

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS, PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL
E *COACHING*

ISAAC DE SOUZA MOREIRA
VINÍCIUS SIQUEIRA COSTA
YURI ALMEIDA FIGUEIREDO

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO PARA CONTRATAÇÃO DE NOVOS
COLABORADORES NAS INDÚSTRIAS FARMACÊUTICAS DO DAIA - GO

ANÁPOLIS
2017

ISAAC DE SOUZA MOREIRA
VINÍCIUS SIQUEIRA COSTA
YURI ALMEIDA FIGUEIREDO

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO PARA CONTRATAÇÃO DE NOVOS
COLABORADORES NAS INDÚSTRIAS FARMACÊUTICAS DO DAIA - GO

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à coordenação do curso de
pós-graduação de Gestão de Pessoas da
Faculdade Católica de Anápolis, como pré-
requisito para a conclusão do curso.

Orientador: Professor Me. Wilian Cândido
Corrêa.

ANÁPOLIS
2017

FOLHA DE APROVAÇÃO

ISAAC DE SOUZA MOREIRA
VINÍCIUS SIQUEIRA COSTA
YURI ALMEIDA FIGUEIREDO

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO PARA CONTRATAÇÃO DE NOVOS COLABORADORES NAS INDÚSTRIAS FARMACÊUTICAS DO DAIA - GO

Trabalho de conclusão de curso apresentado a Faculdade Católica de Anápolis, como requisito essencial para obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas, Psicologia Organizacional e Coaching, sob a orientação do Profº Me. Wilian Cândido.

Data da aprovação: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Profº. Me. Wilian Cândido Corrêa

ORIENTADOR

Profº. Me. Wallace Nascimento Portilho de Faria

CONVIDADO

Profª. Esp. Aracelly Rodrigues Lourdes Rangel

CONVIDADA

RESUMO

O processo de avaliação na contratação de um novo colaborador pretende encontrar, da forma mais assertiva possível, o candidato com perfil apropriado para executar determinada função em um cargo específico. Em Goiás, no Distrito Agroindustrial de Anápolis (DAIA), onde está estabelecido um dos maiores polos farmoquímicos do mundo, o mercado almeja profissionais com uma formação bem específica, voltada para o uso de alta tecnologia. Por isso, esta pesquisa, sem a pretensão de esgotar o tema, tem o objetivo de elucidar sobre os critérios de avaliação no processo de escolha e contratação dos novos funcionários neste mercado. Para tanto, será realizada uma pesquisa descritiva aliada à pesquisa de campo, com a aplicação de questionários aos gestores das áreas responsáveis pela qualidade nas empresas do DAIA, criando assim um panorama do processo de seleção. Entender como funciona a dinâmica da contratação de colaboradores é o que pretendemos com este trabalho, pertinente, tanto para as empresas, quanto para os novos profissionais, aspirantes a este mercado. Espera-se que este estudo aponte peculiaridades nesse segmento, que serão úteis, tanto para quem avalia, quanto para quem almeja uma nova posição.

Palavras-chave: Processos seletivo. Critério de avaliação. Polo farmoquímico.

Abstract

Process of evaluation in the contracting of a new employee intends to find, in the most assertive way possible, a candidate with the appropriate profile to perform a certain function in a specific position. In Goiás, Agribusiness District of Anápolis (DAIA), where one of the largest pharmacochemical pole in the world is established, the market seeks a professional with a very specific training, focused on the use of high technology. Therefore, this research, without the pretension of exhausting the theme, has the objective of elucidating on the evaluation criteria in the process of choosing and hiring new employees in this market. To make it possible, it used a bibliographic research in conjunction with the field research, using application of questionnaires to the managers of the quality areas of DAIA companies, thus creating a panorama of the selection process. Understanding how the dynamics of the hiring of employees works is what we intend with this work, relevant for both companies and new professionals aspiring to this market. This study point out peculiarities in this segment, which will be useful, both for those who evaluate and for those who desire a new position.

Key words: *Contracting. Pharmaceutical industry. Pharmacochemical pole.*

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1. LEVANTAMENTO TEÓRICO	9
1.1. GESTÃO DE PESSOAS	9
1.1.1. Seleção de Pessoas	10
1.1.1.1. Entrevista de seleção.....	11
1.1.1.2. Prova de conhecimentos e capacidades	11
1.1.1.3. Testes psicológicos.....	11
1.1.1.4. Testes de personalidade.....	12
1.1.1.5. Técnicas de simulação	12
2. DISTRITO AGROINDUSTRIAL DE ANÁPOLIS - DAIA.....	14
2.1. Indústrias farmacêuticas no DAIA.....	14
2.2. Capacitação para o setor farmoquímico	15
3. PESQUISA DE CAMPO	16
3.1 METODOLOGIA	16
3.2. SELEÇÃO DA AMOSTRA	16
3.3. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS OBTIDOS.....	17
CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
REFERÊNCIAS.....	25
ANEXO.....	27

INTRODUÇÃO

Em um cenário de alta competitividade, contar com uma equipe qualificada é um dos principais diferenciais de mercado, como explica Chiavenato (2010). Saber alocar a pessoa certa no lugar certo influencia na produtividade da equipe e, conseqüentemente, no resultado das organizações. No outro extremo, estar preparado para as exigências do mercado de trabalho é condição imprescindível para conseguir uma posição. Para os novos entrantes, recém-saídos das universidades e com uma experiência de trabalho ainda limitada, saber o que esperar na avaliação para a contratação de novos colaboradores pode tornar o início da vida profissional menos turbulento.

Em Anápolis, Goiás, a ascensão do mercado de fármacos criou um mercado de trabalho bem específico, voltado para a produção de medicamentos, que, em função da demanda de grandes investimentos em tecnologia, exige um profissional qualificado e atualizado para realizar suas atribuições.

Essa pesquisa, com o tema “Critérios de avaliação para a contratação de novos colaboradores nas indústrias farmacêuticas do DAIA – GO”, foi realizada em torno do processo em que gestores das áreas técnicas ligadas à qualidade na produção de medicamentos podem utilizar para a seleção e contratação de novos colaboradores nas empresas do ramo farmacêutico, sediadas no Distrito Agroindustrial de Anápolis (DAIA), em Goiás.

Nosso objetivo, sem pretensão de esgotar o tema, é traçar um panorama em torno de como se desenvolve o processo seletivo, tanto para a contratação de novos colaboradores, quanto para a promoção de funcionários da empresa, dentro desse mercado de trabalho tão específico: a indústria farmacêutica.

A partir deste trabalho, após pesquisar e avaliar os principais critérios de seleção e contratação utilizados atualmente, pudemos constatar certas peculiaridades, que serão úteis, tanto para os profissionais recém-formados, quanto para as pessoas que já estão de alguma forma ligadas nesse mercado de trabalho. Mercado este que possui características ímpares, que tem a responsabilidade de contribuir com a saúde de todo o povo brasileiro.

A metodologia utilizada foi a pesquisa de descritiva, aliada à pesquisa de campo. Aplicamos questionário semi-estruturado, no qual constam os possíveis critérios avaliados pelos gestores para a contratação de novos colaboradores, a ser

respondido pelos gestores das áreas técnicas das principais empresas farmacêuticas do DAIA, tanto para a seleção externa – contratação de novos colaboradores, como para a seleção interna – promoção de funcionários da empresa

No primeiro capítulo, foi realizada a pesquisa sobre as principais técnicas de seleção utilizadas nos dias atuais, suas vantagens e aplicações. No segundo capítulo, foi elaborado um breve histórico do DAIA para poder compreender a sua origem e o contexto no qual está atualmente inserido. O terceiro capítulo trata da aplicação do questionário aos gestores das principais empresas farmoquímicas do DAIA. Por fim, o tratamento estatístico das respostas obtidas levou à análise dos dados com vistas a fornecer orientações aos candidatos.

1. LEVANTAMENTO TEÓRICO

1.1. GESTÃO DE PESSOAS

Desde a Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra no século XIX, o homem tem se preocupado em formas de melhor administrar seu capital. Frederick Winslow Taylor (1856-1923) propôs a Organização Racional do Trabalho, Henri Fayol (1841-1925) deu ênfase às tarefas, Elton Mayo (1880–1949) se atentou para os grupos sociais nas organizações e Max Weber (1862-1920) à estrutura.

No entanto, atualmente, uma ênfase cada vez maior é voltada para a Gestão de Pessoas. Em um cenário cada vez mais competitivo, onde a produtividade é acompanhada em tempo real, contar com equipes bem preparadas pode fazer a diferença no sucesso da organização. Para Chiavenato (2010), o panorama do futuro está relacionado com talento, competência e capital intelectual:

Por muitos anos se pensou que o gargalo que trava o desenvolvimento das empresas fosse o capital. [...]. Hoje se percebe que a inabilidade de uma empresa em recrutar e manter uma boa força de trabalho é que constitui o principal gargalo para as operações do negócio. (CHIAVENATO, 2010, p. 11).

Para Chiavenato, dada à sua importância à organização, as pessoas devem ser visualizadas como parceiras, fornecedoras de conhecimentos, habilidades, competências e inteligência que proporciona decisões racionais e imprime rumo aos objetivos da empresa (CHIAVENATO, 2010).

Philip Kotler (2000), lembra que a dedicação dos funcionários é um diferencial de marketing. Para ele, empresas bem gerenciadas acreditam que a relação entre os funcionários afeta as relações com os clientes. “A gerência realiza marketing interno para recompensar o bom funcionário, além de apoiá-los. A gerência pesquisa regularmente a satisfação dos funcionários com relação ao trabalho. (KOTLER, 2000, p. 464).

Dada a importância do capital humano no crescimento da organização, tanto em termos de produtividade quanto na relação com os clientes, como diferencial de

marketing, conseguir encontrar profissionais com perfil adequado para atender as demandas da empresa tornou-se cada vez mais importante. Essa nova perspectiva, coloca em foco a importância do processo de Seleção de Pessoas.

1.1.1. Seleção de Pessoas

Para Chiavenato (2010), a seleção constitui a escolha exata da pessoa certa para o lugar certo no tempo certo. Em primeiro lugar, cabe ao agente responsável pelo processo de recrutamento e seleção saber quais as características necessárias para a vaga a ser preenchida. Partindo desse ponto, inicia-se o processo de seleção, que funciona como um filtro, que, através de comparações, seleciona a pessoa mais adequada ao cargo, dentro dos candidatos disponíveis. Para tanto, o autor estabelece as cinco categorias de técnicas de seleção de pessoal.

Figura 1 - Cinco categorias de técnicas de seleção de pessoal



Fonte: Chiavenato, (2010, p.144).

Apesar de existirem outros fatores característicos das relações humanas - como a subjetividade - durante o processo de seleção de novos candidatos, essas técnicas podem ser utilizadas como instrumentos para nortear o processo, tornando-

o mais objetivo e mais adequado aos interesses da empresa. A figura 01 apresenta de forma abrangente, mas sintética, as cinco categorias de técnicas de seleção de pessoal estabelecidas por Hidalberto Chiavenato (2010), que podem ser usadas para obter as informações a respeito dos candidatos que se apresentam, a saber:

1.1.1.1. Entrevista de seleção

Segundo Chiavenato (2010) esta é a técnica mais comumente utilizada. Consiste no processo de comunicação onde o tomador de decisão está interessado em conhecer o candidato. São feitas perguntas e estímulos com vistas a observar as respostas e reações do candidato. Pode ter diversos formatos, ser padronizada ou não, diretiva ou não. De um modo geral funciona como instrumento de comparação entre as características do candidato e os requisitos exigidos pelo cargo. Utilizada com frequência em todos os segmentos de mercado, é importante também no segmento farmacêutico tanto na triagem inicial como em entrevistas técnicas, para avaliar o nível de conhecimento técnico do candidato.

1.1.1.2. Prova de conhecimentos e capacidades

Como o próprio nome implica, pretende-se avaliar se o candidato possui conhecimento compatível com a função pleiteada. Podem ser orais, escritas ou de realização (o candidato realiza determinada tarefa). Chiavenato (2010) explica que as provas também podem variar quanto a forma e a organização. Dentro do segmento farmacêutico, tal técnica se torna interessante para avaliar a capacidade que o candidato tem de utilizar de forma prática os conhecimentos adquiridos no meio acadêmico.

1.1.1.3. Testes psicológicos

Focalizam principalmente nas aptidões. São utilizados como medida de desempenho e se baseiam em amostras estatísticas de comparação, ou seja, partem da observação de um padrão estabelecido anteriormente. Logo, tais testes

são úteis ao segmento farmacêutico por apontar quais profissionais possuem aptidões específicas para a realização de determinadas tarefas, como as que exigem conhecimento voltados para cálculos ou raciocínio lógico. Testes psicológicos podem ser definidos como:

Processo realizado através do emprego de procedimentos científicos que possibilitam a identificação de aspectos psicológicos do candidato, objetivando um prognóstico do desempenho nas atividades referentes ao cargo almejado. (PARPINELLI; LUNARDELLI, 2006, p. 466).

Tais autoras alertam, porém, que estes testes possuem a limitação de estarem sujeitos à intersubjetividade do psicólogo, que enquanto observador também é agente do processo. Conforme dispõe o artigo § 1º do Art. 13 da lei brasileira 4.119/62, a avaliação psicológica cabe exclusivamente ao profissional habilitado à psicologia. (PARPINELLI; LUNARDELLI, 2006).

1.1.1.4. Testes de personalidade

Chiavenato (2010) explica que testes de personalidade revelam certos aspectos das características das pessoas. Apesar de existirem muitas teorias a respeito de personalidade, existe um consenso entre os psicólogos de que existem cinco fatores básicos: Extrovertido, Agradável, Consciente, Neurótico e Aberto a experiências. Pelo seu custo de aplicação e interpretação, são mais utilizados em cargos executivos de alto nível, ou seja, com uma frequência menor.

1.1.1.5. Técnicas de simulação

Tais técnicas focam no tratamento em grupos e são usadas como complemento a outras técnicas. É feita uma reconstituição de determinada situação do cotidiano. O método verbal é substituído pela ação, na qual o candidato assume um papel (*role playing*). Assim é possível avaliar o comportamento do candidato,

especialmente na realização de trabalhos que envolvem equipes. (CHIAVENATO, 2010).

A criação desta técnica é atribuída ao médico romeno Jacob Levy Moreno, que, ainda na década de 20, nos Estados Unidos, passou a utilizar técnicas do teatro para investigar as relações humanas. Apesar das duras críticas enfrentadas por Moreno, que chegou a romper com o movimento médico da sua época, esta técnica vem sendo amplamente utilizada para o atendimento em consultório e por profissionais de diferentes áreas, dentre elas profissionais de recursos humanos, conforme explica Thelma Teixeira (2008) em sua obra *O Psicodrama Empresarial*.

Chiavenato (2010) enfatiza que a seleção de pessoas é um processo, composto por várias etapas ou fases. O número de técnicas aplicadas varia conforme a complexidade do cargo a ser preenchido, sendo que, quanto mais complexo o cargo, maior o número de técnicas utilizadas. Cada técnica proporciona certas informações a respeito dos candidatos. Resta aos departamentos responsáveis pela atividade de recrutamento e seleção, escolher a técnica mais adequada para avaliar os profissionais demandados pela indústria farmacêutica.

2. DISTRITO AGROINDUSTRIAL DE ANÁPOLIS - DAIA

O Distrito Agroindustrial de Anápolis – DAIA é uma região industrial situada em uma área de aproximadamente 593 hectares no extremo sul da cidade de Anápolis, em Goiás. Foi criado em 8 de setembro de 1976, com o objetivo de agregar valor à produção agropecuária e mineral da região. Está localizado na região limítrofe com a BR-153 e a GO-330. Sua posição é estratégica, por estar no centro do país, em uma região de topografia favorável. Merece destaque o fato de ser o marco zero da Ferrovia Norte Sul e ainda contar com uma Estação Aduaneira do Interior – Porto Seco, além do Aeroporto de Cargas de Anápolis, conforme dados da Prefeitura de Anápolis.

Um grande impulso ao desenvolvimento do distrito veio na década de 80, quando o governo estadual instituiu o Fomentar, estabelecendo um pacote de medidas, que incluiu crédito e isenção de impostos, às empresas que se instalassem em Goiás. Segundo a CODEGO – Companhia de Desenvolvimento Econômico de Goiás, o distrito conta atualmente com 159 empresas que atuam em diversos segmentos, atendendo a mercados no Brasil e no exterior, sendo responsáveis por mais de 20 mil empregos diretos. A posição estratégica da cidade e os incentivos fiscais oferecidos pelos governos estaduais e municipais são apontados como fatores decisivos para a expansão do distrito (CODEGO, 2017).

2.1. Indústrias farmacêuticas no DAIA

Em 1999, a lei número 9.787/99 ou Lei dos Medicamentos Genéricos, como ficou conhecida, causou profunda transformação do mercado farmacêutico brasileiro. Através dessa lei, o Governo Federal tornou obrigatória a inscrição do princípio ativo do medicamento em sua embalagem. A lei instituiu ainda que as aquisições feitas por parte do Sistema Único de Saúde (SUS), fossem realizadas a partir do nome genérico, e não pelo nome comercial, sendo a preferência dada a estes quando houver igualdade de preço com os medicamentos de marca, dando competitividade aos medicamentos genéricos e similares (1999).

Outra medida também foi responsável por impulsionar a o segmento farmoquímico dos medicamentos genéricos: a criação do programa Farmácia Popular do Brasil. Implantado há mais de 10 anos, por meio da Lei nº 10.858, de 13 de abril de 2004, o programa autoriza a disponibilização de medicamentos mediante ressarcimento, aumentando o acesso à população de baixa renda à remédios de uso contínuo. Segundo dados do Governo Federal, o Farmácia Popular beneficia atualmente mais de 9 milhões de brasileiros por mês.

Tais medidas favoreceram a expansão do mercado de medicamentos genéricos também em Goiás. Desde o final da década de 90, várias empresas desse segmento se estabeleceram no estado, formando o que hoje é considerado por muitos o segundo maior polo farmoquímico do Brasil e o maior polo produtor de medicamentos genéricos da América Latina. Atualmente, dezenove laboratórios farmacêuticos estão instalados no DAIA e, somente em 2015, foram produzidos mais de 15 bilhões de medicamentos, entre comprimidos, cápsulas e injetáveis, conforme dados da CODEGO.

2.2. Capacitação para o setor farmoquímico

Esse cenário impactou o mercado de trabalho local, favorecendo a criação de novos empregos e a necessidade de mão de obra com alta qualificação. Ainda em 1999, foi criada em Goiás a Universidade Estadual de Goiás (UEG) e o curso de Farmácia. Em 2002, se instalou a Faculdade Anhanguera, que também trouxe o curso de Farmácia, com vistas à crescente demanda por profissionais desta área. Atualmente, várias instituições de ensino, como a Faculdade Fibra, Faculdade Metropolitana de Anápolis (FAMA), oferecem cursos voltados para o mercado de trabalho no setor farmoquímico em Anápolis, conforme dados das instituições de ensino.

3. PESQUISA DE CAMPO

3.1 METODOLOGIA

Uma técnica comumente utilizada na pesquisa científica é a aplicação de questionários. Questionários são, segundo Eva Maria Lakatos e Marina de Andrade Marconi (1999) “instrumento de coleta de dados constituído por uma série de perguntas, que devem ser respondidas por escrito” (Marconi & Lakatos, 1999, p.100).

O questionário pode também ser definido, conforme afirma Gil (1999),

como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc. (GIL, 1999, p. 128).

Pelas suas características, os questionários apresentam inúmeras vantagens para a realização deste trabalho: podem atingir um grande número de pessoas simultaneamente, obtêm respostas rápidas, podem atingir um grande número de dados e respeitam o tempo do respondente, uma vez que este pode respondê-lo em momento oportuno. Também não exigem treinamento na sua aplicação, como acontece no caso de outras técnicas, como a entrevista.

Para a avaliação dos critérios, que são o foco desta pesquisa, utilizada a Escala *Likert*, proposta pelo psicólogo americano Rensis Likert em 1932. Desta forma, com itens de um a cinco, esperamos avaliar com maior precisão o grau de relevância de determinado critério durante o processo de análise do candidato.

3.2. SELEÇÃO DA AMOSTRA

Segundo a CODEGO – Companhia de Desenvolvimento Econômico de Goiás, responsável pela administração do DAIA, existem atualmente 159 empresas instaladas no distrito. Dentre estas, 19 possuem como atividade a fabricação de medicamentos para uso humano, que juntas, segundo dados publicados no sítio da Prefeitura de Anápolis (2017), empregam atualmente mais de 10 mil pessoas.

Para a amostra a ser pesquisada, selecionamos quatro empresas que possuem maior representatividade em número de funcionários. Tais companhias, juntas, conforme dados divulgados pelas próprias, são responsáveis por quase metade das contratações realizadas no mercado farmacêutico do DAIA.

Para responder os questionários, solicitamos a colaboração de oito gestores das áreas técnicas ligadas à atividade de controle de qualidade das empresas, atividade qual está intimamente relacionada a atividade fim das indústrias farmacêuticas, no caso, a produção de medicamentos. Tais áreas dependem de profissionais altamente qualificados, por lidarem com equipamentos de custo elevado e alta tecnologia, além de serem responsáveis por atestar a qualidade e eficácia dos medicamentos produzido nas empresas, que possuem um impacto direto na saúde de milhares de brasileiros.

3.3. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS OBTIDOS

A análise das respostas obtidas nos questionários aplicados permitiu fazer várias inferências relativas aos critérios de seleção utilizados nas principais indústrias farmacêuticas do DAIA. Foram objeto de estudo as técnicas de seleção mais utilizadas, o comportamento durante a entrevista e fatores relativos ao currículo do candidato, tanto para seleção externa quanto para seleção interna.

De acordo com as respostas obtidas, durante o processo de seleção a técnica de entrevista é a mais utilizada, sendo mencionada pela totalidade dos entrevistados como sempre utilizada. A segunda técnica mais utilizada é a prova de conhecimentos, em 83% dos casos. Testes psicológicos, de personalidade e técnicas de simulação foram apontados como pouco ou nunca utilizados.

Gráfico 1 – Técnicas de Seleção



Fonte: Próprios autores, 2017

Na avaliação do candidato, merecem destaques, os quesitos experiência em estágios e tempo de experiência na área. A grande maioria dos gestores considerou que alguma experiência na atividade tem alto grau de influência no processo de decisão. Esses dados nos levam ao paradoxo de como possuir experiência para ser contratado ao passo que é necessário trabalhar para conseguir experiência. Tal situação nos remete à importância da inserção do indivíduo no mercado de trabalho, mesmo ainda no período da formação educacional, que pode ser realizado através do Programa Jovem Aprendiz ou através do estágio.

A Lei da Aprendizagem, como ficou conhecida a Lei 10.097, de 19 de dezembro de 2000, regulamentou a contratação de jovens com idade entre 14 a 24 anos em contratos de até dois anos, período em que o jovem associa aprendizado teórico na instituição educacional e aprendizado prático na empresa. A lei determina que empresas de médio e grande porte contratem um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% e um máximo em 15% no seu quadro de funcionários. De acordo com o programa Aprendiz Legal, o objetivo é preparar o jovem para a transição entre escola e trabalho, formando cidadãos capazes de contribuir com a sociedade.

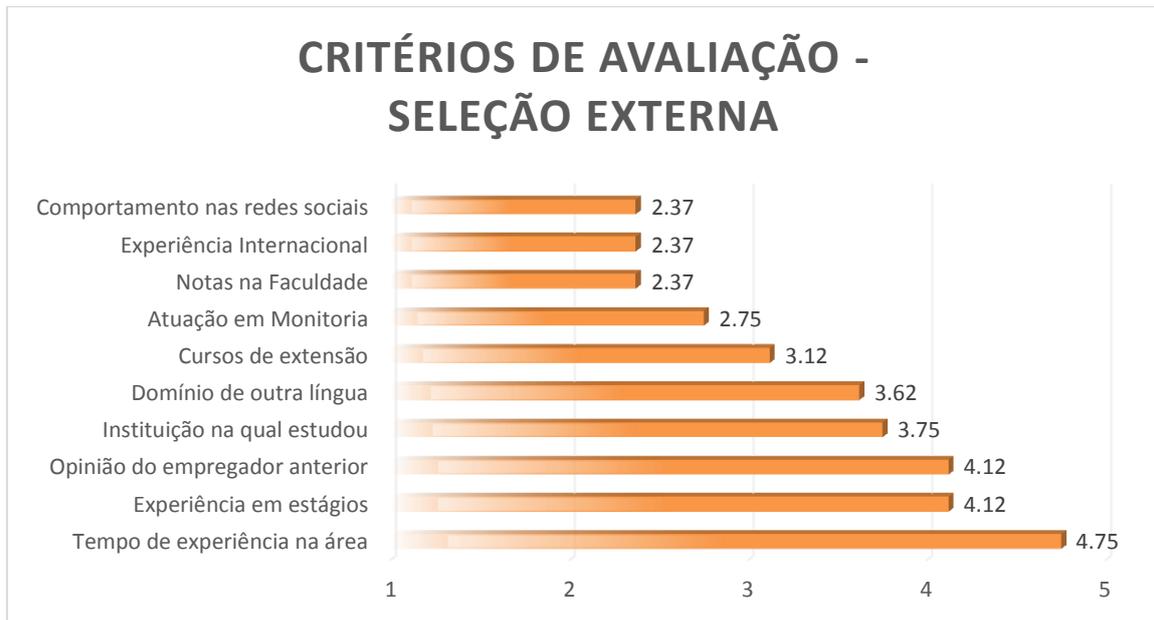
Relativo ao estágio, a Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008, traz a seguinte definição:

Art. 1º. Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Segundo Bianchi, Alvarenga e Bianchi, o conhecimento era antes privilégio de uma minoria, mas agora está disseminado em vários segmentos da sociedade, criando um novo cenário que aumenta a concorrência e a exigência do mercado. Para eles, o estágio é de fundamental importância por permitir ao jovem vivenciar práticas referentes à sua área de atuação e se preparar para o mercado de trabalho. (BIANCHI, ALVARENGA e BIANCHI, 2009)

Através do programa Jovem Aprendiz, como também através do estágio, o jovem tem a oportunidade de inserção no mercado de trabalho, adquirindo experiência que será valiosa quando este se colocar como candidato à uma vaga de trabalho no segmento farmacêutico. O valor da experiência ficou evidente quando calculamos o tempo médio de experiência do último funcionário contratados pelos gestores. De acordo com os dados obtidos, o tempo médio de experiência foi de 3,7 anos, sendo que apenas um dos respondentes declarou ter contratado um funcionário sem experiência alguma.

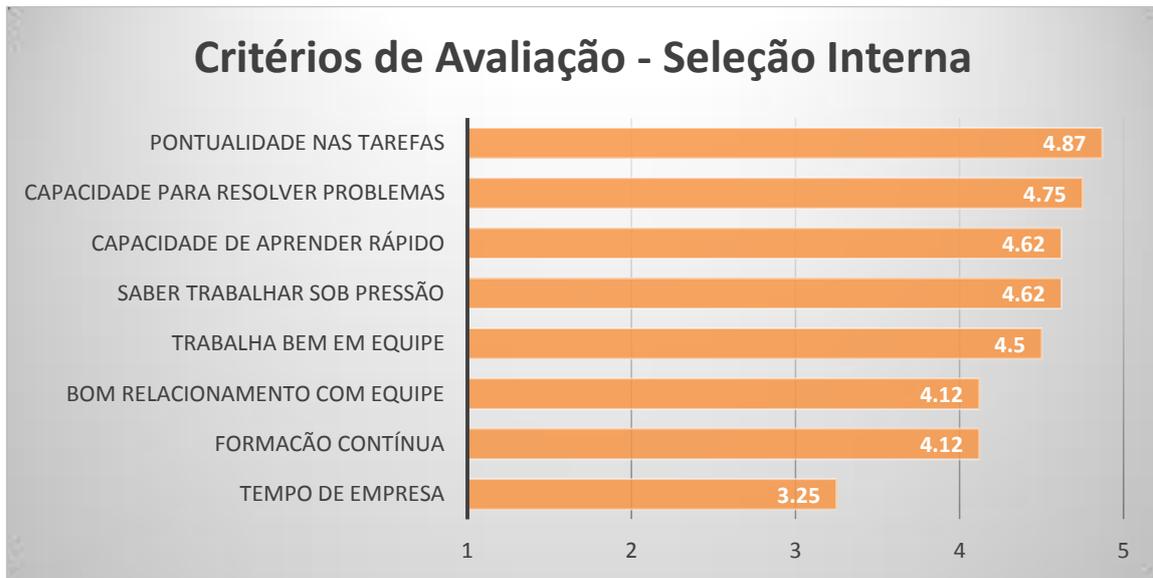
Gráfico 2 – Critérios de Avaliação – Seleção Externa



Fonte: Próprios autores, 2017

Com relação à postura durante a entrevista, ter algum conhecimento sobre a empresa pode ser avaliado de forma positiva, enquanto usar o celular e se atrasar possui impacto altamente negativo nas avaliações dos respondentes. Quanto à área de formação, os cursos de Farmácia e Química são os que mais oferecem profissionais para o setor de controle de qualidade da indústria farmacêutica, o que ficou evidente nos questionários, visto que todos os gestores de nossa amostra pertencem à estas áreas. No entanto, segundo os questionários, não existe preferência por uma ou outra área no processo de seleção, sendo que o mais importante é o interesse individual do candidato, o que ficou claro nas perguntas abertas.

Gráfico 3 – Critérios de Avaliação – Seleção Interna

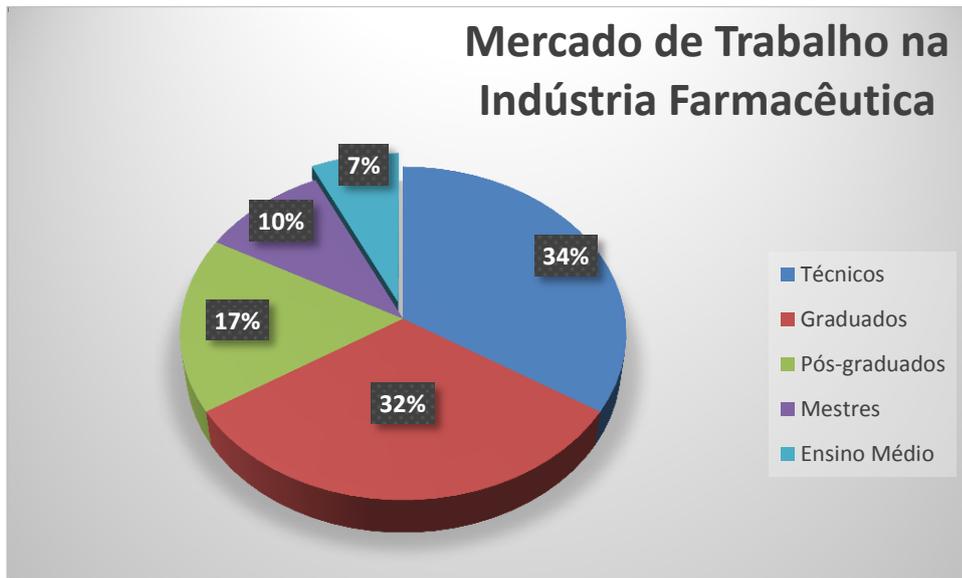


Fonte: Próprios autores, 2017

Considerando a seleção interna, ou seja, a promoção de um funcionário a um nível hierárquico superior, pontualidade na entrega das tarefas foi considerado o fator mais decisivo, durante a escolha do candidato. Saber trabalhar sob pressão e demonstrar capacidade para resolver problemas e aprender rápido também foram considerados fatores muito importantes no processo de decisão. O tempo de empresa foi o critério considerado menos relevante. Isso mostra que os gestores estão mais atentos ao resultado que o candidato apresenta para a organização do que o tempo em que ele trabalha da empresa. Para Chiavenato (2010), uma das vantagens do recrutamento interno é aproveitar melhor o potencial humano na organização. Logo, o que está em análise é o potencial do candidato.

Foi solicitado nos questionários que os gestores traçassem uma perspectiva de contratação para a sua equipe para os próximos seis meses, de acordo com o grau de formação dos novos contratados. O gráfico abaixo mostra os resultados obtidos.

Gráfico 4 – Mercado de Trabalho na Indústria Farmacêutica



Fonte: Próprios autores, 2017

O gráfico ilustra a necessidade da formação técnica ou acadêmica para a inclusão no mercado de trabalho. Segundo os gestores pesquisados, somente 7% das contratações a serem realizadas nos próximos 6 meses serão de profissionais com nível educacional médio. Em 93% das seleções, serão contratados profissionais com formação técnica ou acadêmica concluída, seja ela graduação, pós-graduação ou mestrado, enfatizando que o espaço neste mercado para profissionais com nível médio está bem restrito.

Tais resultados revelam a importância da boa formação educacional na geração de resultados práticos, fato evidenciado pelo índice de aplicação da prova de conhecimentos, o que mostra que não basta apenas ter o diploma, mas também saber aplicar o conhecimento adquirido. Como pudemos perceber, o foco dos gestores está nos resultados que os candidatos podem oferecer à organização, em detrimento de outros fatores. Esses dados nos permitiram um melhor entendimento sobre os critérios utilizados pelos gestores durante a contratação de novos colaboradores e, desta forma, atenderam aos objetivos desta pesquisa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente estudo permitiu realizar uma investigação sobre os principais critérios de avaliação utilizados para a contratação de novos colaboradores, tanto em seleções internas quanto em seleções externas, nas indústrias farmacêuticas do DAIA, em Goiás. Além disso, permitiu estabelecer o impacto que certos aspectos comportamentais durante o processo seletivo podem ter no resultado final da avaliação.

Verificamos que a técnica de entrevista é utilizada pela totalidade de gestores que contribuíram com essa pesquisa. Desta forma, o candidato deve se preparar para ela, como também para a prova de conhecimentos, também utilizada em 83% dos casos. O candidato também poderá se deparar com testes psicológicos, utilizados por 58% dos gestores ou testes de personalidade (58%). Técnicas de simulação são menos utilizadas, ocorrendo em 29% das avaliações.

Quanto aos critérios observados, fica clara a importância de que o candidato possua certa experiência, visto que o tempo médio de experiência dos candidatos contratados é de 3,7 anos. O candidato deve procurar adquirir certa experiência ainda no período de formação educacional, em projetos como o Jovem Aprendiz ou ainda através do estágio. Possui também alto grau de influência no processo de avaliação a opinião do empregador anterior. Notas na faculdade, experiência internacional e comportamento nas redes sociais foram classificados com baixo grau de influência na escolha do candidato.

Com relação à postura durante a entrevista, ter algum conhecimento sobre a empresa pode ser avaliado de forma positiva, enquanto usar o celular e se atrasar possui impacto altamente negativo nas avaliações dos respondentes. Vestimenta casual e perguntar sobre o salário foram consideradas atitudes sem impacto no processo de avaliação. No entanto, se perder ao formular uma resposta durante a entrevista conta pontos negativos em todos os questionários. Logo, é importante que o candidato mantenha a calma e formule suas respostas com clareza.

Quanto à área de formação, a maioria dos gestores se declarou indiferente. Segundo eles, não importa se o profissional possui formação em Farmácia ou Química, mas a capacidade individual do candidato em aprender. No entanto, a

formação educacional demonstrou-se um fator muito importante neste mercado. Questionados sobre as prováveis contratações de novos colaboradores que realizarão nos próximos 6 meses, os gestores afirmaram que 66% serão profissionais com curso técnico ou graduados, sendo que apenas 7% possuirão apenas ensino médio.

Por fim, dentre os critérios utilizados para o processo seletivo interno – promoção de funcionários da própria empresa – ser pontual na entrega de tarefas se mostrou decisivo para que o candidato consiga o cargo, recebendo uma pontuação de 4,87 em uma escala de 1 a 5. Capacidade para resolver problemas ficou em segundo lugar, com uma pontuação de 4,75. Saber trabalhar sob pressão e ter a capacidade de aprender rápido também receberam uma pontuação significativa de 4,62 nesta mesma escala. O fator de tempo em que o candidato está na empresa foi o menos significativo, recebendo uma classificação de 3,25.

Novos estudos merecem ser desenvolvidos neste campo de pesquisa, focados às necessidades específicas de cada departamento dentro do segmento farmoquímico, visto que tais empresas dependem de profissionais com conhecimento acurado para o aprimoramento dos fármacos existentes e o desenvolvimento de novos medicamentos. Sobre os critérios nos processos de recrutamento interno, outras pesquisas poderão ajudar a elucidar melhor esse assunto.

Logo, a pesquisa descritiva, aliada à pesquisa de campo, com a utilização dos questionários, nos permitiu traçar um panorama do processo de seleção de candidatos na indústria farmacêutica, com ênfase aos critérios utilizados pelos gestores da área de controle de qualidade. Assim sendo, esta pesquisa atingiu seu objetivo, favorecendo a compreensão de como funciona essa dinâmica no Distrito Agroindustrial de Anápolis.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Saúde. **Lei 9.787 de 10 de fevereiro de 1999**. Altera a Lei nº 6.360, de 23 de setembro de 1976, que dispõe sobre a vigilância sanitária, estabelece o medicamento genérico, dispõe sobre a utilização de nomes genéricos em produtos farmacêuticos e dá outras providências.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Lei 4.119 de 27 de agosto de 1962**. Dispõe sobre os cursos de formação em psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Lei 10.097, de 19 de dezembro de 2000**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências – Lei da Aprendizagem.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Lei 10.858 de 13 de abril de 2004**. Autoriza a Fundação Oswaldo Cruz - Fiocruz a disponibilizar medicamentos, mediante ressarcimento, e dá outras providências.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008**. Dispõe sobre estágio de estudantes e dá outras providências.

BIANCHI, Anna Cecília de Moraes. ALVARENGA, Marina. BIANCHI, Roberto. **Manual de orientação: Estágio Supervisionado**. 4ª edição revista. São Paulo: Editora Cengage. 2009.

CAMARGO, Rubia de Pina Luchetti. **A importância do Distrito Agroindustrial de Anápolis (DAIA) no desenvolvimento e crescimento da cidade**. Revista Magistro de Filosofia. Ano IV N. 07. Anápolis – 2011/2. Disponível em <<http://catolicadeanapolis.edu.br/revmagistro/wp-content/uploads/2013/05/A-IMPORTANCIA-DO-DISTRITO-AGROINDUSTRIAL-DE.pdf>> Acesso em 07/11/2016.

CASTRO, Joana D'arc Bardella. **Anápolis: Progresso e Desenvolvimento. Um estudo econômico sobre a cidade centenária**. Revista de Economia da UEG, Anápolis – GO, Vol. 5, n. 01. JAN-JUN/2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações** – 3ª.ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2010 – 6ª impressão.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 4.ed. São Paulo: Makron Books, 1993.

CODEGO **Companhia de Desenvolvimento Econômico do Estado de Goiás.**
<http://www.goiasindustrial.com.br/projetos/distritos_industriais/?titulo=An%C3%A1polis> Acesso em 07/11/2016.

FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE PSICODRAMA - <http://www.febrap.org.br>. Acesso em 12/04/2017.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LAKATOS, MARCONI, Eva Maria, Marina de Andrade. **Metodologia Científica – 2.** Ed. Atlas – São Paulo, 1991.

_____. **Técnicas de pesquisa.** 3. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

KOTLER, Philip – **Administração de Marketing – 10ª edição.** Tradução: Bazan Tecnologia e Linguística. Editora Prendice Hall, São Paulo, 2000.

PARPINELLI, LUNARDELLI, Renata Fabiana, Maria Cristina Frollini. **Estudos de Psicologia** - Campinas – edição outubro - dezembro 2006; p. 463-471.

PREFEITURA DE ANÁPOLIS www.anapolis.go.gov.br
<<http://www.anapolis.go.gov.br/portal/anapolis/economia/>> Acesso em 05/06/2017.

Ministério da Saúde. Portal da Saúde. **Programa Farmácia Popular** <<http://portalsaude.saude.gov.br/index.php/o-ministerio/principal/secretarias/sctie/farmacia-popular>> Acesso em 07/11/2016.

TEIXEIRA, Thelma, **O Psicodrama Empresarial: O que, porquê, e como fazer.** Editora Santa Clara, Belo Horizonte, 2008

ANEXO

QUESTIONÁRIO

OBJETIVO DA PESQUISA:

Esse questionário é parte integrante do trabalho de conclusão de curso com o tema “Critérios de avaliação para contratação de novos colaboradores nas indústrias farmacêuticas do DAIA – GO”.

INFORMAÇÕES PESSOAIS DO ENTREVISTADO

Sexo: Masculino
 Feminino

Idade: 18 a 25 anos
 26 a 36 anos
 37 a 49 anos
 Acima de 50 anos

Número de colaboradores sob a sua gestão, atualmente: Até 10
 Entre 11 e 30
 Entre 31 a 50
 Entre 51 a 100
 Acima de 100

Por quanto tempo você trabalha no segmento da indústria farmacêutica: Até 1 ano
 Entre 1 e 2 anos
 Entre 2 e 5 anos
 Entre 5 a 10 anos
 Acima de 10 anos

Por quanto tempo tem ocupado o cargo de gestor de pessoas: Até 1 ano
 Entre 1 e 2 anos
 Entre 2 e 5 anos
 Entre 5 a 10 anos
 Acima de 10 anos

Qual a sua formação? Curso Técnico
 Graduado
 Pós-graduado
 Mestrado
 Doutorado
 Outra: _____

Área de formação: Farmácia
 Química
 Administração
 Outra: _____

INFORMAÇÕES DA PESQUISA

Durante o processo de seleção de candidatos, qual ou quais as principais técnicas de seleção que você utiliza para selecionar colaboradores para a sua equipe:

	Nunca	Pouco	Ocasionalmente	Sempre
Entrevista				
Prova de Conhecimentos				
Testes Psicológicos				
Testes de Personalidade				
Técnicas de Simulação				

Na avaliação de um novo candidato, qual o grau de influência dos critérios abaixo, sendo 1 menos importante e 5 mais importante:

	1	2	3	4	5
Instituição na qual estudou					
Notas na Faculdade					
Experiência em estágios					
Cursos de extensão					
Atuação em monitoria na Faculdade					
Domínio de outra língua					
Experiência Internacional					
Comportamento nas redes sociais					
Opinião do empregador anterior					
Tempo de experiência na área					

Dos comportamentos citados abaixo, como você avalia o impacto durante o processo seletivo:

	Muito negativo	Negativo.	Neutro	Positivo.	Muito positivo
Vestimenta casual					
Perguntar sobre o salário					
Saber sobre a empresa					
Se perder ao formular resposta					
Usar o celular					
Se atrasar					

Quanto à área de formação, os cursos das áreas de Farmácia e Química são os que mais oferecem profissionais para a indústria farmacêutica. Na sua opinião, de um modo geral, têm melhor desempenho os profissionais que:

- Possuem formação na área de Farmácia
- Possuem formação na área de Química
- Possuem formação em outra área

d) Isso é indiferente.

Considerando a pessoa mais recentemente contratada para a sua equipe. O tempo de experiência profissional, na indústria farmacêutica, desse colaborador era de _____ anos, no momento da contratação. Se você não possui essa informação, por favor deixar em branco.

Considerando os próximos 6 meses, a quantidade de novos contratados para a sua equipe, divididos pelo grau de formação, será, provavelmente:

Grau de formação	Colaboradores
Técnicos	
Graduados	
Pós-graduados	
Mestres	
Outro: _____	
Total	

Ao promover um funcionário, qual é a importância dos critérios abaixo, na sua opinião, sendo 1 Pouco Importante e 5 Muito Importante:

	1	2	3	4	5
Tempo de Empresa					
Formação contínua					
Bom relacionamento com a equipe					
Capacidade para resolver problemas					
Pontualidade nas tarefas					
Sabe trabalhar sob pressão					
Trabalha bem em equipe					
Capacidade de aprender rápido					

Há algum outro critério não mencionado nessa pesquisa que você considera relevante durante o processo de seleção de novos colaboradores?

Gostaria de acrescentar alguma observação sobre como você conduz o processo de seleção de novos colaboradores?

Obrigado pela colaboração em responder o questionário.