

CENTRO PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA PROFESSOR MASSUYUKI KAWANO
Técnico em Recursos Humanos

INTEGRAÇÃO DO SEGURANÇA TERCEIRIZADO

Tupã-SP

2022

BRENO ANTONIO SOARES DE OLIVEIRA

JORGE LUIS BARACAT

LUÍS HENRIQUE MOREIRA DE MATTOS

RAYARA TINAME LINS

INTEGRAÇÃO DO SEGURANÇA TERCEIRIZADO

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da ETEC Prof. Massuyuki Kawano, orientado pela Prof^a Dra. Luana Possari Maziero Costa, como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

Menção do Trabalho R

Tupã-SP

2022

ETEC PROF. MASSUYUKI KAWANO

Técnico em Recursos Humanos

BRENO ANTONIO SOARES DE OLIVEIRA

JORGE LUIS BARACAT

LUÍS HENRIQUE MOREIRA DE MATTOS

RAYARA TINAME LINS

INTEGRAÇÃO DO SEGURANÇA TERCEIRIZADO

Apresentação para a Banca em caráter de validação do título de Técnico em Recursos Humanos.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dra. Luana Possari Maziero Costa
Orientadora

Prof. (a).
Avaliador (a)

Prof. (a).
Avaliador (a)

Tupã, 06 de dezembro de 2022.

É de inteira responsabilidade o conteúdo do trabalho apresentado pelos alunos. A professora orientadora, a Banca Examinadora e a Instituição não são responsáveis e nem endossam as ideias e o conteúdo do mesmo.

AGRADECIMENTOS

Nós agradecemos aos professores pelo apoio, pelo companheirismo e profissionalismo desde o início da nossa caminhada. Agradecemos também, aos nossos amigos e familiares, por caminhar juntos a nós. E acima de tudo, agradecemos a Deus pela oportunidade de chegarmos até aqui.

RESUMO

O foco central é mostrar a importância da incorporação do funcionário terceirizado na empresa, como exemplo, estar utilizando o funcionário terceirizado na área de segurança do trabalho. Entende-se que o colaborador terceirizado não tem um conhecimento adequado da sua nova empresa contratante e, por isso, deve-se estudar e se basear em casos semelhantes para que se possa trabalhar nas adaptações exigidas pelo novo local de trabalho do contratado. Pontua-se alguns problemas que se possa apresentar às empresas, sobre quando não investem na integração do novo colaborador. A falta dos conhecimentos das normas e regras da empresa, podem causar situações adversas, desconfortos e até mesmo conflitos. Acrescenta-se aqui, a importância de ter um funcionário motivado e acolhido dentro da empresa, tendo uma base de conhecimento sobre a empresa e seus sentimentos, que se tornam positivos, além do desenvolvimento de suas habilidades a favor da empresa e o deixe motivado para exercer sua função de modo exemplar.

Palavras-chaves: integração. Segurança. Empresa. Terceirização.

ABSTRACT

The central focus is to show the importance of incorporating the outsourced employee in the company, for example, using the outsourced employee in the area of work safety. It is understood that the outsourced employee does not have adequate knowledge of his new contracting company and, therefore, one must study and base himself on similar cases so that he can work on the adaptations required by the new place of work of the contracted party. Some problems that can be presented to companies are pointed out, about when they do not invest in the integration of the new employee. The lack of knowledge of the norms and rules of the company, can cause adverse situations, discomforts and even conflicts. Added here is the importance of having an employee motivated and welcomed within the company, having a base of knowledge about the company and their feelings, which become positive, in addition to developing their skills in favor of the company and leaving them motivated to carry out its role in an exemplary manner.

Keywords: integration. Safety. Company. Outsourcing.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Recepção no primeiro dia de trabalho.....	14
Figura 2 - Desorientado ou não no primeiro dia.	15
Figura 3 - Insegurança no primeiro dia.....	15
Figura 4 - Média de tempo que se adaptou-se com o ambiente de serviço.	16
Figura 5 - A integração possui importância.	17

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	REVISÃO DE LITERATURA	10
2.1	Terceirização	10
2.2	Integração	11
3	METODOLOGIA DE PESQUISA	12
3.1	Cronograma	14
4	Pesquisa de Campo	14
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	17
	REFERÊNCIAS	19

1 INTRODUÇÃO

Tendo em vista que um dos maiores problemas encontrados sobre a contratação dos novos colaboradores, é que eles não são integrados pela empresa contratante do trabalho do funcionário terceirizado. A falta de uma inclusão adequada pode causar um baixo rendimento devido à falta de conhecimentos como: normas, cultura e tecnologia; causando desconforto, medo e insegurança no funcionário. Além disso, pode resultar em uma grande dificuldade do desenvolvimento pessoal e profissional, pois quando um profissional, mesmo que terceirizado, é integrado no seu novo ambiente de trabalho, a execução do seu trabalho é facilitada e motivada de tal forma, que é benéfico para o crescimento do funcionário por se sentir acolhido e capacitado, e da própria empresa que estará construindo uma nova aliança. “O ser humano é motivado pela necessidade de “estar junto”, de “ser reconhecido”, de receber adequada comunicação” (CHIAVENATO, 2010).

A empresa que contratou o trabalho terceirizado, espera não ter nenhum esforço com o colaborador, mas muitas vezes esquece que ele não tem o conhecimento adequado da empresa, como a cultura, normas e sobre o local de trabalho.

Como estratégia para evitar esse problema do progresso do colaborador, este trabalho tem como finalidade apresentar para as empresas, a importância da inserção de novos funcionários, com o foco de ser adaptado ao seu local de trabalho, de maneira onde ele possa cumprir os objetivos exigidos pelo seu cargo, na empresa contratante de seus serviços. Para que assim, se possa trabalhar e fortalecer seus pontos fortes e desenvolver seus pontos negativos, sem que haja conflitos externos ou interno valorizando e reconhecendo suas necessidades profissionais por base da sua terceirização. Com isso, pode-se trazer benefícios não só para o colaborador que irá se sentir correspondido pela empresa, mas também para a própria empresa contratante, que terá uma nova visão, um novo modo de transformar tempo, energia e planejamento em investimento. Vale ressaltar, que mesmo que demore alguns meses, a empresa será sim beneficiada com mais motivação e apoio vindo dos próprios funcionários.

Quando se trata do serviço de segurança/vigilância, a falta de integração do profissional terceirizado é um problema que pode causar diversos fatores, como

vestimentas, normas a serem seguidas, regras da empresa, saídas emergenciais e com uma simples integração pode ajudar a evitar erros, acidentes, entre outros. Além disso, os vigilantes podem não estar aptos a analisar situações irregulares nos postos de serviços e nem adotar medidas preventivas ou corretivas de segurança.

Considerando que a capacitação para este colaborador terceirizado, é essencial, pois além da empresa contratante ter que passar suas normas e moldar seu colaborador, da maneira como quer que interaja, exerce sua função, como agir em ocasiões inesperadas, como comportar-se diante de eventos ou manifestações, além de onde ele irá se localizar, abordagem, postura e atitudes; assim deixando o funcionário integrado e se sentido confiante para o exercício da sua função (CHIAVENATO, 2010).

Portanto, o objetivo do presente trabalho é investigar a importância da integração do colaborador terceirizado em seu novo local de trabalho, para que ele possa exercer sua função corretamente e sem problemas. Já os objetivos específicos, são:

- Compreender quais as maiores dificuldades de integração dos funcionários terceirizados, seja através de conversas ou apresentações.
- Entrar em contato com os funcionários que são responsáveis por essa área, e pedir que possamos enviar nossa base de pesquisa (questionário) faremos perguntas objetivas, e didáticas para que os colaboradores e as pessoas que irão responder, possam entender nossas intenções.
- Mostrar às empresas o quanto é necessário a integração para seu crescimento e desenvolvimento do funcionário tanto profissional quanto pessoal.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Terceirização

A terceirização é o processo que faz o contrato de negócios com uma empresa terceirizada para prestar serviços que poderiam ser realizados por funcionários internos (CHIAVENATO, 2010). Afirma que as pessoas são o ponto central da organização e, portanto, o investimento no capital humano deve ser maior do que em qualquer outro. Com a aprovação que ocorreu na lei de terceirização em 2017

regulamentando a forma de contratação dos funcionários terceirizados surgiu-se a dúvida das atividades que poderiam ser terceirizadas ou não nas empresas, isso porque a sumula 331 do Tribunal Superior do trabalho (TST) diz claramente que apenas as atividades-meio podem ser terceirizadas como por exemplo serviço de vigilância, limpeza entre outras. Mas com a nova lei da terceirização modificou-se agora podendo qualquer atividade ser terceirizada sendo elas atividades de meio ou fim. No caso da terceirização do segurança, eles têm o contrato de dois anos, mesmo que recentemente as leis sobre terceirização sofreram mudanças junto a lei trabalhista (AFINAL..., 2019).

Existem diversas empresas de terceirização de funcionários, entre elas as mais famosas são:

- Volpe.
- Clean Work Terceirização Ltda.
- Grupo Atípica² - Diferente Por Excelência.
- Mirandaserv.
- Grupo Stl.
- Hvseg Segurança e Serviços.
- Latini & Soares Serviços Terceirizados.
- M&p Serviços.

Em 2015 última pesquisa realizada pelo IBGE, o Brasil tinha 51,7 milhões de colaboradores sendo 9,8 milhões terceirizados, as regiões com maiores proporções de trabalhadores terceirizados se encontram no nordeste e norte do país.

2.2 Integração

O desenvolvimento da integração consiste em aplicação de informações e treinamento intensivo ao novo colaborador, pretendendo ajustá-lo ao âmbito e às funções que lhe serão exigidas no cargo.

De maneira resumida, a integração de uma empresa inclui uma série de diálogos, apresentações e hábitos que devem auxiliar os novos contratados da equipe a entender o que a empresa faz. Assim como seus valores, missão, objetivos e planejamentos de carreira dos funcionários.

Portanto, a integração de segurança nas empresas nada mais é do que uma capacitação profissional que tem por objetivo treinar colaboradores da área de segurança a respeito dos detalhes e procedimentos que devem ser usados na rotina de trabalho. De acordo com Chiavenato (2010) a principal base de uma empresa bem desenvolvida acontece por seus próprios membros, mostrando, assim, a importância da integração.

Pretende-se mostrar às empresas que tem colaboradores terceirizados, mais especificamente seguranças; que a integração pode facilitar o trabalho e adaptação do funcionário.

Os primeiros dias de trabalho do recém contratado são os mais importantes, pois a empresa começa o processo de *onboarding*, que é o processo de instruir novos colaboradores explicar dinâmica cultura e normas da empresa.

Com uma boa integração ocorre aumento na produtividade dando melhores resultados para a empresa além de diminuir o tempo de proficiência e melhorando o engajamento, uma melhor cultura organizacional e um grande engajamento no local de trabalho, trazer uma conexão social e clareza no papel em que está sendo cumprido na empresa.

3 METODOLOGIA DE PESQUISA

Quadro 1 - Síntese para estruturação do método científico

Síntese para estruturação do método científico	
Critérios de classificação	Atributos metodológicos
Tipo de conhecimento	O conhecimento é buscado para a realização do projeto é científico, pois foram analisado vários tipos de bibliografias para que fosse possível chegar a um consenso.
Natureza da pesquisa	A natureza do projeto é aplicada, pois a integração ainda não é utilizada em grande parte das empresas responsáveis pela contratação do trabalho terceirizado.

Objetivo	O objetivo é exploratório, devido à expansão de conhecimentos e dúvidas, por meio de pesquisas e relatórios dos próprios seguranças terceirizado.
Abordagem	A abordagem do projeto é a quali-quantitativa, ou seja queremos que o projeto tenha números e indicadores, para que se possa ter uma base comparativa com a literatura pertinente.
Técnicas e ferramentas de coleta de dados	A técnica para recolher dados seria um questionário <i>on-line</i> , montado pelos próprios integrantes.
Amostra	As pessoas entrevistadas, serão funcionários conhecidos que trabalham na área de segurança terceirizado.
Objeto de análise	Tem como objetivo em analisar os cuidados que a empresa poder não ter, em integrar um novo colaborador.
Foco de análise	Se a empresa reconhece o valor da integração.
	Se as empresas estão dispostas a integrar seus novos funcionários.
	E como vão disponibilizar a integração.
Sujeito de análise	Funcionários terceirizados.
Forma de análise dos dados obtidos	Será analisado em forma de gráficos e perguntas.
	Comparativa.
	Alternativa.
	Subjetiva.

Fonte: elaborado pelos autores.

Quanto aos procedimentos metodológicos as pesquisas sobre o tema foram desenvolvidas em sites, livros, e outros estudos. Além disso foi aplicado uma pesquisa de campo direcionada para os seguranças terceirizados, em busca da percepção destes sobre o processo de integração. A pesquisa foi desenvolvida e aplicada em 6 funcionários de duas empresas diferentes nos períodos de 03 a 10 de outubro.

3.1 Cronograma

Quadro 2 – Cronograma de trabalho

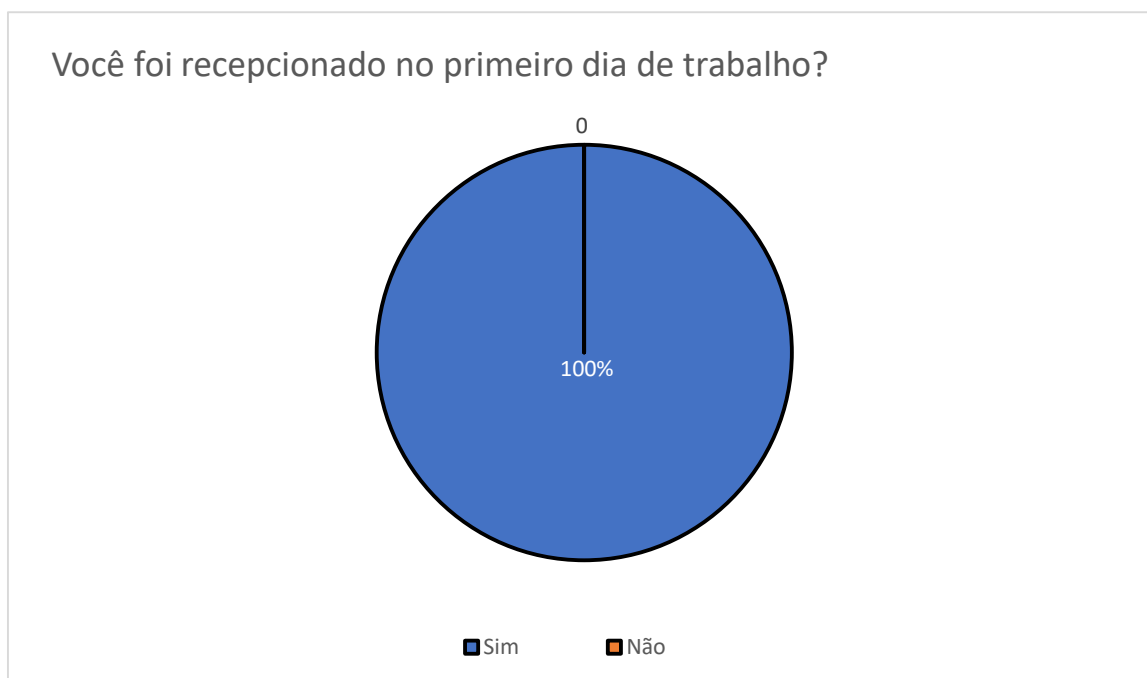
Etapas	Meses					
	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
Introdução	■					
Revisão de Literatura		■	■	■		
Metodologia de Pesquisa			■			
Pesquisa de Campo				■		
Análise e Considerações Finais					■	
Apresentação						■

Fonte: elaborado pelos autores

4 Pesquisa de Campo

Ao perguntar aos seguranças se eles foram ou não recepcionados em seu primeiro dia de serviço foi obtido como resposta que 100% deles foram recepcionados por alguém da empresa contratante.

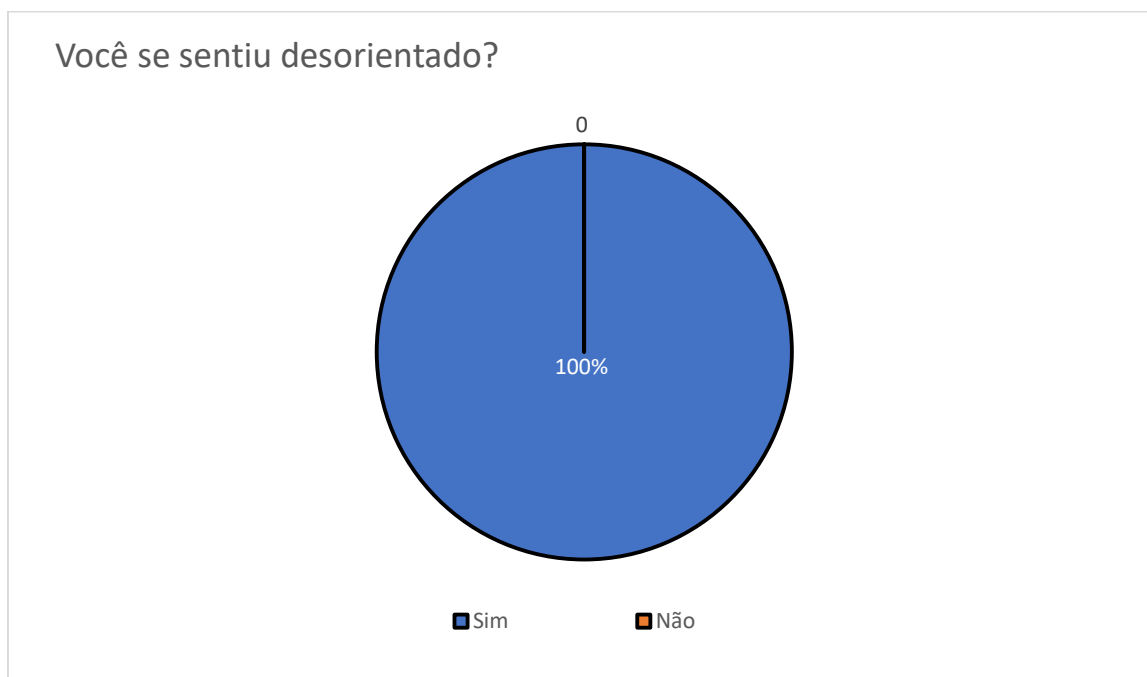
Figura 1 - Recepção no primeiro dia de trabalho.



Fonte: elaborado pelos autores

Quando perguntados se se sentiram desorientados em seu primeiro dia, 100% dos entrevistados responderam que não, demonstrando que houve a apresentação do local de trabalho pela pessoa que os recepcionou.

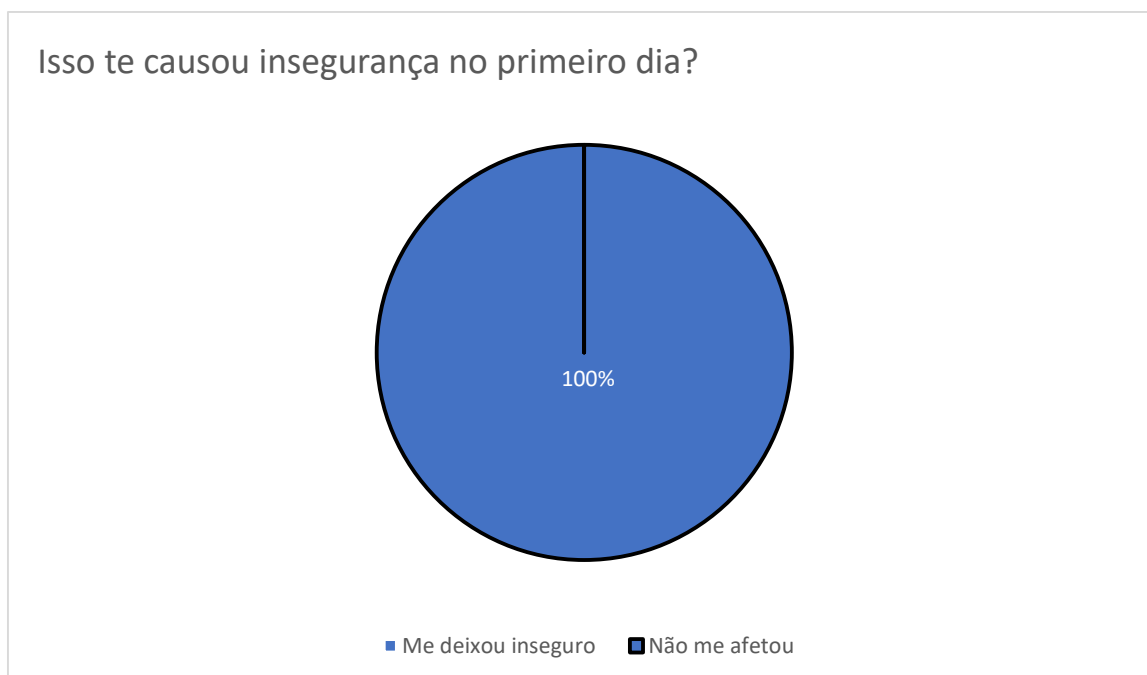
Figura 2 - Desorientado ou não no primeiro dia.



Fonte: elaborado pelos autores

Deste modo, quando perguntados se ocorreu alguma insegurança com ele que acabou o afetando, todos responderam que não foram afetados.

Figura 3 - Insegurança no primeiro dia.



Fonte: elaborado pelos autores

Os entrevistados, responderam que, em média, levaram de 1 semana a 10 dias para já se sentir familiarizados com o ambiente de serviço.

Figura 4 - Média de tempo que se adaptou-se com o ambiente de serviço.

quanto tempo demorou para se acostumar com o ambiente de trabalho?

4 respostas

Uma semana
1 semana
1 semana
10 dias

Fonte: elaborado pelos autores

E por fim, todos os entrevistados declararam verem a importância da integração para o ingresso no trabalho, pois ela concede uma base de conhecimento sobre o ambiente em que será exercido os serviços.

Figura 5 - A integração possui importância.



Fonte: elaborado pelos autores

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde do começo buscou-se entender e estudar qual a importância da integração para os funcionários, isso mostra a importância que é fazer uma boa integração para a empresa e o colaborador. O momento de integração, que não é feito por muitas empresas, facilita e tira dúvidas deixando o colaborador mais confortável no ambiente de trabalho.

Estreitou-se os estudos para a integração do segurança terceirizado, em seguida aplicou-se uma pesquisa com seis seguranças de duas empresas diferentes, eles entendem a importância da integração com os recém contratados e tiveram um período de adaptação com a empresa, se a integração estivesse sido feita poderia diminuir o tempo de adaptação do colaborador.

Assim, é importante mostrar para a empresa que contrata serviços terceirizados a importância da integração para o servidor, com isso mostrar as vantagens que o contratante tem em fazer uma simples integração, pode facilitar o conhecimento do colaborador sobre a empresa e rendimento dele como profissional, pois estará esclarecido regras normas e cultura, com a integração o colaborador irá ter maior facilidade e ser mais eficiente com o seu serviço.

Quando contratado, o colaborador precisa ser integrado, o gesto de incluir ele, apresentar a empresa, fazer uma simples explicação do ambiente que ele irá trabalhar, falar sobre eventos, palestras, normas, cultura e entre outras ocasiões que acontecem facilita para que o colaborador fique mais dinâmico e fácil para agir de acordo a nova empresa que o contratou.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Alberto. O futuro da gestão de pessoas pela teoria de Chiavenato. 2010. 2 f. TCC (Graduação) - Curso de Recursos Humano, Los Angeles City College, Viradouro, São Paulo.

FINAL de contas, o que é Terceirização? 2019. Disponível em: <https://www.penso.com.br/afinal-de-contas-o-que-e-terceirizacao/>. Acesso em: 28 maio 2022.