



**SÃO PAULO**  
GOVERNO DO ESTADO

**ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL  
DEP. ARY DE CAMARGO PEDROSO  
TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO**

Anelise Francisca de Almeida Assis

Natasha Nahi de Toledo

Rita de Cássia Ortolani Soares

Tailana Franco Vassalos

Yasmin Furtunato Tavares

**RECRUTAMENTO & SELEÇÃO:**

**Recrutamento e Seleção: um estudo de caso em uma indústria  
têxtil localizada na cidade de Mombuca/SP**

**Capivari**

**2023**

Anelise Francisca de Almeida Assis

Natasha Nahi de Toledo

Rita de Cássia Ortolani Soares

Tailana Franco Vassalos

Yasmin Furtunato Tavares

**RECRUTAMENTO & SELEÇÃO: um estudo de caso em uma  
industrial têxtil localizada na cidade de Mombuca/SP**

Trabalho de Conclusão de Curso da Etec  
Deputado Ary de Camargo Pedroso,  
Classe Descentralizada E. M. Augusto  
Castanho – Capivari/SP, orientado pelo  
Prof. Alan Silva dos Vales, orientador  
DTCC, apresentado como requisito parcial  
para obtenção do título de Técnico em  
Administração.

**Capivari**

**2023**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradecemos a Deus por nossas vidas, por nos ajudar a ter discernimento, resiliência e sabedoria para ultrapassar os obstáculos ao longo dessa jornada.

Aos familiares que nos apoiaram, compreenderam e incentivaram a nossa busca pelo conhecimento.

Aos professores, orientadores da Etec do curso Técnico de Administração, pela paciência e dedicação por nos permitirem a evoluir a cada dia do curso.

## EPÍGRAFE

“Mesmo desacreditado e ignorado por todos eu não posso desistir, pois para mim, vencer é nunca desistir.”

ALBERT EINSTEIN

## RESUMO

O trabalho tem como objetivo apresentar um estudo de caso sobre o recrutamento e seleção dentro de uma corporação que se localiza em uma região subdesenvolvida, onde a mesma possui dificuldades na contratação e efetividade dos colaboradores. Foi analisado, quem é o responsável pelo recrutamento, como ele é feito e através de qual ferramenta.

Diante de pesquisas realizadas dentro da empresa, localizamos quais são suas dificuldades na contratação e aqui sugerimos uma solução para o problema apresentado.

**Palavras-Chave:** Recrutamento e Seleção. Dificuldades. Efetividade. Contratação.

## **ABSTRACT**

The objective of the work is to present a case study on recruitment and selection within a corporation located in an underdeveloped region, where it has difficulties in hiring and effective employees. It was analyzed who is responsible for recruitment, how it is done and through which tool.

Based on research carried out within the company, we identified the difficulties faced when hiring and here we suggest a solution to the problem presented.

**Key-Words:** Recruitment and selection. Difficulties. Effectiveness. Hiring.

## **Sumário**

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	8
1.1 Recrutamento e Seleção: um estudo de caso em uma industrial têxtil localizada na cidade de Mombuca/SP	9
1.2 Justificativa	9
1.3 Problemática	9
1.4 Hipótese	9
1.5 Objetivo Geral	10
1.6 Objetivos Específicos	10
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO</b>	11
<b>3. DESENVOLVIMENTO</b>	12
3.1 Enquadramento Metodológico	13
3.2 Descrição da área de pesquisa	13
3.3 Análise dos Dados	16
3.4 Proposta de Melhoria / Contribuição	18
3.4.1 Funcionário do Mês	19
3.4.2 Padrinhos	19
3.4.3 Convênio Médico	19
3.4.4 Caixinha Fim do Ano	19
3.4.5 Método DISC	19
3.5 Resultados Esperados	20
3.6 Limitações da Pesquisa	20
<b>4. CONCLUSÃO</b>	21
<b>5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	22
5.1 Documentos da Internet	23
<b>6. APÊNDICE</b>	23

## 1. INTRODUÇÃO

Com referência na empresa Mombuca Beneficiadora Industria Textil observamos a necessidade de um estudo mais aprofundado com relação ao recrutamento e seleção da mesma. Para que assim consigamos desenvolver um plano de ação eficaz para a resolução do problema.

*Segundo Toledo e Milione (1983 apud Pontes, 1996, p.81), que definem o recrutamento como "a etapa inicial do processo de busca e atração de mão de obra para a organização, procurando prover o número adequado de candidatos para as posições em aberto.*

Encontrar candidatos com habilidades necessárias para ocupar um determinado cargo pode ser desafiador, especialmente se houver uma falta de treinamento especializado disponível a indústria têxtil, em alguns casos, pode apresentar um alto índice de rotatividade de funcionários devido a condições de trabalho difíceis, a concorrência de outras indústrias, a localidade geográfica subdesenvolvida onde a empresa se encontra, escassez de mão de obra qualificada, envelhecimento da força de trabalho e o desinteresse dos jovens de seguir carreira nesse setor.

Para superar essas dificuldades, as empresas têxteis devem adotar estratégias de recrutamento e seleção mais abrangentes, incluindo a melhoria das condições de trabalho, a promoção da capacitação e treinamento contínuo, a criação de programas de retenção de talentos e a promoção da imagem positiva da indústria têxtil.

*Conforme Chiavenato (2002, p. 198), "O recrutamento é feito a partir das necessidades presentes e futuras de recursos humanos da organização. Consiste na pesquisa e intervenção sobre as fontes capazes de fornecer à organização um número suficiente de pessoas necessárias à consecução dos seus objetivos. É uma atividade que tem por objetivo imediato atrair candidatos dentre os quais serão selecionados os futuros participantes."*



## **1.1 Recrutamento e Seleção: um estudo de caso em uma indústria têxtil localizada na cidade de Mombuca-SP.**

Temos como força para o estudo a necessidade de ajudar a empresa a conseguir mão de obra qualificada e um baixo nível de rotatividade.

### **1.2 Justificativa**

O recrutamento é feito a partir das necessidades presentes e futuras de recursos humanos da organização. Consiste na pesquisa e intervenção sobre as fontes capazes de fornecer ao empregador um número suficiente de candidatos com as capacidades necessárias à consecução dos seus objetivos. É uma atividade que tem por objetivo imediato atrair candidatos dentre os quais serão selecionados os futuros participantes do processo seletivo da organização.

### **1.3 Problemática**

As dificuldades de recrutar e selecionar candidatos para cargos operacionais estão associadas ao modelo de recrutamento e seleção praticado pela indústria têxtil?

### **1.4 Hipótese**

Estando o modelo de recrutamento e seleção calibrado às exigências de contratação de novos funcionários para os cargos operacionais, então, as dificuldades no preenchimento destas vagas podem estar associadas a fatores socioculturais.

### **1.5 Objetivo Geral**

Alinhamento do modelo de recrutamento e seleção para ocupação das vagas operacionais.

### **1.6 Objetivo Específicos**

Descrever e analisar o fluxo operacional do processo de recrutamento e seleção e identificar possíveis gargalos;

Analisar o perfil de currículos recebidos e rejeitados e suas particularidades estruturais que os torna excludentes;

Analisar o nível de exigência técnica dos cargos operacionais e confrontá-los com as análises curriculares;

Traçar o perfil educacional e cultural da população economicamente ativa para o trabalho na cidade de Mombuca e cidades abrangentes;

Comparar a aplicabilidade do modelo de recrutamento e seleção praticado com os candidatos da cidade de Mombuca com outros candidatos de outras unidades da empresa;

Comparar e relacionar dados e informações para conclusão da problemática e propor alternativas para minimizar os impactos obtidos pelo estudo;

Referencial bibliográfico para sustentação da pesquisa;

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Chiavenato (1999, p.03) “O grande diferencial e a principal vantagem competitiva das empresas estão relacionados com as pessoas que nelas trabalham, pois são as pessoas que geram e fortalecem a inovação e que produzem, vendem, servem ao cliente, tomam decisões, lideram, motivam, comunicam, supervisionam, gerenciam e dirigem os negócios das empresas. Ou seja, para recrutar pessoas é necessário todo cuidado/estudo pois são elas as responsáveis pelo alcance do objetivo da corporação”.

Chiavenato (2002, p. 198), “O recrutamento é feito a partir das necessidades presentes e futuras de recursos humanos da organização. Consiste na pesquisa e intervenção sobre as fontes capazes de fornecer à organização um número suficiente de pessoas necessárias à consecução dos seus objetivos. É uma atividade que tem por objetivo imediato atrair candidatos dentre os quais serão selecionados os futuros participantes.”

Junqueira (2020, p. 06) “É através dos funcionários que uma empresa pode alçar novos caminhos e competir com outras organizações. Organizações bem-sucedidas preferem tratar seus colaboradores como parceiros de negócios. Encaram as pessoas como fornecedoras de conhecimentos e inteligência, constituindo o capital humano e intelectual. Essas empresas investem no desenvolvimento e capacitação de seus colaboradores e procuram reconhecer e incentivar seus resultados e contribuições”.

Junqueira (2020, p. 10) “Diferentes gerações são motivadas de diferentes formas. A Gestão de Talentos Humanos deve estar atenta a isso para que todos os funcionários recebam os estímulos corretos para desempenharem um melhor trabalho”.

Caxito (2012, p. 12) “O profissional que executa o recrutamento de pessoas precisa entender como utilizar os recursos disponíveis para selecionar o candidato ideal”.

Toledo e Milione (1983 apud Pontes, 1996, p.81), “que definem o recrutamento como “a etapa inicial do processo de busca e atração de mão de obra para a organização, procurando prover o número adequado de candidatos para as posições em aberto”.

Gil, (2001, p. 91-92) “O papel do selecionador é reconhecer a importância da seleção no contexto da gestão de pessoas, definir critérios para a seleção de pessoas, reconhecer vantagens e limitações dos meios adotados para recrutamento e seleção de pessoas e conduzir entrevistas para selecioná-las.”

Carvalho e Serafim (1995, p. 161) conceituam produtividade no trabalho como o processo que procura obter, a partir do potencial do empregado motivado, o máximo de sua capacidade com o mínimo de tempo e esforço.”

### **3. DESENVOLVIMENTO**

Se tratando de Recrutamento e Seleção, sendo fundamento base para o desenvolvimento deste estudo, se faz necessário uma breve abordagem sobre seu conceito na visão de alguns autores de grande renome no âmbito de Gestão de Recursos Humanos. Assim conseguimos trazer uma visão maior no estudo.

*Para Chiavenato (1999), o grande diferencial é a principal vantagem competitiva das empresas estão relacionados com as pessoas que nelas trabalham, pois são as pessoas que geram e fortalecem a inovação e que produzem, vendem, servem ao cliente, tomam decisões, lideram, motivam, comunicam, supervisionam, gerenciam e dirigem os negócios das empresas.*

Ou seja, para recrutar pessoas é necessário todo cuidado/estudo pois são elas as responsáveis pelo alcance do objetivo da corporação.

Numa organização é de suma importância o processo de recrutar e selecionar os profissionais adequados para a função, já que eles desempenharam as atividades correspondidas e conseqüentemente afetarão

diretamente na qualidade, eficiência e eficácia das tarefas designadas, podendo até mesmo, apresentar ideias ou desempenharem acima das expectativas. Caso isso não ocorra, o profissional não seja encontrado disponível no mercado de trabalho é necessário realizar treinamento de capacitação dentro do próprio quadro de funcionários, ou vice versa, caso não tenha funcionário dentro da empresa com o perfil desejado para a função, é necessário recrutamento externo, o que por sua vez, pode ser de maior custo para a organização. Não são todos os profissionais que se enquadram ou se prepararam para as necessidades do mercado ou da empresa, uma vez que essa mutação ocorre o tempo todo, exigindo cada vez mais profissionais preparados além do que se espera da própria ocupação.

### **3.1 Enquadramento metodológico**

Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, exploratória, por meio de estudo de caso, com coleta e tratamento de dados primários: entrevistas e secundários: referencial bibliográfico, e com análise de resultados.

### **3.2 Descrição da Área de pesquisa**

A empresa Mombuca Beneficiadora, Importação, Exportação E Comércio De Tecidos Ltda, é uma filial da Indústria Têxtil Omborgo, tem sua sede localizada na cidade de Sumaré. Em 02 de Fevereiro de 1978 foi criada uma tecelagem por dois amigos.

Inicialmente fabricava somente tecidos sintéticos, com 10 teares e a força de trabalho dos sócios, produziam 15.000.00 metros de tecidos por mês.

Figura 1: Logotipo da empresa



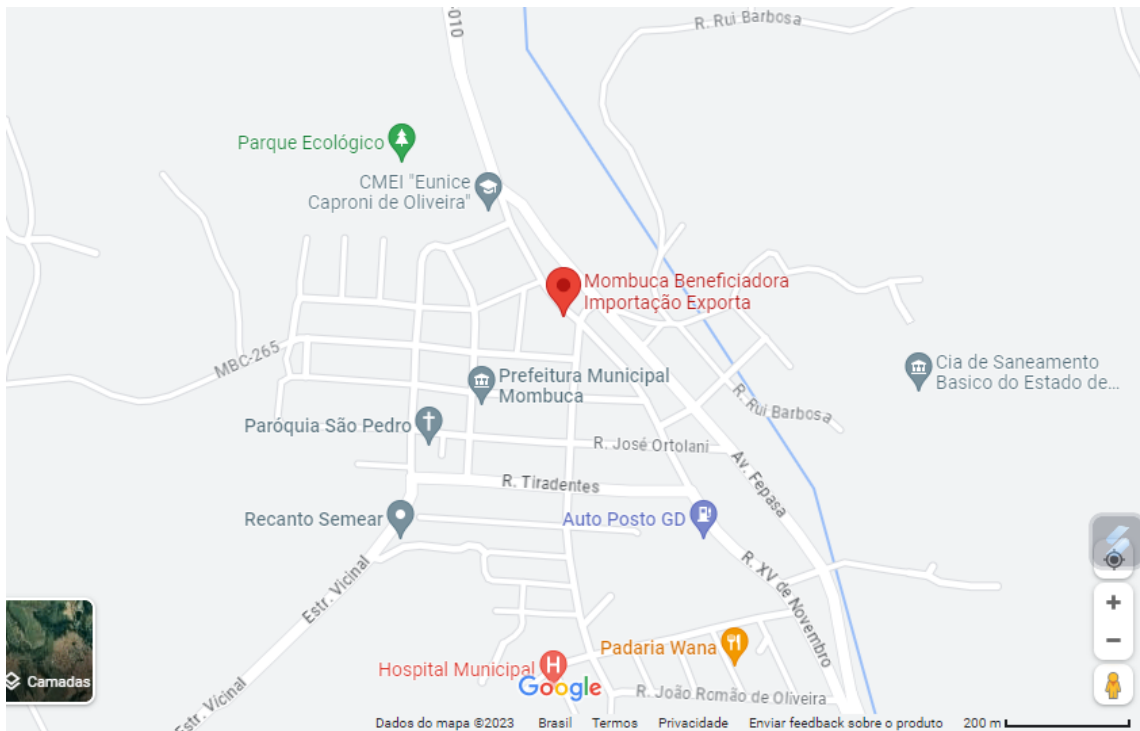
Quem sabe o que faz, garante o que fabrica.

Fonte:Textil Omborgo 2021

Em 1997 com a separação dos sócios fundou - se a filial Beneficiadora Mombuca, hoje ela conta com 140 teares modernos com tecnologia japonesa e mais de 100 colaboradores treinados e especializados na produção têxtil, devido a grande qualidade de seus produtos e padronização da sua produção a empresa conquistou o selo de certificação da ISO 9001, aumentando sua produção consideravelmente para 1.400.000.00 metros de tecido por mês.

Com o aumento do seu portfólio, fabricando 19 tipos de tecidos, entre eles se destacam os tecidos especiais feitos sob medida atendendo as especificações dos clientes. e o nylon 500 tecido altamente resistente e durável, são utilizados na fabricação de acessórios para esportes radicais e coletes a prova de balas. Surge a necessidade de expansão com uma filial a Mombuca Beneficiadora Importação Exportação, localizada na cidade de Mombuca no interior de São Paulo, cidade com 3.722 habitantes.

Figura 2: Localização da empresa Mombuca Beneficiadora Importação Exportação



Fonte: Google Maps (2023)

A filial possui cerca de 98 colaboradores, trabalhando em três turnos diferentes nos seguintes horários: das 4:00 às 13:00, das 13:00 às 22:00 e das 21:45 às 4:00. A empresa é dividida em oito setores, são eles: Administrativo, Segurança do Trabalho, Estamparia, Tinturaria, Acabamento, Tratamento, Manutenção e Sala de Pano. Na produção existem 1 Stork, 2 enroladeira, 6 turbos, 1 turbinho, 1 over, 1 jigão, 1 jigue, 4 jet, 3 caldeiras, 1 secadeira, 1 abridora e 3 ramas. Sendo 3 máquinas japonesas e o restante nacionais. Tudo o que é fabricado vai para matriz de Sumaré, onde vai ser revisado e estocado.

Atualmente o RH é composto por apenas uma pessoa, onde a mesma é formada em Gestão de Recursos Humanos, desta forma, o processo de recrutamento é feito por ela mesma. Onde se inicia com a separação dos curriculum entregues pessoalmente, por e-mail ou indicação, é analisado a idade, escolaridade, tempo em serviços e o sexo. Após essa seleção a gestora liga para os candidatos marcando a entrevista. Na entrevista é avaliado seu comportamento, o grau de escolaridade, se tem filhos ou não, o que espera

para o futuro, qual pretensão de crescimento na empresa, disponibilidade de horário e o seu interesse durante toda entrevista.

Conforme análises feitas juntamente com o departamento de RH, foi verificado que durante o mês a empresa recebe em torno de 30 currículos e após a avaliação, 33% deles são recusados (5 currículos recusados). Entre as contratações e demissões no universo de 98 colaboradores foi identificado um turnover de 15% no ano de 2023.

*Segundo Gil, (2001, p. 91-92) “O papel do selecionador é reconhecer a importância da seleção no contexto da gestão de pessoas, definir critérios para a seleção de pessoas, reconhecer vantagens e limitações dos meios adotados para recrutamento e seleção de pessoas e conduzir entrevistas para selecioná-las.”*

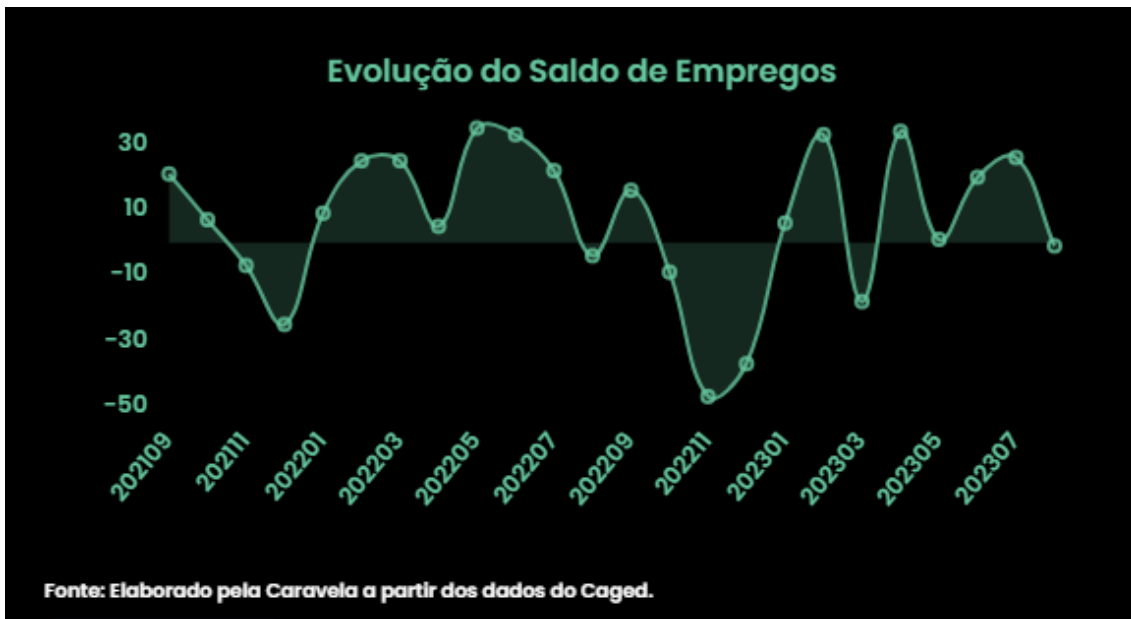
### **3.3 Análise dos Dados**

Analisando a região onde a filial Mombuca beneficiadora está instalada pode - se ter uma visão mais completa da situação do município, como são aplicadas as políticas públicas sociais , desenvolvimento da população, grau de escolaridade dos habitantes e taxa de desemprego. Segundo o site : Caravela

Em 2022 foram registrados 150 novos trabalhadores com carteira assinada, mas esse número caiu em comparação ao mesmo período do ano de 2023 registrando 101 novos trabalhadores. Mombuca é a 2º cidade que mais cresce na região de Piracicaba.

Figura 3: evolução do saldo de empregos na cidade de Mombuca-SP





Fonte : [www.caravela.info/regional/mombuca---sp](http://www.caravela.info/regional/mombuca---sp)

O município possui 752 empregos com carteira assinada, a ocupação predominante destes trabalhadores é a de tecelão de malhas (máquina retilínea) (86), seguido de professor de nível médio no ensino fundamental (41) e de motorista de caminhão (rotas regionais e internacionais) (41). Do total de trabalhadores, as três atividades que mais empregam são: fabricação de tecidos de malha (224), administração pública em geral (209) e tecelagem de fios de fibras artificiais e sintéticas (67).

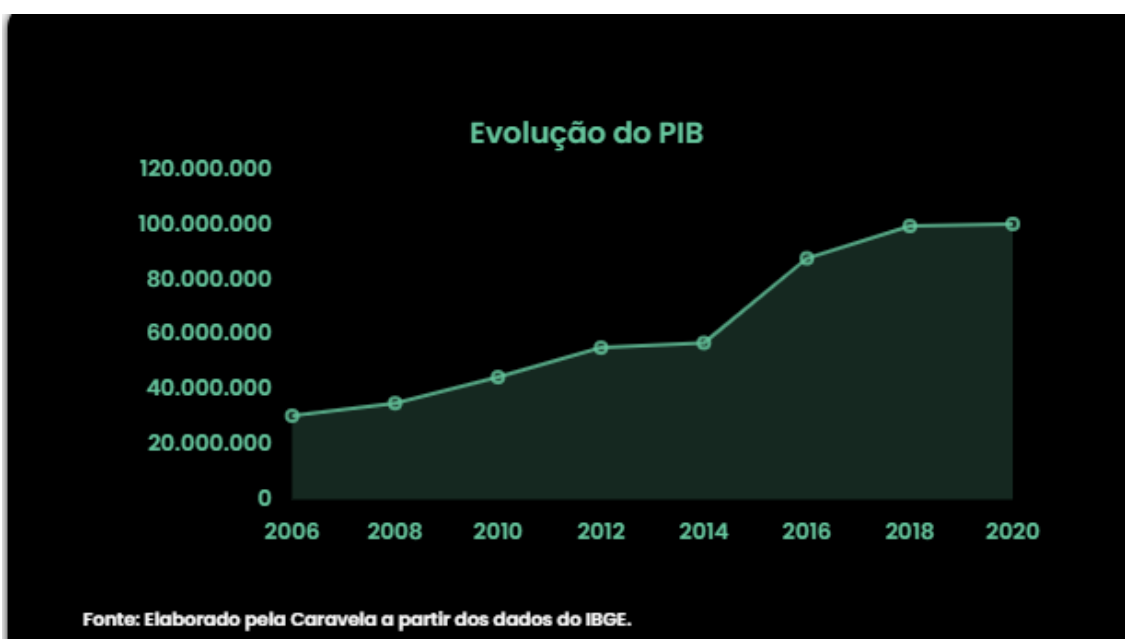
Em 30 anos a população de Mombuca cresceu 35,7% , nos últimos 5 anos o aumento foi de 1,9% é o 10º município mais populoso da região de Piracicaba, com 3,7 mil habitantes.

Figura 4: Comparação da população da cidade de Mombuca



Fonte: : [www.caravela.info/regional/mombuca---sp](http://www.caravela.info/regional/mombuca---sp)

O PIB da cidade é de cerca de R\$100,7 milhões de reais, sendo que 32,9% do valor adicionado advém dos serviços, na sequência aparecem as participações da administração pública (25,3%), da agropecuária (23,3%) e da indústria (18,4%).



Entre 2006 a 2020, o crescimento do PIB municipal apresentou o 11º melhor desempenho da região imediata. Nos últimos dez anos, o crescimento

nominal do nível de atividade da cidade foi de 125% e a taxa apresentada dos últimos 5 anos foi de 14,2%.

Com base nos dados apresentados, podemos concluir que o município de Mombuca embora seja subdesenvolvido tem uma população preparada para o mercado de trabalho, um total de 752 empregos de carteira assinada, 377 pessoas trabalham em fábricas de tecidos. Esse número é muito baixo comparado com o total de habitantes no município

### **3.4 Proposta de Melhoria/Contribuição**

Como proposta de melhoria temos:

- Funcionário do mês.
- Padrinhos.
- Convênio Médico.
- Caixinha de Fim de Ano.
- Método do DISC.

#### **3.4.1 Funcionário do mês:**

No final do mês é colocado um cartaz no mural de avisos com nome e foto do colaborador que mais se destacou na produção daquele determinado mês, o mesmo ganhará como bônus um vale de R\$100,00. Desta forma, temos como objetivo mostrar aos colaboradores que a empresa de fato está observando seu esforço.

#### **3.4.2 Padrinhos:**

Quando um funcionário é contratado, ele será acompanhado por uma pessoa experiente e de confiança da empresa, que irá auxiliá-lo e treiná-lo por no mínimo 6 meses. Desempenhando trabalhos que condiz com o seu cargo sempre na supervisão do padrinho que ficará responsável por ensinar todos os processos de fabricação dos produtos no qual o colaborador irá atuar e preencher relatórios de avaliação.

### **3.4.3 Convênio Médico:**

Como uma forma de incentivo para os colaboradores em geral seria a criação de um convênio médico. Assim a empresa conseguiria passar a visão de “cuidado”, para que com eles e seus dependentes tirando a imagem de apenas mão de obra.

### **3.4.4 Caixinha de Fim de Ano:**

Uma bonificação no fim do ano para aqueles que mais se destacaram, apresentaram melhor desempenho e com baixo índices de faltas. Com o acompanhamento do líder do setor juntamente com o RH da empresa, será definido a porcentagem que cada colaborador receberá no fim do ano. Podendo variar de 10% a 50% do valor do salário.

### **3.4.5 Método DISC:**

É um teste comportamental com o intuito de conhecer ainda mais o funcionário, sabendo seus pontos fortes e suas “fraquezas”, tornando possível saber qual é o seu perfil profissional. O teste poderá ser realizado no ato da entrevista, para os novos candidatos e para os colaboradores, na semana da SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho). Desta forma, conseguimos desenvolver uma estratégia para obter melhores resultados.

Quando é de conhecimento da empresa o perfil do colaborador, pode se avaliar em qual cargo ele se desenvolverá melhor e assim obtendo um resultado de maior qualidade.

*“Carvalho e Serafim (1995, p. 161) conceituam produtividade no trabalho como o processo que procura obter, a partir do potencial do empregado motivado, o máximo de sua capacidade com o mínimo de tempo e esforço.”*

## **3.5 Resultados Esperado**

Esperamos que com a implementação de novos recursos para o recrutamento e seleção, a empresa consiga encontrar novos candidatos que estejam alinhados com os objetivos da organização, colaboradores empenhados em progredir no ambiente de trabalho, que estejam dispostos em

aprender a profissão com os padrinhos que são seniors experientes.

*De acordo com Junqueira (2020, p. 06) É através dos funcionários que uma empresa pode alcançar novos caminhos e competir com outras organizações. Organizações bem-sucedidas preferem tratar seus colaboradores como parceiros de negócios. Encaram as pessoas como fornecedoras de conhecimentos e inteligência, constituindo o capital humano e intelectual. Essas empresas investem no desenvolvimento e capacitação de seus colaboradores e procuram reconhecer e incentivar seus resultados e contribuições.*

Assim mantendo o seu quadro de colaboradores estável estabelecendo uma ligação forte e duradoura, com a equipe unida, motivada, eficiente, capaz de trabalhar estrategicamente para alcançar um objetivo em comum.

### **3.6 Limitações da Pesquisa**

As limitações encontradas ao longo do percurso sem dúvida são: a falta de hábito de leitura, informações sigilosas que a empresa não pode fornecer, a organização das informações levantadas, falta de controle sobre variáveis externas e restrição de tempo. Para o grupo foi um grande desafio realizar essa pesquisa científica, que nos fez sair da zona de conforto em busca de um conhecimento maior, nos fazendo progredir a cada etapa superando nossos limites e evoluindo como pessoas.

## **4. CONCLUSÃO**

Ao longo dos anos as organizações precisam passar por constantes mudanças para garantir a longevidade da corporação, novas tecnologias, mudanças no mercado e concorrência podem ser desafiadoras caso a empresa não se adapte a essas transformações.

Assim também acontece com o ser humanos que está em constante mudança, para conseguir interagir com outras pessoas e se sentir parte de um grupo somos forçados a mudar, nosso comportamento pode sofrer variação dependendo do ambiente em que estamos inseridos, essas alterações podem ser boas ou ruins, por esse motivo é muito importante identificar com precisão

as competências do colaborador para então definir o setor que cada um é mais qualificado, entender em qual equipe esse candidato se enquadra melhor.

*Junqueira (25020, p. 10) Diferentes gerações são motivadas de diferentes formas. A Gestão de Talentos Humanos deve estar atenta a isso para que todos os funcionários recebam os estímulos corretos para desempenharem um melhor trabalho.*

Com tudo podemos concluir que a Mombuca beneficiadora está com uma taxa de turnover acima do aceitável, e isso está ligada diretamente à região em que a empresa se encontra, o município de Mombuca embora esteja em uma constante mudança ainda carrega costumes de uma geração ligada a agricultura, a população tem escolaridade mínima exigida pela empresa para ocupar um cargo na produção, mas a maioria dos candidatos não detém competências socioemocionais necessárias, aparentemente poucos possui a vontade de construir carreira dentro da organização, forçando a procura por candidatos em cidades vizinhas.

Com o estímulo certo é possível atrair candidatos específicos para determinada vaga, extrair talentos e desenvolver competências, impulsionando a organização para um nível mais alto no oceano das corporações.

## **5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

CAXITO, Fabiano de Andrade. Livro - Recrutamento e Seleção de Pessoas. Curitiba-PR. IESD Brasil S.A. Jul. 2012.

JUNQUEIRA, Maria. H. Dantas. OS IMPACTOS DAS DIFERENTES GERAÇÕES NA GESTÃO DE TALENTOS. Revista Científica. Fortaleza CE: Semana Acadêmica N 199 Ano 2020.

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

DUTRA, Joel Souza. Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas,

PONTES, Benedito Rodrigues. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal. 2. ed. São Paulo: LTR, 1996.

CHIAVENATO, I. Recursos Humanos: capital humano das organizações. São Paulo: Atlas, 2006.,

STONER, James Arthur Finch; FREEMAN, R. Edward. Administração. 5. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

RIBEIRO, Antonio I. Gestão de pessoas. São Paulo: Saraiva, 2005

CARVALHO, Antônio Vieira de; SERAFIM, Oziléa Clen Gomes. Administração de Recursos Humanos. São Paulo: Pioneira, 1995, v. 2.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS: MÉTODOS E TÉCNICAS QUE PODEM SER UTILIZADOS POR PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS - Autora: Morgana Figueiredo Medeiros. edição 3131, janeiro / 2010.

### **5.1 Documentos da Internet**

<https://www.solutudo.com.br/empresas/sp/mombuca/tecidos/mombuca-beneficiadora-importacao-exportacao-e-comercio-de-tecidos-ltda-7299908>

<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/123456789/721/2/20000594.pdf>

[http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia\\_visualiza.php?id\\_noticia=1572&m\\_15/2010\\_as\\_20h0](http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1572&m_15/2010_as_20h0)

## **6. APÊNDICE**



# Recrutamento e Seleção: um estudo de caso em uma Indústria têxtil localizada na cidade de Mombuca/SP

Autores: Anelise Francisca de Almeida Assis  
Natasha Nahi de Toledo  
Rita de Cássia Ortolani Soares  
Tailana Franco Vassalos  
Yasmin Furtunato Tavares  
Orientador: Alan Vales  
Curso Técnico em Administração – 2023

## INTRODUÇÃO

Com referência na empresa Mombuca Beneficiadora, observamos a necessidade de um estudo mais aprofundado com relação ao recrutamento e seleção da mesma. Para que assim consigamos desenvolver um plano de ação eficaz para a resolução do problema.

## OBJETIVO

Diagnosticar barreiras no recrutamento e seleção da empresa e assim encontrar candidatos com habilidades necessárias para ocupar um determinado cargo.

## METODOLOGIA

- Funcionário do mês.
- Padrinho.
- Convênio Médico.
- Caixinha de Fim de Ano.
- Método DISC.

## RESULTADOS

Com a implementação de novos recursos seria possível encontrar novos candidatos que estejam alinhados, com os objetivos da organização. Mantendo seu quadro de colaboradores estável, capaz de trabalhar estrategicamente para alcançar um objetivo em comum.



Quem sabe o que faz, garante o que fabrica.

Figura 01: Logotipo da Empresa  
Fonte: Têxtil Omborgo 2021

## CONCLUSÃO

Concluimos que novas tecnologias e mudanças no mercado podem ser desafiadoras caso a empresa não se adapte a essas transformações.

## REFERÊNCIAS

<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/123456789/721/2/20000594.pdf>  
JUNQUEIRA, Maria. H. Dantas. OS IMPACTOS DAS DIFERENTES GERAÇÕES NA GESTÃO DE TALENTOS. Revista Científica. Fortaleza CE: Semana Acadêmica N 199 Ano 2020.

# TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**Orientador:** Alan Vales

**Autores:**

Anelise Francisca de Almeida Assis

Natasha Nahi de Toledo

Rita de Cássia Ortolani Soares

Tailana FrancoVassalos

Yamin Furtunato Tavares



## RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA INDUSTRIA TÊXTIL LOCALIZADA NA CIDADE DE MOMBUCA/SP.

Com referência na empresa Mombuca Beneficiadora, observamos a necessidade de um estudo mais aprofundado com relação ao recrutamento e seleção da mesma. Para que assim consigamos desenvolver um plano de ação eficaz para a resolução do problema.



**TOL**  
TEXTIL OMBORGO

Quem sabe o que faz, garante o que fabrica.



Quem sabe o que faz, garante o que fabrica.

- Identificamos que, recrutar e selecionar candidatos para cargos operacionais estão associadas ao modelo de recrutamento e seleção praticado pela indústria têxtil.
- Temos como objetivo ajudar a empresa a conseguir mão de obra qualificada e um baixo nível de rotatividade.



## AUTORES

Chiavenato (2002, p. 198), “O recrutamento é feito a partir das necessidades presentes e futuras de recursos humanos da organização. É uma atividade que tem por objetivo imediato atrair candidatos dentre os quais serão selecionados os futuros participantes”.

Carvalho e Serafim (1995, p. 161) “Conceituam produtividade no trabalho como o processo que procura obter, a partir do potencial do empregado motivado, o máximo de sua capacidade com o mínimo de tempo e esforço”.



## DESENVOLVIMENTO

- Mombuca Beneficiadora
- 98 Colaboradores
- Produz 19 tipos de tecido
- Dividido em 8 setores: Administrativo, Segurança do Trabalho, Estamparia, Tinturaria, Acabamento, Tratamento, Manutenção e Sala de Pano.
- RH composto por apenas 1 pessoa.
- Turnover de 15% no ano de 2023.



## DESENVOLVIMENTO

Analisando a região onde a filial Mombuca Beneficiadora está instalada pode - se ter uma visão mais completa da situação do município, como são aplicadas as políticas públicas sociais, desenvolvimento da população, grau de escolaridade dos habitantes e taxa de desemprego.



## PROPOSTA DE MELHORIA:

- Funcionário do mês.
- Padrinhos.
- Convênio Médico.
- Caixinha de Fim de Ano.
- Método do DISC.

Com a implementação de novos recursos seria possível encontrar novos candidatos que estejam alinhados, com os objetivos da organização. Mantendo seu quadro de colaboradores estável, capaz de trabalhar estrategicamente para alcançar um objetivo em comum.



## CONCLUSÃO:

Ao longo dos anos as organizações precisam passar por constantes mudanças para garantir a longevidade da corporação, novas tecnologias, e mudanças no mercado podem ser desafiadoras caso a empresa não se adapte a essas transformações.

Com o estímulo certo é possível atrair candidatos específicos para determinada vaga, extrair talentos e desenvolver competências, impulsionando a organização para um nível mais alto no oceano das corporações.



MUITO OBRIGADO!



