

Impactos das Tecnologias nas Ciências Sociais Aplicadas 3



**Glucia Wesselovicz
Janaina Cazini
(Organizadoras)**

Glaucia Wesselovicz
Janaina Cazini
(Organizadoras)

Impactos das Tecnologias nas Ciências Sociais Aplicadas 3

Atena Editora
2019

2019 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação e Edição de Arte: Geraldo Alves e Natália Sandrini

Revisão: Os autores

Conselho Editorial

- Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Profª Drª Juliane Sant’Ana Bento – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

I34 Impactos das tecnologias nas ciências sociais aplicadas 3 [recurso eletrônico] / Organizadoras Glauca Wesselovicz, Janaina Cazini. – Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2019. – (Impactos das Tecnologias nas Ciências Sociais Aplicadas; v. 3)

Formato: PDF
Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
Modo de acesso: World Wide Web
Inclui bibliografia
ISBN 978-85-7247-213-5
DOI 10.22533/at.ed.135192703

1. Ciências sociais aplicadas. 2. Humanidades. 3. Tecnologia.
I. Wesselovicz, Glauca. II. Cazini, Janaina. III. Série.

CDD 300.1

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores.

2019

Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

www.atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

A obra “Impactos das Tecnologias nas Ciências Sociais Aplicadas” aborda uma série de livros de publicação da Atena Editora, em seus 16 capítulos do volume III, apresenta experiências do mundo corporativo em diversas áreas da gestão como: Pessoas, Finanças, Logística e Responsabilidade Social, tais áreas impactam diretamente nos stakeholders do ecossistema empresarial.

Os impactos da evolução tecnológica desde a máquina à vapor até a ascensão “Machine Learning”, é percebida de forma clara no ambiente organizacional, onde observa-se desde mudanças de processos à exigência de habilidades comportamentais. Com isso, as organizações que não estiverem atentas as tendências tecnológicas e mercadológicas serão fadadas a extinção.

É necessário um novo reformular o pensamento a respeito aos modelos de gestão existentes e das atitudes do profissional que converge nas habilidades técnicas e sociais, impactando no resultado final da organização.

Estes artigos apresentam cases que vem de encontro com essa perspectiva disruptiva do momento, conforme previsão de Magaldi e Neto (2008) “qualquer companhia desenhada para ter sucesso no Século XX está destinada a fracassar no Século XXI.

Glaucia Wesselovicz
Janáina Cazini

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
ANÁLISE DO PROCESSO ADMISSIONAL DE COLABORADORES EM EMPRESAS AUTOMOTIVAS	
Mikhaela Beatriz Prado de Araújo Dourado	
Carlos Eugênio Teixeira de Sousa	
Gladstone Alves Bezerra da Silva	
Larissa Silveira de Pinho	
Sabrina Cunha Lacerda	
Auristela do Nascimento Melo	
DOI 10.22533/at.ed.1351927031	
CAPÍTULO 2	14
AS RELAÇÕES SOCIAIS DE TRABALHO, NO CONTEXTO DE NEGÓCIOS SOCIAIS, À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO	
Diana Maria Goiana Alves	
Ana Cristina Batista dos Santos	
DOI 10.22533/at.ed.1351927032	
CAPÍTULO 3	24
MOTIVAÇÃO NO SETOR PÚBLICO	
Bruna Benites Nunes	
Nara Regina Theis Planella	
DOI 10.22533/at.ed.1351927033	
CAPÍTULO 4	39
ANÁLISE DO CLIMA ORGANIZACIONAL: ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO RAMO MOVELEIRO DE FERNANDÓPOLIS (SP)	
Jairo Pimenta Neves Júnior	
Paulo Cesar Rodrigues Resende	
Renan Biudes Maziero	
Rodrigo Carrasco Bastida	
Daniela Boreli	
DOI 10.22533/at.ed.1351927034	
CAPÍTULO 5	62
APLICAÇÃO DA TEORIA DAS RESTRIÇÕES EM EMPRESA BENEFICIADORA DE BATATAS DO MUNICÍPIO DE ARAXÁ-MG	
Gabriel Borges Barbosa	
Arthur Henrique Nunes de Andrade	
Felipe dos Santos	
Fábio Augusto Martins	
DOI 10.22533/at.ed.1351927035	
CAPÍTULO 6	77
ATIVOS BIOLÓGICOS: UMA ANÁLISE EM EMPRESAS DO SEGMENTO DE CARNES E DERIVADOS LISTADAS NA BM&FBOVESPA	
Julia Alanne Paz Pinheiro	
Rosângela Queiroz Souza Valdevino	
Adriana Martins de Oliveira	
Rafael Ramon Fonseca Rodrigues	
DOI 10.22533/at.ed.1351927036	

CAPÍTULO 7	93
NOTA FISCAL PAULISTA E SEUS REFLEXOS	
Alison Carlos Bastos	
Caio Henrique Faria de Oliveira	
Nailton dos Santos	
Elaine Doro Mardegan Costa	
DOI 10.22533/at.ed.1351927037	
CAPÍTULO 8	108
EVOLUTION AND TRENDS IN MANAGEMENT SYSTEMS BASED ON INTERNATIONAL STANDARDS	
Héctor Rubén Tarcaya	
Angélica Noemí Arenas	
Gloria Plaza	
DOI 10.22533/at.ed.1351927038	
CAPÍTULO 9	114
GESTÃO AMBIENTAL NO CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO - UFPI: UMA QUESTÃO DE RELEVÂNCIA SOCIAL	
Débora Fernandes dos Santos	
Walkyane Alyne Santos Oliveira	
Mara Águida Porfírio Moura	
Kelsen Arcângelo Ferreira e Silva	
DOI 10.22533/at.ed.1351927039	
CAPÍTULO 10	122
GESTÃO SUSTENTÁVEL DA CADEIA DE SUPRIMENTOS: CONCEITOS E CONSTRUTOS	
Marília Monteiro dos Santos	
Fernando Luiz Emerenciano Viana	
DOI 10.22533/at.ed.13519270310	
CAPÍTULO 11	128
MICROCRÉDITO E INCLUSÃO SOCIAL NO BRASIL: O CASO CREDIAMIGO	
Fernanda Érica dos Santos Nunes Ornelas	
Sheila Raquel de Moraes Rego Lima	
DOI 10.22533/at.ed.13519270311	
CAPÍTULO 12	135
BASTA DE VERGONHA: UM ESTUDO PRELIMINAR SOBRE UMA CAMPANHA AO COMBATE À CORRUPÇÃO À LUZ DA GOVERNANÇA PÚBLICA	
Jean Carlos da Silveira	
Jamur Johnas Marchi	
DOI 10.22533/at.ed.13519270312	
CAPÍTULO 13	151
MODELAGEM MATEMÁTICA NA ADMINISTRAÇÃO: O USO DE CANAIS DE COMUNICAÇÃO EM ORGANIZAÇÕES PRIVADAS	
Gustavo Balsan Kubiak	
Paulo Reis Junior	
DOI 10.22533/at.ed.13519270313	

CAPÍTULO 14	160
ANÁLISE FINANCEIRA DA EMPRESA PAGUE MENOS: ANÁLISE VERTICAL E HORIZONTAL DA REDE FARMACÊUTICA NOS ANOS DE 2011 A 2017	
Luíza Alves Braga	
Viviana Menezes Costa	
Mariana Cantídio Mota Bezerra de Menezes	
Roselene Couras Del Vecchio da Ponte	
DOI 10.22533/at.ed.13519270314	
CAPÍTULO 15	167
O HOMEM E O TRABALHO: A NEGAÇÃO DA INDIVIDUALIDADE HUMANA PELO MERCADO DE FORÇA DE TRABALHO À LUZ DO LIVRO II DE O CAPITAL	
Pedro Hiago Santos Marques	
Betânea Moreira de Moraes	
Luana da Silva Dias	
Francisco Ayslan Regino da Silva	
Francisco Erick Tabosa Lima	
DOI 10.22533/at.ed.13519270315	
CAPÍTULO 16	174
A XI SEMANA ACADÊMICA DO CURSO DE BACHARELADO EM TURISMO COMO ATIVIDADE PRÁTICA DA DISCIPLINA DE GESTÃO DE EVENTOS	
Ellen Cristina Klein Schneider	
Bruna Frio Costa	
Dueyni Bastos	
Lívia Machado Costa	
Marina Testolin	
DOI 10.22533/at.ed.13519270316	
SOBRE AS ORGANIZADORAS	178

ANÁLISE DO PROCESSO ADMISSIONAL DE COLABORADORES EM EMPRESAS AUTOMOTIVAS

Mikhaela Beatriz Prado de Araújo Dourado

Instituto Federal do Piauí - Parnaíba-PI

Carlos Eugênio Teixeira de Sousa

Instituto Federal do Piauí - Parnaíba-PI

Gladstone Alves Bezerra da Silva

Instituto Federal do Piauí - Parnaíba-PI

Larissa Silveira de Pinho

Instituto Federal do Piauí - Parnaíba-PI

Sabrina Cunha Lacerda

Instituto Federal do Piauí - Parnaíba-PI

Auristela do Nascimento Melo

Instituto Federal do Piauí - Parnaíba-PI

RESUMO: O objetivo geral do estudo foi conhecer o processo de admissão nas empresas automotivas. Tendo em vista o mercado de trabalho cada vez mais competitivo e a busca das empresas pelo crescimento contínuo neste mercado, entende-se que uma boa equipe de colaboradores, onde se tem o enaltecimento de suas competências e habilidades em prol da excelência, possui um papel fundamental no processo de qualidade dos serviços/produtos oferecidos pela empresa, por isso torna-se imprescindível que as organizações realizem o recrutamento, a seleção e a integração obedecendo criteriosamente os preceitos legais da rotina de agregar novos colaboradores. A pesquisa em questão apresenta caráter qualitativo, teve como estratégia de pesquisa

o estudo de caso múltiplo, aplicou-se um questionário com quatro gestores de recursos humanos de três empresas automotivas em cada nível: nacional, estadual e local. Após coletados, os dados foram submetidos à análise de conteúdo. Foi concluído que as empresas pesquisadas realizam com preceitos legais todo o processo de agregação de seus respectivos colaboradores, assim como foi constatado que o processo de admissão dos colaboradores é realizado atendendo às exigências legais e internas em todas as empresas, e é implementado o processo de integração dos novos colaboradores de forma a deixar o funcionário mais conexo à nova empresa.

PALAVRAS-CHAVE: Processo de Admissão. Recrutamento. Seleção. Integração. Empresas Automotivas.

ABSTRACT: The general objective of the study was to know the admission process in automotive companies. In view of the increasingly competitive labor market and the search for continuous growth in this market, it is understood that a good team of employees, where the excellence of their skills and abilities is enhanced, plays a significant role. fundamental in the process of quality of services / products offered by the company, so it is imperative that organizations carry out the recruitment,

selection and integration by carefully obeying the legal precepts of the routine of adding new collaborators. The research in question has a qualitative character, had as a research strategy the multiple case study, a questionnaire was applied with four human resources managers from three automotive companies at each level: national, state and local. After being collected, the data were submitted to content analysis. It was concluded that the companies surveyed performed with legal precepts the whole process of aggregation of their respective employees, as it was found that the process of admission of employees is carried out in compliance with legal and internal requirements in all companies, and the process of integration of new employees so as to leave the employee more connected to the new company.

KEYWORDS: Admission Process. Recruitment. Selection. Integration. Automotive Companies

1 | INTRODUÇÃO

O desenvolvimento de atividades em uma empresa necessita de diferentes mecanismos para atingir o fluxo desejável e assim alcançar o seu objetivo: comercializar o produto final, obter lucro e manter o processo de produção dando continuidade às suas atividades.

Para que isto ocorra, é necessário que haja harmonicamente o recurso para confecção do produto, do capital humano e a gestão para que seja realizada a comercialização. Dentre estes itens, os recursos humanos exercem um papel fundamental para que seja praticado com qualidade todo o processo.

O trabalho desempenhado atualmente é uma evolução da forma como os serviços eram prestados. O homem quando precisou satisfazer suas necessidades básicas, organizou-se em grupos para caçar, proteger e até conquistar territórios. Na época de criação, esta era a melhor alternativa para garantir a sobrevivência humana. Esta fase caracterizou-se pela intensa aplicação do trabalho manual, ou agrícola (NURAP, 2013).

De acordo com Costa (2010), com o advento da Revolução Industrial, na segunda metade só século XVIII, ocorreu uma alteração sobre a forma de organização do trabalho humano, que deixou de ser fundamentalmente manual para se tornar um trabalho fabril, baseado no intenso uso de máquinas. Isso revolucionou a maneira de produção, resultando em conquistas sociais e econômicas significativas.

Para desenvolver esta atividade, as empresas iniciaram o processo de seleção de seus funcionários para preenchimento das vagas tendo em vista as metas de produção. Com o passar do tempo verificou-se que seria necessário a ampliação de métodos para tal processo, tendo em vista que o mercado se tornou competitivo, ou seja, era primordial selecionar os candidatos que possuíssem melhor rendimento para a empresa.

Com isto, começou os requisitos para seleção, isto se dava por meio de entrega de

currículo, e posteriormente foram adicionados novos mecanismos, como entrevistas, aplicação de dinâmicas, entre outros métodos. Neste cenário, para a escolha de um novo colaborador é necessário usar habilmente essa técnica de triagem, onde um novo perfil será eleito, adequadamente, assegurando a competência e qualidade para ocupar o cargo, atendendo o propósito da organização (GUIMARÃES E ARIEIRA, 2005).

Entende-se assim a importância que este processo possui para o bom desempenho da corporação, tendo em vista a seleção de pessoas que detenham aptidões para atender aos quesitos que a empresa possui para dar continuidade ao bom funcionamento dela.

Neste sentido, surge a gestão de pessoas como mecanismo organizacional da qualidade da equipe que desempenha atividades em uma empresa. A área de gestão de pessoas passou a ser estimada dentro das organizações.

De acordo com Gil (2012, p.17): “gestão de pessoas é a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”. Isto reflete diretamente no desenvolvimento das atividades em cada setor e no resultado final da empresa, pois será a ferramenta que trabalhará diretamente o sistema desempenho da equipe.

De acordo com o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES (2008), mais de oito milhões de funcionários estão empregados diretamente neste setor automotivo e, para cada emprego direto, mais de cinco indiretos são gerados. A partir dessa análise surgiu o interesse em verificar como esses colaboradores são selecionados.

Visando isto, este artigo busca responder a seguinte problematização: Como é realizado o processo de admissão dos colaboradores de empresas automotivas? A busca pela resposta a este questionamento se dá pela necessidade de verificar de que forma a gestão de pessoas vem sendo desempenhada neste setor.

Neste trabalho, o objetivo geral foi conhecer o processo de admissão nas empresas automotivas. De acordo com tais argumentos, notamos a necessidade de aprofundar sobre o tema com objetivos específicos: identificar se o processo de admissão atende as normas legais existentes, bem como as normas internas da empresa, e analisar se o colaborador ao ser admitido, passa por uma rotina de integração junto à empresa.

Assim, o tema abordado encontra uma justificativa, identificando e analisando como é realizado o processo de admissão. Além disso, busca-se distinguir se a forma que está sendo realizado este processo seletivo tem viabilizado retorno satisfatório para a empresa.

Muitas empresas afirmam que o recurso mais importante de seu empreendimento é seu pessoal, mas poucas criam padrões para contratação, medem resultados e procuram talentos para fazer carreira e não apenas para preencher uma vaga. Neste contexto, a gestão de pessoas passa a ganhar relevância nas organizações como forma de aprimorar os processos de seleção visando a qualidade da equipe (PASCOAL,

2006).

Tendo em vista o mercado de trabalho cada vez mais competitivo e a busca das empresas pelo crescimento contínuo neste mercado, entende-se que uma boa equipe de colaboradores, onde se tem o enaltecimento de suas competências e habilidades em prol da excelência, possui um papel fundamental neste processo de qualidade dos serviços/produtos oferecidos pela empresa.

Portanto, o capital intelectual é o agente mais importante organizacionalmente, é dele que será advinda a criatividade, a inovação e a produtividade. São através das pessoas que a gestão, o uso da tecnologia e todos os objetivos organizacionais se fazem possíveis ao crescimento e desenvolvimento das empresas. Escolhemos o processo de admissão como temática, pois para manterem-se competitivas as empresas devem agregar o seu capital humano de forma criteriosa, correta e eficaz.

De acordo com Costa (2010), a gestão de pessoas é uma área que se refere a todas as decisões e ações de administração, faz recrutamento, seleção, contratação, integração, treinamento, desenvolvimento, plano de cargos e de salários, renumeração, recompensas, questões trabalhistas e o relacionamento entre empregados e organização.

Durante este processo é necessário conhecer os direitos e deveres dos trabalhadores no contrato de trabalho. Sendo assim, verifica-se a necessidade de contextualizar este eixo na pesquisa como fomentador de discussão entre as diferentes áreas visando à qualidade da pesquisa com base em conceitos teóricos.

Deste modo, a interdisciplinaridade entre Gestão de Pessoas e Direito do Trabalho, orientou alunos e professores a acrescentar mais conhecimentos dos assuntos citados e utilizados durante a averiguação. Com isto, buscou-se compreender a relação que as duas áreas possuem no elo de cooperação para a qualidade dos serviços prestados pelos colaboradores das empresas automotivas que foram estudadas.

A metodologia utilizada é de cunho qualitativa, baseada em um estudo de caso múltiplo, com aplicação de questionário e **análise de conteúdo**. Tendo como participantes os profissionais dos Recursos Humanos no papel de gerentes de RH que lidam com o processo de agregação de novos colaboradores nas empresas do setor automotivo (autocenter), em nível local, estadual e nacional.

2 | RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E ADMISSÃO DE PESSOAL

2.1 Recrutamento de Pessoal

O procedimento de seleção é uma forma que a organização utiliza para selecionar colaboradores para suprir as necessidades atuais e futuras. Este processo é um conjunto de métodos que visa atrair candidatos potencialmente distintos e capazes de ocupar cargos da organização. Além disto, para ser eficaz, o recrutamento deve atrair

um número de candidatos suficiente para abastecer satisfatoriamente o processo de seleção (CHIAVENATO, 2016).

Conforme Rocha (2014, pag.2) pacifica a fundamental importância disso para as organizações quando explica:

O recrutamento e a seleção não é uma atividade que deve ficar restrita à área de Gestão de Pessoas. Quanto maior for a participação do órgão requisitante do novo funcionário nos procedimentos, maiores serão as chances de sucesso e de integração deste com sua nova função. As características requeridas para o cargo e, portanto, as que se buscam e analisam-se, no candidato, devem ser objetivas, claras e bem definidas.

Todas as vezes que uma instituição inicia o procedimento de recrutamento para o preenchimento de um cargo, ele leva em consideração alguns itens, como: ascensões de cargos, desligamentos, aposentadorias, transferências, implantação de novas instalações, necessidade de produção e serviços específicos. Além disso, sua divisão pode ser interna e externa, onde contribuem para uma atualização de banco de dados que servirá como fonte de recrutamento futuro.

As empresas utilizam duas formas de recrutamento: o interno e o externo. O recrutamento interno acontece quando a empresa faz o preenchimento de suas vagas através de promoções e/ou transferências de funcionários, etc. Já o externo é voltado para encontrar pessoas com novas habilidades e experiências que a instituição necessita para atingir seus objetivos (PONTES, 2008).

Cada forma tem suas características, possuindo vantagens e desvantagens. Destaca-se que na seleção interna, existem alguns benefícios: menor custo, motivação e aumento de produtividade entre colaboradores, e agilidade no processo. Entretanto, pode causar desmotivação entre os que não foram selecionados e possibilidade de acomodação ou de cometer injustiças. O recrutamento externo pode encontrar indivíduos com novas experiências, e até mesmo ações da concorrência, no entanto, possui o maior custo, com necessidade de adaptação, treinamentos com o novo colaborador.

Desta forma, entende-se que é primordial elaborar um planejamento estratégico visando o bom funcionamento do quadro de funcionários, seja através de promoções para os já contratados ou os novos ingressantes. Esta análise do quadro deve ser periodicamente avaliada para que seja possível realizar a reformulação desejada pela empresa, objetivando novas metas ou reestruturação.

2.2 Seleção de Pessoas

Dentre o cronograma de desenvolvimento de uma empresa, a seleção de pessoas surge com um papel significativo no planejamento da empresa, tendo em vista que é o método utilizado para reformulação da equipe. Estas mudanças podem ser por ideias inovadoras, execução com resultados mais eficazes ou, ainda, por desempenho de papel de forma satisfatória, levam as organizações a traçar um novo perfil de postos

de trabalho que ela pretende preencher e, também, de seus colaboradores.

De acordo com Chiavenato (2006, p.185):

A seleção de pessoas faz parte do processo de provisão de pessoal, vindo logo depois do recrutamento. O recrutamento e a seleção de recursos humanos devem ser tomados como duas fases de um mesmo processo: a introdução de recurso humanos na organização. Se o recrutamento é uma atividade de divulgação, de chamada, de atenção, de incremento da entrada, portanto, uma atividade positiva e convidativa, a seleção é uma atividade obstativa, de escolha, opção e decisão, de filtragem da entrada, de classificação e, portanto, restritiva.

Entende-se assim a relevância que este processo possui no melhoramento do trabalho de uma empresa. A seleção irá determinar os novos passos de evolução que o empreendimento irá abranger visando o papel de colaborador do selecionado.

Martins (2007, p. 06) salienta que:

A seleção consiste em primeiro lugar, na comparação entre perfis dos candidatos e as exigências do cargo ou função, o ideal é que o perfil e a função se ajustem. Assim, é necessário uma escolha da pessoa certa para o cargo certo, ou seja, entre candidatos recrutados aqueles mais adequados aos cargos existentes na empresa, visando manter ou aumentar a eficiência e desempenho do pessoal.

Seguindo o pensamento de relevância do processo de seleção, percebe-se que quando se trabalha de forma eficaz para a seleção da equipe de trabalho, a empresa terá pessoas comprometidas com a qualidade dos serviços prestados. O processo de seleção é relevante no desenvolvimento das atividades da empresa pois de acordo com Ferreira e Santos (2013, p. 48): “bem aplicados, deve ser uma atividade relevante para o bom desempenho de todas as atividades”.

Alguns cuidados devem ser tomados durante a escolha. O ideal no processo de seleção é o elo perfeito entre as especialidades do candidato e os requisitos estabelecidos para o cargo, o que é quase impossível. Isso é possível através de aspectos subjetivos que são julgados durante o processo de entrevista, estágio ou até mesmo do currículo (PONTES, 2008).

A entrevista é a técnica mais utilizada nos processos seletivos. A ampla utilização dessa técnica se deve a alguns fatores como: baixo custo, a facilidade de sua aplicação, a adaptação desta técnica a diversas fases do processo seletivo e a riqueza de informações, sensações e impressões sobre o candidato que a entrevista possibilita ao selecionador. A técnica permite o contato direto com o candidato possibilitando sanar dúvidas e esclarecer alguns pontos que possam ter surgido no processo de recrutamento, ou mesmo, durante a aplicação de outras técnicas de seleção (CAXITO, 2007).

2.3 Processo Admissional

A área de Gestão de Pessoas (GP) deve cuidar do processo admissional e cumprir todos os dispositivos legais emanados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e outros órgãos da administração pública, direta e indireta. Assim, Costa (2010), explica que o processo de agregação de empregados é responsabilidade da área de

GP que, após o processo seletivo, deve solicitar ao candidato aprovado a entrega dos documentos para providenciar o seu registro, assim como viabilizar ao candidato selecionado a realização de exames admissionais, ou seja, cabe à área de gestão de pessoas cumprir todas as exigências legais inerentes à admissão de um novo colaborador.

Constitui procedimento a ser realizado pela empresa após a entrega da documentação do candidato selecionado: realização do exame médico admissional, anotações com informações referentes ao registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), que devem incluir: dados do empregador com Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), endereço completo, a data de admissão do colaborador, cargo a ser exercido, renumeração especificada do cargo e assinatura do empregador. Quando necessário preencher a ficha do salário-família (caso tenha filhos menores), inserir também no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), efetuar o cadastro no Programa de Integração Social (PIS), quando for o caso, preencher a ficha cadastral do funcionário, anotar informações pessoais do funcionário no livro de registro de empregados e emitir o recibo de posse da CTPS (COSTA, 2010).

Todo o processo de recrutar, selecionar e admitir pessoas adequadas para uma organização não é uma prática isolada e envolve diferentes atividades da administração como um subsistema. Acredita-se que, o trabalho de recrutamento e seleção não finaliza no momento da admissão ou recolocação de um indivíduo na organização. O ajustamento de um indivíduo recém-chegado à organização é um processo social e complexo. (PONTES, 2008).

A integração organizacional remete a adaptação das pessoas à cultura da empresa. Neste processo cada instituição tem a sua cultura, e existe a necessidade de adaptação e estabilidade desses hábitos e crenças para melhor orientação dos novos funcionários (CHIAVENATO, 2010).

Nisto está justamente a fase que, atualmente, denomina-se de aplicar pessoas e, neste conceito, Silva (2009, pag. 01), preceitua:

São os processos utilizados para desenhar as atividades que as pessoas irão realizar na empresa, orientar e acompanhar seu desempenho. Incluem desenho organizacional e desenho de cargos, análise e descrição de cargos, planejamento e alocação de Recursos Humanos (RH), plano de carreiras, orientação às pessoas e avaliação do desempenho; disseminação da cultura organizacional.

O processo admissional é complexo, pois interfere no fluxo organizacional da empresa, com a chegada de novos membros no setor, o que requer análise das inter-relações. Isto abrange não apenas a esfera profissional, mas alcança os aspectos sociais das pessoas envolvidas. Para isto, são necessários estudos profundos acerca do tema para assim traçar diretrizes para melhor compreensão e execução de métodos para o bom trabalho dos novos colaboradores de uma empresa.

3 | METODOLOGIA

A prática da pesquisa está intimamente vinculada à realização de um estudo planejado e sistematizado, utilizando-se, para este fim, de métodos de abordagem relacionados a problemática a ser investigada, uma vez que para haver pesquisa, torna-se necessária a existência de um problema da vida prática ou de uma pergunta que não foi devidamente esclarecida.

Corroborando com as afirmações prescritas acima, Minayo (2009, p. 16) afirma: “entendemos por pesquisa a atividade básica da ciência na sua indagação da realidade. É a pesquisa que alimenta a atividade de ensino e a atualiza frente à realidade do mundo [...]”. Desta forma, a pesquisa em questão apresenta caráter qualitativo, teve como estratégia de pesquisa o estudo de caso múltiplo, aplicação de questionário e análise de conteúdo.

Para o desenvolvimento deste artigo, foram investigadas três empresas do setor automotivo em cada nível: nacional, estadual e local. Os sujeitos da pesquisa foram quatro gerentes de Recursos Humanos que lidam diretamente com os processos de agregação de novos colaboradores das referidas empresas.

A coleta de dados foi realizada no mês de junho/2018. Onde aplicou-se um questionário baseado em materiais bibliográficos, ou seja, material contido em livros, revistas e internet com perguntas fechadas e abertas. O diagnóstico dos dados coletados teve como finalidade buscar respostas para a problemática levantada e a obtenção do conhecimento, com o intuito de alcançar os objetivos traçados por meio da organização e interpretação dos dados apurados por meio da análise de conteúdo. Sendo assim, foi possível identificar todos os aspectos da pesquisa relacionados ao processo admissional.

3.1 Análise dos dados

Para a análise de dados, utilizou-se questionário específico e direcionado. Neste sentido, analisou-se a categoria, subcategoria, núcleo e referência. A partir disto, pode-se explorar os dados coletados para atingir os objetivos propostos na pesquisa.

A seguir será apresentado o quadro 1 para melhor compreensão dos dados coletados na pesquisa. Na ocasião, foi verificada a categorização da entrevista desde os métodos utilizados para o recrutamento e seleção de novos colaboradores, trâmites legais nos processos admissionais e, por fim, a alocação e acompanhamento inicial do recém-contratado nas organizações:

Subcategoria	Núcleo	Referência	
1.1 Processo Admissional	1.1.1 Há uma pessoa ou setor específico dentro da Organização para realização do Processo Admissional de novos colaboradores?	Empresa A	Sim. Porém, por se tratar de uma empresa em nível nacional, a admissão do novo colaborador é realizada pela matriz, mas acompanhada pelo gestor de cada unidade.
		Empresa B	Sim. O processo admissional na empresa é acompanhado a partir do apoio do setor de Recursos Humanos.
		Empresa C	Sim. Os dois gestores são responsáveis pelo processo de admissão.
	1.1.2 O candidato a ser contratado realiza o Exame Admissional, preenche Ficha de Cadastro e faz a entrega dos documentos pessoais, inclusive a CTPS, necessários a sua admissão?	Empresa A	Sim.
		Empresa B	Sim.
		Empresa C	Sim.
	1.1.3 A empresa assina, no tempo hábil (48h), a CTPS e a devolve ao colaborador no prazo de 05 (cinco) dias úteis?	Empresa A	Sim.
		Empresa B	Sim.
		Empresa C	Sim.
1.2 Processo de Integração	1.2.1 Existe em sua organização processo de Integração para os novos colaboradores? De qual forma é realizada:	Empresa A	Sim. a) () Dinâmicas b) (X) Apresentação da Missão, Visão e Valores c) (X) Apresentação da cultura da empresa para o novo colaborador d) (X) Há acompanhamento de um tutor, se sim qual o tempo de acompanhamento? <i>O contratado é acompanhado por um tutor no período de um mês.</i>
		Empresa B	Sim. a) () Dinâmicas b) (X) Apresentação da Missão, Visão e Valores c) (X) Apresentação da cultura da empresa para o novo colaborador d) (X) Há acompanhamento de um tutor, se sim qual o tempo de acompanhamento? <i>O colaborador é acompanhado por um tutor por noventa dias.</i>
		Empresa C	Sim. a) (X) Dinâmicas b) (X) Apresentação da Missão, Visão e Valores c) (X) Apresentação da cultura da empresa para o novo colaborador d) (X) Há acompanhamento de um tutor, se sim qual o tempo de acompanhamento? <i>Há o acompanhamento de um tutor por um mês.</i>
	1.2.2 Há na empresa um manual de conduta para os colaboradores? Este manual é apresentado no processo de integração?	Empresa A	Não.
		Empresa B	Sim. O Manual que regula normas e procedimentos da empresa é apresentado no processo de integração.
		Empresa C	Sim. São apresentados o Código de Conduta e Ética e o Manual de Integração para os novos colaboradores.

Quadro 1: Categorização da Entrevista

Fonte: Elaborado pelos autores (2018).

A partir do estudo dos dados coletados com os responsáveis de cada empresa pesquisada, verificou-se:

Empresa A - nacional

Concluiu-se que o gestor da empresa A respondeu às perguntas de forma sucinta não se aprofundando muito no contexto interno. Trata-se de uma filial e cada gestor tem a autonomia sobre sua gestão.

A organização obedece a todos os requisitos legais relacionados à apresentação dos seus respectivos documentos pessoais, inclusive a carteira de trabalho (CTPS), ou seja, recebe e entrega no tempo hábil.

A empresa A utiliza três processos de integração que são: a apresentação da missão, visão e valores; apresentação da cultura da empresa para o candidato e; os novos colaboradores tem acompanhamento de um tutor para que tenham todo o auxílio e suporte necessários, sendo essa tutoria com duração máxima de um mês.

A empresa não apresenta um manual de normas e condutas para o funcionário que ingressa. Durante a conversa foi repassado que a organização tem um sistema de treinamento e capacitação de funcionários que se dá através de sistemas online e presenciais.

Empresa B - estadual

Na exploração dos dados apresentados pela empresa B, constatou-se que ela possui um departamento de Recursos Humanos e o processo de captação de novos colaboradores é acompanhado por este setor onde, através dele, é realizado o processo seletivo e admissional de novos colaboradores em todas as unidades do grupo.

Observou-se que o processo inicia-se com o treinamento do colaborador recém-admitido, onde são repassadas informações importantes da empresa tais como: seu histórico, regras, procedimentos, missão, visão e valores. Após este período, o colaborador é apresentado aos setores da empresa e aos demais funcionários, é explicado como a organização funciona e qual será o cargo ocupado pelo mesmo na empresa. A empresa segue todos os requisitos legais trabalhistas, no processo de admissão, com o recebimento dos documentos do funcionário e assinatura da CTPS e demais praxes em tempo hábil.

A empresa segue todos os requisitos legais trabalhistas, no processo de admissão, com o recebimento dos documentos do funcionário e assinatura da CTPS e demais praxes em tempo hábil.

Após o treinamento inicial, o recém-contratado é encaminhado ao setor que irá atuar e é apresentado ao seu supervisor imediato e juntamente com o setor de RH irão fazer o acompanhamento e avaliação deste no tocante ao seu desempenho e

avaliação, por um período de até 90 (noventa) dias.

A organização possui Manual que regula normas e processos que é apresentado durante o processo de integração e que este assina, ao final, documento declarando ciência dos aspectos vistos no manual.

Empresa C - local

A partir da análise dos dados da empresa C, verificou-se que ela segue todos os requisitos do processo de admissão, no qual tem incorporado essas práticas devido a formação superior em Administração dos dois gestores da empresa. Ao ser admitido o colaborador passa pelo processo de integração, sendo apresentado os propósitos institucionais, o código de conduta e ética e o manual de integração.

Existe uma preocupação com a humanização do capital intelectual da empresa e com o bem estar dos colaboradores, mesmo todos residindo na cidade que a organização atua, há na empresa refeitório, dormitório, sala de estudo com o propósito de promover a melhoria na qualidade de vida no trabalho. Um fator interessante que podemos ressaltar é a aproximação existente da empresa com a família dos funcionários.

4 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em um cenário cada vez mais competitivo, tem-se na gestão de pessoas uma ferramenta estratégica primordial nas organizações para que, através do processo de seleção e com a utilização de diversos métodos avaliativos, possa-se eleger os melhores colaboradores para ocupar os postos de trabalho elevando os níveis de excelência nas empresas.

Neste aspecto, o recrutamento e o engajamento inicial dos recém-contratados apresentando a cultura das empresas, seus manuais de normas e conduta, bem como a aplicação de treinamentos, acompanhamentos de supervisores imediatos e/ou tutores, dão a estes novos colaboradores, um facilitador à adaptação e rápida inserção na rotina de trabalho, acelerando o retorno produtivo destes colaboradores.

Verificou-se, de forma habitual e padronizada, que as empresas investigadas possuem, cada uma, a seu modo, um processo de obtenção de novos funcionários utilizando-se de métodos pré-estabelecidos. Este processo é assistido pelo setor de gestão de pessoas, seguindo os parâmetros de cada cargo a ser ocupado, obedecendo a legislação trabalhista vigente no tocante ao processo admissional e, após isto, fazem o acompanhamento inicial nos primeiros passos destes, alocando e apresentando-os em suas funções com a utilização de dinâmicas, capacitação, suporte de tutores, apresentação da cultura, normas e condutas em seu novo ambiente organizacional e orientação das atividades que devem desempenhar.

Ressaltou-se na pesquisa, que há empresas que utilizam práticas de aplicação

de pessoas, que objetivam o bem estar de seus colaboradores ofertando-os, seja na estrutura física e organizacional, bem como na promoção e integração deles e seus familiares, condições que elevem a satisfação e maior comprometimento dos mesmos nas atividades laborais.

Entende-se, portanto, que o processo de seleção e admissão nas empresas, deve ser criteriosa e atenta aos novos modelos de gestão de pessoas buscando habilidades e competências pertinentes aos cargos disponibilizados e além disso, proporcionar condições de trabalho que os valorizem como talentos. Sendo assim, teremos pessoas engajadas e comprometidas em dar o seu melhor para que as empresas alcancem suas metas e objetivos.

Considerando o problema de pesquisa deste trabalho: como é realizado o processo de admissão dos colaboradores de empresas automotivas? Ressaltamos que cientificamente respondemos esta problemática, considerando que as empresas, sujeitos desta pesquisa, realizam com preceitos legais todo o processo de agregação de seus respectivos colaboradores, assim como também respondemos os objetivos geral e específicos do trabalho quando constatamos que o processo de admissão dos colaboradores é realizado atendendo às exigências legais e internas em todas as empresas, assim como é implementado o processo de integração dos novos colaboradores de forma a deixar o funcionário mais conexo à nova empresa.

Concluiu-se que a área de gestão de pessoas é um vasto campo a ser explorado e, quanto mais estudos e pesquisas houver sobre o tema, poderemos buscar, de forma continuada, a melhoria nos processos de seleção e recrutamento de pessoal, vislumbrando, assim, um horizonte onde teremos empresas cada vez mais competitivas e atualizadas com as tendências da administração moderna. Esperamos que esta pesquisa seja utilizada como fonte de estudo e conhecimento para a sociedade de maneira geral no que diz respeito ao processo de admissão de pessoas e que a mesma tenha a finalidade de promover a discussão do assunto, proporcionando mais pesquisas com a temática do estudo em outros setores da atividade empresarial.

REFERÊNCIAS

BNDES. Banco Nacional de Desenvolvimento. **Panorama do setor automotivo**: as mudanças estruturais da indústria e as perspectivas para o Brasil. Disponível em: <https://web.bndes.gov.br/bib/jspui/bitstream/1408/2566/1/BS%2028%20Panorama%20do%20setor%20automotivo_P.pdf>. Acesso em: 12 mai. 2018.

CAROLINE, Hellen. **Processo De Admissão Do Empregado**. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/processo-de-admissao-do-empregado/>>. Acesso: em 11 mai. 2018.

CAXITO, Fabiano de Andrade. **Recrutamento e Seleção de Pessoas**. Curitiba: IESDE, 2007.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**: o capital humano das organizações. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

AVANCINI, Salvelina. CRUZ, Hélio Alves da. **Gestão de Pessoas e as Técnicas de Recrutamento e Seleção**: o Caso Sos Cardio de Sc.2014. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/45120590.pdf>>. Acesso em: 9 maio 2018.

Contrato de trabalho. Disponível em: <<http://nurap.org.br/blog/wp-content/uploads/2013/11/admiss%C3%A3o-do-empregado-e-contrato.pdf>>. Acesso em: 10 mai. 2018.

COSTA, Érico da S. **Gestão de Pessoas**. Curitiba: Editora do Livro Técnico, 2010.

FERREIRA, Sidneis Francisco. SOEIRA, Fernando dos Santos. **A importância do recrutamento e seleção de pessoas em uma empresa de pequeno porte do setor de móveis**. Disponível em:<http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170627111419.pdf>. Acesso em: 12 mai. 2018.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2010.

GUIMARÃES, Marilda Ferreira. ARIEIRA, Jailson de Oliveira. **O processo de recrutamento e seleção como uma ferramenta de gestão**. Rev. Ciên. Empresariais da UNIPAR, Toledo, v.6, n.2, jul./dez., 2005. Disponível em: <<http://www.revistas.unipar.br/index.php/empresarial/article/viewFile/309/280>>. Acesso em: 11 mai. 2018.

MARTINS, Jaime. **Recursos Humanos**. Disponível em: <<http://w3.ualg.pt/~jmartins/gestao/Final.pdf>>. Acesso em: 06 jul. 2018.

MINAYO, Maria Cecília de Sousa (Org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 28. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2009.

NURAP. Núcleo de Aprendizagem Profissional. **Admissão do Empregado**: Contrato de trabalho. Disponível em: <<http://nurap.org.br/blog/wp-content/uploads/2013/11/admiss%C3%A3o-do-empregado-e-contrato.pdf>> Acesso: em 10 mai. 2018.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008.

ROCHA, Ana Paula de Sousa. **A Importância do Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal na Organização Empresarial**. Disponível em <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320178.pdf>> Acesso em: 07 jul. 2018

SILVA, Alessandri. **Processos de Gestão de Pessoas**. Disponível em <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/processos-de-gestao-de-pessoas/33239/>> Acesso em: 06 jul. 2018.

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-213-5

