



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ
CAMPUS URUÇUÍ
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DO AGRONEGÓCIO

IRANILDES ROSA BARBOSA SOARES

ANÁLISE DA POLÍTICA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS NA
EMPRESA BUNGE ALIMENTOS NO MUNICÍPIO DE URUÇUÍ - PI

URUÇUI-PI
2016

IRANILDES ROSA BARBOSA SOARES

**ANÁLISE DA POLÍTICA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS NA
EMPRESA BUNGE ALIMENTOS NO MUNICÍPIO DE URUÇUÍ - PI**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção do diploma de Especialização do Curso de Gestão do Agronegócio do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia. Campus Urucuí. Professora Orientadora: Esp. Ana Paula Nunes.

URUÇUI-PI

2016

FICHA CATALOGRÁFICA

Serviço de Processamento Técnico da Biblioteca – Campus Uruçuí do IFPI
Biblioteca Professora Joalba Mendes Pereira

S676a

Soares, Iranildes Rosa Barbosa

Análise da política de recrutamento e seleção de pessoas na empresa Bunge Alimentos no município de Uruçuí- PI. / Iranildes Rosa Barbosa Soares. – 2016.

21 f.

Trabalho de Conclusão de Curso - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí, Pró- Reitoria de Ensino, Curso de Especialização em Gestão do Agronegócio. Uruçuí, 2016.

Orientação: Prof. Esp. Ana Paula Nunes

1. Recrutamento e seleção de pessoas 2. Agronegócio piauiense 3. Bunge Alimentos I. Nunes, Ana Paula II. Título

CDD 338.1

IRANILDES ROSA BARBOSA SOARES

**ANÁLISE DA POLÍTICA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS NA
EMPRESA BUNGE ALIMENTOS NO MUNICÍPIO DE URUÇUÍ - PI**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência parcial para obtenção do diploma de Especialização do Curso de Gestão do Agronegócio do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia. Campus Uruçuí. Professora Orientadora: Esp. Ana Paula Nunes.

Aprovado pela banca examinadora em: 23 de dezembro de 2016.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Esp. Ana Paula Nunes

Prof^o. Msc. Sérgio Augusto Nunes Monteiro

Prof^o. Esp. Francisco Nórdman Costa Santos

Dedico em primeiro lugar a Deus, a minha querida mãe Airam Barbosa, ao meu esposo Iranilton Amorim, as minhas filhas Luiza Lopes e Ludmilla Soares, toda a minha família no qual fizeram com que eu me torna-se um ser social e humano melhor e também pela colaboração na conclusão deste curso.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus que iluminou o meu caminho durante esta caminhada. Agradeço também ao meu querido esposo, Iranilton Amorim, que de forma especial e carinhosa me deu força e coragem, me apoiando nos momentos de dificuldades, quero agradecer também a minhas lindas filhas, Luiza Soares Lopes e Ludmilla Soares da Rocha, que iluminou de maneira especial os meus pensamentos com seu carinho me levando a busca de mais conhecimento, e todos os meus familiares.

A minha orientadora Ana Paula Nunes pela paciência na orientação e incentivo no qual pude obter conhecimento para a elaboração deste trabalho de conclusão de curso.

A todos os meus colegas de sala de aula em geral, com os quais convivi com muita alegria e pude aprimorar os meus conhecimentos.

As pessoas da empresa que me deram a colaboração para a realização da entrevista.

E principalmente a minha mãe, Aíram Barbosa Reis, que é verdadeiramente a minha mestra, que me ensinou, educou, e teve paciência comigo e se hoje estou aqui concluindo o meu curso devo a ela.

RESUMO

O objetivo do trabalho é analisar o processo de recrutamento e seleção de pessoas em uma empresa do agronegócio do cerrado piauiense. Como metodologia foi utilizada uma pesquisa bibliográfica onde por meio de sites, livros e artigos sobre o tema procurou-se fundamentar o referido estudo e também foi utilizado uma pesquisa de campo onde se realizou uma entrevista com diretor de RH e um funcionário que passou pelo recrutamento e seleção recentemente. O recrutamento interno e externo é feito com cartazes ou pelo site da empresa, a técnica de seleção utilizada é a entrevista. A entrevista é feita pelo profissional do setor de RH e acompanhada por um o gestor responsável pela área que abriu a vaga. Verificou-se que a empresa valoriza seus funcionários com promoção (movimentação horizontal ou diagonal) incentivando-os a se qualificarem cada vez mais. Dessa forma, conclui-se que a empresa usa, de forma correta, seu plano de carreira, dando a devida importância ao processo de recrutamento e seleção interna e externa.

Palavras-chaves: Recrutamento. Seleção. Agronegócio.

ABSTRACT

The objective is to analyze the process of recruitment and selection of people in a company of the Piauí Savanna agribusiness. As used methodology was a bibliographical research where through websites, books and articles on the subject sought to justify this study was also used a field survey where an interview was conducted with HR director and an employee who passed the recruitment and selection recently. Recruitment is internal and external is done with posters or at the company's website, the selection technique used is the interview. The interview is made by professional HR sector and accompanied by the manager responsible for the area opened the vacancy. It was found that the company values its employees with promotion (horizontal movement or diagonal) encouraging them to qualify increasingly. Thus, it is concluded that the company uses, correctly, your career plan, giving due importance to the recruitment and internal and external selection process.

Key words: Recruitment. Selection. Agribusiness.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
2 RECRUTAMENTO DE PESSOAS	11
2.1 RECRUTAMENTO INTERNO.....	12
2.2 RECRUTAMENTO EXTERNO.....	12
3 SELEÇÃO DE PESSOAS.....	14
3.1 MODELO DE DECISÃO SOBRE O CANDIDATO	15
3.2 A IDENTIFICAÇÃO DAS CARACTERÍSTICAS PESSOAIS DOS CANDIDATOS.....	15
3.3 AS BASES PARA SELEÇÃO DE PESSOAS	16
3.3.1 Coleta de Informações sobre o cargo	16
3.4 MAPEAMENTO DAS COMPETÊNCIAS	16
3.5 TÉCNICAS DE SELEÇÃO	17
4 METODOLOGIA.....	18
4.1 PERFIL ORGANIZACIONAL DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	18
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	20
6 REFERÊNCIAS	21

1 INTRODUÇÃO

Agregar pessoas constitui o primeiro grupo de processo da moderna gestão de pessoas, esse processo constitui as rotas de ingresso das pessoas nas organizações, cada organização codifica as características humanas que são importantes para o alcance dos seus objetivos organizacionais e para sua cultura interna, e passa a escolher aquelas que as possuem em elevado grau, mas não só as organizações escolhem as pessoas estas escolhem as organizações nas quais pretendem trabalhar e aplicar seus esforços e competências, e vice-versa. No entanto para que essa relação seja possível, é necessário que as organizações comuniquem e divulguem as suas oportunidades de trabalho a fim de que as pessoas saibam como procurá-la e iniciar seu relacionamento.

Com a chegada das fazendas produtoras de grãos, das empresas de insumos e de defensivos, consultorias especializadas no setor produtivo, multinacionais, empresas nacionais dos setores de alimentos e de rações para animais no cerrado piauiense, tiveram enorme dificuldade em recrutar e selecionar os candidatos com qualificação adequada, a oferta de vagas em alta e a demanda de candidatos baixa e o que era recrutado o perfil não era de acordo com o cargo, então as empresas eram obrigadas a fazerem seu recrutamento e seleção interna. Da mesma forma acontece com os candidatos que enfrentavam dificuldades em encontrar o cargo que gostariam de trabalhar, pois o grau de escolaridade era baixíssimo, na época era raro encontrar pessoas com o ensino médio completo ou técnico.

Há dez anos com a descoberta do potencial do cerrado piauiense, para encontrar mão de obra era como procurar uma agulha no palheiro, as empresas faziam recrutamento e seleção internos, com remanejamento de seus empregados, que pode ser transferido (movimentação horizontal) ou ainda transferido com promoção (movimentação diagonal), com o tempo a população foi vendo a necessidade que precisariam se qualificar para o mercado de trabalho no agronegócio, para necessidades das organizações que ali estavam se instalando.

Diante disso levantou-se a seguinte questão: Como a empresa Bunge Alimentos faz atualmente para recrutar e selecionar pessoas para trabalhar na organização?

O objetivo geral deste trabalho é analisar o processo de recrutamento e seleção de pessoas da empresa Bunge Alimentos no cerrado piauiense. Os objetivos específicos são: analisar as técnicas de recrutamento e seleção; desenvolver um estudo mais aprofundado sobre o setor de

RH, pois é um setor de grande responsabilidade dentro de uma empresa; descrever o processo de seleção dentro dessa organização.

A relevância em se estudar o tema se dá pelo fato de que o agronegócio é um dos setores da economia que mais se expandiu na última década no cerrado piauiense, e adapta-se continuamente às novas demandas dos consumidores. Dentre os principais produtos do agronegócio no cerrado piauiense estão: a soja, milho, algodão, carnes de bovinos, aves e suínos. A grande participação do cerrado piauiense com produtos do agronegócio no comércio brasileiro é resultado da combinação de fatores como investimento em tecnologia e pesquisa, extensão territorial agricultável, clima propício e capacidade empreendedora, bem como regulamentação em sanidade e qualidade dos produtos e um ambiente favorável ao empreendedorismo no cerrado piauiense.

2 RECRUTAMENTO DE PESSOAS

Recrutamento é o ato de atrair candidatos do ambiente interno e externo para abastecer o processo de seleção de pessoal, a fim de que a organização encontre pessoas aptas a preencherem a vaga.

É o processo de atrair um conjunto de candidatos para um cargo particular. Deve anunciar a disponibilidade do cargo no mercado e atrair candidato qualificado para disputá-lo. O mercado do qual a organização tenta buscar os candidatos dentro dela, fora dela ou em ambos os contextos (CANDY, R.L, et al 1995.p.193).

Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. É basicamente um sistema de informação, através do qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos oportunidade de emprego que pretende preencher (CHIAVENATO, 2010.p.205-206).

Segundo CHIAVENATO, (2010.p.205-206), “recrutamento é um conjunto de políticas e ações destinadas a atrair e agregar talentos à organização para dotá-la das competências necessárias ao seu sucesso”.

O recrutamento é o processo pelo o qual a organização atrai candidatos no MRH¹ para abastecer o seu processo seletivo. Na verdade, o recrutamento funciona como um processo de comunicação: a organização divulga e oferece oportunidade de trabalho ao MRH. O recrutamento tal como ocorre com o processo de comunicação – é um processo de duas mãos: comunica e divulga oportunidade de emprego, ao mesmo tempo em que atrai candidato para o processo seletivo: estímulo e resposta. Se o recrutamento apenas comunica e divulga, não atinge seus objetivos básicos, o fundamental é que atraia e traga candidatos para serem selecionados.

O recrutamento também constitui uma ação de *marketing*, isto é, voltada para o público externo e interno da organização. Para tanto, a empresa precisa ser *top of mind* entre clientes e consumidores. No caso, *top of mind* entre candidatos. O segredo está em tratar o candidato como se fosse um verdadeiro cliente, isso vale tanto para o recrutamento como para a seleção de pessoas.

O recrutamento e seleção de pessoas fazem parte de um mesmo processo: a introdução de

¹ Mercado de Recursos Humanos

novos talentos na organização. Ambos constituem ações de marketing, isto é, ações focadas no mercado de RH. Enquanto o recrutamento é uma atividade de atração, divulgação e comunicação, a seleção é, ao contrário, uma atividade de escolha, de classificação e decisão e, portanto, restritiva e cheia de obstáculos e desafios. Se o recrutamento falha, a seleção fica prejudicada por falta de candidatos; assim, o recrutamento é o mecanismo que abastece a seleção de candidatos a serem selecionados pela organização.

O processo de recrutamento se inicia com a solicitação de contratação de pessoas por uma área, que deve estabelecer os requisitos básicos necessários, além de informações sobre o cargo. Assim, a área de recursos humanos poderá optar pelo tipo de recrutamento que irá desenvolver, pode ser **interno**, por meio de bancos de talentos e competências disponíveis internamente, e **externo**, por técnicas de recrutamento externo. Tanto o interno como externo contribuem para a contínua atualização de banco de dados.

2.1 RECRUTAMENTO INTERNO

Recrutamento interno funciona pela oferta de promoções (cargos mais elevados e, portanto, mais complexos, mas dentro da mesma área de atividade da pessoa) e de transferências (cargos do mesmo nível, mas que envolvam outras habilidades e conhecimentos da pessoa e situados em outra área de atividade na organização). Segundo Gil (2001,p.157) “uma empresa que necessita de mão obra especializada, onde desenvolve profissionais para determinadas funções, pode enfrentar problemas se mantiver com frequência movimentações internas”.

- **Vantagens:** aproveita melhor o potencial humano na organização, motiva , encoraja e valoriza o funcionário, incentiva a permanência e a fidelidade na organização, estabilidades e pouca mudança ambiental, os candidatos já são conhecidos e o custo financeiro é bem menor.
- **Desvantagens:** bloqueia a entrada de novas ideias, experiências e expectativas, gera conflitos entre funcionários, funciona como um sistema fechado de reciclagem contínua.

2.2 RECRUTAMENTO EXTERNO

O recrutamento externo, é uma forma de captar novos candidatos vindos de fora da organização e procurar ocupar as vagas com candidatos estranhos à empresa e que estejam aptos, para suprir a necessidade da seleção, que é a de selecionar o candidato mais bem preparado para

ocupar a vaga em aberto (CHIAVENATO,2006). O processo de recrutamento externo se inicia com o candidato preenchendo a proposta de emprego, apresentando o seu curriculum vitae (CV) ou internet.

O recrutamento externo aborda um enorme contingente de candidatos que estão espalhados pelo mercado de recursos humanos (MRH),e para influenciar e atrair o candidato para a organização, é usado varias técnicas. Entre as técnicas de recrutamento externo, podemos citar: anúncios, jornais, revistas, escolas, universidades, internet, agências, cartazes, televisão e etc.

- **Vantagens:** sangue novo na organização enriquece o patrimônio humano; (talento, habilidade e competência), aumenta o capital humano, renova a cultura organizacional com novas aspirações, incentiva a interação da organização com MRH.
- **Desvantagens:** afeta negativamente a motivação dos funcionários não atendidos, reduz a fidelidade dos funcionários ao oferecer oportunidades estranho, requer aplicação de técnicas seletivas para escolha dos candidatos externo, exige esquema de socialização organizacional para os novos funcionários, custo alto e demorado.

“Na prática as empresas nunca fazem apenas recrutamento interno ou apenas recrutamento externo” (CHIAVENATO, 2006,p.87). Normalmente as empresas quando fazem uma movimentação, ou promoção para o funcionário gera um recrutamento interno, porém fica uma vaga em aberto, que deverá ser preenchida com um recrutamento externo. Devido haver muitas vantagens e desvantagens nos recrutamentos internos e externos, a maioria das empresas opta por realizarem o recrutamento misto, pois a empresa irá usufruir de algumas vantagens do processo interno e algumas do externo, assim como as desvantagens.

A avaliação dos resultados é importante para aferir se o recrutamento está realmente cumprindo a sua função e a que custo. No enfoque quantitativo do recrutamento, quanto no qualitativo, o importante é trazer candidatos que sejam triados, entrevistados e encaminhados ao processo seletivo.

3 SELEÇÃO DE PESSOAS

É um processo decisório baseado em dados confiáveis para agregar talentos e competências capazes de contribuir em longo prazo para o sucesso da organização. “A seleção de pessoas funciona como uma espécie de filtro que permite que apenas algumas pessoas possam ingressar na organização: aquelas que apresentam características desejadas pela organização” (MILKOVICH, G.T. et al 1994. p. 333). O processo seletivo visa manter ou aumentar a eficiência e o desempenho humano, bem como a eficácia da organização.

A seleção de pessoas é muito importante, pois, tem pessoas com enorme diferença individual, tanto no plano físico (estatura, peso, compleição física, força, acuidade visual e auditiva, resistência à fadiga etc.) como no plano psicológico (temperamento, carácter, inteligência, aptidões, habilidades, competências etc.) levam as pessoas a se comportarem diferentemente, a perceberem situações de maneira diferente e a se desempenharem diferentemente, com maior ou menor sucesso nas organizações. As pessoas diferem entre si na maneira de se comportar, nos relacionamentos, na capacidade para aprender uma tarefa como na maneira de executá-la após aprendizagem, na história pessoal, na bagagem biológica, na inteligência e nas aptidões, no potencial de desenvolvimento, na contribuição que fazem à organização etc.

Qual é o foco do processo seletivo? a) O cargo a ser preenchido; b) as competências a ser capturadas. As exigências dependem desses dados e informações para que a seleção tenha maior objetividade e precisão para preencher o cargo ou agregar as competências.

a) Seleção como um processo de comparação entre duas variáveis; de um lado, os requisitos do cargo a ser preenchido (requisitos que o cargo exige de seu ocupante) e, de outro, o perfil das características dos candidatos que se apresentam para disputá-lo. Geralmente, essa comparação exige que a descrição e análise do cargo ou definição de competência desejada seja transformada em uma espécie de ficha de especificações que funcionará como o instrumento de medida a partir da qual se possa estruturar o processo seletivo com maior rigor.

b) Seleção como um processo de decisão e escolha; o órgão de seleção não pode impor ao órgão requisitante a aceitação dos candidatos aprovados no processo de comparação, pode apenas prestar o serviço especializado, aplicar as técnicas de seleção e recomendar aqueles candidatos que julgar mais adequados ao cargo, é uma responsabilidade do gerente ou chefe e função de staff (prestação de serviço pelo órgão especializado).

3.1 MODELOS DE DECISÃO SOBRE O CANDIDATO

- **Modelo de colocação** - Há um só candidato e uma só vaga a ser preenchida por aquele candidato, não inclui alternativa, o candidato deve ser admitido sem sofrer qualquer rejeição.
- **Modelo de seleção** - Há vários candidatos e apenas uma vaga, cada candidato é comparado com os requisitos exigidos pelo o cargo que se pretende preencher, ocorrendo duas alternativas, apenas: aprovação ou rejeição.
- **Modelo de classificação** - Existem vários candidatos para cada vaga e várias vagas para cada candidato, ocorrem duas alternativas: ser aprovado ou rejeitado para aquele cargo. O modelo de classificação parte de um conceito ampliado de candidato: a organização não considera interessado em um único e determinado cargo, mas candidato da organização e que poderá ser posicionado no cargo mais adequado às suas características pessoais. Esse modelo é superior a todos os outros, pois aproveita os candidatos disponíveis, permite maior eficiência do processo seletivo.

Segundo Gil (1994, p.61) “ A tomada de decisão em relação à contratação é tarefa que se reveste de grande responsabilidade”.

3.2 A IDENTIFICAÇÃO DAS CARACTERÍSTICAS PESSOAIS DO CANDIDATO

- a) **Execução da tarefa em si:** inteligência geral, atenção concentrada para detalhes, aptidão verbal, aptidão espacial, raciocínio indutivo ou dedutivo.
- b) **Interdependência com outras tarefas:** atenção dispersa e abrangente, visão de conjunto, facilidade de coordenação, espírito de integração, iniciativa própria.
- c) **Interdependência com outras pessoas:** relacionamento humano, habilidade interpessoal, colaboração e cooperação, quociente emocional, liderança de pessoas, facilidade de comunicação.

Independente do critério ou estratégia utilizada é de fundamental importância lembrar que um processo de seleção bem feito começa com um planejamento minucioso anterior a qualquer estipulação de técnicas a serem utilizadas. Marras (2000, p.69), define seleção como sendo “uma atividade de responsabilidade do sistema de recursos humanos que tem por finalidade escolher sob metodologia específica, candidatos a emprego recebidos pelo recrutamento para atendimento das necessidades internas da empresa”.

3.3 AS BASES PARA SELEÇÃO DE PESSOAS

A seleção de pessoas é um sistema de comparação e de escolha (tomada de decisão). O ponto de partida para o processamento da seleção de pessoas e a obtenção de informações significativas sobre o cargo a ser preenchido ou a definição das competências desejadas pela organização.

3.3.1 Coleta de informações sobre o cargo

As informações a respeito do cargo a ser preenchido podem ser colhidas através de cinco maneiras distintas: descrição e análise do cargo; técnica dos incidentes críticos; requisição de pessoal; análise do cargo no mercado, hipótese de trabalho. Com as informações a respeito do cargo a ser preenchido, o processo seletivo tem sua base de referência estabelecida. A partir dessas informações, o processo de seleção tem condições de convertê-las para sua linguagem de trabalho.

As informações sobre cargo e o perfil desejado do ocupante são transferidas para uma ficha de especificações do cargo ou ficha profissiográfica, que deve conter os atributos psicológicos e físicos necessários ao desempenho do ocupante no cargo considerado. Com a ficha de especificações, podem-se estabelecer quais as técnicas de seleção mais adequadas para pesquisar tais atributos psicológicos e físicos que o cargo impõe ao seu futuro ocupante.

3.4 MAPEAMENTO DAS COMPETÊNCIAS

Uma competência constitui um repertório de comportamentos capazes de integrar, mobilizar, transferir conhecimentos, habilidades, julgamentos e atitudes que agregam valor econômico à organização e valor social à pessoa. Competência é uma palavra associada ao senso comum e utilizada para designar uma pessoa qualificada para realizar algo: nas palavras de Resende (2000, p. 29): “Competência assim como qualidade e melhoria contínua – é uma ideia antiga, reconceituada e revalorizada no presente, como resultante de movimentos econômicos e culturais [...]”. Porém não há como falar em competência sem antes definir conceitos básicos de conhecimento, aptidão e habilidade.

As competências podem ser hierarquizadas da seguinte maneira, segundo Chiavenato, (2010,p.201);

- **Competências essenciais da organização** (core competences): São competências distintivas que toda organização precisa construir e possuir para manter sua vantagem competitiva sobre as demais.
- **Competências funcionais:** São competências que cada unidade organizacional ou departamento deve construir em diversas áreas- marketing, produção/operações, finanças, RH, tecnologia – precisa construir competências próprias de sua especialização.
- **Competências gerenciais:** Cada gerente ou executivo precisa construir ou possuir para atuar na organização ou em suas unidades.
- **Competências individuais:** Cada pessoa deve construir e possuir para atuar na organização ou em suas unidades.

Devidamente localizadas, mapeadas, definidas e certificadas, as competências passam a construir o critério básico de comparação com os candidatos.

3.5 TÉCNICAS DE SELEÇÃO

As técnicas de seleção permite um rastreamento das características pessoais do candidato através de amostra de seu comportamento. Uma boa técnica de seleção deve ter alguns atributos, como rapidez e confiabilidade. Além disso, ela precisa representar o melhor preditor para um bom candidato no cargo.

As cinco categorias de técnicas de seleção de pessoal são: a) entrevista de seleção; b) provas de conhecimento ou de capacidade; c) testes psicológicos; d) teste de personalidade; e) técnicas de simulação (Chiavenato,2010.p.243). A validade preditiva de um teste é determinada pela amostra de candidatos que, após admitidos, são avaliados quanto ao seu desempenho nos cargos.

a) Entrevista de seleção: é o processo mais usado pelas empresas observando conhecimentos, habilidades e atitudes que interferem em seu comportamento e conduta, segundo Marras (2000,p.80.), “objetiva detectar dados e informações dos candidatos a emprego subsidiando a avaliação do processo seletivo”.

b) Provas de conhecimento ou de capacidade: são instrumentos que permitem medir o "grau de conhecimentos profissionais e técnicos exigidos pelo cargo" assim como o "grau de capacidade ou habilidade para certas tarefas".

- c) **Testes psicológicos:** ajudam você a testar a sua saúde mental e a diagnosticar alguns problemas que possa ter – sejam eles passageiros ou doenças confirmadas.
- d) **Teste de personalidade:** são ótimas ferramentas para nos ajudar a entender como funcionam nossos traços de personalidade e posteriormente entender nossas reais motivações.
- e) **Técnicas de simulação:** são aplicadas em contexto grupal, substitui o modo verbal ou de ação social. Sendo, portanto técnicas de dinâmica grupal.

4 METODOLOGIA

A metodologia utilizada foi uma pesquisa bibliográfica onde por meio de sites, livros e artigos sobre o tema procurou-se fundamentar o referido estudo, também foi utilizado uma pesquisa de campo onde foi feita uma entrevista com diretor de RH e um funcionário que passou pelo recrutamento e seleção recentemente.

O estudo foi feito na Empresa Bunge Alimentos no município de Uruçuí, um complexo de 150 funcionários que também inclui várias empresas terceirizadas, e chegou à região há uma década. Avaliou as formas de recrutar e selecionar pessoas, tendo em vista as duas técnicas, externo e interno da organização.

4.1 PERFIL ORGANIZACIONAL DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

A empresa multinacional Bunge Alimentos é do setor alimentício, foi fundada em 1818, com sede em White Plains, Nova York, EUA. No Brasil, é uma das principais empresas de agronegócio e alimentos. Tem cerca de **17.000** colaboradores, é líder em originação de grãos e processamento de soja e trigo, na fabricação de produtos alimentícios e em serviços portuários. Desde 2006, atua também no segmento de açúcar e bioenergia.

No cerrado piauiense ela atua com a produção do óleo vegetal e farelo pelitizado de soja para ração, com 150 funcionários, o recrutamento e seleção é feito por um profissional de RH, e acompanhado do gestor da área a qual foi aberta a vaga, a técnica usada é a entrevista, que é o fator decisivo para a contratação do candidato.

Existe um modelo de recrutamento a ser seguido onde é valorizado o candidato com bases nas suas experiências. É uma empresa preocupada com a qualidade de vida e a saúde mental de

seus funcionários procurando sempre está motivando com promoções, capacitações, qualificações, viagens e etc.

A técnica de recrutamento interno na empresa é feita com anúncio em um mural da empresa, e externo o mais usado são as redes sociais e o site da empresa.

A técnica de seleção feita é a entrevista (entrevista totalmente padronizada), e com a triagem de currículo.

O processamento de recrutamento do candidato na empresa é feito com a abertura da vaga internamente, incluindo os funcionários das empresas terceirizadas, caso não haja candidatos ou os candidatos existentes não possuam o perfil desejado a empresa procura fazer o recrutamento externo pela triagem de currículos. Este processo de recrutamento interno, de certa forma, incentiva uma competição sadia entre os funcionários. Os mesmos procuram dedicar-se cada vez mais, na expectativa de uma possível elevação de cargo e salário.

Quanto ao processamento de seleção do candidato são entrevistados vários candidatos, a entrevista é feita por um profissional de recursos humanos, acompanhado pelo gestor responsável na área que a vaga foi aberta, demora cerca de 30 minutos, depois faz-se um teste com perguntas sobre o candidato e a empresa, testando sua atitude e seu comportamento. E por fim há a apresentação dos documentos pessoais, exames médicos, avaliação do fisioterapeuta e um dia de integração para o candidato selecionado.

Na empresa estudada o setor de RH é responsável por várias atividades tais como:

1. Análise e descrição de Cargos – Atribuição de tarefas ao cargo e desenho do cargo.
2. Recrutamento e Seleção – Atividade de agregar pessoas e selecionar.
3. Admissão de candidatos selecionados – Contrato de trabalho, orientação e integração de novos funcionários.
4. Administração de cargos e salários – Atribuição de novas tarefas ao cargo, folha de pagamento e remuneração.
5. Incentivos salariais e benefícios sociais – Recompensas, plano de remuneração e plano de benefícios.
6. Comunicação aos funcionários – Comunicações internas, Sistema de Informações de RH.
7. Treinamento e desenvolvimento de pessoas – Diagnóstico das necessidades de treinamento e desenvolvimento de carreiras.
8. Desenvolvimento Organizacional – Responsabilidade social das organizações.
9. Higiene, Segurança e Qualidade de Vida – Saúde Ocupacional, Segurança do Trabalho e Programas de bem-estar dos funcionários.
10. Relações com Empregados e Relações Sindicais – Administração de Conflitos e Disciplina.

O Planejamento de Recursos Humanos é importante para a empresa, pois é através dele que se consegue prever as necessidades futuras de mão de obra e conseqüentemente a realização de recrutamento e seleção de candidatos, além de estabelecer metas e objetivos a serem alcançados na área de RH. Segundo Chiavenato (1999), “o RH está relacionado a todas essas funções do administrador”.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho procurou conhecer as técnicas de recrutamento e seleção dentro da empresa estudada, visto a grande importância do setor de Recursos Humanos dentro de uma organização, pois é através dessa área que se conhece o perfil do trabalhador, analisando sua atitude e seu comportamento, e assim valorizar as pessoas permitindo que ele tenha um bom desempenho de suas funções e um ótimo resultado nas atividades, pois é o maior patrimônio que uma organização pode ter. Foi observado modernização na agricultura e reestruturação da atividade produtiva e seus reflexos no espaço urbano, gerando grandes mudanças positivas em relação a cidade e o campo.

Os estudos descritos na fundamentação teórica demonstraram que preencher uma vaga requer métodos e técnicas eficazes de seleção e recrutamento, as técnicas de recrutamento usadas pela empresa Bunge Alimentos é o próprio site da mesma e outras redes sociais, cada organização define sua forma de recrutamento, o importante é que seja feita a divulgação da vaga para atrair candidatos. Feito o recrutamento faz-se a seleção, a técnica de seleção usada pela empresa é a entrevista, acompanhada pelo o gestor da área que foi aberta na empresa. O RH é o responsável por praticamente todo o setor da organização estudada, nesta por sua vez, de modo geral as técnicas de recrutamento e seleção se assemelham aos apontados na literatura.

Assim considera-se, que os objetivos foram respondidos, tendo em vista que foi possível identificar, tanto na literatura quando na empresa do estudo, técnicas de recrutamento e seleção de pessoal, ao mesmo tempo, que possibilitou um aprofundamento sobre o papel da gestão de pessoas no contexto das organizações.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier/Campus, 2010. p. 205-206.

_____. **Recrutamento e Seleção-de-pessoas-na-pratica**. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/recrutamento-e-selecao-pratica/>>. Acesso em: 08 nov. 2010

_____. **Gestão de Pessoas MBA**, São Paulo: Campus, 1999. Disponível em: <<http://www.gestaodepessoasmba.com.br/p/gestao-de-pessoas>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

_____. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier/Campus, 2010. p. 201.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas e tecnologia da informação**, 2001. p.157. <http://unisallgp.wordpress.com/2015/06/08/conheça-alguns-tipos-de-recrutamentos>.

_____. **Como elaborar Projeto de Pesquisa**, 4. ed. 1994. p. 61. Disponível em: <<https://www.estantevirtual.com.br/b/...elaborar-projetos-de-pesquisa/3249213748>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

GÓMEZ-MEJÍA, L. R.; BALKIN, D. B.; CANDY, R. L. **Managing human resources**. Englewood Cliff, NJ: Prentice Hall, 1995. p. 193.

MILKOVCH, G. T.; BOUDREAU, J. W. **Human resource management**. Burr Ridge: Richard D. Irwin, 1994. p.171.

MARRAS, J. P. **Práticas de Recrutamento e Seleção**, 2000. p. 80. Disponível em: <<http://www.admintradores.com.br/artigos/carreiras>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

_____. **Gestão de Pessoas**. by Jhany mary on Prezi, Disponível em: <https://prezi.com/19_fv8urou_s/gestao-de-pessoas,2002>. Acesso em: 10 nov. 2016.

RESENDE, Enio. **O livro das competências**, São Paulo: Qualitymark, 2000. Disponível em: <<http://www.coladaweb.com/administracao/selecao-por-competencias>>. Acesso em: 10 nov. 2016.