível a grande utilização do recrutamento misto dentro das empresas, assim, o Gestor da empresa pode remanejar os próprios funcionários para ocupar um novo cargo, como também contratação de um novo funcionário.

Sobre as vantagens e desvantagens do recrutamento misto, traz consigo oportunidades para o público interno e externo, porém o recrutamento misto tem seus pontos positivos e negativos. Segundo Araújo e Garcia (2009) o recrutamento misto tem como pontos positivos a ampla precisão na contratação de mão de obra, buscar candidatos dentro e fora do âmbito da empresa, ideias inovadoras.

Já as desvantagens estão relacionadas ao descontentamento entre funcionários em ver outras pessoas ocupando oportunidades dentro da empresa podendo ser ocupada pelos próprios profissionais que estão inseridos dentro da empresa e desmotivação profissional.

De acordo com Chiavenato (2009) a empresa pode optar em realizar o recrutamento misto de maneira distinta, podendo escolher pelo qual recrutamento iniciará o processo seletivo, seja o interno ou externo. Aparentemente o recrutamento misto, demonstra-se um método não muito usado pelas empresas, embora o seja simples e traga benefícios para a organização.

Segundo Chiavenato (2009) os cargos são divididos entre candidatos internos e externos, dando as mesmas oportunidades para ambos os recrutamentos. Os candidatos internos são analisados na mesma forma que os candidatos externos

para que não tenha nenhum tipo de influências no decorrer da seleção, sendo assim, tal informação traz tranquilidade para os candidatos externos em concorrer a uma vaga de trabalho no recrutamento misto.

O recrutamento misto traz para as empresas uma diversificação que contribui grandemente para o seu desenvolvimento da empresa através da junção de uma equipe interna e externa, ambas, gerando o crescimento da organização com o decorrer da contratação de novas experiências profissionais, ou seja, juntando o útil ao agradável.

2.3 SELEÇÃO DE PESSOAS

A seleção de pessoas tem como objetivo escolher o candidato de acordo com as características exigidas pelo cargo, sendo assim o candidato escolhido desempenhará atividades com um potencial significativo e se reinventa para alavancar ainda mais o crescimento da empresa. Chiavenato (2007) explica que o processo de seleção de pessoas baseia-se em coletar informações conforme a descrição da vaga de trabalho ofertado pela empresa.

Todavia a seleção traz a oportunidade da inserção das pessoas no mercado depois da realização de várias avaliações, contribuindo também para o crescimento do profissional. Portanto, pode-se dizer que a seleção é um complemento do recrutamento, nesta fase serão identificadas as habilidades do candidato mediante as provas e testes aplicados.

Segundo Marras (2011) para realizar o processo de seleção é preciso levar em consideração os seguintes aspectos: exigência do cargo, habilidades e experiências profissionais do candidato. Desta forma percebe-se que é fundamental se capacitar profissionalmente levando em consideração as exigências do mercado, o que nos dias atuais vem crescendo consideravelmente com o decorrer dos anos.

Escolhidos os profissionais que mais se destacarão na seleção realiza-se a contratação do candidato que se encontra mais habilitado a ocupar o cargo, Chiavenato (2015) tece que tal escolha é realizada através de uma eficiente seleção, na qual são aprovados somente os candidatos que estão de acordo com os requisitos desejados, evitando a contratação de candidatos desqualificados.

Discorrendo a respeito do processo de desenvolvimento de uma seleção bem sucedida, Chiavenato (1999) postula que o diretor da empresa é o responsável por

planejar a entrevista, para que não haja erro no momento de realizar as perguntas para o candidato, tal planejamento contribui para um bom desempenho.

Discorre que os autores argumentam para a necessidade de se realizar testes psicológicos, tendo em vista, a grande oportunidade de conhecer ainda mais sobre o potencial e personalidade de cada candidato incluindo outros quesitos. No entendimento de Gil (2001) os meios de selecionar pessoas estão ligados em suprir os objetivos da empresa, assim à mesma se manterá em constante evolução.

Portanto, é possível notar a importância do processo de seleção de pessoal, afinal toda organização precisa de recursos humanos para compor e desenvolver as atividades, com a qual a empresa trabalha oferece ao seu público-alvo.

2.3.1 A importância de um bom processo de seleção de pessoal

Após a realização do recrutamento de candidatos aptos para ocupar cargos disponíveis dentro da empresa, começa a seleção de pessoas. Tão relevante quanto o recrutamento, na qual ocorre a escolha dos candidatos mais preparados para suprir a necessidade da empresa, destaca-se que a seleção dos candidatos é realizada através do setor de RH na qual são analisados de maneira criteriosa. De acordo com Fleury (2013) os recursos humanos têm como função definir estratégias modernas, para atrair, reter os melhores profissionais.

Ocorrido o processo de conferência de dados dos candidatos, ocorre a escolha do profissional que atende às exigências do cargo. Chiavenato (1991) postula que logo após, a aferição entre os atributos solicitados pelo cargo vem as características disponibilizadas pelo candidato, na qual se podem encontrar vários candidatos aptos para ocupar o cargo.

Discorrendo a respeito dos procedimentos adotados no decorrer da seleção de pessoas Chiavenato (1999) argumenta que a entrevista se torna essencial para a empresa, pois traz consigo a oportunidade de conhecermos ainda mais sobre o perfil profissional de cada candidato.

Sendo assim, o gerente é responsável por realizar as entrevistas dentro da empresa e tem o papel de extrair o máximo de informações do candidato. Informações essas, que se tornam cruciais no momento de escolher o candidato ideal para fazer parte da organização, vale ressaltar, que a entrevista oferece a oportunidade para o candidato demonstrar suas qualidades e habilidades.

Chiavenato (2006) menciona que a seleção de pessoas se compõe de uma ação de escolha, opções e decisões. Dessa forma, observa-se a importância dos mecanismos utilizados na seleção e entende-se que tais mecanismos devem ser seguidos à risca pelas organizações, pois o capital humano é essencial para toda empresa, apesar do avanço da tecnologia que se renovam constantemente.

Conforme visto no entendimento do autor, as empresas de sucesso fazem investimentos nos seus colaboradores para um melhor apoio e desenvolvimento de suas atividades realizada no ambiente de trabalho, o que contribui significativamente para a autoestima do profissional.

Percebe-se o quanto o ser humano é insubstituível para as empresas, ou seja, qualquer instituição necessita de pessoas para trabalhar e manusear equipamentos eletrônicos gerando o crescimento da organização, tornado possível à expansão para outras localidades.

2.3.2 Critérios para selecionar pessoas

Destaca-se que dentro dos tipos de seleção há várias formas de realizar a seleção de pessoas, essas variadas técnicas que tem como finalidade extrair informações concretas sobre cada candidato contribuindo grandemente para a agilidade do processo, e também para atingir bons resultados, vale lembrar que tais técnicas se iniciam com a análise do currículo.

No cenário atual que vivemos para se realizar uma boa seleção, possuir alguns critérios que devem ser seguidos pelo Gestor da empresa, porém tais critérios serão utilizados conforme a necessidade da organização ou conforme as exigências do cargo que se objetiva ocupar.

Discorrendo sobre os critérios que devem ser adotadas na seleção de acordo com o autor Knapik (2008) para ter um maior aproveitamento no processo de seleção é preciso seguir o seguinte percurso: selecionar currículos, realizar entrevista, incluindo também formação educacional, tempo de experiência, teste de conhecimento ou capacidade, teste de personalidade.

A análise minuciosa desses critérios diminui a margem de erros no momento de escolher o candidato adequado, evita também custos desnecessários com a contratação de candidatos que talvez não queira compromisso com organização. Chiavenato (2010) define o teste de personalidade como a descoberta das

características únicas e permanentes de cada candidato, incluindo a análise do caráter do candidato.

Vale ressaltar que dependendo do cargo é importante realizar o teste de personalidade, o qual está voltado pra saber se o candidato consegue lidar com pressão no dia a dia de trabalho. De acordo com os autores França e Arellano (2002) o teste de conhecimento tem como objetivo conferir o conhecimento adquirido por cada candidato no decorrer de sua vida profissional destacando-se uns dos outros.

Através da elaboração de dinâmica em grupo, raciocínios lógicos e perguntas relacionadas à própria empresa é possível testar o candidato na qual o gestor sabe se o candidato conhece a cultura da empresa e mediante ao exposto nota-se, o quanto é importante se manter em constante aprendizado, para que possam estar sempre entre os melhores candidatos.

2.3.2.1 Currículo

Segundo Gil (2001), o currículo é um mecanismo indispensável para o candidato e assim se consegue conhecer um pouco mais sobre o perfil do profissional. No entanto, na maior parte são vagos dificultando uma visão real sobre o candidato no momento da análise dos currículos, ou seja, o momento em que acontece a filtragem dos melhores currículos.

É possível perceber que vários candidatos não passam desta fase, perdem a oportunidade de ingressar no mercado de trabalho, uma vez que não se tem uma interpretação exata do currículo por falta de informações que são indispensáveis para a vaga e deste modo é possível perceber o quanto é importante ter atenção ao elaborar um currículo. De acordo com Franco (1999) os candidatos que tiveram mais potencial profissional serão escolhidos para participar de uma entrevista.

Franco (1999) destaca que o currículo tem como objetivo apresentar informações sobre a vida profissional do candidato, incluir dados verídicos, uma vez que tais informações serão analisadas no decorrer da entrevista.

Conforme Weiss (2001), o currículo constitui-se em averiguar e avaliar as habilidades e preparação do profissional. Ainda sobre a relevância do currículo é possível criar um banco de dados na qual pode ser utilizado pela empresa quando for necessário o que facilita e agiliza a busca por profissionais no mercado de

trabalho, visto que, atualmente, o currículo tornou-se indispensável para carreira de todo profissional que está em busca de um emprego.

2.3.2.2 Entrevista

Iniciar com a entrevista, pois é por intermédio da realização dela que o Gestor tem a chance de conhecer melhor o candidato incluindo personalidade e habilidades dele, uma vez que na entrevista ocorre uma comunicação entre o Gestor e o candidato.

De acordo com Chiavenato (2010) a entrevista proporciona o diálogo entre duas ou mais pessoas, trazendo consigo a oportunidade de conhecerem melhor o entrevistado, de uma parte, o entrevistador e de outro o candidato. Levando em consideração a seriedade da entrevista é importante que ela seja tranquila para que possa fluir sem timidez para se ter um melhor aproveitamento.

Chiavenato (1991) explica que em todo o processo de seleção de pessoal, a entrevista torna-se uma ferramenta estratégica indispensável visto que é mais influente na tomada de decisão assertiva. Por meio das informações expostas é que o entrevistador esteja preparado para realizar uma boa entrevista com o máximo de proveito.

É importante que após a realização da entrevista e análise do perfil de cada candidato a empresa dê um *feedback* aos candidatos que não foram escolhidos para fazer parte do quadro de funcionários da empresa, para que o candidato não fique sem resposta. Para Toledo (1992) a entrevista é uma ferramenta de seleção de pessoal que tem como principal função extrair informações detalhada sobre o candidato.

Ainda discorrendo sobre entrevista, vale lembrar do modo de entrevista estruturada, a qual consiste em um método programado, segundo Spector (2002) é possível usar esta tática para a realização de todas as entrevistas. Levando em consideração o planejamento e redução de tempo visto que já se saber o que fazer durante o percurso dela.

A entrevista é uma ferramenta fundamental no momento de selecionar os candidatos, além de ser uma metodologia influenciável na tomada de decisão. Vale ressaltar, que os mecanismos tradicionais utilizado na entrevista são necessários

para o processo seletivo, no entanto, com o decorrer do tempo tornam-se mais eficiente diante das constantes melhorias com o mesmo intuito.

2.3.2.3 Teste de conhecimento

O teste de conhecimento tem como finalidade analisar o conhecimento de cada candidato, além de verificar se o candidato está apto ou não para desenvolver determinada função. O teste de conhecimento é essencial para avaliar o conhecimento e as habilidades de cada candidato e através desta técnica torna-se possível avaliar o grau profissionalismo de cada candidato.

Segundo Gil (2001) esta técnica leva em consideração o grau de importância exigida de acordo com o perfil do cargo que será ocupado. Sendo assim, é aconselhável a utilização deste mecanismo somente em situações voltada para este cenário.

De acordo com Chiavenato (2009) os testes de conhecimentos têm como objetivo descobrir o nível de conhecimento, competência e habilidades de cada profissional. Diante de tal procedimento é notório que alguns candidatos se destaquem dos demais, além de ter uma maior chance de ocupar a vaga de trabalho. Sendo assim, é possível observar quais os candidatos que mais destacam entre os demais concorrentes.

Ante o exposto, o teste de conhecimento tem como propósito analisar os candidatos, e verificar se é possível colher informações sobre o desempenho. De acordo com Marras (2002), o teste de conhecimento proporciona uma melhor avaliação do candidato, além de contribuir para a redução de margem de erros ao realizar a contratação de um funcionário.

Através das apresentações comportamentais de cada pessoa é possível saber qual é o perfil ideal para preencher determinada vaga de trabalho, mais uma vez o teste psicológico mostra o quanto é fundamental para as empresas seja ela de pequeno ou grande porte. Gil (2001) explica que o teste de conhecimento é realizar as avaliações de acordo com as exigências da vaga de trabalho. Este método trouxe uma melhor visão de cada profissional que está fazendo parte de um processo seletivo.

Discorrendo sobre o teste de personalidade é possível observar a grande importância que ele tem para todas as empresas, além de ser uma ferramenta estratégica de grande utilidade que pode ser usada por qualquer organização.

2.3.2.4 Dinâmica em grupo

Lacombe (2009) fala que na dinâmica em grupo os candidatos selecionados são avaliados através do seu desempenho, de como se comportam e trabalhando em equipe, incluindo diversas atividades realizadas dentro da empresa, neste teste acontecem situações do dia a dia de uma empresa. No entanto, serão avaliados de como se sobressaem diante das atividades realizadas no decorrer deste processo.

Gil (2001) apresenta exemplos de característica dos candidatos que precisam ser examinadas como: boa comunicação, liderança, capacidade de inovar, tomada de decisão. Características essas, que se tornam indispensável para o profissional atuar no mercado de trabalho, profissionais com essas qualidades enriquece cada vez mais o quadro de funcionários da empresa que é muito bom para a organização.

Lacombe (2009) incluem-se também encenações entre os próprios candidatos, na qual os candidatos têm a oportunidade de mostrar o seu melhor como profissional, através de uma pequena simulação seja, de um atendimento ao cliente ou até mesmo uma venda. Vale ressaltar, que neste momento o gestor só observa o comportamento do candidato e no final já sabe quem se mostrou capaz de ocupar o cargo.

Gil (2001) argumenta que a dinâmica em grupo se constitui em forma equipes ou dupla entre os candidatos no intuito de ver quem irá se destacar melhor diante da situação imposta pelo gestor. Esse método, contribui grandemente na seleção de pessoal, visto que através deste quesito se consegue avaliar o potencial de cada candidato, com o decorrer do tempo trabalha em conjunto tornou-se fundamental para toda organização, visto que todo o quadro de funcionários da empresa só tem a ganhar com isso.

Diante das informações relacionadas à dinâmica em grupo nota-se que esta atividade tem como objetivo simular situações de rotinas que acontece dentro do ambiente uma empresa, através desta simulação é possível ver opiniões diferentes entre os candidatos a respeito de um determinado problema apresentado.

2.3.2.5 Testes psicológicos

O teste psicológico é uma estratégia indispensável para detectar as competências dos candidatos, são usados para analisar o talento e suas habilidades de forma detalhada. De acordo com Marras (2002) os testes psicológicos possibilitam ao psicólogo a oportunidade de observar e avaliar as características individuais de cada indivíduo.

Testes psicológicos têm como função apontar o comportamento de cada pessoa. A partir deste momento é possível averiguar e descrever o comportamento individual de cada pessoa e fazer a comparação do perfil de cada candidato se enquadra ou não na vaga a ser preenchido. Carvalho (2007) cita que os testes psicológicos precisam ser realizados somente por especialista renomado na área.

Gil (2001) diz que os testes psicológicos proporcionam a descoberta do potencial do candidato incluindo suas qualidades, assim como os traços e suas personalidades. Portanto, percebe-se o quanto este teste é indispensável para as empresas.

Para Banov (2012) o teste psicológico tem como finalidade descobrir condutas desenvolvidas constantemente por cada candidato no decorrer do teste. Mediante o exposto é importante frisar que o teste psicológico será utilizado no decorrer do processo de seleção, permitindo ter um conhecimento mais aprofundado do candidato.

De acordo com Noronha e Alchieri (2004) a análise psicológica realizada com o candidato tem como função avaliar e responder perguntas com relação ao seu comportamento. Com o passar do tempo o mercado de trabalho está mais exigente e competitivo, e em vista disso, as empresas passam a busca por profissionais capacitados proporcionando um diferencial potencializando o crescimento da organização.

Diante exposto torna-se visível e indispensável à utilização desta ferramenta, uma vez que a psicologia possui artifícios que ajudam a traçar o perfil psicológico de cada candidato e dizer se está apto ou não para exercer seu trabalho em conjunto, inclusive assumir compromisso em um nível de responsabilidade.

2.4 A CONTRATAÇÃO APÓS PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Contratar pessoas tem se tornado um desafio para as organizações. Visto que com o decorrer do tempo as empresas estão mais exigentes com relação à mão de obra qualificada, deste modo, é importante ter atenção ao realiza a contratação uma vez, que os funcionários contribuem para o crescimento da empresa.

Após o candidato passar pelas etapas citada anteriormente vem à contratação do candidato, visto que o candidato que mais se destacou no decorre de todas as etapas, tem a grande chance de ocupar o cargo ofertado, uma vez que o gestor já tem uma visão assertiva do perfil ideal para fazer parte do quadro de funcionário da empresa. Segundo Oliveira (2018) esta busca é realizada de acordo com as exigências determinada pelo cargo.

Marras (2005) argumenta que para realizar a admissão do novo empregado à empresa deve requisitar a apresentação das seguintes documentações: Carteira de trabalho e previdência social (CTPS); Certidão de nascimento ou casamento; Certidão de nascimento dos filhos; Carteira nacional de habilitação; Cadastro de pessoa física (CPF); Comprovante de residência; Carteira de vacinação; Registro geral (RG); Título eleitoral; PISPASEP e foto 3X4.

Em seguida deve se providenciar os exames médico admissional que são essenciais, vale ressaltar que admissão do profissional se torna se definida após a emissão do atestado médico de saúde ocupacional (ASO), na qual possui todas as informações sobre o funcionário, empresa por meio do informando que o candidato estar apto para trabalha.

De acordo com o art. 168, da lei nº 5452 de 01 maio de 1943, será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho. Documentações essas que são necessárias para formaliza à contratação do trabalhador, após ser realizada a contratação, já que irá passa por um período de adaptação ao cargo, quadro de funcionário e do próprio ambiente de trabalho.

Diante dos fatos expostos é possível observa o quanto tais procedimentos são indispensáveis para toda empresa seja de pequeno ou grande porte, e que as empresas devem seguir à risca tais procedimentos evitando problemas legais perante a justiça do trabalho, visto que trabalhador é amparado por lei e tem seus direitos.

3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada nesta pesquisa iniciou com o levantamento de material bibliográfico para embasamento teórico, segundo Gil (1999) a pesquisa bibliográfica é desenvolvida através de trabalhos já elaborados como: livros, artigos científicos, dissertações. Também pode ser classificada e caracterizada como pesquisa qualitativa e exploratória, pois auxiliará no aprofundamento da pesquisa em busca de informações detalhadas, tendo em vista que seu objetivo é conhecer como ocorre o processo de recrutamento e seleção do SINE.

Além de buscar responder algumas perguntas através da aplicação de um questionário impresso, aplicado presencialmente com a atual diretora do SINE, colhendo informações importantes que contribuirão com a sociedade em geral.

Para a coleta de dados, utilizou-se de um questionário contendo 14 perguntas que foi aplicada para diretora do SINE responsáveis pelo processo de recrutamento e seleção de pessoal. A pesquisa foi realizada no dia 31 de maio de 2022 e aplicada com a diretora e responsável pelo SINE no processo de recrutamento e seleção do órgão.

Severiano (2007) reforça que a pesquisa bibliográfica parte da consulta por trabalhos realizados por estudiosos, a qual auxiliará no desenvolvimento de várias pesquisas. Por meio desses estudiosos realizou o desenvolvimento argumentativo baseado na teoria dos autores, tornado possível o aprofundamento no tema abordado.

Também pode-se classificar a pesquisa como qualitativa tendo em vista que ela contribuirá no aprofundamento da pesquisa com informações mais detalhada sobre os procedimentos adotados pelo (SINE), na análise do processo de recrutamento de seleção. Segundo Leite (2008) a pesquisa qualitativa é uma maneira de relacionar assuntos que contribuirão significativamente com o resultado detalhado do estudo.

Vale destacar, que a pesquisa é definida como qualitativa e exploratória, pois a junção das informações coletada para se ter um resultado. Segundo os autores Lakatos e Marconi (2001) descrevem a pesquisa qualitativa como uma minuciosa investigação, a qual vem explanando o desempenho do indivíduo, no intuito de obter fatos, percorrendo sobre a pesquisa exploratória.

Diante do ponto de vista dos autores a pesquisa permite que o pesquisador possa se aprofundar no estudo, colhendo informações mais específicas sobre os procedimentos adotados pelo SINE no processo de recrutamento e seleção de pessoas.

3.1 SOBRE A EMPRESA

O processo de recrutamento e seleção utilizado por um órgão público é realizado de acordo com pedido das empresas, para saber como é realizado o processo de recrutamento e seleção do sistema nacional de emprego do município de Itaituba/Pá buscou-se desenvolver esta pesquisa. O SINE é um órgão público que tem como finalidade colocar as pessoas no mercado de trabalho.

De acordo com a diretora do SINE de gênero feminino, com formação de administradora especialista, possui 43 anos, é diretora do trabalho no SINE há seis anos. Atualmente o SINE tem um quantitativo de quatro funcionários para atender as demandas de Itaituba e está localizado na avenida transamazônica nº 853, bairro bela vista, Cep: 68180000, Itaituba – PA.

4 ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Como explicado anteriormente, a pesquisa foi aplicada com diretora do SINE, um órgão público que é responsável pelo processo de recrutamento e seleção pessoal para as empresas, à primeira pergunta elaborada, tem como objetivo, saber informações básicas sobre o perfil da entrevistada, como gênero, formação, função que ocupa, quanto, tempo que atua no órgão e idade.

Obtiveram-se as seguintes respostas: o SINE tem como responsável pelo órgão uma gestora, de gênero feminino, 43 anos, com formação na área de administração e é diretora do trabalho no Sistema Nacional de Emprego há seis anos.

Vale ressaltar que a diretora participa ativamente no processo de recrutamento e seleção de pessoal e possui conhecimento sobre Recursos Humanos contribuindo significativamente com as tomadas de decisão.

A segunda pergunta do questionário foi elaborada para saber, quantos colaboradores o SINE possui.

A participante da pesquisa afirma que o SINE possui atualmente quatro funcionários.

A terceira pergunta do questionário foi elaborada para saber, quanto tempo o SINE atua em Itaituba.

A gestora afirma que o SINE atua em Itaituba a vinte e dois anos.

A quarta pergunta trata em saber, qual é a finalidade do Sistema Nacional de Emprego para as empresas e para as pessoas do município de Itaituba – PA:

Em resposta, a diretora do trabalho afirma que *“o SINE tem como finalidade justamente fazer uma ponte entre trabalhador e a empresa e vice versa, ou seja, estreita esse relacionamento, então as pessoas que estão fora do mercado de trabalho encaminhamos ela para que possa ter maiores oportunidades”*.

De acordo com a resposta da Diretora, pode-se verificar que o SINE presta serviços de recrutamento e seleção para as empresas que estão com vagas de empregos em aberto.

A quinta pergunta foi elaborada para saber, se o SINE possui uma grande procura por parte das empresas para os serviços oferecidos ao público de Itaituba – PA:

Em resposta a diretora do trabalho afirma que *“o SINE tem uma grande demanda mais poderia ser melhor porque tem algumas empresas portuárias do próprio município também que nos procuram, mais assim, poderia ser bem melhor porque tem algumas empresas que chegam que instalam e que às vezes não procuram o SINE e às vezes fazem esse processo de recrutamento por conta nas redes sociais, e aqui a gente tem uma grande demanda de profissionais cadastrados, então àquela questão, tem muitos que procuram mais poderia ser bem melhor”*.

Pode-se verificar com a resposta, que a Diretora afirma haver uma grande demanda quanto as pessoas que procuram o órgão para se cadastrar em busca de emprego, porém, muitas empresas ainda não buscam as informações no SINE. De acordo com Chiavenato (2002) destaca que o processo de recrutamento tem como propósito a captação de pessoas para exercer determinado cargo. Sendo assim, os serviços do SINE podem agilizar e facilitar o processo de recrutamento e seleção realizados pelas empresas que estão com vagas abertas.

A sexta pergunta foi elaborada para saber, como funciona o serviço ofertado pelo SINE em Itaituba/PA:

Em resposta: *“então, a gente trabalha com auxílio tanto ao trabalhador quanto as empresas, o trabalhador, por exemplo: a gente orienta de como se comportar em uma entrevista de emprego por que tem muitos que tem o currículo bom mais infelizmente na hora da entrevista não sabem se comportar e acaba perdendo a oportunidade. Ofertarmos oficina de técnicas curriculares de como é feito tecnicamente um currículo e oferta cursos em parceria com outras instituições eu mesma através da minha empresa já promove inúmeros treinamentos que a gente saber da necessidade. O SINE não tem verba específica ou a gente faz parceria com outras empresas como tá acontecendo agora com a BRAZAURO, ela tá promovendo, vai ser mais de um milhão de reais em investimento em cursos profissionalizante pra população de Itaituba especificamente pra quem estive cadastrada no sistema nacional de emprego. Para as empresas a gente dá este auxílio, realizamos o recrutamento, a seleção, a pré-entrevista e até mesmo já chegamos a realizar entrevista final para elas. Estamos aqui para somar, para ajudar tanto o trabalhador quanto as empresas”*.

É possível verificar na resposta da Diretora do SINE, que o órgão possui um banco de dados atualizado e que pode servir para muitas empresas, pois o órgão

tem a função de cadastrar pessoas que estão à procura de emprego. Esse cadastro é realizado de acordo com o perfil da pessoa e por outro lado, pode selecionar, de acordo com o banco de dados que possui, e de acordo com a vaga que uma empresa precisa e qual cargo pode se enquadrar.

A sétima pergunta foi elaborada saber, como funciona o processo de recrutamento realizado pelo SINE.

Em resposta: *“Este processo de recrutamento funciona de acordo com as necessidades das empresas, elas nos encaminham um perfil e as vezes até auxiliamos nesse processo da criação do perfil. A empresa nos repassa, ou seja, relacionado ao gênero, idade, escolaridade, as experiências profissionais e alguns cursos que são exigidos pela própria empresa, então tem muitas pessoas que chegam a criticar o trabalho do SINE, só é quem é peixada e digo não existe isso aqui, apesar de sermos um órgão público não somos nós que decidimos o perfil de contratação das empresas são elas que nos encaminham. Agora se a pessoa não possui aquele perfil que ela está encaminhando infelizmente a gente não pode fazer nada, é tanto como falei anteriormente ofertamos alguns cursos e oficinas para ajudar essas pessoas que não tem qualificação para aumenta o leque de oportunidade dela, por que a gente saber que cada vez mais as empresas estão mais exigentes com relação a qualificação profissional, se não tem experiência e nem qualificação fica difícil”.*

Segundo Knapik (2005) o recrutamento é o processo utilizado para localizar pessoas com potencial sempre que a empresa precisar recompor o seu quadro de funcionários, agregando ideias inovadoras e valor para a organização.

Deste modo é possível observar o quanto o processo de recrutamento é importante para a empresa, sendo assim, requer uma boa elaboração deste método por parte do gestor da empresa.

A oitava pergunta foi elaborada para saber como é realizado o processo de seleção de pessoal realizado pelo SINE.

De acordo com a gestora, *“as empresas nos passam o perfil do candidato que deseja, como: escolaridade, experiência, disponibilidade de horário para trabalhar e que tenha curso de informática.”*

Chiavenato (2010) postula que o processo de seleção é de suma importância, visto que, o desempenho da empresa depende da qualificação e atuação dos colaboradores dentro da empresa.

Observa-se que as pessoas que estão ligadas ao processo de recrutamento e seleção, sendo assim as empresas devem conhecer a importância e a forma correta de realizar este procedimento, para captar profissionais aptos a ocupar o cargo.

A nona pergunta foi elaborada para saber a seguinte questão, o SINE possui em média quantos cadastros de candidatos e vagas de emprego.

Em resposta, a diretora afirma que: *“Temos quase onze mil cadastros, então são muitas pessoas e é aquela questão existe uma competição imensa, dessas onze mil pessoas. Tem muitas que tem qualificações e tem outras que não tem nem um tipo de qualificação e tem pessoas que às vezes reclama, ah, mas eu estou cadastrada há tanto tempo e eu nunca fui chamado, aí tem que verificar se você tem o perfil que as empresas estão buscando”*.

Chiavenato (2014) aborda o quanto é importante investir na qualificação profissional visto que tal investimento traz grandes benefícios para a carreira. Já Lacombe (2011) diz que a organização que investe em capacitação profissional para seus colaboradores, estará preparada para enfrentar as adversidades do mercado.

Levando em consideração o ponto de vista dos autores Chiavenato e Lacombe nota-se o quanto é importante se qualificar cada vez mais profissionalmente, apontam também, a preparação o aperfeiçoamento dos funcionários por parte da empresa, pontos esses que são fundamentais para se manter no mercado.

A décima pergunta foi elaborada para saber quais os critérios utilizados para selecionar os candidatos cadastrados no SINE:

A Diretora afirma que *“Então, as empresas nos passam um perfil, por exemplo, estou precisando de uma candidata para ocupar a função de operador de caixa, que tenha conhecimento de informática, o ensino médio completo, que tenha experiência, que tenha disponibilidade para trabalhar em questão de horário, então os critérios são determinados de acordo com o perfil que nos já é repassado”*.

Segundo Chiavenato (2010) o processo de seleção de pessoal tem como finalidade comparar competências entre os candidatos e selecionar o candidato ideal para fazer parte da organização. Contudo verifica-se o quanto é relevante o planejamento do processo de seleção de pessoal, visto que, que tem como objetivo encontrar profissionais com alta capacitação e que venham ter um bom rendimento profissional dentro da empresa.

A décima primeira pergunta foi relacionada a saber, quais os desafios encontrados pelos profissionais do SINE no processo de recrutamento.

A Diretora afirma que *“são muitos entre eles, por exemplo, tem pessoas que fazem o cadastro e não atualizam, muitas vezes tentamos entrar em contato e não conseguimos, porque a pessoa muda o número do celular ou então concluir o ensino médio, superior, um curso técnico e não vem atualizar os seus dados. Às vezes perde a oportunidade, a questão do currículo por que tem algumas palavras chave que as pessoas não colocam e acabam perdendo oportunidade, por exemplo, a empresa precisa de uma pessoa que seja solteira ou que seja casada, por que existe isso, a pessoa coloca que é solteira, mas na verdade ela mora junto com outra pessoa e isso é feito de uma forma incorreta no currículo. Então são vários critérios que elas colocam que muitas vezes a pessoa acaba perdendo a oportunidade e um dos maiores desafio e a questão do contato e às vezes de não entrarmos o perfil que empresa deseja e isso nos deixa muito triste, porque são pessoas da nossa cidade do nosso município que tão perdendo oportunidade que infelizmente se eles não encontram aqui eles vão ter que trazer de outras cidades e isso para gente um desafio.”*

Marras (2002) argumenta que o processo de recrutamento tem como objetivo procurar Recursos Humanos para agregar valor para a empresa. Entretanto, é possível verificar a grande importância do recrutamento para todas as empresas que necessitam desta ferramenta estratégica para tomada de decisões assertiva que contribui para com a organização.

A décima segunda pergunta tem o intuito de saber quais os desafios encontrados pelos profissionais do SINE no processo de seleção.

Em resposta: *“a gente já até falou um pouquinho é justamente não encontrar o candidato que a empresa está buscando é um dos maiores, às vezes a gente chega encontrar mais está trabalhando ou estão em outra cidade é aí acabamos perdendo a oportunidade. Tem muita gente que faz curso que busca qualificação mais não conhece as necessidade do nosso mercado de trabalho, então antes de você procurar fazer um curso seja, ele profissionalizante técnico ou superior primeiramente você tem que estudar o teu mercado de trabalho para saber o que de fato é que as empresas estão buscando, para que você possa se qualificar de acordo com essa necessidade, porque emprego tem Itaituba e uma das cidades que mais cresceram, mesmo diante da pandemia, foi a que mais empregou que mais*

proporcionou oportunidades é isso não e eu que estou falando se você for na internet vai estar lá os dados registrado. Então Itaituba apesar de toda problemática que o país passou é que ainda está passando em algumas partes do país é ela nunca deixa de gerar emprego, tem sempre muitas oportunidades, agora infelizmente a gente não tem pessoa com aquela qualificação para ocupar determinadas áreas”.

Para Chiavenato (2014) o processo de seleção tem como finalidade filtrar e escolher os melhores candidatos para fazer parte do quadro de funcionário uma empresa.

De acordo com o ponto de vista autor e da diretora do SINE pode-se observar o quanto o processo de seleção é importante para as empresas, e diante disso, sente-se a necessidade de uma pessoa com graduação e especialização nesta área tão importante na organização.

A décima terceira tem como objetivo sabe, quais são os meios de comunicação utilizados para divulgar a vaga de emprego para candidatos:

Em reposta, a Diretora afirma que “o SINE só divulgar vagas antes de tudo quando não é encontrado no sistema no nosso banco de dados o profissional que foi solicitado pelas empresas, ah... mais o SINE não divulga vaga, não, para que nós teríamos um banco de dados para que a gente faria divulgação de toda vaga que surgisse, então as vagas que divulgamos é aquelas vagas que a gente não encontrou os profissionais ou que já estava trabalhando ou não conseguimos entrar em contato por telefone que são as dificuldade, a televisão é nossa parceira, tanto a Record, Band, Rede TV, SBT, são nossas parceira estão nos acompanhando o tempo todo divulgando as vagas o nosso trabalho, nós temos a nossa página tanto no Instagram quanto no Facebook temos um grupo de Whatsapp também , que é aonde a gente divulga essas vagas também informa sobre os curso que a gente oferta, algumas oficina, então a gente utiliza muita as redes sociais e as emissoras de tv para divulga nossa vagas”.

Segundo Afonso (2009), as redes sociais e o avanço da tecnologia têm se tornado um conjunto de ferramentas estratégicas bastante utilizada pelas empresas, seja divulgação de uma vaga de emprego ou para a realização do marketing da própria organização reduzindo custo e tempo.

De acordo com a resposta da Diretora, pode-se verificar que o órgão utiliza os mais diversos meios para divulgar as vagas que estão sendo solicitadas, desde as

empresas televisivas quanto as redes sociais, para que assim a comunicação consiga chegar para muitas pessoas.

A última pergunta foi elaborada para saber, como você avalia o serviço prestado pelo SINE em Itaituba/PA.

De acordo com a resposta: *“então há seis anos quando a gente assumiu a direção do SINE, o trabalho era feito de uma forma diferente, por exemplo, não tinha auxílio para ao trabalhador e nem as empresas, simplesmente era feito passado um perfil que ia ao banco de dados e encaminhava para as empresas. Observasse muitas deficiências em relação a isso, porque digamos que de vinte candidatos enviado para as empresa, é a empresa dava um retorno ‘poxa eu tentei fala com essas pessoas e não tive retorno de nem um, na verdade não conseguir fala com nem um de vinte candidatos’, então antes de mandar entramos em contato com o candidato, para verificar se ele está disponível, se ele ainda está na cidade, se ele ainda tá vivo que às vezes acontece da gente já ter ligado e a pessoa já te morrido então, a gente já faz todo esse serviço para a empresa. Já agilizamos o tempo para elas, e sem dizer que a gente encaminha uma pessoa que já está disponível para vaga, não encaminhamos se a pessoa não estiver disponível. Então acredito que é um trabalho que com certeza é necessário, que ajuda tanto o trabalhador quanto as empresas, por que agiliza tempo para empresa, e a gente prepara esse trabalhador que muitas vezes não sabe como atuar diante de uma entrevista, já ajuda a empresa nesse processo de recrutamento e seleção e tempo e dinheiro, já teve situação da empresa vim de Manaus fazer todo esse processo que era para passar 15 dias e passam meio dia e vão embora porque a gente já agilizou tudo. Com certeza o SINE, é um grande diferencial, infelizmente nem todas as empresas sabem disso nem todo trabalhador saber apesar de 22 anos de implantação nem todo mundo. conhece o SINE de fato, tem muitos que tem dúvidas em relação esse órgão e perguntam se é pago para se cadastrar, tem empresa que pergunta quanto cobrar para fazer esse processo, eu digo não é inteiramente gratuito, a gente está aqui justamente para fazer essa diferença não apenas para encaminhar pessoas mais para ajudar ela a serem colocada no mercado de trabalho.”*

Verificou-se que são seis anos que a atual diretora atuar no SINE e que busca diversos meios para divulgação dos serviços do SINE, tanto para recrutar pessoas, como para selecionar pessoas para as empresas, inclusive tem uma equipe de trabalho preparada para realizar o atendimento tanto das pessoas que procuram

pelo serviço do SINE como também as empresas, considerando o tempo que o SINE está no mercado ganhou bastante divulgação nos últimos anos, e a gestora do SINE considera que está fazendo um bom trabalho.

Este estudo revelou a importância de uma boa elaboração do processo de recrutamento e seleção de pessoal, inclusive frisou a importância de pesquisar as necessidades do mercado de se manter em constante qualificação profissional inclusive mostra a importância de ter profissionais na área de gestão de pessoas para fazer parte da empresa.

5 CONCLUSÃO

Verificou-se que de acordo com o referencial teórico o quanto o processo de recrutamento e seleção é relevante para as empresas, pois proporciona a tomada de decisão assertiva mediante a contratação de mão de obra qualificadas, para as empresas é importante que as empresas façam investimento neste setor, para que não venha ter problemas futuros, no momento de recrutar e selecionar os funcionários.

Observa-se que a questão norteadora foi respondida, visto que se tratava de investigar como é realizado o procedimento de recrutamento e seleção de pessoas no SINE. E a gestora explica que este processo é feito de acordo com a vaga ofertada necessidade pela empresa.

A segunda questão norteadora foi elaborada para quais os desafios encontrados pelos profissionais do SINE no processo de seleção. E foi respondida no momento que a diretora do SINE diz que um dos maiores desafios encontrado pelo SINE é justamente o de não encontrar o candidato que a empresa está buscando, às vezes até chega a encontrar mais já está trabalhando ou estão em outra cidade e acaba por perdendo a oportunidade.

Outro fator como falta de curso na sua qualificação e como também, não conhecer as necessidades do nosso mercado de *trabalho*, então antes de procurar fazer um curso, seja ele, profissionalizante técnico ou superior primeiramente se deve estudar o mercado de trabalho para saber o que de fato que as empresas estão buscando, e se qualificar de acordo com essa necessidade.

A questão do objetivo foi elaborada para saber o seguinte questionamento, analisar a importância da gestão de pessoas no processo de recrutamento e seleção, descrever as estratégias utilizadas para realizar o processo de recrutamento e seleção de pessoas no SINE de Itaituba, apontar quais as dificuldades encontradas no decorrer da seleção de pessoal.

As quais foram respondidas no momento em que diretora do SINE explica que processo de recrutamento e seleção funciona de acordo com as necessidades das empresas. Eles encaminham um perfil e às vezes a gestora até auxilia no processo da criação do perfil, que a empresa repassa para o SINE, ou seja, relacionado ao gênero, idade, escolaridade, as experiências profissionais e alguns cursos que são exigidos pela própria empresa.

A diretora do SINE oferta também alguns cursos oficinas para ajudar essas pessoas que não tem qualificação e para aumentar o leque de oportunidade dela, uma vez que as empresas estão mais exigentes com relação à qualificação profissional. Estratégia esta que contribui para o crescimento do profissional das pessoas cadastradas no SINE.

Vale frisar que o SINE atua há vinte e dois anos no mercado e que o processo de recrutamento e seleção, de acordo com a diretora do SINE tem melhorado significativamente no controle da atual diretora, visto que a gestora buscou melhorias para as pessoas que buscam por esse serviço e para as empresas.

Desse modo, observa-se que as questões norteadoras e os objetivos, foram respondidos e o trabalho atingiu o seu objetivo que é apresentar processo de recrutamento e seleção de pessoal realizado pelo SINE setor público no município de Itaituba/PA.

REFERÊNCIAS

- AFONSO, Alexandre Soares. **Uma análise da utilização das redes sociais em ambientes corporativos**. São Paulo, 2009.
- ALMEIDA, **Captação e seleção de talentos**: repensando a teoria e a prática. São Paulo 2004.
- ARAUJO, Luís César G. de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- BARBOSA, R. R. **Monitoração ambiental**: uma visão interdisciplinar, Revista de Administração, 1997.
- BANOV, M.R. **Recrutamento, seleção e competências**. São Paulo: Editora Atlas, 2012.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à administração da produção**. São Paulo: makoron, mcgraw-hill, 1991.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos na Empresa**: Planejamento, Recrutamento, Seleção de Pessoal. 2. ed. São Paulo: Atlas S.A, 1991.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**: Como Agregar Talentos á Empresa são Paulo, 1999.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos na empresa**: planejamento, recrutamento e seleção de pessoa. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Como agregar talentos à empresa**: Planejamento, Recrutamento e seleção de Pessoal. São Paulo: Atlas, 2001.
- CHIAVENATO, Idalberto **Recursos humanos** Comp. São Paulo: Atlas 2002.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoa**: Rio de janeiro: campus, 2002.
- CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos. Ed. Compacta, 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**: o capital humano das organizações. 8 ed. 3. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2006.
- CHIAVENATO, **Gestão de Pessoas**: O novo papel dos Recursos Humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 2007.
- CARVALHO, A. V. **Funções Básicas do Sistema de RH**: atrair, escolher e preparar. Rio de janeiro: Qualitymark, 2007.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**: como agregar talentos à empresa. 7 ed., Barueri, SP, 2009.

- CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à administração de recursos humanos**, 2010.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Campos, 2010.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Barueri, SP: Manole, 2014.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. 8.ed. São Paulo: Manole, 2015.
- FREITAS, H. M.; LESCA, H. **Competitividade empresarial na era da informação**. Revista de Administração. São Paulo, 1992.
- FRANCO, S. **Criando o próprio futuro: o mercado de trabalho na era da competitividade total**. 5 ed. São Paulo: Editora Ática, 1999.
- FISCHER, André Luiz. **Um Resgate Conceitual e Histórico dos Modelos de Gestão de Pessoas**. As Pessoas na Organização. São Paulo: Gente, 2002.
- FRANÇA, Ana Cristina Limongji; ARELLANO, Elite Bernal. Os processos de recrutamento e seleção. *In*: FLEURY, Maria Tereza Leme (Coord). **As pessoas na organização**. 11. Ed. São Paulo 2002.
- FLEURY, Afonso; FLEURY Maria Tereza Leme. **Estratégias empresariais e formação de competências**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- RIBEIRO, **gestão de pessoas**. São Paulo: saraiva 2005.
- GIL, A. C. **métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas 1999.
- GIL, A. C. **Gestão de pessoas: Enfoque nos papéis profissionais**. 2 ed. São Paulo: Atlas S.A, 2001.
- KNAPIK, J. **Administração geral e de Recursos Humanos**. Curitiba: 2005.
- KNAPIK, J. **Gestão de Pessoas e Talentos**. Curitiba: Ibpex, 2008.
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 4 ed. São Paulo: Saraiva 2001.
- LACOMBRE, Francisco. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2009.
- LEITE, Francisco Tarciso. **Metodologia científica** 3. ed. São Paulo 2008
- Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943 artigo 168.
- LACOMBE, Francisco José M. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 3. ed. São Paulo: Futura, 2002.

MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 11. ed. São Paulo: Futura, 2005.

MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico** 14 ed. São Paulo: saraiva, 2011.

NORONHA, A. P. P.; ALCHIERI, J. C. Conhecimento em avaliação psicológica. **Estudos de Psicologia**, Campinas, 2004.

OLIVEIRA, L. Y. M.; *et al.* **Gestão de pessoas**. Porto Alegre: SAGAH, 2018.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2004.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. Ver. e atual. São Paulo: Cortez, 2007.

TOLEDO, F. de. **Administração de Pessoal – Desenvolvimento de Recursos Humanos**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1992.

TORQUATO, P.R.G.; SILVA, G. P. **Tecnologia e estratégia: uma abordagem analítica e prática**. Revista de Administração, São Paulo 2000.

WEISS, D. **Entrevista de seleção: como conduzi-las com êxito**. 1 ed. São Paulo: Editora Nobel, 2001.

APÊNDICE

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Prezado participante,

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa **Análise do processo de recrutamento e seleção de pessoas no Sistema Nacional de Emprego do Município de Itaituba (SINE)**, desenvolvida por Francineide de Oliveira Ferreira, discente do Curso de **Bacharelado em Administração** da Faculdade de Itaituba - FAI, sob orientação da Professora Me. Ana Paula Maffezzolli. O objetivo central do estudo é: descobrir como e realizado o processo de recrutamento e seleção de pessoal no sistema nacional de emprego SINE, em busca de um trabalho. O convite a sua participação se deve ao fato de você ser diretora do SINE no município de Itaituba - PA.

A relevância do estudo está em razão do trabalho realizado pela organização do SINE. Sua participação é voluntária, isto é, ela não é obrigatória, e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento. Você não será penalizado de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação, ou desistir da mesma. Contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa. Serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas, que serão utilizadas somente para fins acadêmicos.

A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar do pesquisador informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo.

A sua participação consistirá em responder perguntas da pesquisadora do projeto. É possível que haja constrangimento em responder alguma pergunta, os resultados desta pesquisa serão divulgados em forma de comunicação oral e possível publicação em forma de resumo.

Pesquisadora: Francineide de Oliveira Ferreira, Email: Telefone:

Orientadora: Profa. Me. Ana Paula Maffezzolli, Email: Telefone:

Nome e Assinatura do Pesquisador

Itaituba, 11 de maio de 2022.

Declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

(Assinatura do participante da pesquisa)

Nome do participante: _____

APÊNDICE B – Questionário



CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DE ITAITUBA LTDA
FACULDADE DE ITAITUBA - FAI
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

Este questionário tem como finalidade acadêmica contribuindo para o trabalho de conclusão de curso – TCC intitulado: **Análise do processo de recrutamento e seleção de pessoas no Sistema Nacional de Emprego do município de Itaituba (SINE)**, e destina-se apenas para fins acadêmicos, portanto, seu preenchimento não acarretará quaisquer danos para ao entrevistado.

QUESTIONÁRIO PARA O GESTOR

1. Perfil do participante da pesquisa
 - a) Sexo: Feminino (X) Masculino ()
 - b) Escolaridade/Área de formação: _____
 - c) Função que ocupa na empresa: _____
 - d) Há quanto tempo atua neste cargo: _____
 - e) Idade: _____
2. Quantos colaboradores o SINE possui? _____
3. Quanto tempo o SINE atua em Itaituba? _____
4. Qual é a finalidade do Sistema Nacional de Emprego para as empresas e para as pessoas do município de Itaituba – PA?

5. O SINE possui uma grande procura por parte das empresas para os serviços oferecidos ao público de Itaituba – PA?

6. Como funciona o serviço ofertado pelo SINE em Itaituba/PA?

7. Como funciona o processo de recrutamento realizado pelo SINE?

8. Como é realizado o processo de seleção de pessoal realizado pelo SINE?

9. O SINE possui em média quantos cadastros de candidatos a vagas de empregos?

10. Quais os critérios utilizados para selecionar os candidatos cadastrados no SINE?

11. Quais os desafios encontrados pelos profissionais do SINE no processo de recrutamento?

12. Quais os desafios encontrados pelos profissionais do SINE no processo de seleção?

13. Quais são os meios de comunicação utilizados para divulgar a vaga de emprego para candidatos?

14. Como você avalia o serviço prestado pelo SINE em Itaituba/PA?
