**Provisão de pessoas no mercado internacional e suas competências profissionais: Caso de uma empresa do ramo madeireiro na cidade de Ponta Grossa - Paraná**

Camila Siqueira de Oliveira (Cescage)

Denise Hernandes (Cescage)

Eduardo Gadens (Cescage)

Jean Ricardo Sharan(Cescage)

Pedro Claudio Santos Rosa (Cescage)

**Resumo:**

O tema presente neste estudo tem a finalidade de analisar os processos de provisão de pessoas no mercado internacional e mapear o meio que é utilizado para o recrutamento em uma empresa que atua no comércio internacional. No desenvolver da pesquisa destacaram-se itens como planejamento, recrutamento interno, recrutamento externo, seleção de pessoas. Também foram analisados cargos, perfil e competências necessárias à contratação de um profissional na empresa pesquisada.

O procedimento metodológico utilizado foi uma entrevista estruturada com 19 questões, onde foram coletados e analisados os dados sobre a empresa que conta com pouca rotatividade de funcionários na área.

Constatou-se diante da necessidade de preencher uma determinada vaga, a organização utiliza de recrutamento externo e tem uma grande dificuldade de encontrar profissionais qualificados para a área de comércio internacional, pois as competências necessárias nem sempre são encontradas.

**Palavraschave**:Recrutamento, seleção, gestão de pessoas e comércio internacional.

**Provision of people in the international market and professional skills: Case of company's timber industry in the city of Ponta Grossa - Paraná**

**Abstract:**

The theme of this present study aims to analyze the processes of provision for people in the international market and map the medium that is used for recruitment in a company with international business. In developing the survey stood out items such as planning, internal recruitment, external recruiting, selecting people. Is also analyzed positions, profiles and skills required of a professional back at work the company searched.

The methodological procedures used an interview was structured with 19 questions, which were collected and analyzed the data. It was found qua the company uses external recruitment and has great difficulty in finding qualified professionals in the area of international trade. Therefore, the necessary skills are not always found, and there is little turnover in the area.

**Key-words:** Recruitment; selection; international trade.

1. **INTRODUÇÃO**

Com o nascimento das organizações, iniciou-se a busca por mão de obra para executar as tarefas necessárias. Com o passar de tempo as empresas procuram não apenas essa mão de obra, mas sim a escolha por pessoas com a melhor qualificação para se trabalhar nas empresas.

As organizações comunicam e divulgam suas oportunidades de trabalho,buscando pessoas com as competências exigidas para as vagas disponíveis. Esse é o papel do recrutador, onde ele faz essa ligação entre o mercado de trabalho e o recursos humanos (RH).

É mediante o processo de recrutamento que a empresa atrai candidatos, e pode descobrir potenciais eperfis desejadopela empresa tanto para as vagas em aberto, tanto para se elabora um arquivo, como um banco de dados com currículos para preencher futuras vagas.

O Profissional de Comércio Exterior atua diretamente nas relações internacionais, bem como na análise das situações e novas tendências de mercado,utilizandodo planejamento do comércio de produtos, conhecimento de leis e documentações utilizados e todos os processosdo comércio entre países.

As competências do profissional de Comércio Exterior podem ser vistas com complexidade, requer assim uma nova postura do perfil dos executivos a fim de manter vantagens competitivas exigidas pelas constantes transformações desse mercado.

É imprescindível que esse profissional seja atualizado tanto nas questões de mercado interno, quanto nos acontecimentos globais, sejam de caráter econômico, político e cultural. A formação acadêmica é fundamental para o destaque deste na área e o domínio de línguas estrangeiras é de total relevância, tanto no processo de seleção quanto para manter a empregabilidade deste profissional.

As empresas que trabalham com comércio internacional procuram esse perfil de candidato ebuscam utilizar de formas de recrutamento, que deixem cada vez mais explícito esse perfil, onde facilita a avaliação e comparação com outros candidatos, assim também a escolha final.

A seleção deve ser feita avaliando a experiência e o conhecimento do trabalho, mas também conhecer aspectos relacionados à personalidade do candidato é fundamental para verificar se a contratação será a mais adequada para a empresa.

“Quando o recrutamento está baseado na atração de candidatos para preencher cargos vagos e disponíveis, vale a pena adicionar a preocupação em atrair também competências necessárias ao sucesso da organização”. CHIAVENATO (2010; p. 118).

Diante deste contexto o presente artigotem por objetivo analisar os processos de provisão de pessoas no mercado internacional e as necessidades de competências profissionais em empresas com negócios internacionais.

## REFERENCIAL TEÓRICO

Dentre o cenário das organizações destaca-se a prática de Recursos Humanos, onde se propõe atividades que envolvam pessoas com responsabilidades profissionais, com enfoque comportamental e administrativo. Segundo França (2014), a gestão de pessoas deve ocorrer a partir da visão integrada das pessoas e de questões fundamentais como: as expectativas sobre as relações de trabalho, o controle psicologico [...] perfis, e tipos de personalidade, grupos, equipes, lideranças, processos de cooperação, competição [...]

Diante do competitivo mercado atual, as organizações estão cada vez mais voltadas a concretizar os objetivos e alcançar o reconhecimento, daí a necessidade de fortalecer o planejamento de pessoas e estimar as necessidades futuras, trabalho difícil, pois é a área que atribui grande responsabilidade que impacta nos resultados da organização.

Segundo Pontes (1996), dentre os recursos de uma organização, sem dúvida, os Recursos Humanos são os mais importantes. E um dos maiores desafios da Administração dos Recursos Humanos é a colocação de pessoal. A pessoa certa no lugar certo ira gerar um ambiente capaz de propiciar que o indivíduo contribua com sua criatividade, talento e motivação, para o alcance dos objetivos organizacionais.

O processo de recrutamento é um método que as organizações utilizam para preencher determinada vaga, assim sendo salienta-se que um planejamento e conhecer os requisitos necessários para o preenchimento do cargo serão fundamentais para o sucesso. ”Quando o processo de recrutamento é feito sem o devido planejamento, dificilmente são analisadas com profundidade as atribuições de cargo e a interferência destas no alcance dos objetivos organizacionais, muito menos feita de maneira apropriada a definição do perfil desejado para a vaga . ” (PONTELO, 2013, p.57).

O recrutamanto conceitua-se como um meio de procura e uma forma de atrair candidatos para ocupar cargos e funções existentes nas organizações. Essas considerações são reforçados por Toledo e Milione (1983), “recrutamento é 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", e conforme Chiavenato, “ é um conjunto de procedimnetos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar gargos dentro da organização”

O custo do recrutamento é calculado por quanto a empresa pagou com anúncios, revistas especializadas, assessorias e consultorias. Conforme Banov(2012) acrescenta-se aos custos do recrutamento e da seleção, os salários, beneficios e outros custos que envolvem as relações trabalhistas. Será sobre o número de candidatos selecionados por mês e os custos do setor que o profissional de recursos humanos analisará a viabilidade de se terceirizar ou não a seleção de pessoal.

Estudando os tipos de recrutamento temos duas formas de utilizar esta ferramenta. Recrutamento interno que segundo Pontelo (2013), o recrutamento interno ocorre quando a vaga disponível na empresa pode ser preenchida por um de seus funcionários, ou seja, é o recrutamento realizado entre os próprios componentes da organização. Consequentemente existe o Recrutamento externo que afirma Pontelo (2013), é o recrutamento realizado com pessoas externas á instituição, ou seja, de fora, não pertencentes, a organização.

Diante da necessidade de executar um recrutamento a empresa precisa seguir algumas etapas para o sucesso da seleção, onde será colocado em prática um plano de ação.

“Para planejar e executar o recrutamento são importantes as seguintes etapas: Levantamento das reais necessidades de contratação; análise das atividades e das funções referentes ao cargo; identificação do perfil adequado para ocupar a vaga; determinação do método de seleção das candidatos; identificação da região onde se pretende fazer o recrutamento; definição dos veículos de divulgação. (PONTELO, 2013, p.57).

Devido ao grande mercado mundial e toda a evolução da tecnologia, as organizações vem cada vez mais buscando expandir seus negócios, o volume de transações entre países cresceu significativamente, destacando-se em grandes empresas o comércio exterior. Segundo Keedi (2010) com a evolução do ser humano e seus aparatos tecnológicos, o Comércio Exterior tornou-se importante para os países envolvidos, seja pela necessidade de troca de produtos, devido à escassez ou à sobra desses.

Estudando o aumento na demanda das organizações com Comércio Exterior percebem-se a necessidade em provisão de pessoas com competências voltadas as operações complexas desse tipo de comércio. Pode-se compreender com base nas afirmações a necessidade de recrutar profissionais qualificados: “lidar com a diversidade de culturas, de regimes jurídicos, institucionais e políticos, de estruturas econômicas, de experiências históricas, sobretudo pela variedade de linguagem que o profissional irá encontrar no diálogo que lhes é imposto pelas negociações internacionais.” Mainardes, Deschamps e Lima (2007).

1. **Procedimentos metodológicos**

A natureza da abordagem metodológica utilizada é a qualitativa onde foi possível diante de uma entrevista analisar as diferentes técnicas de provisão de pessoas utilizadas na empresa. De acordo com Figueiredo (2009, p. 96) “as pesquisas qualitativas trabalham com dados não quantificáveis, coletam e analisam materiais pouco estruturados e narrativos, que não necessitam tanto de uma estrutura, mais em compensação, requerem o máximoenvolvimento do pesquisador”.

Do ponto de vista objetiva a pesquisa classifica-se como exploratória, pode-se compreeder com base em Figueiredo (2009, p. 93) “trata-se de pesquisas que geralmente proporcionam maior familiaridade com o problema, ou seja, têm o intuito de torná-lo mais explicito. Seu principal objetivo é o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições”.

Os procedimentos técnicos classificam-se como pesquisa bibliográfica e estudo de caso. Com base em Figueiredo (2009, p. 103) “o estudo de caso tem o objetivo de aprofundar a descrição de determinada realidade, o que possibilita que os objetivos atingidos permitam a formulação de hipóteses para o encaminhamento de outras pesquisas”.

O instrumento de coleta de dados utilizados foi uma entrevista estruturada, com 19 questões. Segundo Figueiredo (2009) uma entrevista estruturada apresenta um roteiro prévio de perguntas que são elaboradas a partir dos objetivos do estudo.

**4. Análise dos resultados**

**4.1 Perfil sócio demográfico do pesquisado.**

A empresa pesquisada situa-se na região de Ponta Grossa - Paraná, atua no comércio madeireiro e tem suas atividades também voltadas a exportação. O entrevistado tem função de gestor de Recursos Humanos (RH), formado em administração e pós- graduado em recursos humanos. Atua na área a mais de quatro anos, sendo que na empresa em questão colabora a dois anos. Começou suas atividades nesta empresa através de recrutamento externo.

De acordo com Chiavenato (2010) essa forma de recrutagem tem suas vantagens e desvantagens. Prós: *aumenta o capital intelectual ao incluir novos conhecimentos e destrezes; Renova a cultura organizacional e a enriquece com novas aspirações.* [...] Contras: *afeta negativamente a motivação dos atuais funcionários da organização; É mais custoso, demorado e inseguro que o recrutamento interno.* O Recrutamento deve ser uma atividade contínua e ininterrupta.

Foi aplicado um questionário com 19 questões fechadas e abertas onde foram analisados os processos de provisão de pessoas no mercado internacional, e a necessidade de competências profissionais. Conforme Campos (2008) o questinário fechado é aquele que as perguntas formuladas são objetivas, e diretas, sem a opção de respostas livres.

Em função disso, foram analisadas as questões aplicadas ao entrevistado, dentre elas destacam-se: tipos de recrutamento, canais de comunicação, perfil do candidato, competências exigidas e habilidades voltadas ao comércio internacional.

Vale ressaltar a responsabilidade do recrutador entrevistado e a dificuldade de encontrar esse profissional, com todas as qualificações necessárias. Que segundo ele, muito disputado no mercado atual.

Para Banov(2012) o selecionador entender dos subsistemas que integram a organização, sem os quais fica difícil ajudar o perfil daqueles que devem ser selecionados com a organização enquanto um todo.

**4.2 Tipos de recrutamento mais utilizados e canais de comunicação.**

A formade recrutamento mais utilizada na empresa estudada é o recrutamento externo, segundo o entrevistado este tipo de recrutamento tem como vantagem atrair “sangue novo” para a empresa, com experiências diferenciadas, talentos e habilidades, sempre pode se agregar um valor novo a empresa, utilizando de experiências diferenciadas.

Para Banov(2012) um dos meios mais utilizados para o recrutamento externo é a assessoria em recursos humanos, usufruidos por profissionais do nível operacional ao nível médio da pirâmide organizacional.



Os métodos de recrutamento de currículos adotado pelo gestor são anúncios em jornais e revistas especializadas, também é divulgado via internet através do site da organização e redes de relacionamentos profissionais, ferramenta a qual um profissional indica o outro por conhecer suas qualificações. A empresa conta também com um banco de dados onde os recrutados não selecionados para a vaga disponível, mas que despertam o interesse, ficam armazenados para uma futura contratação.

Vale ressaltar que para Chiavenato(2010 p.120) a construção do anúncio é importante. Deve-se ter sempre em mente como o candidato interpreta-rá e poderá reagir ao anúncio.

Segundo o entrevistado o banco de dados é um dos meios mais baratos e a primeira providência a se tomar com o surgimento de um cargo, é consultar este arquivo. De acordo com Korth (2001) banco de dados é uma coleção de dados inter-relacionados representando informações sobre um domínio específicos”, agrupando informações de um mesmo tema, obtém-se o banco de dados.

Optam pelo anúncio em aberto, onde a empresa apresenta nome, endereço, setor para contatos, horário de atendimento e classifica a vaga e o tipo de profissionalque irá concorrer à vaga em aberto. Em geral, esse tipo de anuncio é onde atrai mais candidatos para concorrer a vaga.

As etapas que complementam o processo de seleção são a análise do currículo, em seguida a entrevista. É aplicado também testes e dinâmicas de grupo, onde uma psicóloga especializada participa de todo o processo dinâmico, para Chiavenato (2010) o processo seletivo baseia-se em dados e informações sobre o cargo a ser preenchido ou, de outro lado, ocorre em função das competências desejadas pela organização.

Pode-se compreender com base em Banov (2012) no processo de seleção será consideradas as diferenças individuais, o cargo, a cultura da empresa e os objetivos organizacionais, que combinados tentam ajustas pessoa-empresa.

A responsabilidade pelo recrutamento fica retido pelo setor de Relações Humanas (RH), para admissão do funcionário, todaparte de definição do perfil do cargo, e as qualificações necessárias são de total responsabilidade do gestor.

Em Banov(2012) o profissional de recrutamento e seleção trabalhará em conjunto com o requisitante do cargo para poder levantar o perfil do cargo e muitas vezes o requisitante será o responsável pela prova prática e de conhecimento técnicos, pois no cotidiano da seleção de pessoal o selecionador poderá selecionar os mais variados profissionais, cujos conhecimentos técnicos nem sempre são do seu domínio.

**4.3 Avaliações dos candidatos, suas competências e habilidades voltadas ao comércio internacional.**

Alguns fatores determinantes no processo de contratação estão diretamente relacionados á formação acadêmica voltada a relações internacionais, e suas habilidades de comunicação estrangeira.

Em relação a sua formação são exigidos alguns conhecimentos técnicos onde destacam se os candidatos com um amplo currículo acadêmico. Especializações são fatores determinantes do ponto de vista do entrevistado.

O conhecimento de outros idiomas é um fator relevante, pois no comércio internacional, destacam se profissionais com no mínimo um Inglês avançado, o espanhol também é interessante para a empresa.

Experiências de outras organizações, também ligadas no comércio exterior agregam valor ao candidato. O profissional deve ter conhecimento logístico e na área financeira.

Essencial também o conhecimento em informática, documentação e legislação aduaneira. Deve ter também conhecimento sobre os processos e os países mais atuantes no comércio exterior.

Diante disso, o autor Carvalho (2009) cita que em um processo de tomada de decisão, o perfil do profissional de seleção – sua formação, características e posicionamento ético – será decisivo para garantir a qualidade do trabalho desenvolvido.

**4.4 O desafio do processo de provisão de pessoas.**

Segundo o levantamento da pesquisa a empresa não tem rotatividade de pessoal na área de comércio exterior. Diante desse fato os selecionados são altamente qualificados, mantendo assim o cargo e desempenhando as funções propostas a eles.

A empresa mensurar e analisar tres tipos de custos: de desligamento, de reposição e de treinamento, pois o simples conhecimento do fato da rotatividade ser dispendiosa para a empresa, é inadequado para que se tenha um gerenciamento efetivo desses custos (Mobley, 1992).

Quando necessário a procura desse profissional a empresa encontra dificuldade, pois os mais qualificados já estão empregados, e há uma disputa por pessoas com aptidões para atuar no mercado internacional.

Dessa perspectiva, o entrevistado relata que na empresa estudada sua função é de grande complexidade e requer planejamento, pois todo quadro de funcionário pode sofrer alteraçãoes, onde as mesmas podem não estar previstas. Daí a necessidade de fortalecer o planejamento de pessoas e estimar as necessidades futuras.

Segundo Chiavenato(2010) o planejamento estratégico da gestão de pessoas pode contribuir para o alcance dos objetivos da empresa e silmultaneamente, favorecer e incentivar o alcance dos objetivos individuais dos funcionários. Trata-se de alinhar talentos e competências com as necessidades organizacionais.



**5. Considerações finais**

Por meio da análise da pesquisa, constatou se que a empresa de comércio internacional, tem profissionais com alta qualificação e pouca rotatividade. Estudou- se a forma de quando necessário atrair candidatos para a vaga, utilizam o recrutamento externo, onde conta comalgumas ferramentas: banco de dados, anúncios em revistas e jormais especializados e publicações via internet.

Observou- se as responsabilidades do gestor de recursos humanos, em mapear os meios de recrutamento, tipos de cargos, perfil e competências exigidas. A empresa exige conhecimentos técnicos na áres de comércio exterior, nota-se a necessidade de domínio de línguas estrangeiras, experiências em outras empresas e de total relevância. A formação acadêmica em comércio exterio é fundemental, mas especializações é um diferencial para o candidato.

Diante da análise, pode-se dizer que o profissional atuante no comércio exterior, necessita de uma grande qualificação e esse tipo de potencial é muito disputado no mercado atual.

Segundo ele: “O maior desafio ,é encontrar pessoas com habilidade, conhecimento e aptidões, para desenvolver a função do cargo.Pois a pessoa certa no cargo certo esta diretamente relacionado ao sucesso da empresa”.

## Referências

BANOV, M.R**. Recrutamento, Seleção e competências.**3 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

CAMPOS, E. **TPM, tensão pré-monografias. Monografia sem stress.** Manual prático de desenvolvimento de monografias. 1 ed. Francisco Beltrão: 2008.

CARVALHO, M.**Fundamentos da ética geral e profissional.** Rio de Janeiro: Vozes, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**. Edição compacta. São Paulo: Atlas, 1983.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas:** O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

FIGUEIREDO, N. M. A. **Método e metodologia na pesquisa científica.**3 ed. São Paulo: Yendis, 2009.

FRANÇA, A. C. L. **Práticas de Recursos Humanos PRH**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

KEEDI, S. **ABC do Comércio Exterior – Abrindo as primeiras páginas**. São Paulo:

Aduaneiras, 2010.

KORTH, H.F. e Silberschatz, A.; **Sistemas de Bancos de Dados**. 2a. edição revisada, 1994.

MAINARDES, E. W.; DESCHAMPS, M.; OLIVEIRA, E. L. **A condição do profissional de comércio exterior frente aos desafios da internacionalização**. Revista Administração FEAD, v.5, 2008.

MOBLEY, WILLIAM. H. **Turnover**: causas, conseqüências e controle. Porto Alegre: Ortiz, 1992.

PONTELO, Juliana F.; CRUZ, Lucineide. A.M. **Gestão de pessoas: manual de rotinas trabalhistas.** 7 ed. Brasilia: Senac/ DF, 2023.

PONTES, B. R. **Planejamento, Recrutamento e seleção de pessoal.**2 ed. São Paulo: LTR, 1996.

PONTES, B. R. **Planejamento, Recrutamento e seleção de pessoal.**6 ed. São Paulo: LTR, 2010.

TOLEDO, Flavio; MILIONE, Benedito. Dicionário RH de administração de recursos humanos. 2 ed. São Paulo: AssociaçãoBrasileira de RecursosHumanos, 1983.