

TECNOLOGIA EM SEGURANÇA DO TRABALHO

**LAISLANE DA CUNHA MARQUES
RAIDALVA MACHADO DA FRANÇA
RAIMUNDO WASHINGTON DOS SANTOS**

ED.: V. 2, N. 1 2017 - REVISTA FATEC DE TECNOLOGIA & CIÊNCIAS - ISSN 2448-4695

SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS: O PASSO A PASSO NA BUSCA DE
SEGURANÇA DO TRABALHO IDEAL ÀS EMPRESAS

SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS: o passo a passo na busca de segurança do trabalho ideal às empresas¹

Raimundo Washington dos Santos*
Laislane da Cunha Marques**
Raidalva Machado da França**

RESUMO

O processo de recrutamento e seleção pretendido na seleção de Seguranças do Trabalho numa empresa é uma atividade que procura atender as necessidades internas da mesma, mediante métodos e técnicas específicas criadas para atrair e escolher os candidatos adequados às suas necessidades. Pensando assim, ao longo do tempo foram se consolidando os procedimentos tradicionais. Desenvolveu-se um novo método de seleção no mercado de trabalho. A seleção por competências traz inúmeros benefícios para a organização, além da redução de tempo e despesas têm-se mais segurança na hora de escolher o candidato, pois este tenderá muito pouco a mentir expressando-se com mais liberdade e citando um fato efetivamente ocorrido, garantindo a empresa uma contratação bem sucedida, pois o candidato à Segurança do Trabalho está apresentando na seleção aquilo que realmente ele é e sabe fazer. Neste artigo, apresenta-se o processo de seleção por competências no contexto da gestão de recursos humanos através de estudo bibliográfico e conforme tema exposto, e como o mesmo veio ganhando importância e relevância para a empresa contemporânea na difícil e necessária tarefa de retenção de talentos.

Palavras-chave: Competência, Recursos Humanos, Retenção de Talentos, Segurança do Trabalho.

¹ Trabalho submetido ao NUPPE em 07/12/2016 e aceito para publicação na Revista Fatec de Tecnologia e Ciências - ISSN 2448-4695, em 06/03/2017. **PUBLICADO NA ED.: V. 2, N. 1 2017**

* Professor Orientador. Graduado em Administração de Empresas pela Faculdade São Luís de França, Mestre em Crítica Cultural pela Universidade do Estado da Bahia – UNEB, especialista em Metodologia do Ensino Superior e Habilitado em Recursos Humanos. Docente do Curso Superior na disciplina de Empreendedorismo.

** Graduandas do Curso Superior em Segurança do Trabalho.

SUMÁRIO. 1 Introdução. 2 A empresa vista como Contemporânea e a Necessidade dos seus Capitais Intelectuais. 3 Gerenciando Pessoas por suas Competências. 4 Considerações finais. 5 Referências Bibliográficas

1 INTRODUÇÃO

Gestão de Pessoas é representado pela interdependência das organizações e das pessoas que delas fazem parte. Têm em sua representação sujeitos e organizações. Se de um lado tem-se organizações que precisam das pessoas a alcançar resultados independente de suas resiliências, do outro tem-se sujeitos necessitados das organizações para alcançar seus objetivos, é uma espécie de mão dupla de interesses e objetivos. Desta forma, tem-se a moderna gestão de Pessoas. Percebe-se que isso depende de várias questões, que vão desde a cultura vivenciada pela organização, o ramo de atividade desenvolvido no dia à dia, e tantos outros exemplos organizacionais. Atualmente, todos os processos produtivos se baseiam na parceria, fundamental para as empresas que querem se manter no mercado, pois cada parte contribuirá com seu recurso e conhecimento. Em algumas organizações, as pessoas que delas fazem parte são em sua maioria vistas como patrocinadores de conhecimento, o que lhes permite serem considerados parceiros. Assim, esses sujeitos passaram a ser vistas como seres humanos com legado, não mais apenas como força geradora de lucros visados pela empresa, mas como partes intelectuais, o capital humano necessário para sobrevivência das organizações. Talentos são os diferenciais de cada colaborador em sua dada empresa, gerando conhecimentos, incentivadas a se dedicarem, a terem responsabilidade e comprometimento. O processo de Gestão de Pessoas consiste em várias atividades que vão da descrição e análise de cargos necessários e que deverão ser ocupados, do planejamento de seus Recursos Humanos, do processo de convite interno e externo (recrutamento), da seleção, momento de escolha do talento considerado o mais próximo dos resultados da seleção, orientação, avaliação do desempenho, remuneração, treinamento e desenvolvimento, relações sindicais, segurança, saúde, bem estar, outros. A

Administração de Recursos Humanos, tem por obrigação às políticas e práticas necessárias para se administrar o trabalho das pessoas que estão inseridas na empresa, onde basicamente agem no agregamento de pessoas e as insere no processo. Aplicar pessoas não basta para a empresa, é necessário também orientá-las e acompanhá-las, avaliando seu desempenho. Mas, um item que deve ser posto em conta é a Recompensa a ser dada aos sujeitos que partem desde o costumeiro e adquirido direito de Salários, prêmios, benefícios e serviços sociais; Desenvolver pessoas, dar treinamentos, suporte as pessoas, acompanhá-las e controlar as atividades. Para isso, as empresas precisam ter ferramentas de gestão capazes de fomentar resultados satisfatórios. Nesta senda, um dos processos sob o quais se aplica a administração de recursos humanos são os recrutamentos e as seleções de pessoas. Em se tratando do ato de recrutar e de selecionar, ao contrário do que alguns podem pensar, são atividades muito complexas, e que deveriam estar incluídas entre as muitas atividades estratégicas de toda e qualquer organização que se preza e busca por qualidade no seu corpo funcional. Através de um processo de recrutamento e seleção eficazes é possível colocar a pessoa certa no lugar certo gerando um ambiente capaz de proporcionar que o sujeito contribua com sua criatividade, contribuindo assim com o seu talento e motivação, concretizando assim os seus objetivos pessoais e os objetivos organizacionais. Assim sendo, o ato de gerenciar competências é administrar sujeitos capazes de ajudar ou prejudicar uma empresa, processo que requer responsabilidade e planejamento prévio ao longo de sua execução. O artigo está trabalhado em 4 capítulos, o primeiro a introdução, o segundo apresenta a necessidade de abordar a importância dos capitais intelectuais nas empresas, nesse caso os seguranças do trabalho, o terceiro capítulo sobre a necessidade de uma boa gestão e competência do talento e das empresas, seguido das considerações finais e referências bibliográficas. Baseado em uma pesquisa bibliográfica fazendo uso dos seus autores, ao mesmo tempo tem por objetivo geral entender o que é seleção por competência, e por específicos compreender qual ou quais as ferramentas utilizadas na seleção por competência, apresentar o passo a passo no desenvolvimento de uma seleção por competência e observar a relação entre a seleção por competência e a seleção do profissional em segurança do trabalho.

Para dar ênfase maior ao artigo, buscou-se responder a uma problemática levantada como meio de atentar ao resultado da pesquisa: quais as consequências

para uma organização quando seleciona um segurança do trabalho sem fazer uso da seleção por competências?

Para melhor compreender à questão, faz-se uso de diversas leituras e suas interpretações.

2 A EMPRESA VISTA COMO CONTEMPORÂNEA E A NECESSIDADE DOS SEUS CAPITAIS INTELECTUAIS

Não pode pensar em uma empresa sem a presença de um ser humano, de um capital intelectual, de um sujeito que fará toda a diferença para a organização, isso porque esse sucesso das organizações está intimamente ligado à energia humana que lhes é transmitida por aqueles que as lideram e os seus colaboradores (MULLINS, 2001). Percebe-se que se está falando de uma energia interativa entre diversos segmentos sociais ao qual a organização se permite expor, o que origina uma sinergia que extrapola os limites da empresa e urge em uma reação em cadeia que pode ser tida como positivamente quando é orientada por políticas e estratégias devidamente planejadas de maneira inteligente e objetiva ao seu foco. A Gestão que se faz em Recursos Humanos deve ser entendida como algo que está estritamente em associação a sua dinâmica sinérgica e de maneira isolada. (CABREIRA, 2003). São os sujeitos envolvidos nesse processo através dos seus diversos conhecimentos, formas de relacionamentos, talentos de ordem subjetiva e sua capacidade conceitual que geram este resultado de caráter intangível, que ao final trazem valor para a empresa e ao, mesmo tempo, ambiente de negócio do qual estão inseridos. (BARBOSA e DALPOZZO,2004).

2.1 Praticando a Administração de Recursos Humanos

Ao se falar em administração de recursos humanos é pensar na utilização das pessoas como mero e simples recurso para o alcance dos interesses da organização.

De acordo com Mond e Noe (2005), os sujeitos envolvidos nos trabalhos processos pelo RH trabalham em sinergia, partindo de atividades que vão da captação e retenção de talentos.

Diz ainda que as demais outras atividades são o desenvolvimento desses sujeitos, compensação e benefícios que devem ser tratados, saúde e seguridade social e relações de trabalho e com empregados.

Conforme a necessidade da empresa em termos quantitativos, parte-se para o processo de captação e retenção de talentos, conforme as competências necessárias nos postos corretos e no momento oportuno. (MONDY e NOE, 2005).

Outro momento crucial, é a necessidade de se atentar aos cargos e salários, juntamente com a sistemática de avaliação de desempenho e de plano de carreira, desenvolvidos pelo setor de RH de forma que o processo de planejamento, execução e controle das recompensas salariais aconteçam conforme o pensado. Na prática, os instrumentos que se fazem uso são a administração salarial, avaliação de desempenho e plano de carreiras (TACHIZAWA, 2006).

Determinando o sucesso ou insucesso dos talentos através da avaliação do desempenho, baseiam-se em critérios simples e claros.

Conforme tanke (2005), são avaliados a qualidade do desempenho no cargo; fornecimento do feedback a seus empregados a respeito do desempenho no cargo, planejamento das metas e objetivos futuros de desempenho.

Arelado a esses critérios, tem-se ainda a necessidade de melhoria do desempenho no trabalho por meio de reconhecimento e orientação, servindo como base para orientação de remuneração.

No tocante a benefícios, Tanke (2005), diz que os benefícios que o processo de avaliação produz, são diversos e cita:

- Sistema de comunicação aberto nos dois sentidos entre os gerentes e o empregado,
- Conjunto objetivo de critérios para avaliar o desempenho no cargo;
- Melhor desempenho no cargo;
- Base para alterar hábitos de trabalho falhos;
- Meio de agrupar sugestões dos empregados para melhorar o desempenho, os métodos ou o moral;
- Conhecimento mais imediato dos problemas;
- Maior compromisso com a organização;
- Maior satisfação no trabalho;

- Ferramenta motivacional eficaz;
- Maneira de demonstrar interesse;
- Fonte de documentação em caso de processos judiciais;
- Base para determinar promoções e aumentos salariais;
- Meio de buscar alternativas para a rescisão;
- Orientação futura para a melhora e o desenvolvimento do empregado;
- Foco no aperfeiçoamento contínuo;
- Meio para formar uma equipe de trabalho de alto desempenho;
- Maior produtividade.

Percebe-se que o feedback é essencial e que todos os talentos são necessitados disso, mesmo como maneira de melhorias no seu desempenho. (TANKE, 2005).

Como forma de pensar na carreira, tem-se na definição de planejamento de carreira como processo sequencial de interação entre o funcionário e a IES, pelo qual resultam os passos e o caminho que mutuamente atendam aos objetivos da instituição e às aspirações do indivíduo.

Para Tachizawa (2006), informa que carreira é uma sucessão de níveis de capacitação de complexidade e/ou diversificação e que a finalidade do plano de carreiras é favorecer o desenvolvimento organizacional através do melhor aproveitamento do seu capital intelectual.

2.2 Recursos Humanos e Suas Práticas numa Empresa

Toda empresa tem na sua constituição diversos recursos, dos quais pode-se citar máquinas, equipamentos, instalações, sistemas, materiais com o objetivo de produzir bens e serviços que satisfaçam os consumidores do segmento-alvo escolhido. Porém, de nada interessa ou é inteligente pensar que todos esses recursos tem vida própria ou fazem a diferença numa organização, se o seu maior patrimônio não existir, pessoas. Empresas são feitas de pessoas, com pessoas e para pessoas, sendo os demais recursos citados, paliativos para a sua funcionalidade. Uma organização poderá de fato se ver estruturada quando tiver no seu quadro funcional, pessoal muito bem preparado, o que não é diferente aos

seguranças do trabalho no desempenho do seu papel de gerir pelo bem o patrimônio e pelas vidas que estão e fazem parte da empresa, porém, para tanto, faz-se necessário estarem devidamente preparados para toda e qualquer situação. Pode-se pensar que em termos de estrutura e mesmo de equipamento, muitas empresas se assimilariam, mas se diferenciam quando se percebe o seu diferencial que está no seu corpo funcional. Este é um diferencial que cada vez mais terá fortes influências na geração de resultados para a empresa. Ao mesmo tempo em que isto significa aumento do capital humano para a empresa, significa, também, valorização e aumento do capital pessoal de cada funcionário (SEBRAE PARANÁ, 2007).

Por vezes e atrelado esse desempenho vem a necessidade do treinamento, que está envolvido em quatro momentos distintos:

- 1) diagnóstico;
- 2) desenho do programa de treinamento;
- 3) aplicação ou implementação; e
- 4) avaliação e acompanhamento.

O diagnóstico visa levantar as necessidades (carências em termos de preparo profissional) passadas, presentes ou futuras por intermédio de pesquisas internas, a fim de descrever o problema e prescrever uma intervenção. O desenho do programa de treinamento refere-se ao planejamento das ações de treinamento a partir do diagnóstico das necessidades. A aplicação ou implementação depende de alguns fatores, tais como: adequação do programa de treinamento às necessidades da organização e dos treinandos; qualidade do material de treinamento apresentado; cooperação dos gestores e dirigentes da empresa; motivação do treinando para aprender; capacidade de aprendizagem do treinando; aplicação prática e tempo para assimilação do que foi aprendido; elaboração do material de treinamento, o qual deve ser significativo, ou seja, os métodos devem ser variados, inovadores e transferíveis para o trabalho. A avaliação é a etapa final do processo de treinamento.

Como meio motivador a todo esse processo, urge falar dos Benefícios sociais que são as facilidades, conveniências, vantagens e serviços que as empresas oferecem aos seus empregados, no sentido de poupar-lhes esforços e preocupação.

Os benefícios sociais geralmente são planejados para auxiliar no exercício do cargo, fora do cargo, mas dentro da empresa, fora da empresa, ou seja, na comunidade.

2.3 Pensando em Higiene e Segurança no Trabalho

A atividade de higiene do trabalho, é uma das grandes preocupações do RH, nesse interim entende que precisa de profissionais para essa área devidamente bem selecionados e qualificados. Percebe-se o grande número de escolas e faculdades que estão oportunizando a formação desse profissional tão importante e indispensável às empresas. Nesse contexto, gestão de Recursos Humanos, inclui uma série de normas e procedimentos para a sua seleção e no contexto da área que atuarão incluem a necessidade de entenderem e saberem lidar com a proteção da saúde física e mental do empregado, procurando resguardá-lo dos riscos de saúde relacionados com o exercício de suas funções e com o ambiente físico onde o trabalho é executado. Entre as finalidades da área de higiene do trabalho, é importante ressaltar a área de eliminação das causas das doenças, de redução dos efeitos prejudiciais provocados pelo trabalho em pessoas doentes ou portadoras de necessidades especiais, da prevenção do agravamento de doenças e de lesões, da manutenção da saúde dos trabalhadores e aumento da produtividade por meio de controle do ambiente de trabalho (MARQUES, 2005).

A segurança do trabalho como instrumento de prevenção de acidentes na empresa, independente do seu porte e funcionalidade no mercado, deve ser considerada, ao mesmo tempo, como um dos fatores decisivos do aumento da produção, do seu sucesso ou mesmo, do seu insucesso. Levando-se em conta que tais acidentes exercem uma condição extremamente negativa no processo produtivo, ocasionando perdas totais ou parciais da capacidade humana de trabalho e de equipamentos, ferramentas, faz-se a relação direta da importância e do alcance da segurança no trabalho (MARQUES, 2005).

Por assim ser, entende-se que existindo o setor, a função e o cargo na área de Higiene e Segurança do trabalho, a presença do profissional especializado, formado, qualificado para a sua execução é um fator primordial para que a empresa atenda as normas e políticas de segurança de que precisa para manter uma imagem positiva, principalmente, aos seus clientes internos em detrimento dos externos.

3 GERENCIANDO PESSOAS POR SUAS COMPETÊNCIAS

Com Os avanços nos estudos dados à administração e com os resultados satisfatórios, oriundos de estudos de pessoas como Taylor, Fayol, Ford, Mayo e outros, a visão se deu na “ nova escola de administração’ de fazer ajustes entre o sujeito e a empresa, onde o objetivo maior fosse produzir sem muito custo. Esse modelo ignora que entre pessoas e uma organização ocorre um conjunto de relações essencialmente humanas (JOSKO; CORTEZ, 2005). De acordo com os autores referenciados, a nova postura adotada pelas organizações nos anos 80 foram entender quais metodologias se devia ter e trabalhar com os seus empregados, lembrando do item humanismo, onde o foco deveria ser até então não tido, pessoas. Para Dutra (2002), pode-se compreender a gestão de pessoas como um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação das expectativas entre a organização e as pessoas. Partindo-se desse pressuposto, consegue-se entender que agora o foco percorre por três pilares fundamentais, a saber: Cultura de aprendizagem, Consideração da individualidade das pessoas e Gestão de pessoas por competência. Atualmente os trabalhos desenvolvidos na preocupação de alinhamento entre o perfil do talento desejado pela empresa e o planejamento escolhido/a. Nesta senda, Rocha e Sales (2005), entendem que a GPC tem como premissa a convicção de que o desenvolvimento dos recursos humanos deve ser a base para a competitividade. Assim, pode-se perceber que, em se tratando de Gestão de Pessoas por Competências há uma caracterização de ordem básica que se estreita pela sua definição de quais competências são necessárias para que a empresa seja bem sucedida no mercado e quais competências cada uma das posições (cargos) da empresa deve desempenhar. Nos trabalhos realizados pela Gestão por Competência, espera-se dos candidatos o seu melhor e para tanto, segue-se as principais características e objetivos do setor, os quais são o direcionamento ao foco de atuação nos resultados do negócio, a gestão com foco em resultados e desenvolvimento, visão de futuro da empresa traduzida em ações das pessoas, viabilização da mobilidade funcional e possibilitar maior abrangência de atuação atendendo as necessidades da nova gestão, alinhamento das competências individuais às estratégias organizacionais, a necessidade de conjugação dos aspectos de habilidades, potencial, desempenho e desenvolvimento do profissional, além de priorização do profissional ao cargo selecionado, dentre outros pontos.

Rocha e Sales (2005), informam que a vantagem encontrada em se trabalhar com a GPC é que ela permite direcionar o foco do seu planejamento estratégico às energias no que é necessário trabalhar para que a organização alcance os seus objetivos operacionais e estratégicos. Contudo, há desencontros nessa prática de seleção, onde Sales (2005, p. 41), salienta que: A gestão das competências é dificultada, especialmente, por dois aspectos como a falta de unanimidade quanto a conceitos e práticas relacionados à gestão de competências e a complexidade, demonstrada pela prática

Para o entendimento na produção deste artigo, salienta-se que a escolha de um profissional adequado de Segurança do Trabalho para uma organização é necessário que todos os mecanismos, processos e recursos sejam utilizados de forma correta e bem estruturada para a devida seleção, o que não quer dizer que estar-se á escolhendo o profissional 100% perfeito e preparado, mas dentre os muitos aquele mais adequado ao cargo. Mas, é importante salientar que tem-se verificado que a aplicação da GPC tem sido em alguns momentos implantada de forma intempestiva, despreparada e até irresponsável. Isto parece estar associado a uma corrida desenfreada por novidades sem, no entanto, a observação dos riscos e consequências dessas iniciativas infantis de atuação. Escolher pessoas certas e para os cargos e funções certas, requer antes de tudo, comprometimento com a causa humana, empresarial e respeito a missão e visão requerida pela organização, além de ética em toda as suas nuances.

3.1 Pensando em Gestões de Pessoas

Dicotomizar a existência do ser humano do seu ambiente de trabalho é uma missão praticamente impossível de se fazer, mesmo de pensar. É perceptível como as pessoas têm a maior parte do seu dia dentro das empresas em que trabalham, principalmente o profissional de ST que deve garantir e gerenciar a segurança do patrimônio físico e sobretudo, humano, atentando à todas as normas ou NR'S de que estudaram, praticaram e devem dominar para a excelência do se trabalho. Também importa dizer que as organizações dependem diretamente desses profissionais para poderem operar, produzir, atender aos seus clientes, prestar serviços, em outras palavras, dependem de pessoas para funcionarem e assim a empresa obtenha o lucro! (CHIAVENATO, 1999). Mesmo que as instalações físicas

sejam consideradas adequadas, os equipamentos sejam de última geração e os recursos financeiros sejam necessários e atendam às suas necessidades, não há sombras de dúvidas o quanto pessoas - os Recursos Humanos - se fazem a essência da empresa (MILKOVICH, 2000). Segundo Dessler (1998) *apud* Chiavenatto (1999), a Administração de Recursos Humanos, é a função administrativa devotada à aquisição, treinamento, avaliação e remuneração de empregados. É importante entender que a área de gestão de Pessoas tem o papel fundamental de garantir à empresa conforme seu planejamento estratégico o suprimento de pessoas preparadas e comprometidas com sua visão e missão, que segundo Davel e Vergara (2001, p. 47), trata-se de entender que se está falando de uma construção social fundamentada numa visão particular entre organização e pessoa, o que subjuga no tempo e no espaço. Gerenciar pessoas ou a gestão de pessoas é uma necessidade em que muitos autores e estudiosos da área apontam para muitas organizações, pois entendem que só assim irão alcançar os seus objetivos, mas, ao mesmo tempo, entendem que isso só se dará quando se consegue enxergar uma equipe eficaz e motivada, onde tenha na sua liderança um gestor que seja o espelho de motivação.

Conforme Fisher e Albuquerque (2001) *apud* Pestana et al. 2003), é necessário que esses gestores e líderes possuam características peculiares como a atrair, capacitar e reter talentos.

Infere ainda que é importante a gestão de suas competências, de conhecimento, adequar o perfil do profissional requerido pelo setor; fazer a gestão das novas relações trabalhistas, bem como manter motivação/clima organizacional, esses são um dos pontos cruciais para o sucesso ou mesmo, insucesso da seleção por competência.

Muitas são as escolas e faculdades que preparam os seus discentes em Segurança do trabalho, seja no técnico ou tecnólogo, mostrando aos mesmos como de fato é a profissão a ser seguida, mas, é na seleção para uma oportunidade de trabalho que saber-se-á se o teórico visto em sala de aula realmente surte o efeito esperado, pois nessa mescla percebe-se da necessidade do candidato buscar sempre fazer o seu diferencial que não vai apenas aos conhecimentos adquiridos na área, mas também, das suas competências pessoais, o que certamente fará todo o diferencial na hora da escolha do novo talento ao cargo pretendido e vago.

3.2 Conceituando Competência Necessária ao Novo talento

Buscando trazer a necessidade de um conceito para competência, elo de entendimento nesse artigo, Houaiss (2001), informa que um sujeito competente “era” aquele capaz de avaliar e agir adequadamente frente a uma determinada situação.

Diz ainda que se tratava do sujeito que tomava providências de acordo com a gravidade dos fatos ocorridos, ou seja, haveria reação conforme a mesma medida deles. Ampliando tal conceito, Enriquecendo esse entendimento, Perrenoud (2000), contribui dizendo que competência dá um sentimento e entendimento de tratar de fazer a coisa correta, rápida, pertinente e criativa de múltiplos recursos cognitivos.

Já na concepção de outro autor, Fleury (2001), falar em competência é como um saber agir, o qual responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar e transferir conhecimentos, recursos e habilidades para agregar valor econômico à organização e valor social ao indivíduo.

Assim, pode-se crer que ao se falar de competência de um sujeito, está se buscando forjar, refinar e exterioriza cada vez que este sujeito tenha a oportunidade de agir em resposta a uma situação do ambiente. Quando se faz necessário agir, o candidato a ocupar o cargo disponível, precisa expor suas habilidades, seus conhecimentos e suas técnicas, o que não é diferente ao um ST, e tudo isso se dará graças as ações passadas que influencia as decisões futuras. Este processo é permanente e é a ele que o termo Competência se aplicar.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pensar em uma política de Recrutamento e Seleção sendo ela bem planejada, organizada e controlada dentro de uma organização que vá de encontro a missão e visão da organização que tem a possibilidade de contratar novos talentos ao seu quadro funcional, faz determinar bons profissionais compondo um desenvolvimento e sucesso tanto em seus produtos quanto aos serviços prestados à sociedade em geral. A má seleção ou escolha do candidato a segurança do trabalho, foco deste artigo, acarreta em comprometer a empresa com prejuízos economicamente, além dos itens patrimoniais e vida humana. Antes de contratar o profissional de segurança, a empresa deve abranger com eficiência no ato do recrutamento as análises e testes de aptidão para ter certeza de que o profissional está realmente preparado academicamente e, conforme a exigência, a experiência, para aquela função e exercer o cargo oferecido, buscando adequação e melhores competências aos cargos na eficácia da organização. Competência e habilidade determina o processo ganha-ganha da organização e também do colaborador se no ato do recrutamento for levado em conta suas competências, habilidades, técnicas e valores como ético, os quais são capazes de atender tanto os clientes de nível interno bem como o externo. Assim, uma organização não pode deixar de usar ciência na suas técnicas de seleção, o achismo para o mundo dos negócios não funciona em mundo globalizado, tecnológico e que preza por qualidade. Percebeu-se na pesquisa que muitas são as técnicas e ferramentas utilizadas na seleção de pessoas e que competências é uma delas, e de acordo com o problema levantado, conclui-se que o risco de não ter um profissional em segurança do trabalho adequado à seleção é maior, não bastando apenas o uso de técnicas de seleção padrão já tão conhecidas da maioria.

5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOSA, D.; DALPOZZO, M. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Catho, 2004.

CABREIRA, L. C. Q. **Administração de pessoal, gerência de recursos Humanos e gestão estratégica**. São Paulo: Resumos Concursos, 2003.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro, Editora Campus, 1999.

DAVEL, E.; VERGARA, S. C. **Gestão com pessoas, subjetividade e Objetividade nas organizações**. In: DAVEL, E.; VERGARA, S. C. (org.). *Gestão com pessoas e subjetividade*. São Paulo: Atlas, 2001.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e Perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2002.

FLEURY, M.; FLEURY, A. **Estratégias Empresariais e Formação de Competências: um quebra cabeça caleidoscópico da Indústria Brasileira**. São Paulo, Atlas, 2001.

HOUAISS, Antônio. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro, Ed. Objetiva, 2001.

JOSKO, J. M. B; CÔRTEZ, M. L. **P-CMM e outros modelos na Gestão de Pessoas**. VII SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE MELHORIA DE PROCESSOS DE SOFTWARE. Anais... São Paulo, nov. 2005.

MARQUES, W. L. **Recursos humanos**. Cianorte: W. L. Marques, 2005.

MILKOVICH, G. T. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo, Atlas 2000.

MONDY, R. W.; NOE, R. M. **Administration de recursos humanos**. PEARSON EDUCACION. Mexico, 2005.

MULLINS, L. J. **Gestão da hospitalidade e comportamento: Organizacional**, 4 ed. Rio de Janeiro: Bookman, 2001.

PERRENOUD, P. **“Construir competências é virar as costas aos saberes?”** In: Revista Pátio, Porto Alegre: ARTMED, ano 03, nº 11, jan. 2000 (p. 15-19)

PESTANA, M. C. et al. **Desafios da sociedade do conhecimento e gestão de pessoas em sistemas de informação**. Ci. Inf., Brasília, v. 32, n. 2, 2003.

ROCHA, E. P. SALLES, J. A. R. **Competências e a Gestão de Pessoas**. RACRE - Rev. Adm. CREUPI, Esp. Sto. do Pinhal - SP, v. 05, n. 09, jan./dez.2005.

SERVIÇO DE APOIO AS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DO PARANÁ. **Administração básica para pequenas empresas**. Curitiba: SEBRAE/PR, 2007.

TACHIZAWA, T. **Gestão de instituições de ensino**, 4 ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: FGV. 2006.

TANKE, M. **Administração de recursos humanos em hospitalidade**. São Paulo: Cengage Learning Editores, 2005.

ASSINATURAS DOS RESPONSÁVEIS

Acadêmico: Laislane da Cunha Marques

Acadêmico: Raidalva Machado da França

Orientador: Professor MsC. Raimundo Washington dos Santos**Alagoinhas/BA/2016**

**PREENCHIMENTO EXCLUSIVO DO
CONSELHO EDITORIAL DA REVISTA FATEC DE TECNOLOGIA & CIÊNCIA****DATA DA SUBMISSÃO: _____ / _____ / _____****DATA DO ACEITE: _____ / _____ / _____**

COORDENAÇÃO DO NUPPE/FATEC