PROCEDIMENTOS DE SELEÇÃO DE COLABORADORES UTILIZADOS POR EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS DO IFMG – *CAMPUS* CONGONHAS

Lucas Henrique Maria (IFMG) lucashm1996@gmail.com
Paulo Henrique Maia Gonçalves (IFMG) p.henrique93@outlook.com
Paulo Victor Santana (IFMG) pv.san@hotmail.com
Renata Veloso Santos Policarpo (IFMG) renataveloso@ifmg.edu.br
William de Moura Gomes (IFMG) williamgomesm@yahoo.com.br

Resumo:
A função de seleção de pessoas quando realizada corretamente, representa um processo capaz de agregar valor à organização, bem como permitir melhor aproveitamento do profissional e de seu desempenho na função (SOUZA et al., 2011). Assim, as ações de seleção de pessoas nas empresas representam um processo cujo resultado reflete na escolha de profissionais que ajudem a suprir as demandas oriundas das demais áreas dessas empresas e o nível de importância dessa ação aumenta na medida em que atrair, selecionar e reter profissionais adequados representam fator essencial para a estratégia organizacional (SOUTO, 2012). Nesse contexto, a partir da definição da estratégia uma empresa visa ser reconhecida como a melhor opção para os clientes, colaboradores, comunidades, fornecedores e investidores, devido à qualidade dos produtos, serviços e relacionamentos. Assim, contratar pessoas qualificadas e aptas a compor a organização, enfrentar os desafios; e para que isso ocorra, um processo seletivo bem conduzido é condição essencial. Sendo assim, este artigo objetiva verificar os procedimentos usados pelas empresas ADCON, 5 Estrelas e COPSUL, para selecionar os colaboradores terceirizados no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais – *Campus* Congonhas; partindo de uma pesquisa quantitativa e utilizando-se de ferramentas estatísticas na coleta e no tratamento dos dados.
Palavras-chave: Gestão de pessoas; Seleção de pessoal; Etapas de seleção de pessoas.

PROCEDURES FOR SELECTION OF CONTRIBUTORS USED BY SERVICES PROVIDERS AT IFMG - *CAMPUS* CONGONHAS

Abstract:
The function of selecting people when performed correctly represents a process capable of adding value to the organization, as well as allowing better utilization of the professional and their performance in the function (SOUZA et al., 2011). Thus, the actions of people selection in companies represent a process whose result reflects in the choice of professionals that help to meet the demands of the other areas of these companies and the level of importance of this action increases as it to attract, to select and to retain professionals appropriate represents an essential factor for the organizational strategy (SOUTO, 2012). In this context, a from the definition of the strategy a company aims to be recognized as the best option for customers,

employees, communities, suppliers and investors, due to the quality of products, services and relationships. Thus, hire qualified and apt people to compose the organization, to face the challenges; and for this to happen, a well-conducted selection process is an essential condition. That being, this article aims to verify the procedures used by the companies ADCON, 5 Estrelas and COPSUL, to select outsourced employees at the Federal Institute of Education, Science and Technology of Minas Gerais - Campus Congonhas; starting from a quantitative research and using statistical tools in the collection and the treatment of the data.
Keywords: People management; selection of people; stages of people selection.

1. Introdução

A seleção de pessoas é de suma importância para as empresas, como afirmam vários autores (ULRICH, 2000; MARRAS, 2004), visa selecionar candidatos recrutados que melhor se enquadram dentro do perfil da organização e que tenham os requisitos necessários para o cargo pretendido. Nesse sentido, esses autores afirmam ainda que a seleção de pessoal nas organizações constitui um processo complexo, visto que, envolve aspectos tanto subjetivos quanto objetivos e, que acompanham a evolução da área de gestão de pessoas até sua perspectiva atual, a estratégica.

Sendo assim, o processo de seleção pode ser um diferencial para a organização que o realize com qualidade, porque agrega valor, com menor risco na contratação do colaborador que, além de não adicionar valor à instituição, possa gerar gastos adicionais do que àquele planejado para tal atividade, sobretudo, quando ocorre a necessidade de realização de outro processo seletivo para a aquisição de colaboradores (CHIAVENATO, 2010).

Nessa trajetória evolucionária da área, a função de seleção de pessoas se desenvolveu, para além da perspectiva de selecionar o perfil adequado a determinado cargo, direcionando seu foco para a conquista de talentos que apresentem habilidades cognitivas, técnicas e conceituais capazes de contribuir com a estratégia organizacional.

A partir da relevância dessa temática e por se tratar da rotina presente no âmbito organizacional de praticamente todas as empresas, surgiu o interesse em compreender, como é realizada a seleção de pessoas nas empresas terceirizadas que prestam serviços ao Instituto Federal de Minas Gerais - *Campus* Congonhas e conhecer como essas prestadoras de serviços realizam o processo de seleção e se este era tido como um diferencial para as mesmas. Adicionalmente, objetiva também verificar a duração média do processo e levantar a percepção dos funcionários dessas organizações sobre os métodos aplicados no processo seletivo.

O IFMG – Congonhas foi fundado em 2006 como uma Unidade de Ensino Descentralizada - UNED, vinculada ao então Centro Federal de Educação Tecnológica (CEFET - OP) de Ouro Preto. Essa unidade iniciou suas atividades em uma escola municipal e, desde 2007, funciona em sede própria (IFMG, 2017). No final do ano de 2008, o presidente da república à época, promulgou a Lei 11.892 que deu origem ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG) com estrutura *multicampi* e assim, o CEFET – OP, passou a integrar esse nova arquitetura institucional e se tornou um novo modelo de ensino profissional, tendo sua área escolar ampliada e obtendo maiores responsabilidades institucionais, ofertando novos cursos, desde licenciaturas, engenharias e programas de pós-

graduação *Lato e Stricto Sensu*. O *campus* Congonhas, oferece cursos de vários níveis, sendo eles: nível técnico integrado e subsequente, com os cursos de edificações, mecânica, mineração; e de nível superior com os cursos de licenciatura em física e bacharelado em engenharia de produção e mecânica.

Para auxiliar na oferta de educação de qualidade existem três empresas prestadoras de serviços, que atendem o *campus* Congonhas, sendo elas a Administração e Conservação Eireli (ADCON), que é uma empresa brasileira, presente no mercado a mais de uma década, que fornece serviços continuados em diversos segmentos para atender todas as necessidades de entes públicos e corporações privadas. No caso do IFMG *Campus* Congonhas, fornece mão-de-obra nas áreas de serviços gerais, recepção, inspetoria de alunos, entre outros. A 5 Estrelas, organização que tem (vinte e um) anos de fundação, atuando no setor de segurança privada em Minas Gerais, Mato Grosso, Goiás e Distrito Federal. Também a Copiadora COPSUL, que tem sua matriz localizada no município de Conselheiro Lafaiete a mais de vinte anos e oferece serviços no centro de atendimento ao aluno e ao docente (CAAD) do *campus* com a oferta de serviços de reprografia.

2. Referencial teórico

Segundo Chiavenato (2010), o processo de agregar pessoas visa buscar novos indivíduos para a empresa, de acordo com as necessidades da mesma. Jones e George (2008) dizem que esse processo de recrutar e selecionar pessoas objetiva atrair e contratar funcionários que tenham qualificações, habilidades e experiências para que a organização atinja suas metas e objetivos. Nesse sentido, tanto o recrutamento quanto a seleção fazem parte de um processo maior que é o de suprir e prover a organização de talentos e competências necessárias à sua continuidade e sucesso em um contexto altamente dinâmico e competitivo (CHIAVENATO, 2009). Nessa ótica, a seleção constitui um processo amplo e complexo, conforme afirma Dutra (2000). Orlickas corrobora ao afirmar que,

> "a seleção tem o objetivo de pesquisar, suprir e identificar profissionais qualificados que colaborem para a superação do resultado como aprimoramento e a realização pessoal. Seleção é parte de um sistema mais amplo, na maioria das empresas subordinado a área de recursos humanos, sempre com foco na atração dos melhores profissionais do mercado (2001, p. 22).''.

Assim, o processo de seleção de pessoas busca selecionar candidatos por meio de conhecimentos, habilidades, personalidade, perfil, se valendo de algumas etapas. Dessa forma, a organização escolhe, a partir de uma lista ou relação de candidatos recrutados, o(s) que atende(m) aos critérios de seleção, previamente estabelecidos, para preenchimento da(s) vaga(s) disponível(eis) e atendimento às necessidades de desempenho organizacionais definidas (IVANCEVICH, 2008). Dessa forma, é nessa fase, que as organizações procuram identificar as características e competências dos candidatos consoantes às desejadas pela empresa.

Segundo Chiavenato (2010), as etapas de seleção geralmente incluem: análise de currículo; testes; entrevista; verificação de referência e dinâmica de grupo. A *análise de currículo* caracteriza uma das fases iniciais do processo de seleção, onde são selecionados os candidatos que tenham o perfil do cargo desejado pela empresa e são eliminados os que não possuem os pré-requisitos determinados.

Para Bohlander, Scott e Sherman (2005, p.107),

> "Os currículos têm vários propósitos, dentre eles fornecer informações que permitam decidir se o candidato atende aos requisitos mínimos de experiência, educação, etc. Fornece uma base para a formulação de perguntas que o entrevistador fará sobre a experiência anterior do candidato, bem como fontes para verificação de referências".

Os *testes* se referem à fase onde ocorre a avaliação de conhecimentos de idiomas; conhecimentos gerais e específicos, avaliação de habilidades mentais, teste de honestidade, inspeção de saúde e dinâmica de grupo (CHIAVENATO, 2010). Segundo Robbins (2001, p.102), o fundamental no teste de emprego, "é avaliar de forma mais precisa o desempenho do candidato no cargo".

A *entrevista* objetiva esclarecer informações contidas em currículos ou outros formulários preenchidos, além de obter informações dos candidatos relacionadas às características pessoais e profissionais. Ainda conforme Robbins (pág. 102), a entrevista abrange sondar áreas que não podem ser abordadas com facilidade nos formulários e testes de emprego, como a avaliação da motivação, a capacidade de trabalhar sob pressão e de ajudar a organização a atingir seus objetivos. Nesse sentido, a entrevista de seleção objetiva detectar dados e informações dos candidatos a emprego, subsidiando a avaliação do processo seletivo. Entre todos os instrumentos utilizados pelo selecionador, a entrevista de seleção é aquela considerada mais importante (MARRAS, 2004). Constitui-se na oportunidade adequada para o selecionador verificar as experiências profissionais, avaliar o temperamento, o interesse do candidato e suas características pessoais, de vestuário e de higiene, com o objetivo de apurar se estão de acordo com o perfil desejado e planejado pela organização.

A etapa de *verificação de referência* propõe levantar dados profissionais, bem como, de desempenho e pessoais do candidato, de modo a comprovar se as informações fornecidas estão corretas. O processo é feito pessoalmente, por telefone, por carta de referência ou e-mail. Conforme Ivancevich (2008, p.233), o "candidato a um emprego, provavelmente, forneceu uma lista de pessoas com as quais a organização poderia entrar em contato para obter informações a respeito dele". Essa lista de contatos é usada para a validação de referências.

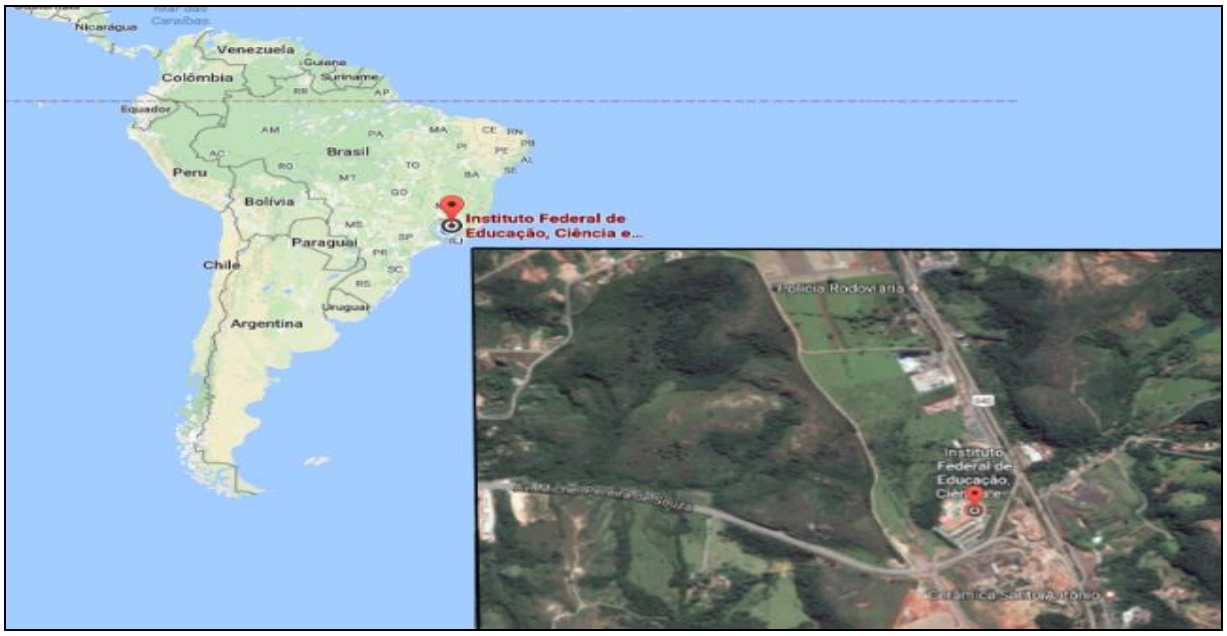
A *dinâmica de grupo* consiste em conhecer traços e características pessoais do candidato, que não seriam percebidas somente com a entrevista. Compreende a formação de grupos pelos candidatos, apresentando-lhes situações semelhantes às que exercerão no ambiente de trabalho, e a partir disso observar a postura, linguajar, personalidade, interesses e comprometimento com a tarefa. Segundo Lacombe e Heilborn (2008, p.259).

> "A dinâmica de grupo é, em geral, efetuada colocando-se os candidatos numa situação simulada de trabalho e observando suas atitudes e reações diante de problemas que surgem no tipo de trabalho que deverão executar. As informações obtidas costumam contribuir bastante para complementar as conseguidas nos testes. "

Conforme Almeida (2004, p.76), esse processo ocorre a partir de "vivências realizadas com grupos de pessoas que através de exercícios orientados, para atingir objetivos específicos, experimentam e refletem sobre a experiência".

3. Metodologia

O local de pesquisa do artigo, em questão, foi no IFMG - *Campus* Congonhas, que tem em seus registros aproximadamente 1.350 pessoas envolvidas com suas atividades finalísticas de ensino, pesquisa e extensão e atividades de apoio. Conta com uma área de aproximadamente 16.000 m², e a sua localização geográfica pode ser observada na Figura 1.



Fonte: Adaptado do Google (2017)

Figura 1 – Localização geográfica do IFMG *Campus* Congonhas

Além dos professores, técnicos administrativos e alunos, contém um quadro de funcionários terceirizados atuando em diversas áreas na instituição. Sendo este último, o contexto escolhido para estudar os procedimentos que ocorreram na seleção dos colaboradores terceirizados.

Assim, a metodologia utilizada para investigação nesse estudo foi centrada na abordagem quantitativa, visto que foram utilizadas ferramentas estatísticas, tanto no ato da coleta, que foi realizada por meio de questionários, quanto no tratamento dos dados (RAUPP; BEUREN, 2003).

Após escolher o local para estudo, o próximo passo foi definir qual deveria ser o tamanho da amostra para que o estudo fosse válido estatisticamente. Para tanto, utilizou-se da Equação 1 (GIL, 2008):

$$n = \frac{\sigma^2 p \cdot q \cdot N}{e^2(N-1) + \sigma^2 \cdot p \cdot q}$$

(Equação 1)

Onde: n = Tamanho da amostra

σ^2= Desvio padrão

p = Percentagem no qual o fenômeno se verifica

q = Porcentagem

N = População

e^2= Erro máximo permitido

O estudo abrangeu três empresas no total – ADCON, 5 Estrelas e COPSUL - das quais aproximadamente 60% (21 funcionários terceirizados) responderam a entrevista. O número de funcionários entrevistados excede em 11 questionários a verificação da amostra, conforme a Equação 01, cujo nível de confiança foi determinado em 95%. Não houveram questionários incompletos ou preenchidos de forma inadequada.

Ao realizar a análise dos dados optou-se por classificar os funcionários terceirizados de acordo com as empresas contratantes, conforme a Tabela 1.

Empresas	Setor	Quantidade	%
ADCON	Recepcionista, Auxiliar de serviços gerais, Porteiro, Auxiliar de laboratório de informática, Motorista, Técnico de informática.	16	76.20%
5 Estrelas	Vigilante patrimonial	3	14.28%
COPSUL	Operadora de máquinas de cópias	2	9.52%
TOTAL		21	100.00%

Fonte: Autores

Tabela 1 - Classificação das empresas

Utilizou-se como referência o questionário indicado no site *www.rhportal.com.br*, o qual orienta estudos no âmbito de recrutamento e seleção de pessoas. Tal instrumento ressalta as formas de se conduzir um bom processo de seleção, o tipo de questionário e perguntas para cada tipo de processo seletivo. Dessa forma as principais informações coletadas foram:

- Para qual empresa trabalha;
- Cargo;
- Faixa salarial;
- Dia e horário de trabalho;
- Quantas e quais etapas foram realizadas no processo seletivo do qual participou;
- Quantos concorrentes – relação de candidatos/vaga;
- Qual a percepção em relação ao processo seletivo;

Durante a coleta de dados também foi questionado quem seria o responsável pela seleção dos funcionários e em ambas as empresas, tal atividade era realizada pelo encarregado do contrato. Entretanto, em departamentos específicos do IFMG, como o gabinete do diretor geral, onde atuam funcionários da empresa ADCON, servidores da instituição contratante, lotados nessas áreas, auxiliaram no processo de seleção.

4. Análise dos dados e apresentação de resultados

A Figura 2 e a Tabela 2 apresentam, respectivamente, os dias da semana e horários que os funcionários entrevistados trabalham. Pode-se observar que, a maior parte dos colaboradores

trabalham de segunda-feira a sexta-feira, período em que o campus funciona para atendimento à comunidade acadêmica.

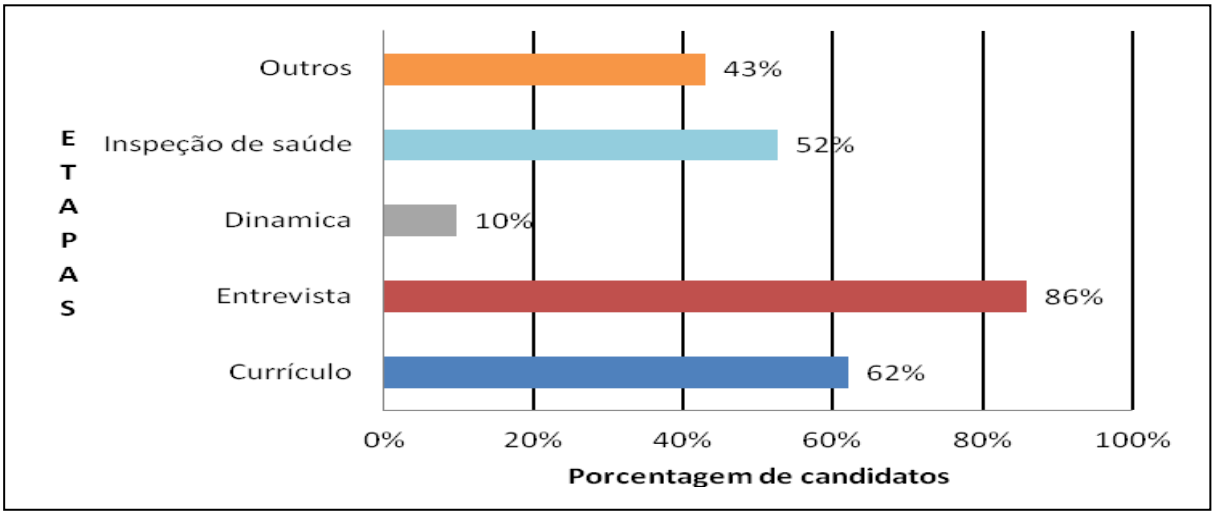
	7:00 -11:59	12:00 -16:59	17:00 -21:59	22:00 – 2:59	03:00 – 6:59
ADCON	63%	94%	50%	13%	0%
5 Estrelas	33%	33%	67%	67%	67%
COPSUL	50%	100%	50%	0%	0%

Fonte: Autores

Figura 2 – Horário de trabalho dos funcionários

Os dados da Figura 2 e Tabela 2 evidenciam que somente os funcionários da prestadora de serviço 5 Estrelas, que atende serviços na área de vigilância, apresentam horário diferenciado de serviço.

A Figura 3 apresenta as etapas que os funcionários passaram no processo seletivo.

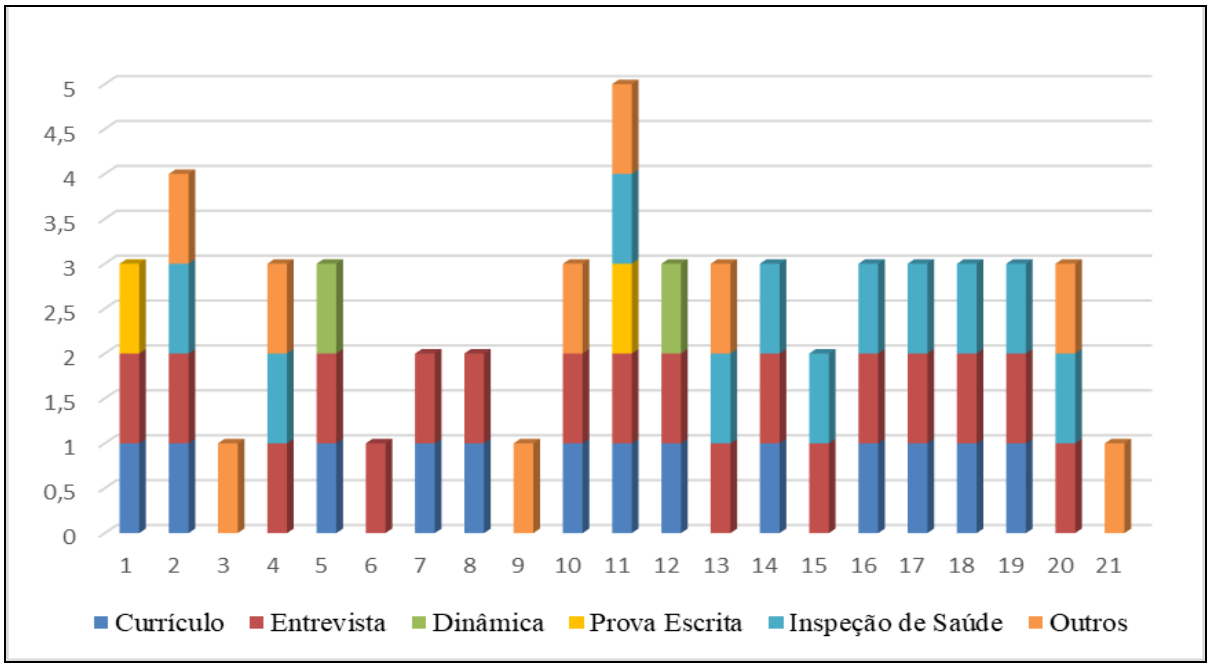


Fonte: Autores

Figura 3 – Etapas x Porcentagem

Observa-se na Figura 3 que 62% entregaram currículo como primeira etapa da seleção, 86% passaram por uma entrevista, 52% por inspeção de saúde, 10% passaram por alguma dinâmica de grupo, e 17% por outros métodos de seleção. Percebe-se a não existência de um processo seletivo padronizado, já que os resultados evidenciaram que os respondentes realizaram etapas diferentes, devido a alguma necessidade específica do cargo ou da empresa.

Já na Figura 4, pode-se observar o número e os tipos de etapas cada entrevistado realizou antes de ser contratado.



Fonte: Autores

Figura 4 –Número e tipos de etapas de seleção

Percebe-se também que nenhum dos entrevistados passou por uma prova escrita, e que alguns funcionários, sequer, passaram por algumas etapas que são citadas como obrigatórias, tais como análise de currículo, entrevista e dinâmica de grupo, conforme apresentado na literatura visitada (CHIAVENATO, 2010; MARRAS, 2000).

De acordo com Chiavenato (2010, p.133) "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". Desse modo, verificou-se com a pesquisa realizada, que o processo seletivo adotado pelas empresas terceirizadas que prestam serviços ao instituto estudado, é conduzido de forma muito simplista, pouco padronizado e com baixa aderência aos modelos propostos na literatura. A partir dos dados coletados, obteve-se os seguintes resultados da pesquisa:

- A maioria dos funcionários, das três empresas, trabalham de segunda-feira a sexta-feira. Porém, os funcionários da empresa 5 estrelas, trabalham em um regime de turno 12/36 horas, onde trabalham em escala diferenciada de doze horas consecutivas e depois de 36 horas voltam ao trabalho;
- As organizações apresentam as seguintes etapas em seu processo seletivo: entrega e análise de currículo, prova escrita, entrevista, dinâmica e inspeção de saúde. No entanto, a partir dos achados da pesquisa, observou-se a baixa aderência e execução dessas etapas na prática do processo de seleção. Ressalta-se que a prova escrita não foi mencionada por nenhum dos colaboradores entrevistados;
- Os funcionários da ADCON exercem atividades diversas no *campus*, entre elas, atendimento ao público discente e docente, limpeza geral, recepção de carros e pessoas na portaria, manutenção de computadores, redes e telefones, transporte de pessoas e cargas, caracterizando o maior contingente e maior variabilidade de etapas de seleção;

- Os funcionários da 5 Estrelas exercem atividades de segurança e vigilância patrimonial e de pessoas no *campus* e possui um rigor maior no processo de seleção, dada a característica da prestação de serviços na área de vigilância*;*
- Os funcionários da COPSUL, exercem atividades relacionadas a impressão e cópias de documentos e atividades no CAAD do instituto e requer mais habilidades vinculadas à conhecimentos associados à tecnologia da informação e comunicação;

5. Considerações finais

Esse trabalho teve como objetivo identificar como é executado o processo seletivo de funcionários das empresas terceirizadas, que atuam no Instituto Federal de Minas Gerais – *Campus* Congonhas.

Nesse sentido, o objetivo da pesquisa foi atingido, uma vez que as questões que nortearam o estudo, sobre o processo de seleção dos funcionários terceirizados do IFMG - *Campus* Congonhas, foram respondidas, a amostra alcançada, o nível de confiança aceito e não houve a ocorrência de questionários invalidados.

Por meio das respostas coletadas, foi possível identificar as etapas que normalmente são adotadas pelas empresas na seleção de novos colaboradores. Além disso, percebeu-se através dos questionários que alguns colaboradores não foram selecionados seguindo todas as etapas descritas, ou seja, não há uma padronização do processo. Assim, existe a possibilidade que a seleção seja programada de acordo com a necessidade atual da instituição, podendo agilizar o processo para atender aos requisitos contratuais de disponibilização imediata de mão-de-obra.

Fica como proposta para próximos estudos, a replicação da pesquisa nos demais *campus* do IFMG e em outras instituições de ensino e o aprofundamento em modelos de seleção baseado em competências.

Referências

ADCON. *Administração e conservação EIRELI*. Disponível em: <http://www.adconservicos.com.br/quem-somos.php#topo>. Acesso em 30 de maio 2017.

ALMEIDA, W. *Captação e seleção de talentos.* São Paulo: Atlas, 2004.

Atlas, 2002.

BOHLANDER, G.; SCOTT, S.; SHERMAN, A. *Administração de recursos humanos***.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005

CHIAVENATO, I. *Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa*. 7 ed., Barueri, SP.: Manole, 2009.

CHIAVENATO, I; *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*-3 ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COPSUL. *Copiadora COPSUL*. Disponível em: <http://copiadoracopsul.com.br/quem-somos/>. Acesso em 02 de jun. 2017.

DUTRA, J. S. *Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e Perspectivas*. São Paulo:

GIL, A.C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GRUPO 5 ESTRELAS. Disponível em: <http://www.grupo5estrelas.srv.br/br/nossa-historia>. Acesso em 02 de jun. 2017.

IFMG. *Instituto Federal de Minas Gerais, campus Congonhas*. Disponível em: < http://www.cng.ifmg.edu.br/>. Acesso em 29 de abril 2017.

IVANCEVICH, J.M. *Gestão de recursos humanos*. 10. ed. São Paulo: McGrow-Hill, 2008.

LACOMBE, F.J.M. *Administração: princípios e tendências*. –2 ed. Ver. e atualizada. São Paulo: Saraiva, 2008.

MARRAS, L.P. *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. 9. ed. São Paulo: Futura, 2004.

ORLICKAS, E. *Seleção como estratégia competitiva*. São Paulo: Futura, 2001.

RAUP, F.M.; BEUREN, I.M. *Metodologia da Pesquisa aplicável às Ciências Sociais*. In:

RHPORTAL. *Apostila Recrutamento e seleção*. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/?s=apostila+de+recrutamento+e+selecao>. Acesso em 21 de abril 2017.

ROBBINS, S. *Administração de recursos humanos*. 6. ed. São Paulo: LTC, 2001.

SOUTO, Layanne da Conceição Menezes de. *Análise de recrutamento e seleção de pessoas*: um estudo comparativo nas empresas carreiro e coroa - Patos - PB. 2012. 79 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Estadual da Paraíba, Patos, 2012.

SOUZA, Dércia Antunes de; PAIXÃO, Claudiane Reis da; SOUZA, Edna Alves B.. Benefícios e Dificuldades encontradas no Processo de Seleção de Pessoas: uma Análise do Modelo de Seleção por Competências, sob a Ótica de Profissionais da Área de Gestão de Pessoas. *Gestão & Regionalidade*, São Caetano do Sul, v. 80, n. 27, p.45-58, ago. 2011.

ULRICH, D.(org.). *Recursos humanos estratégicos: novas perspectivas para os profissionais de RH*. 3.ed. São Paulo: Futura, 2000.