

O PROCESSO DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E SOCIALIZAÇÃO DE PESSOAS NA EMPRESA “VIAÇÃO MOTTA”

Silmara GARCIA¹
Thamires Grazielle Rodrigues LEONARDO²
Gilson Rodrigo Silvério POLIDORIO³

RESUMO: Este artigo tem como objetivo apresentar os conceitos de recrutamento, seleção e socialização de pessoas, bem como tais são aplicados na empresa Viação Motta. Tais conceitos são de devida importância para qualquer organização, pois contribuem para o processo de agregação e desenvolvimento de colaboradores a partir da moderna abordagem da gestão de pessoas. Os resultados demonstram que a empresa em questão já adota tais conceitos em seu processo de gerenciamento de pessoas, ainda que de uma forma mais simplificada em alguns deles.

Palavras-chaves: Gestão de Pessoas. Recrutamento. Seleção. Socialização.

1 INTRODUÇÃO

Quando se fala de recursos humanos muitos gestores logo o associam simplesmente com gastos desnecessários. Porém Chiavenato (2004 p.9) relata que a administração de recursos humanos é a função na organização que está relacionada com a provisão, treinamento, desenvolvimento, motivação e manutenção dos empregados, sendo assim, pode-se observar que a área de recursos humanos é indispensável para uma organização, pois ela cuida do bem mais precioso da empresa: as pessoas.

A necessidade de integrar novos colaboradores existe em qualquer empresa. Tal integração deve ser muito bem realizada por profissionais bem capacitados, pois toda empresa procura os melhores funcionários, e para obtê-los, é necessário um processo bem estruturado de recrutamento e seleção.

Algumas organizações, antes mesmo de recrutar candidatos externos, tem oferecido a oportunidade para os atuais funcionários, realizando uma pesquisa

¹Discente do 5º termo do curso de Administração do Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. silmaragarcia2013@gmail.com.

² Discente do 5º termo do curso de Administração do Centro Universitário “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. thamy.leo123@gmail.com.

³ Docente dos cursos da área de negócios do Centro Universitário “Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. Mestre em Administração pela FGV/SP. Orientador do trabalho. gilson.polidorio@toledoprudente.edu.br

interna para se ter conhecimento da existência de profissionais capacitados para ocupar as vagas disponíveis. Contudo é necessário que esse processo seja cuidadoso, para que não haja conflitos de interesses entre cada área.

Neste trabalho, será analisada a empresa Viação Motta e exemplificado todos os meios pelos quais seus gestores recrutam, selecionam e socializam as pessoas que fazem parte de sua equipe.

2 METODOLOGIA

Duas metodologias foram utilizadas neste trabalho: a pesquisa bibliográfica e a pesquisa de campo.

A pesquisa bibliográfica a respeito dos temas recrutamento, seleção e socialização de pessoas foi baseada em autores referenciais, a partir do atual contexto da gestão de pessoas.

Já a pesquisa de campo envolveu uma entrevista pessoal com a direção de recursos humanos da empresa, desenvolvida no local. Os dados foram posteriormente analisados e devidamente inseridos neste artigo.

3 A HISTÓRIA DA VIAÇÃO MOTTA

Segundo Motta (2017), a empresa foi fundada em 1967 na cidade de Presidente Prudente e cresceu rapidamente, integrando algumas rotas que cruzam os estados de São Paulo, Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Paraná, Minas Gerais, Goiás, Distrito Federal e Rio de Janeiro.

A empresa foi uma das pioneiras no transporte de passageiros, com tradição de mais de 50 anos e hoje oferece passagens de ônibus para os principais destinos do estado de São Paulo, como Araraquara, Bauru, Presidente Prudente, São Paulo (capital), São José do Rio Preto, Ribeirão Preto, entre outras cidades espalhadas por todo o Brasil (CLICKBUS, 2017).

Com a ajuda de seu fundador Pedro Cassimiro Motta, a Viação Motta alcançou status de uma das companhias mais respeitadas do transporte rodoviário no Brasil (MOTTA, 2017).

O propósito da empresa é manter a alta qualidade no atendimento e sempre agir com ética e responsabilidade social. A Viação Motta procura superar as expectativas de seus clientes e aliar um ótimo atendimento, com qualidade e preço justo.

A missão da empresa envolve o transporte de pessoas com regularidade, segurança, conforto e cordialidade, realizando seu papel com excelente padrão de qualidade, oferecendo atendimento diferenciado e cumprindo as determinações dos poderes constituídos (MOTTA, 2017).

O objetivo final da empresa é a prestação de serviços de transportes que supere as expectativas e reconhecimento dos clientes. A direção afirma que os clientes são a razão da existência e do empenho por uma melhoria contínua.

A atividade central do negócio busca alcançar o retorno do capital empregado, permitindo novos investimentos para a melhoria do transporte. As ações são pautadas em um comportamento ético.

4 RECRUTAMENTO

Quando novos funcionários se fazem necessários para o quadro de uma empresa, é viável que se utilize do recrutamento de pessoas. Segundo Banov (2010, p. 38) o recrutamento refere-se aos meios utilizados pelas organizações para a divulgação de suas vagas com o objetivo de atrair candidatos desejados por ela. Bitencourt (2010 p.83) afirma que o recrutamento consiste em identificar candidatos potenciais que tenham o perfil desejado pela organização para preencher as posições em aberto em sua estrutura organizacional.

Chiavenato (2004 p.139) relata que existem dois tipos de recrutamento, o interno e o externo. Banov (2010, p. 39) exemplifica o recrutamento interno afirmando que este ocorre quando a divulgação de vagas é feita dentro da própria empresa. O recrutamento interno é uma ótima opção na empresa, além de ser um fator motivador para o funcionário, gera menor custo, porém podem existir desvantagens, como por exemplo, o funcionário pode estar muito ligado à cultura da empresa e não consegue crescer profissionalmente.

Sobre o recrutamento externo Bitencourt (2010 p.84) relata que ele inclui as atividades relacionadas com a contratação externa de pessoas necessárias para o funcionamento da organização. Ele também possui suas vantagens e desvantagens,

como por exemplo, é vantajoso e gera uma renovação no quadro de funcionários, mas também é desvantajoso pois pode desmotivar o pessoal antigo, além de gerar um maior investimento. Ainda assim as empresas em sua grande maioria utilizam-se desse meio.

Banov (2010 p. 41) aponta os meios pelos quais o recrutamento externo pode ser praticado, entre eles: assessoria em recursos humanos (ou agência de empregos), consultorias, internet, networking, jornais (anúncios nos classificados de empregos), placas colocadas na frente da empresa, anúncios em emissoras de rádio e serviços de alto-falantes, cartazes em universidades, faculdades ou escolas técnicas, empresas especializadas em captar estagiários, contato com sindicatos e associações de classe, programa portas abertas e empresas do mesmo segmento.

A Viação Motta desenvolve o recrutamento interno e externo, onde este é realizado por meio de jornal, balcão de empregos (Sedepp, Secretaria do Trabalho), Site (Catho), divulgação de cartaz em mural e também recebe currículos pela página da empresa e estes ficam disponíveis no banco de currículos.

5 SELEÇÃO

Após o processo de recrutamento, é necessário selecionar pessoas. Bitencourt (2010 p.84) diz que a seleção consiste em escolher os candidatos que têm as necessárias qualificações para preencher as vagas abertas em uma organização. Sendo assim, é muito importante que a empresa avalie muito bem os candidatos, a fim de que se investigue se as características da pessoa se encaixam ao que ela está procurando.

Para selecionar pessoas, existem algumas técnicas, dentre as quais Chiavenato (2004 p.138) justifica que elas permitem um rastreamento das características pessoais do candidato através de amostras de seu comportamento.

Para avaliar os candidatos Banov (2010 p. 53) aponta as etapas completas de um processo de seleção, que são: análise de currículo, entrevista, aplicação de testes, dinâmicas de grupo e exame médico específico. Para Chiavenato (2004 p.141) o modo de avaliar se resume em entrevistas diretas e não diretas, prova de conhecimentos escritas e práticas, testes psicológicos, testes de personalidade e técnicas de simulação.

A seleção de pessoas na Viação Motta utiliza-se da aplicação de testes psicológicos de personalidade, atenção e raciocínio, além de testes práticos do volante para os cargos de motoristas. Após os testes, é realizada uma entrevista individual, para checar as informações do candidato. Quando o candidato é indicado, passa por entrevista com o gestor da área.

6 SOCIALIZAÇÃO

Quando se começa a trabalhar em uma nova empresa, já se tem em mente de que o trabalho ali realizado também será algo novo, pois não existe uma empresa igual a outra.

Uma pessoa recentemente integrada a equipe, se sentirá perdida, a não ser que ela seja muito efusiva. Portanto é de extrema importância realizar um processo de socialização com os novos colaboradores, onde serão apresentadas as características da empresa, desde a missão, sua política, funcionamento, estrutura física e os colegas de trabalho.

Chiavenato (2004 p.176) apresenta os métodos de socialização mais utilizados, entre eles: processo seletivo, conteúdo do cargo, supervisor como tutor, grupo de trabalho em si e programa de integração.

Todo colaborador que inicia na empresa Viação Motta, passa por treinamento integração e treinamento da educação básica. Este treinamento é feito em um dia, e é realizado pela área de gestão de pessoas, onde aborda os temas como a correta utilização dos EPIs (equipamentos de proteção individual), noções de segurança e o funcionamento do setor de gerenciamento de pessoas da empresa.

Foi sugerido aos gestores da empresa que proporcionassem eventos como festa dos aniversariantes do mês e confraternização de fim de ano, pois através dessas, os colaboradores podem melhorar os hábitos de relações interpessoais e conseqüentemente a integração no meio corporativo.

CONCLUSÃO

A partir do conteúdo apresentado observa-se que os processos de recrutamento, seleção e socialização, são indispensáveis para qualquer empresa,

pois esta necessita de ambos para agregar novos integrantes a organização. Porém, deve ser bem aplicado para poder encontrar indivíduos com as características que o cargo disponível necessita.

Portanto chega-se a conclusão de que a Viação Motta, ao agregar as pessoas, aplica todos esses processos, de acordo com as especificações do cargo, ainda que de forma mais superficial em alguns deles.

Algumas mudanças foram sugeridas, principalmente naquilo que tange o processo de socialização de pessoas, ainda que dependentes da conscientização por parte da alta direção empresarial.

REFERÊNCIAS:

BANOV, Márcia Regina. **Recrutamento, seleção e competências**. São Paulo: Atlas, 2010.

BITENCOURT, Claudia (org). **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Campus, Elsevier, 2004.

CLICKBUS, **Viação Motta**. Disponível em: <https://www.clickbus.com.br/viacao/motta>
Acesso em 21 mar 2017.

MOTTA, **Viação Motta**. Disponível em:
<http://www.motta.com.br/historia.php?his=historia>. Acesso em 21 mar 2017.