

A GESTÃO DE PESSOAS NA CONSTRUÇÃO CIVIL: TEORIA X PRÁTICA

RESUMO

CTS em Recursos Humanos

Período: 2º período

Orientadora

Professora Doutora Ana Christina Vanali

Autores

Camila dos Santos Coelho
Cassia de Bonfim de Paula
Daphinny Robak Rodrigues
Giovanna Nathaly de Almeida Galvão
Jorma Emanuela Christen
Kauane Cristine de Oliveira Teles
Thayna Gabriela de Godoi Domingues

O artigo tem como tema central a Gestão de Pessoas no ramo da construção civil. O objetivo geral, é apresentar uma proposta de recrutamento e seleção adequado às necessidades da JDR. Os métodos utilizados foram o Brainstorming, Matriz de GUT, entrevista, 5w2h e bechmarking Constatou-se que a empresa encontra algumas dificuldades durante o processo de recrutamento e seleção e como plano de ação sugere-se a contratação de agências e/ou profissionais da área, que possam vir a contribuir na avaliação do candidato evitando assim a dificuldade na contratação de pessoas qualificadas.

Palavras-chave: 1-Gestão de pessoas; 2-construção civil; 3- Comportamento organizacional; 4-Recrutamento e seleção; 5- Recursos humanos.

1. INTRODUÇÃO

As organizações estão cada vez mais atentas à gestão de pessoas, pois ter uma equipe de colaboradores satisfeitos, felizes e motivados pode beneficiar o empreendedor com melhor desempenho do que quadro de funcionários. Uma boa gestão de pessoas é essencial para o sucesso do negócio. Assim como as grandes empresas, os funcionários das pequenas, que possuem negócios diferenciados, devem ser considerados uma vez que são eles quem realmente podem destacar a marca em um mercado cada vez mais competitivo. A gestão de pessoas engloba desde os fatores como os salários e benefícios, a atração e retenção de talentos, bem como ações para melhorar a autoestima dos funcionários e incentivá-los a vestir a camisa da empresa e a compartilhar conhecimentos e experiências.

A definição de gestão de pessoas, para Chiavenato (1999), diz respeito a um conjunto de políticas e práticas necessárias para cargos de gestão relacionados com o capital humano e seus recursos, incluindo recrutamento, seleção, treinamento, recompensas e avaliação de desempenho. Para Fleury e Fisher (1998), gestão de pessoas é um conjunto de políticas e práticas das diretrizes organizacionais que orientam o comportamento, os relacionamentos humanos e habilidades interpessoais no ambiente de trabalho. O termo gestão de pessoas é uma substituição para administração de recursos humanos, que é usada para definir maneiras de construir relacionamentos com as pessoas na organização.

Estudos recentes têm destacado a importância da Gestão de Pessoas. Por exemplo, André Cardoso Santos (2015) em seu estudo de caso da loja “Americanas.com”, analisou o grande número de reclamações de atrasos nas entregas, e concluiu que eles ocorriam por falta de treinamento dos funcionários, ou seja, a empresa esqueceu de investir no seu capital humano, ou seja, na mão de obra, que é vital para o crescimento de qualquer negócio. Ruggieiro (2020, pág.) descreveu que o Capital humano corresponde às competências e aptidões de um indivíduo, ou seja, à sua capacidade de agir nas mais diversas situações e aos resultados obtidos na interação com outras pessoas através das competências e capacidades apresentadas. Moura (2020) também definiu capital humano como “um conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes, comportamento, experiência, inovação e capacidade de resolução de problemas, desenvolvimento de profissionalismo, cultura de comportamento e aprendizagem, socialização e coletivização”.

A capacitação do capital humano é cada vez mais necessária visto que o mercado muda constantemente de produtos e tecnologias, demandando a qualificação constante dos seus colaboradores. Com essa argumentação, não há dúvida de que o investimento contínuo nos colaboradores é necessário, justamente porque o capital humano trará ideias diversas, e

essas ideias coexistem, e cabe aos gestores explorarem plenamente esse conhecimento, para gerar ricos resultados,

Prover e desenvolver sempre a “inovação” e seus produtos e serviços na infraestrutura de qualificação dos colaboradores, é necessário, pois sem eles não haverá comunicação, divulgação, vendas, negócios e sobrevivência, promovendo assim o desenvolvimento da empresa.

Atualmente as organizações se diferem no mercado por seus diferenciais competitivos, para isso é importante cuidar do seu principal recurso: o Capital Humano. O recrutamento e seleção realiza o filtro e seleciona a mão de obra mais adequada as funções, e ao perfil que a empresa necessita. Segundo Noronha (2015), para que se tenha uma contratação satisfatória, dependerá de um bom recrutamento e de um minucioso processo de seleção.

O presente artigo irá tratar de um estudo de caso onde será abordado o tema “ineficácia do processo seletivo”, da empresa JDR Construções e Reformas.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 – HANDS ON

O presente artigo é um estudo de caso realizado na empresa JDR Construções e Reformas, do ramo da construção civil, localizada no município de São José dos Pinhais, Paraná (anexo A). Estudo de caso consiste em um amplo método de pesquisa que busca aprofundar se em determinado tema e dar sentido a novas análises. Triviños (1987) define estudo de caso como uma categoria de pesquisa, e seu objeto é uma unidade de análise minuciosa, projetado para aprofundar a descrição de uma determinada realidade. Para Ary, Jacobs e Razavieh (1987), a definição dos objetivos das hipóteses de estudo de caso, como a descrição e análise de situações singulares, geram hipóteses que contrastam com outros estudos, constituindo um processo que implica em uma metodologia que utiliza técnicas que permitem a coleta e análise de dados.

Os dados analisados neste artigo foram coletados através de uma entrevista informal realizada, via Teams, no dia 7 de setembro de 2020 com o senhor David Soares, um dos sócios proprietários. Segundo seu relato, a JDR Construções e Reformas é uma empresa de pequeno porte, tendo como sede e local de atuação Curitiba e região metropolitana. Atua no mercado há 13 anos, no ramo de construção civil. Foi fundada em 2007, pelos amigos e agora sócios David, Rafael e Rubens (figura 1), tendo como produto principal a realização de obras e reformas desde a etapa inicial (a parte bruta da obra, que engloba toda a parte de estrutura, alvenaria e cobertura) até a etapa final (o acabamento, a última etapa da construção). Os acabamentos

incluem a disposição dos pisos e azulejos, pintura, reboco, instalação de sanitas, cabines de banho e uma infinidade de pequenas atividades necessárias para completar a construção da casa.

FIGURA 1 – LOGOMARCA DA JDR



Fonte: JDR Facebook (2020)

A JDR também oferece como atividades secundárias, serviços de carpintaria (em uma oficina na qual trabalha um carpinteiro, realizando diversos trabalhos em madeira, desde móveis, passando por ferramentas, até artigos para construção civil, naval e outros) e serviços de marcenaria (que se refere aos componentes de madeira projetados e feitos sob encomenda que são utilizados no acabamento interior de obras residenciais e comerciais, são itens de madeira como trilhos de cadeira, rodapés, estantes e armários embutidos, painéis, portas, balcões, mostruários e assim por diante) (figura 2).

FIGURA 2 – DETALHES DE OBRAS REALIZADAS PELA JDR



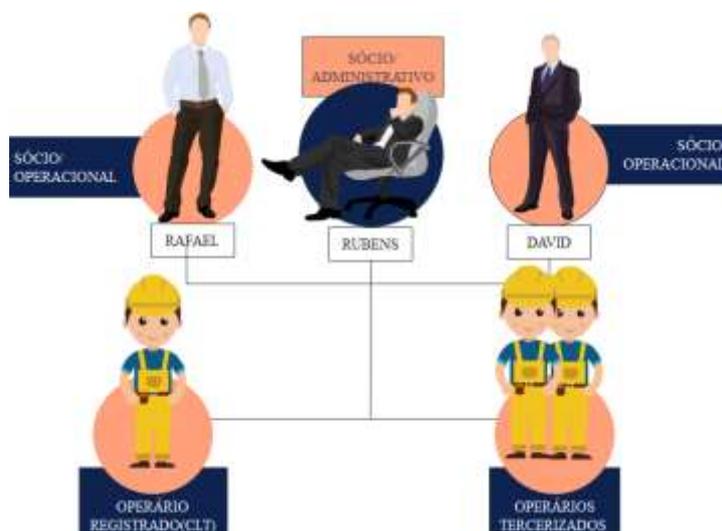


Fonte: JDR (2020)

A visão da JDR Construções e Reformas é definida da seguinte forma “Ser reconhecida no mercado da construção civil por seus serviços e soluções de alta qualidade”. A missão estabelecida pela empresa é “Comprometidos em oferecer soluções completas, inovadoras e de reconhecida qualidade no mercado da construção civil, buscamos continuamente a satisfação do cliente por meio de relacionamentos personalizados e transparentes, sendo sinônimo de desenvolvimento sustentável e respeito.” Os valores da JDR são “Compromisso, responsabilidade profissional, responsabilidade socioambiental, espírito de equipe, ética, inovação, agilidade, simplicidade, transparência, resultados, solidez financeira” (JDR, 2020).

Atualmente contam com apenas um único funcionário registrado, que exerce função de pedreiro. A direção da empresa é dividida entre os três sócios: Rafael e David que cuidam da parte Operacional e Rubens que se ocupa da parte administrativa. Apesar da administração ser responsabilidade em conjunto dos sócios, em sua maioria é conduzido por Rubens. A figura 3 demonstra como é o organograma fixo da JDR.

FIGURA 3 – ORGANOGRAMA FIXO DA JDR

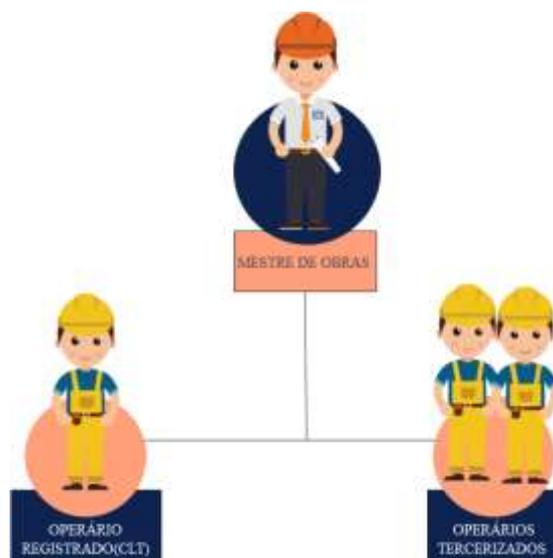


Fonte: elaboração das autoras a partir de dados da JDR (2020)

O organograma muda conforme a demanda e necessidade de cada obra. A mão-de-obra principal vem da contratação de terceiros que é feita conforme as demandas específicas dos contratos fechados. As contratações geralmente são feitas por meio de indicações dos funcionários terceirizados que já estão trabalhando, e de maneira informal. Somente são feitos contratos formais de trabalho em caso de solicitação da contratante. O mesmo “esquema” segue os treinamentos que são aplicados, por exemplo, NR 35-Trabalho em altura, essencial nesse ramo de atividade.

A comunicação interna é feita exclusivamente por meio do WhatsApp, já a comunicação externa, com os clientes é feita por meio de telefonemas, WhatsApp e emails. A gestão de pessoas de cada obra é realizada pelo mestre de obras, é ele quem distribui as funções de cada um nas obras, controla e orienta cada trabalhador. A figura 4 demonstra o organograma conforme as obras.

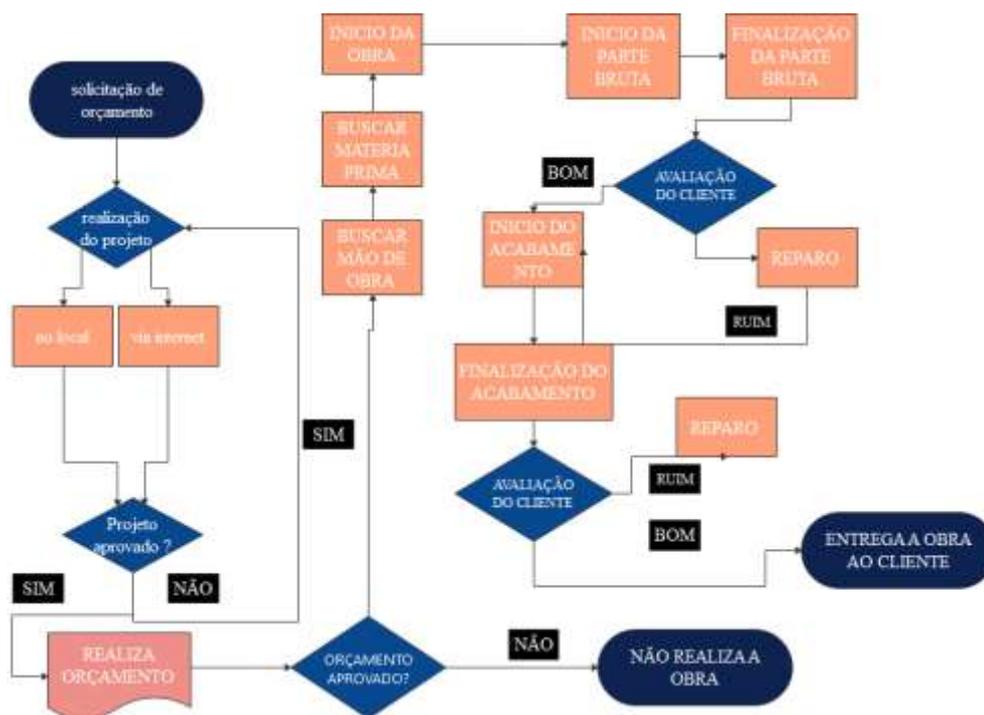
FIGURA 4 – ORGANOGRAMA DA JDR CONFORME AS OBRAS



Fonte: elaboração das autoras a partir de dados da JDR (2020)

A figura 5 representa o fluxograma do processo de trabalho da JDR Construções e Reformas. Fluxograma é a apresentação gráfica da sequência de atividades de um processo. O fluxograma facilita a visualização das diversas etapas que compõem um determinado processo, permitindo identificar aqueles pontos que merecem atenção especial por parte da equipe de melhorias. Além da sequência das atividades, o fluxograma mostra o que é realizado em cada etapa, os materiais ou serviços envolvidos em cada processo, as decisões que devem ser tomadas e as pessoas envolvidas (GIOCONDO, 2011).

FIGURA 5 – PROCESSO DE TRABALHO DA JDR



Fonte: elaboração das autoras a partir de dados da JDR (2020)

Apesar do cenário econômico não ser o mais promissor, David, o entrevistado, diz que o fluxo de serviços tem aumentado, “temos contratos até fevereiro de 2021”, portanto a JDR vai precisar de mão-de-obra durante todo esse período, e uma das maiores dificuldades encontradas pelos três proprietários, é justamente o recrutamento e seleção dessa mão-de-obra. Relatou-se que é de “extrema dificuldade encontrar profissionais qualificados, honestos e de boa conduta, já que estas qualidades é que vão agregar valor à obra, porque de fato a responsabilidade pela qualidade e resultado dos serviços é nossa, da JDR.” Os processos de recrutamento e seleção são ferramentas que podem ser usadas na integração da estratégia de negócios da organização ou dos pequenos empreendimentos (LIMONGI E ARELLANO, 2002). Em suma, o papel do recrutamento visa garantir candidatos para o emprego para que o trabalho seja executado de forma correta e harmônica (RIBEIRO, 2005).

Diante desse cenário, o objetivo geral deste artigo é apresentar uma proposta de recrutamento e seleção adequado às necessidades da JDR. Os objetivos específicos são levantar as causas da inadequação do processo de recrutamento de seleção atual utilizado pela empresa, buscar alternativas de solução para adequar esse processo e elaborar um plano de ação para a implantação de um processo de recrutamento e seleção adequado às necessidades da JRD.

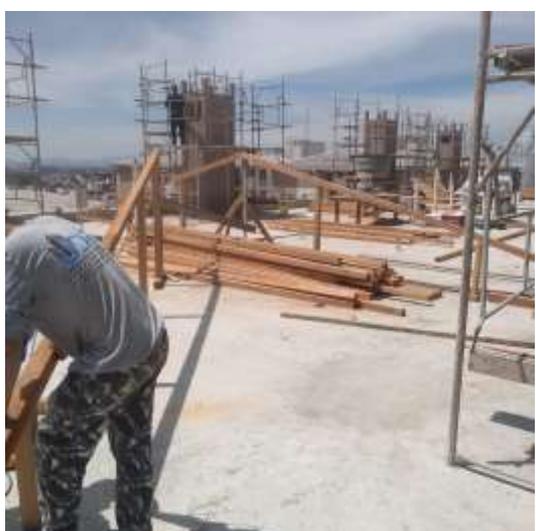
2.2 – WORK LAB

Recrutamento e Seleção se trata de um processo que busca atrair candidatos com as características e qualificações necessárias para as lacunas em aberto na organização e selecionar dentre eles o que mais se adequa a função. Recrutamento é um processo de duas mãos: comunica e espalha oportunidades de emprego ao mesmo tempo faz com que atraia candidatos para participarem do processo seletivo, conforme Chiavenato (1999).

O processo de recrutamento é definido como o conjunto de atividades desenhadas para atrair candidatos qualificados do mercado de recursos humanos, despertando neles o interesse de se candidatarem a uma posição em aberto na organização. Seleção é o processo de coleta de informações dos candidatos potenciais atraídos pelo processo de recrutamento. Envolve a escolha cuidadosa das técnicas de seleção mais adequadas para avaliar e permitir a comparação entre os vários candidatos, entre elas: triagem, entrevista, provas de conhecimentos, testes psicométricos, testes de personalidade, técnicas de simulação, dinâmica em grupo e entrevista com gestor da área (Gattai P. Cristina Maria, 2020, pag.59). Um processo de recrutamento e seleção eficaz se dá quando atrai o maior número de candidatos qualificados e dentre eles é selecionado o mais apto ao cargo. A figura 7 demonstra os funcionários terceirizados da JDR em atuação.

FIGURA 7 – DETALHES DAS ATIVIDADES DA MÃO-DE-OBRA DA JDR





Fonte: JDR (2020)

Através da análise dos dados coletados e da realização de um *brainstorming* foram levantadas as possíveis causas que levam a JDR não ter um processo adequado de recrutamento e seleção. *Brainstorming* é um termo em inglês que significa "tempestade pensante" em português. Segundo Baxter (2008), através do uso dessa ferramenta é possível conseguir mais de 100 ideias em uma sessão de uma a duas horas. As ideias iniciais geralmente são as mais óbvias e aquelas melhores e mais criativas costumam aparecer na parte final da sessão. O *brainstorming* para a aplicação correta inclui seis etapas: direção, preparação, análise, concepção, incubação, síntese e avaliação.

As possíveis causas levantadas para a situação da JDR foram:

- Falta de um setor de RH estruturado;
- Procedimento inadequado de recrutamento e seleção para as vagas disponíveis;
- Contratação de candidatos não qualificados;

- Indicações de outros funcionários, deixando-se influenciar pelo nível de proximidade entre ambos, o que as vezes leva a pessoa indicada a não ser devidamente qualificada;
- Falhas no momento do recrutamento, falta de aplicação de testes e exames de qualificação;
- Divulgação das vagas em aberto em meios onde não são apropriados para a área de atuação da empresa, em plataformas das quais geram pouco retorno, e quando geram retorno, os candidatos não são qualificados suficientemente;
- Cultura organizacional enfraquecida, não estabelecida de forma suficiente para contratar profissionais capacitados e com valores que venham de encontro com o da organização;
- Pouco tempo para realizar o processo de recrutamento e seleção;

Conforme o autor Giocondo(2011, pág. 66) , esta ferramenta é uma forma de se tratarem problemas com o objetivo de priorizá-los. Ela poderá auxiliar na tarefa de definir prioridades quando há várias atividades a serem executadas. A Matriz tem esse nome pelo fato de levar em consideração a Gravidade, a Urgência, e a Tendência de cada problema.

Gravidade: Impacto do problema sobre as coisas, pessoas, resultados, processos ou organizações e efeitos que surgirão em longo prazo, caso o problema não seja resolvido.

Urgência: Relação com o tempo disponível ou necessário para resolver o problema.

Tendência: Potencial do crescimento do problema, avaliação da tendência de crescimento, redução ou desaparecimento do problema.

Na figura 6 está a Matriz GUT da JDR Construções e Reformas.

FIGURA 6-MATRIZ GUT DA JDR CONTRUÇÕES E REFORMAS

CAUSAS	G	U	T	GxUxT	CLAS.
- Procedimento inadequado de recrutamento e seleção para as vagas disponíveis;	4	5	5	100	1
- Cultura organizacional enfraquecida	4	4	4	64	2
-Divulgação das vagas em aberto em meios onde não são apropriados para a área de atuação da empresa	4	3	5	60	3
- Falta de um setor de RH estruturado;	4	3	4	48	4
- Pouco tempo para realizar o processo de recrutamento e seleção;	5	4	2	40	5
- Contratação de candidatos não qualificados;	5	2	3	30	6
-Indicações de outros funcionários, deixando-se influenciar pelo nível de proximidade entre ambos, o que as vezes leva a pessoa indicada não ser devidamente qualificada;	3	3	3	27	7
-Falhas no momento do recrutamento, falta de aplicação de testes e exames de qualificação;	4	3	2	24	8
Legenda:	G = gravidade		T = tendência		U = urgência

Fonte: elaboração das autoras (2020)

O valor de corte para priorização das causas foi o valor final igual ou superior a 60 (sessenta). As causas priorizadas foram:

- Procedimento informal de recrutamento e seleção para as vagas disponíveis;
- Cultura organizacional enfraquecida, não estabelecida de forma suficiente para contratar profissionais capacitados e com valores que venham de encontro com o da organização;
- Divulgação das vagas em aberto em meios onde não são apropriados para a área de atuação da empresa, em plataformas das quais geram pouco retorno, e quando geram retorno, os candidatos não são qualificados suficientemente;

273

A primeira causa priorizada foi procedimento inadequado de recrutamento e seleção para vagas disponíveis. Na empresa JDR a divulgação, atração e seleção de candidatos é realizada exclusivamente por meio de indicações e as entrevistas são substituídas por conversas via aplicativos de mensagens.

A segunda causa priorizada foi a cultura organizacional enfraquecida porque na empresa JDR o conjunto de crenças e valores não são compartilhados e esclarecidos, também não é utilizado como critério para seleção e preenchimento das lacunas em aberto na organização.

A terceira causa priorizada foi a divulgação das vagas em aberto em meios inapropriados, pois na empresa JDR as vagas são divulgadas em locais inadequados, na maioria das vezes é realizada por meio de conversas informais, o chamado “boca a boca”.

2.3 – EXCHANGING IDEAS

Para resolver as causas priorizadas utilizou-se a ferramenta *Benchmarking* com duas empresas com uma situação semelhante a JDR Construções e Reformas.

Para Chiavenato (2008) *Benchmarking* é um processo onde são avaliados os produtos, serviços e práticas dos concorrentes mais fortes e em empresas reconhecidas como líderes empresariais para o propósito de melhoria do negócio. Já para Araújo (2009), *benchmarking* é uma das tecnologias mais útil para gerenciar a organização, com foco no pressuposto de pesquisar, compreender, analisar e aplicar soluções uma organização, competindo ou não, enfrentando um problema.

Deve-se notar que o benchmarking não é apenas uma cópia do que outros fazem. Mas a questão é ir além da competição, para vencê-los. É importante aprender a experimentar os outros e usá-los como uma plataforma para a melhoria contínua da empresa.

O primeiro estudo de caso foi realizado através de uma entrevista concedida pela Analista de Seguros, Joice Wojerak, da empresa Acácia Corretora de Seguros, situada na rua Professora Marieta de Souza e Silva, 2213 – Parque da Fonte – São José dos Pinhais-PR, atuante no mercado securitário a mais de seis anos. Foi relatado Jorma que a Acácia Corretora tinha um problema semelhante ao da JDR na área de recrutamento e seleção de novos candidatos. O problema da corretora se dava exatamente na parte de recrutamento, no momento da divulgação das vagas em aberto. Verificou-se que a empresa tinha uma falha muito grande no perfil de candidatos os quais recebiam para realização das entrevistas, em sua grande maioria, eram fora do padrão esperado pela empresa. Para resolução deste problema, a empresa adotou uma parceria com uma empresa recrutadora, a qual faz a divulgação e triagem dos currículos para Acácia Corretora de Seguros, desta forma conseguindo realizar uma filtragem maior e mais eficaz dos currículos apresentados.

Na segunda empresa analisada, Rei do Farol, foi constatado o alto índice de *turnover* no setor de televidas. Ao levantar as principais causas, foram identificados falhas na execução do processo de contratação adotado. Para resolução da problemática, foi proposto melhorias em todas as etapas do processo, considerando desde o recrutamento, seleção, contratação e treinamento de novos colaboradores e propor ferramentas e práticas gerenciais que minimizem ou eliminem completamente a causa. Mudanças simples, como substituir o modelo de entrevista, tornando-o, mas assertivo ao perfil organizacional do setor de televidas, foram necessárias.

Com base na análise das causas priorizadas na JDR e nos dois estudos de caso apresentados, o quadro 7 contém as propostas de tratativas para as causas priorizada da JDR Construções e Reformas.

QUADRO 7- CAUSAS E TRATATIVAS

CAUSA	TRATATIVA
PROCEDIMENTO INADEQUADO DE R&S	CONTRATAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO RECRUTADORA
CULTURA ORGANIZACIONAL ENFRAQUECIDA	CONTRATAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO RECRUTADORA
DIVULGAÇÃO DE VAGAS EM MEIOS INAPROPRIADOS	CONTRATAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO RECRUTADORA

Fonte: Elaboração dos autores a partir de dados da JDR (2020)

2.4 – TIME TO SPEAK

Diante das análises e informações coletadas, é possível afirmar que a empresa JDR Construções enfrenta algumas dificuldades durante o processo de recrutamento e seleção,

realizado na busca por candidatos para demandas da área de execução das obras. A partir desta conclusão, sugere-se a contratação de agências e/ou profissionais especializadas na área, com o intuito de contribuir e auxiliar na avaliação do candidato, visto que a empresa não possui tempo hábil para a realização de processos de recrutamento e seleção eficaz.

Para se efetivar a proposta de tratativa indicada, sugerimos o 5W2H que tem como objetivo principal auxiliar no planejamento de ações, pois o mesmo ajuda a esclarecer questionamentos, sanar dúvidas sobre um problema ou tomar decisões. Dessa maneira, seu uso traz benefícios a como facilidade na compreensão de fatos e um melhor aproveitamento de informações. Isso acontece pois o 5W2H ajuda a obter respostas que ajudam a organizar e sistematizar ideias. A ferramenta funciona como uma espécie de checklist composto por sete perguntas específicas e que tem as iniciais de suas palavras-chave (em inglês). As perguntas que compõem o 5W2H são: What- O que você quer ou precisa fazer, Why- O motivo do que se deseja fazer, Who- Quem tomará a ação determinada, When- Quando a ação deve ocorrer, Where- Lugar em que a ação deve ocorrer, How- Como o plano de ação será tomado e How Much- Quais são os valores que envolvem aquele projeto.

Para VALLE Angelo José (2007) pág. 73 este método consiste basicamente em fazer perguntas no sentido de obter as informações primordiais que servirão de apoio ao planejamento de uma forma geral. A terminologia 5w2h tem origem nos termos da língua inglesa What (o que, que, qual?), Who (quem), Why (por quê?), Where (onde?), When (quando?), How (como?), How Much (quantos?). Esta ferramenta pode ser aplicada em várias áreas de conhecimento, servindo como base de planejamento, como por exemplo, para: Planejamento de qualidade- Identificando quais os padrões de qualidade que são relevantes para o projeto e determinando como satisfazê-los, envolvendo as considerações de quando, como, quando e onde atuar. Planejamento de aquisições-Identificando quais as necessidades do projeto quem podem ser mais bem atendidas através da contratação de produtos e serviços fora da organização, envolvendo as considerações de quando, como, o que, quando e onde contratar.

Planejamento dos Recursos Humanos- Identificando quais as necessidades do projeto que podem ser mais bem atendidas através da utilização dos Recursos Humanos disponíveis dentro da organização ou considerações de quando, como, quem, quantos e onde contratar. Planejamento de Riscos-Identificando quais os riscos a serem considerados quando implementar uma ação de contingência e quanto disponibilizar para a mitigação ou transferência dos riscos.

QUADRO 8 - TABELA 5W2H DA JDR CONSTRUÇÕES E REFORMAS

What (o que?)	Why (Por que?)	Where (onde?)	When (Quando?)	Who (Quem?)	How (Como?)	How much (Quanto?)
Facilitar e agilizar o processo de	Para realização de um processo	Na JDR Construções e Reformas.	1º semestre de 2021.	Rubens (Gerente Administrativo)	Contratação de uma empresa Recrutadora.	R\$ 2.800,00+ mão de

Recrutamento e seleção da JDR Construções e Reformas	seletivo eficiente dentro do prazo determinado pela organização.					obra do Rubens.
--	--	--	--	--	--	-----------------

Fonte: elaborado pelos autores conforme dados obtidos.

Para facilitar e agilizar o Recrutamento e seleção da JDR Construções e Reformas e realizar um processo seletivo eficiente, foi proposto para o 1º semestre de 2021 a contratação de uma empresa recrutadora. O processo será realizado por Rubens, Gerente administrativo da organização, e terá um custo de R\$ 2.800,00, caso a empresa contratada seja a indicada pela equipe, mais a mão de obra de Rubens.

276

Foi realizada a cotação com três opções de contratação de uma instituição recrutadora conforme demonstrado no quadro 9

QUADRO 9 – ORÇAMENTOS

EMPRESA	SERVIÇOS PRESTADOS	VALOR
PX Consultoria	recrutamento e seleção de cargos mais altos, como um diretor, gerente ou analista de RH, assim dando o ponta pé inicial para o surgimento dessa nova área dentro da JDR. Para que futuramente a empresa tenha a sua própria autonomia.	R\$ 3000,00
Metadados	plano de assessoria que se encaixa com as necessidades da JDR. Nesse pacote a empresa oferece uma assessoria de 3 meses, auxiliando em quaisquer possíveis vagas em aberto. A empresa possui sua rede de currículos próprios, onde fica armazenado dados e interesses de possíveis funcionários.	R\$ 2800,00
SÉ Recursos Humanos	a contratação de no máximo 10 vagas em aberto na empresa. A empresa possui um número grande de currículos para a área da construção.	R\$ 2500,00

Fonte: Elaborado pelos autores conforme informações cedidas pelas empresas.

Após analisar os orçamentos recebidos, valores, diferenciais de serviço, optou-se pela agência Metadados, por fazer um pacote exclusivamente para a JDR, atendendo assim os requisitos esperados como valor acessível, plano de serviços que atendam às necessidades da JDR, rede de currículos disponíveis para a área de construção civil.

A Metadados irá auxiliar na divulgação das vagas nas plataformas corretas, buscar funcionários conforme a cultura organizacional da JDR, auxiliar na integração deste novos colaboradores e padronizar o processo de recrutamento e seleção da empresa, solucionando as causas priorizadas com a ferramenta Matriz de GUT.

A Metadados irá auxiliar na divulgação das vagas nas plataformas corretas, buscar funcionários conforme a cultura organizacional da JDR, auxiliar na integração deste novos colaboradores e padronizar o processo de recrutamento e seleção da empresa, solucionando as causas priorizadas com a ferramenta Matriz de GUT.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mercado de prestação de serviços na área de construção civil, está em plena expansão, porém ainda é muito instável, desta forma a demanda por mão de obra é incerta e o aperfeiçoamento constante é necessário. Um trabalho adequado proporciona às organizações funcionários motivados e produtivos, por esse motivo um setor ou empresa voltada ao recrutamento e seleção se faz necessário, para analisar o perfil do candidato conforme os requisitos do cargo.

Com o objetivo principal de identificar as dificuldades da JDR na busca por profissionais para suprir as demandas da área, foram realizados alguns levantamentos através de entrevistas com os sócios proprietários da organização. Constatou-se que as técnicas e processos utilizados pela JDR Construções e Reformas não são adequados, existem algumas dificuldades que a organização encontra ao longo do processo, que são os procedimentos inadequados de recrutamento e seleção, meios de divulgação das vagas inapropriados e cultura organizacional enfraquecida.

Para alcançar o objetivo, foi elaborado uma tratativa de ação com o intuito de auxiliar no recrutamento e seleção e tentar minimizar as dificuldades destacadas, na qual será realizada a contratação de uma organização especializada na área visando solucionar as causas destacadas, auxiliar na contratação de novos colaboradores, e também proporcionar vasto crescimento à JDR no mercado da construção civil.

4. REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luis César G. de. **Organizações, sistemas e métodos e as tecnologias de gestão organizacional: arquitetura organizacional, benchmarking, empowerment, gestão pela qualidade total, reengenharia**: volume 1. 4. ed. 2, São Paulo. 2009.

ARY, Jacobs e Razavieh. **Formação de professores em educação de adultos**. Edição Faculdade de CC. da Educación, 2007.

BAXTER, Mike. **Projeto de produto: Guia prático para o design de novos produtos**. 2008. São Paulo: Edgard Blucher.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Editora Campus.

CHIAVENATO, Idalberto. **Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor: empreendedorismo e viabilização de novas empresas: um guia eficiente para iniciar e tocar seu próprio negócio**. 2008. 3. ed. São Paulo: Saraiva.

FLEURY, Maria Teresa Leme; Fischer, Rosa Maria. **Processo e relações do trabalho no Brasil**. 1998. São Paulo: Atlas.

GATTAI P. Cristina Maria, Milkovich. **Recrutamento e seleção: decisões de contratação**. 2020. Editora Senac, São Paulo- SP.

GIOCONDO, César. **Ferramentas básicas de qualidade, instrumentos para gerenciamento de processo e melhoria contínua**. 2011. Editora: Biblioteca 24 horas, São Paulo- SP.

JDR. FACEBOOK. Disponível em <https://www.facebook.com/pages/category/Construction-Company/JDR-Constru%C3%A7%C3%A3o-e-Reforma-103088074688455/>

278

KUBBA A. A. Sam. **Desenho técnico para construção**. 2014. Editora Bookman Ltda, Porto Alegre RS.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. **As pessoas na organização**. 2002. São Paulo: Gente.

MOURA, Arthur H. Os ativos intangíveis e o capital intelectual. 2004. Disponível em: <<http://www.eventos.bvsalud.org/gc1bireme/docs/pt/ativointang.pdf>> Acesso em 12 de Outubro de 2020.

NORONHA, Neide Galvão. **A importância do recrutamento e seleção para o bom desempenho organizacional**. 2015. Disponível em: < <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-importancia-do-recrutamento-e-seleo-para-o-bom-desempenho-organizacional/>>. Acesso em 10 de dezembro de 2020.

POSSARLE, Roberto. **Ferramentas da Qualidade**. 2014. SENAI- SP Editora.

RIBEIRO, A. de L. **Gestão de pessoas**. 2005. São Paulo: Saraiva.

RODRIGUES, M. R. A.; TORRES M. C. S., FILHO J. M.; LOBATO. D. M. **Estratégia de empresas**. 2009. 9.ed. Rio de Janeiro: FGV.

RUGGIERO, Alberto. **Gestão de pessoas e capital humano**. 2020. Editora Senac, São Paulo.

SANTOS, André Cardoso. **A Importância Da Gestão De Pessoas, Estudo De Caso “ Americanas.com ”**. 2015. Disponível:< <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-importancia-da-gesto-de-pessoas-estudo-de-caso-americanas-com/>>. Acesso em 15 de Outubro de 2020.

SILVA, Elves Ricardo; Macedo, Leandro Moschini; Krainski, Maycon; Vasselai, Paulo. **Projeto Integrador: Estudo de caso na empresa Rei do Farol**. 2017. Disponível em: < <https://esic.br/arquivos/repositorio/2017-2/REI%20DO%20FAROL%20PI2%20MAOR%202017-2.pdf>> Acesso em 07 de Novembro de 2020.

VALLE, Angelo José. **40 ferramentas e técnicas de gerenciamento**. Editora Brasport. 2007. São Paulo.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. 1987. São Paulo: Atlas.

WOJERAK, Joice. **Analista de seguro na Acácia Corretora de Seguros**. Entrevista concedida a Jorma Emanuela Chisten e São José dos Pinhais na data de 06 de Novembro de 2020.

#nextlevel

SEGURANÇA NO TRABALHO



Fonte: Disponível em < <https://gestaodesegurancaprivada.com.br/normas-regulamentadoras-nr/> >

O próximo nível a ser trabalhado seria a Segurança do Trabalho e o cumprimento das normas regulamentadoras, pois a aplicação das mesmas é de extrema importância para a proteção dos colaboradores e sua regulamentação junto ao Ministério do Trabalho. Uma cultura de segurança avançada é um fator importante para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. A falta de segurança no trabalho aumenta os acidentes de trabalho, o índice de rotatividade além de acarretar em possíveis ações trabalhistas contra a empresa.

ANEXO A – SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA PESQUISA ACADÊMICO-CIENTÍFICA



SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA PESQUISA ACADÊMICO-CIENTÍFICA

Com o presente instrumento, solicitamos ao Gestor David Soares da organização JDR construções e reformas, autorização para realização da pesquisa integrante do Trabalho Integrador, dos acadêmicos: Camila dos Santos Coelho, Cássia de Bonfim de Paula, Daphinny Robak Rodrigues, Giovanna Nathaly de Almeida Galvão, Jorma Emanuela Christen, Kauane Cristine de Oliveira Teles e Thayna Gabriela de Godoi Domingues. Orientado pela Professora Doutora Ana Crhistina Vanali, tendo como título preliminar:

O trabalho integrador constitui-se numa estratégia de ensino/aprendizagem que objetiva proporcionar a interdisciplinaridade dos temas abordados nas disciplinas do curso. É um instrumento de integração entre ensino, pesquisa e prática profissional na medida em que proporcionará contato com as demandas do mercado, no que concerne às diferentes competências e temas relacionados ao curso. Objetiva realizar uma pesquisa, especificamente promover a análise de situações problemas, ou seja, deve-se contextualizar e definir claramente o problema escolhido, bem como indicar e propor soluções, com a finalidade de visualização e aplicação na prática dos conteúdos apresentados junto a diferentes organizações.

A presente atividade é requisito parcial do Curso Superior de Tecnologia em recursos humanos, da Faculdade da Indústria, mantida pelo Instituto Euvaldo Lodi (IEL Paraná) do Sistema da Federação das Indústrias do Paraná (FIEP)

Os dados coletados referentes à pesquisa serão exclusivamente para fins acadêmicos e havendo interesse nos colocamos a disposição para apresenta-los. As informações aqui prestadas não serão divulgadas sem a autorização final da Organização pesquisada.

São José dos Pinhais, 27 de outubro de 2020.


Acadêmico Responsável
(nome do aluno)


Professora Responsável
(ANA CRHISTINA VANALI)


Assinatura e carimbo do Gestor
(nome do gestor)



TERMO DE APROVAÇÃO

CAMILA DOS SANTOS COELHO
CASSIA DE BONFIN DE PAULA
DAPHINNY ROBAK RODRIGUES
GIOVANNA NATHALY DE ALMEIDA GALVÃO
JORMA EMANUELA CHRISTEN
KAUANE CRISTINE DE OLIVEIRA TELES
THAYNA GABRIELA DE GODOI DOMINGUES

281

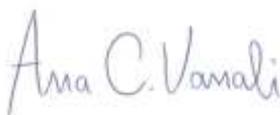
A GESTÃO DE PESSOAS NA CONSTRUÇÃO CIVIL: TEORIA X PRÁTICA

Este trabalho foi julgado e aprovado como requisito parcial para a obtenção de grau de CST em Recursos Humanos da Faculdade da Indústria São José dos Pinhais.



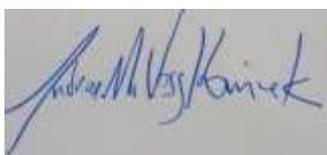
Karyn Cristine Cavalheiro

Coordenadora do Curso de CST em Recursos Humanos
Faculdade da Indústria São José dos Pinhais



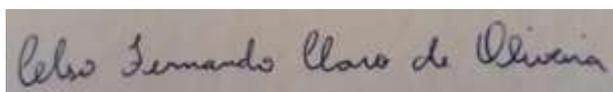
Orientadora:

Profa. Dra. Ana Crhistina Vanali



Banca:

Profa. Dra. Andrea Maila Voss Kominek – UTPFR/Campus Curitiba



Prof. Dr. Celso Fernando Claro de Oliveira - IFPR/Campus Pitanga