

PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL NA CIDADE DE ALTAMIRA - PARÁ: fragilidades e fortalezas.¹

*PROCESS OF RECRUITMENT AND SELECTION OF PERSONNEL IN THE CITY OF
ALTAMIRA - PARÁ: fragilities and strengths.*

Wania Paula da COSTA²
Ana Carolina Perroni LIMA³

RESUMO: O presente artigo refere-se sobre as dificuldades para recrutar e selecionar candidatos na cidade de Altamira – Pará. O objetivo deste foi realizar um estudo ressaltando os motivos pelo qual apesar da grande quantidade de vagas é tão difícil encontrar bons profissionais na região. A pesquisa foi realizada com base em dados catalogados. Buscou-se também com o estudo verificar as convergências e divergências de uma cidade em ascensão, e o grau de importância que se tem em ter excelentes profissionais e analisou os benefícios e/ou obstáculos enfrentados pelos profissionais que procuram trabalho nesta região, tanto nas dificuldades de locomoção, aperfeiçoamento e outros impedimentos. A metodologia foi baseada em elementos estatísticos disponível em fontes comunicativas sobre o tema e trouxe como resultados indícios significativos em relação aos pontos negativos voltados para as fragilidades do recrutamento de pessoas e a positividade do desempenho proporcionado por esta pesquisa de interesse social.

PALAVRAS-CHAVE: Altamira. Recrutamento. Profissionais. Seleção.

ABSTRACT: This article focuses on the difficulties of recruiting and selecting candidates in the city of Altamira - Pará. The purpose of this study was to carry out a study highlighting the reasons why, despite the large number of places, it is so difficult to find good professionals in the region. The research was carried out based on cataloged data. The study also sought to verify the convergences and divergences of a rising city, and the degree of importance it has to have excellent professionals and analyzed the benefits and / or obstacles faced by professionals who seek work in this region, both in the difficulties of locomotion, improvement and other impediments. The methodology was based on statistical elements available in communicative sources on the subject and brought as results significant indications in relation to the negative points directed to the weaknesses of the recruitment of people and the positivity of the performance provided by this research of social interest.

KEYWORDS: Altamira. Recruitment. Professionals. Selection.

¹ Trabalho de conclusão do curso de pós-graduação *Lato sensu* em Educação a Distância pelo Convênio UCDB/Portal Educação.

² Licenciada em Psicologia pelo Instituto de Ensino Superior – IESPES. E-mail: waniapaulacosta@gmail.com

³ Prof.(a) Ana Carolina Perroni Lima, responsável pela orientação do Trabalho de Conclusão de Curso através da Ferramenta de Orientação UCDB/Portal Educação. Psicóloga formada pela UCDB, Especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho pela UCDB, Especialista em Dinâmica dos Grupos pela Sociedade Brasileira de Dinâmica dos Grupos, Mestrando em Psicologia pela UCDB, 10 anos de experiência na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho. anacarolina@ucdb.br.

INTRODUÇÃO

Em primeira análise, o mundo vive hoje um momento de transição fantástico que se reflete na busca incessante pelo incremento da competitividade organizacional, o que não difere da cidade de Altamira no Pará, região Norte do país. Tal desafio, por sua vez, pode ser apontado como um dos responsáveis pela necessidade da qualidade.

Neste contexto, é crucial às organizações pensar em sedimentar suas habilidades e potenciais para abraçar o novo conceito de trabalho, bem como os desafios a ele inerentes. Para tanto, é preciso falar em qualidade de vida no trabalho, sendo que há uma dificuldade encontrada na região de se conseguir o mesmo, assim como as empresas esbarram com uma grande dificuldade em encontrar profissionais qualificados.

Portanto, é perfeitamente pertinente o desenvolvimento de aspectos que favoreçam o entendimento e o desenvolvimento do que possa estar acontecendo diante de nossos olhos aqui nessa cidade.

A busca de emprego de pessoas de outras regiões é grande, e é importante ressaltar que o ser humano traz consigo sentimentos, ambições, cria expectativas, envolve-se, busca o crescimento dentro daquilo que desenvolve e realiza.

Então, é preciso que deixemos de lado aquela idéia de que o homem trabalha tão somente para a obtenção do salário, que nega seus sentimentos, que não se frustra com a falta de crescimento, e ainda diante de outra grande questão é uma cidade que antes era vista como voltada para a agricultura e nesse momento passa por uma transição devido à construção da barragem de Belo Monte, também uma razão a grande dificuldade em encontrar os profissionais qualificados.

Como moradoras da cidade e atuando no mercado de trabalho percebemos a necessidade de buscar um conhecimento acerca das necessidades e benefícios desta Região. Para isso, inicialmente tece-se considerações sobre a questão, a seguir aborda-se teoricamente o recrutamento e seleção, para então, expor a experiência desenvolvida, também como finalidade discutir o processo de recrutamento e seleção de pessoal, que hoje em dia se tornou fundamental dentro das organizações, procurando os melhores e mais qualificados profissionais da área, seja a empresa de pequeno, médio ou grande porte, é de supra importância o setor de recrutamento e seleção.

1. MERCADO ATUAL

1.1 HISTÓRICO DO MUNICÍPIO DE ALTAMIRA – PA

O primeiro homem branco a subir no rio Xingu, ultrapassando o trecho encachoeirado da Volta Grande, em meados do século XVII, foi o jesuíta Roque de Hundefund, que fundou uma missão (aldeamento de silvícolas para a catequese) no médio Xingu, próximo à foz do igarapé Panelas (IBGE, 2010).

Com a ascensão ao poder em Portugal do Marquês de Pombal, as obras dos jesuítas foram irremediavelmente perdidas. Somente em 1841, o Pe. Antônio Torquato de Souza, da Paróquia de Souzel, reabre a picada que ligava, por terra, o igarapé Tucuruí, no baixo Xingu, à Missão Imperatriz, mais acima. Foi aberta uma picada, ligando o baixo ao médio Xingu que o Cel. Francisco Gayoso tentou transformar em estrada, já agora apoiado pelo braço escravo africano. Foi, porém surpreendido pela Lei Áurea que o privou do trabalho escravo (IBGE, 2010).

Em 1880, Agrário Cavalgante retomou os trabalhos do Cel. Gayoso, retificando o traçado da estrada, partindo do local onde se encontra hoje a Sede do município de Vitória do Xingu e chegando à foz do igarapé Ambé, ali construindo um Forte que recebeu sua denominação. Elevado à categoria de município e distrito com a denominação de Altamira, pela lei estadual nº 1234, de 06-11-1911, desmembrado de Souzel. Sede na atual vila de Altamira. Constituído do distrito sede. Instalado em 01-01-1912 (IBGE, 2010).

Elevado à condição de cidade com a denominação de Altamira, pela lei estadual nº 1604, de 27-09-1917. Em divisão administrativa referente ao ano de 1933, o município é constituído do distrito sede. Pela lei estadual nº 8, de 31-10-1935, Altamira passou a denominar-se Xingu. Sob a mesma lei adquiriu o distrito de Porto de Moz do município de Gurupá. Em divisão territorial datada de 31-XII-1936, o município aparece constituído de 11 distritos: Altamira, Novo Horizonte, São Felix, Porto de Moz, Tapará, Vilarinho de Monte, Vieiros, Pombal, Aquiqui, Souzel e Alto Xingu. Todos os distritos pertencentes ao extinto município de Porto de Moz (IBGE, 2010).

Em divisão territorial datada de 1937, o município é constituído de três distritos: Altamira, Novo Horizonte e São Felix. Pelo decreto estadual nº 2805, de 10-12-1937, desmembra os municípios de Xingu os distritos de Porto de Moz, Vieiros e

Vilarinho do Norte. Para formar novamente o município de Porto de Moz. Pelo decreto-lei estadual nº 2972, de 31-03-1938, o município de Xingu voltou a denominar-se de Altamira. Sob o mesmo decreto são extintos os distritos de Tapará e Vieiros, sendo seus territórios anexados ao distrito sede de Porto de Moz (IBGE, 2010).

Pelo decreto-lei estadual nº 3131, de 31-10-1938, o distrito de São Felix é extinto, sendo seu território anexado ao distrito de Novo Horizonte, do mesmo município de Altamira. Sob a mesma lei o distrito de Alto Xingu é extinto, sendo seu território anexado ao distrito de Souzel do município de Porto de Moz (IBGE, 2010).

Pelo decreto-lei estadual nº 4505, de 30-12-1943, o distrito de Novo Horizonte passou a denominar-se Gradaús. Em divisão territorial datada de 1-VII-1950, o município é constituído de dois distritos: Altamira e Gradaús ex-Novo Horizonte. Assim permanecendo em divisão territorial datada de 1-VII-1960. Pela lei estadual nº 2460, de 29-12-1961, desmembra do município de Altamira o distrito de Gradaús. Para formar o novo município de São Félix do Xingu. Em divisão territorial datada de 31-XII-1963, o município é constituído do distrito sede. Pela lei estadual nº 1139, de 11-05-1965, é criado o distrito de Vitória e anexado ao município de Altamira (IBGE, 2010).

Em divisão territorial de 1-I-1979, o município é constituído de dois distritos: Altamira e Vitória. Pela lei estadual nº 5701, de 13-12-1991, desmembra do município de Altamira, o distrito de Vitória. Elevado à categoria de município com a denominação Vitória do Xingu. Em divisão territorial datada de 1-VI-1995, o município é constituído do distrito sede. Assim permanecendo em divisão territorial datada de 2005. É um município brasileiro localizado no estado do Pará, na Região Norte do país. Até 2009, foi o maior município do mundo em extensão territorial, com uma área de 159 695,938 km² (IBGE, 2010).

A rodovia Transamazônica atravessa o município no sentido leste-oeste numa extensão de 60 km, ligando Altamira a Belém (800 km), Marabá (500 km), Itaituba (500 km) e Santarém (500 km). Característica notória do município é sua hidrografia: Altamira está cravada às margens do rio Xingu, com sua série de afluentes e cachoeiras que se distribuem por toda a região (IBGE, 2010).

Desde 2009, Altamira atrai atenções por ser a cidade mais próxima da Usina Hidrelétrica de Belo Monte, cujo impacto dividem opiniões. Os cidadãos locais no

geral aprovam a obra, apesar de admitirem que o inchaço populacional trouxesse problemas.

O empreendimento de R\$ 30 bilhões fez a população altamirense saltar de 100 mil segundo o Censo de 2010, para mais de 140 mil, na avaliação da prefeitura. Dentre os problemas estão a piora do trânsito local causada pelo aumento da frota de motocicletas muitas das quais são dirigidas por motoristas sem carteira de habilitação e um aumento na violência.

Devido a tudo o que está ocorrendo na cidade atraiu muitos profissionais pra região, mas profissionais esses que não estão cobrindo as vagas em aberto, com isso necessitam de um estudo pra verificar o que vem a dificultar o processo de recrutamento e seleção (IBGE, 2010).

1.1.1 Belo Monte

A Usina Hidrelétrica de Belo Monte se destaca como a terceira maior usina hidrelétrica do mundo, e sua construção, que já dura mais de duas décadas, se destaca pela gama de conflitos e discussões de ordem política, econômica, sociológica e ambiental, por exemplo, (CAMPOS, 2010).

Belo Monte é um projeto de construção de uma usina hidrelétrica previsto para ser implementado em um trecho de 100 quilômetros no Rio Xingu, no Pará. O projeto prevê a construção de uma barragem principal no Rio Xingu, localizada a 40 km abaixo da cidade de Altamira, no Sítio Pimentel, sendo que o Reservatório do Xingu, localiza-se no Sítio “Bela Vista”. (CAMPOS, 2010).

Um projeto complexo como o da Usina Hidrelétrica de Belo Monte, com estudos que se estenderam por mais de 30 anos antes do início das obras, rendeu a edição da Cartilha “Conheça a UHE Belo Monte”, que irá contribuir com o debate sobre sua construção, no Rio Xingu.

O material elaborado pela Norte Energia S. A., já está em sua segunda atualização, trazendo informações técnicas sobre o empreendimento, tanto do ponto de vista da engenharia quanto dos benefícios socioambientais que levará aquela região do Pará. O texto foi traduzido para os idiomas Inglês e Espanhol, de forma a esclarecer os principais aspectos da usina ao maior número de interessados.

A Usina Hidrelétrica de Belo Monte trata-se de um assunto antigo, mas bastante atual, pois todos os dias surgem novos elementos para comporem a sua

história e lhe fazer ganhar cada vez mais importância, haja vista se tratar de um elemento que antecede uma linha divisória entre o velho e destrutivo modelo energético (usinas hidrelétricas), e as novas formas de geração de energia limpa, renovável e barata, em consonância com o ideal de desenvolvimento sustentável (CAMPOS, 2010).

1.1.2 Mercado

No contexto atual onde o mercado está altamente competitivo e o principal diferencial das organizações são as pessoas, que estejam realmente dispostas a aprender, a crescer e a se qualificar, o desafio do Recrutamento e Seleção em Altamira - Pará se aplica praticamente para todo território nacional aumentando a criticidade em algumas localidades. Idealmente falando, o poder público deveria assumir a responsabilidade por uma educação de maior qualidade e acessível a todos.

Aquilo a que chamamos de mercado é o conjunto das relações de outras trocas entre agentes colocados em concorrência, interações diretas que dependem da estrutura socialmente construída das relações de força para a qual os diferentes agentes envolvidos no campo contribuem com diversos graus através das modificações que lhe conseguem imporem, usando nomeadamente dos poderes estatais que estão em situação de controlar e orientar. Com efeito, o Estado não é apenas o regulador encarregado de manter a ordem e a confiança, é o árbitro encarregado de controlar as empresas e as suas interações que normalmente nele vemos (BOURDIEU, 2001, p, 45).

A uma grande disputa das empresas em para captar talentos pela escassez de mão de obra qualificada no mercado de Altamira, o qual é decorrente de um sistema educacional ruim, profissionais com ausência de conhecimento de outros idiomas, desinteresse do profissional por adquirir novos conhecimentos ou ambição excessiva - crescimento profissional e a qualquer custo (TAVARES, 2015).

Sendo que as empresas não estão fora quando se trata de fazer algo pelo profissional, muitas delas não têm programas claros de desenvolvimento, carreira e sucessão para seus profissionais, principalmente para os melhores talentos. Isso pode fazer com que as empresas percam profissionais por não terem clareza de suas possibilidades futuras e, em segunda instância, dificulta e torna mais lenta a reposição do profissional (TAVARES, 2015).

As dificuldades são de nível nacional como diz a pesquisa realizada em julho pela Central Brasileira do Setor de Serviços – Cebrasse, por meio do Grupo Ipema, focou o problema da falta de qualificação profissional que impacta a totalidade das empresas. A entidade representa 80 federações, sindicatos, associações e empresas dos mais diversos segmentos da prestação de serviços – setor responsável por dois terços do PIB e pelos maiores índices de empregabilidade no País (TAVARES, 2015).

O problema cresce aceleradamente nesse mercado. Em março, na avaliação das questões de ordem interna que afetam o incremento dos negócios, a retenção e a manutenção de mão de obra qualificada apareciam em último lugar (27%) entre os seis maiores desafios na gestão dos negócios. Em julho, a questão passa para o segundo lugar (52%), perdendo apenas para a manutenção de preços competitivos (57%) (TAVARES, 2015).

De acordo com a pesquisa a região do Norte e Nordeste estão 18% dos que respondem a pesquisa. No Norte, ampla indisponibilidade é observada nas funções de serviços gerais e de tele atendimento. O Nordeste é a região onde menos se detecta falta de funcionários para diversas funções: média de 14% para motorista e segurança do trabalho; e em torno de 10% para supervisor, coordenador, fiscal e inspetor (TAVARES, 2015).

2. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O grande avanço das indústrias aconteceu após a revolução industrial, consequentemente a necessidade também de um número maior de mão de obra. Com a industrialização e com a forma de gerenciamento que ocorreu no início dessa era industrial, não havia a necessidade de mão de obra com muita especialização. Ao longo dos anos com desenvolvimento da tecnologia aumento de concorrência e globalização começa existir uma necessidade bem maior de mão de obra especializada (LISBOA, 2011).

Com toda essa evolução a necessidade de um recrutamento bem realizado otimizando recursos e promovendo pessoas ideais para cargos em organizações trazem consequências benéficas às empresas de todos os portes. O recrutamento adequado garantirá condições para uma gestão organizada que acaba por promover mais sucesso à empresa e também economia com abstinência e rotatividade de

peças, além de conseguir maiores resultados com peças mais eficientes e comprometidos com os ideais da organização. (LISBOA, 2011).

De acordo com (CHIAVENATO, 2001), a excelência almejada pelas empresas como uma alternativa de sobrevivência, pode ser alcançada principalmente, na base de investimentos em recrutamento, treinamentos, capacitação e desenvolvimento das peças, porém, faz-se necessário um adequado sistema de avaliação de desempenho capaz de indicar o acerto ou não das medidas tomadas.

Atualmente, todas as empresas precisam ter um setor para a função de Recrutamento e Seleção de Pessoal, seja ele micro, macro, privada, governamental ou prestadora de serviços, tendo como a missão de recrutar profissionais no mercado de recursos humanos, usando técnicas internas e externas.

Segundo Chiavenato (1985), recrutamento é o conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. É um sistema de informação através do qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos, oportunidades de emprego que pretende preencher.

O recrutamento corresponde ao processo pelo qual a organização atrai candidatos no mercado de recursos humanos para abastecer seu processo seletivo. Na verdade, o recrutamento funciona com processo de comunicação: a organização divulga e oferece oportunidades de trabalho ao mercado de recursos humanos. (CHIAVENATO, 2010, p.114).

Outra definição é dada por Lodi (1967), sendo classificado como um processo de procurar empregado. Essa competição ocorre entre os empregadores e de outro os próprios profissionais, onde esses empregadores competem em termos de melhores salários, condições de trabalho e benefícios oferecidos, e os candidatos competem em termos de qualificação, que inclui habilidade, conhecimento, experiência e personalidade. Em períodos de crise o mercado recebe maior oferta de candidatos, que é maior do que a procura. E em tempos de crescimento e desenvolvimento econômico a disputa por candidatos aumenta.

A função do recrutamento é ter o máximo de criatividade para despertar um maior interesse na maior quantidade de candidatos. O recrutamento é iniciado a partir da requisição de pessoal e termina após a primeira entrevista de triagem. Para algumas empresas, tem início na busca dos candidatos, ou seja, após a chegada da requisição nas mãos dos selecionadores, e a seleção inicia-se com a realização das

provas para os aprovados no recrutamento, terminando por ocasião da assinatura do contrato de experiência. Outras empresas consideram o término de seleção, quando o funcionário passa o período de experiência para efetivado (LISBOA, 2011).

Depois de realizado o recrutamento, a etapa seguinte é selecionar o candidato em destaque, ou seja, aquele que está mais preparado as funções exigidas pelo cargo (ALMEIDA, 2004).

A seleção de pessoas funciona como uma espécie de filtro que permite que apenas algumas pessoas possam ingressar na organização; aquelas que apresentam características desejadas pela organização. A seleção de busca, aqueles que são mais adequados aos cargos existentes na organização, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização (CHIAVENATO, 1985).

De acordo com Chiavenato (1999):

A seleção busca, dentre os vários candidatos recrutados, aqueles que são mais adequados aos cargos existentes na organização, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização. No fundo, está em jogo o capital intelectual da organização que a seleção deve preservar ou enriquecer.

Conforme Chiavenato, (1999) selecionar candidatos que se enquadrem nos pré-requisitos primários exigidos pela empresa. Após a especificação do cargo, analisar as características do candidato, o que o cargo requer análise e descrição do cargo para saber quais os requisitos que o cargo exige de seu ocupante versus o que o candidato pode oferecer técnicas de seleção para saber quais as condições pessoais para ocupar o cargo.

Em uma época em que os avanços tecnológicos contribuem para o surgimento de empresas cada vez mais competitivas, pessoas são consideradas verdadeiras capitais humanas, peças fundamentais para o sucesso da empresa, contribuindo de forma efetiva para alcance dos resultados das organizações (GRAMIGNA, 2004).

Após a comparação realizada entre especificações de cargo e características oferecidas pelos candidatos, pode acontecer de vários destes apresentarem condições próximas ou equivalentes para a indicação do cargo disponibilizado pela empresa. Então, é necessária aplicação de vários outros procedimentos para a classificação apenas de um candidato, se baseando nos seguintes passos: Entrevistas; Provas de conhecimento; Testes psicológicos; Técnicas vivenciais; Avaliação de saúde.

“O processo de seleção é conduzido por normas e procedimentos criados para a atração de pessoas e deve estar ligado às necessidades e à cultura de cada empresa”. (CHIAVENATO, 1985).

3. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

O projeto iniciou devido a minha experiência no mercado de trabalho de Altamira, estava colaborando com o setor de Rh com Recrutamento e Seleção e pude visualizar a grande dificuldade em encontrar profissionais qualificados para as vagas que surgiam, entre elas estavam as de nível fundamental, médio e superior, desde a entrega de currículos que não supriam a grande demanda de vagas, havia também a dificuldade de se encontrar perfil que casasse com a vaga em aberto, e outra questão que dificultava o trabalho era devido às questões básicas como falta de creches, quem poderia cuidar das crianças, transporte, entre outras.

Em relação ao nível superior vê-se a falta de preparo prático e teórico pra desenvolver as atividades, em outras palavras cursos de baixa qualidade, não se pode generalizar, mas uma grande massa de candidatos encontra-se nessa situação, não se esquecendo de comentar acerca dos salários, há uma grande desigualdade de salário, enquanto uma empresa paga bem seus funcionários, outras deixam a desejar, isso colabora muito na questão dos candidatos que buscam essas vagas, além de já irem desmotivados, não querem, pois em outro local paga-se melhor.

Portanto em meio há tantas dificuldades e dúvidas do que poderia estar colaborando com esta situação, vi a necessidade de realizar um estudo, e durante o levantamento dos dados pode-se verificar várias questões envolvidas no processo, tais como: emprego, comércio abrindo em grandes proporções, movimentação de pessoas, entre outras.

Dessa forma acredita-se que este projeto poderá beneficiar o Município quando se trata de mercado de trabalho e mão de obra, e podem-se perceber muitos desafios enquanto trata-se da construção da hidrelétrica de Belo Monte, mesmo no presente e também em um futuro próximo, onde espera que este grande empreendimento venha a proporcionar desenvolvimento para a região em todos os setores disponíveis em relação a esta obra que está voltada para o cultural, social, econômico e político do local e os municípios vizinhos.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As exigências feitas pelas empresas estão aumentando e os candidatos devem estar dentro das qualificações exigidas por elas para evitar maiores problemas, como por exemplo, uma rápida demissão. A falta de um recrutamento e seleção pode causar sérios prejuízos para empresa, como falha no atendimento aos clientes, baixa motivação dos funcionários, redução da rotatividade de pessoas e má colocação de pessoas para preencher o cargo certo.

Em análise nota-se que o recrutamento é essencial, pois apresenta as oportunidades pelas quais serão dadas ao mercado onde pessoas se beneficiarão e as empresas também, criando para a mesma, formas de soluções e direcionamento nos resultados em seus trabalhos. A seleção acontece para filtrar os perfis apresentados onde análise é cuidadosamente executada com a finalidade de encontrar o perfil que se encaixe adequadamente ao cargo proposto.

O papel do administrador de Recursos Humanos no processo de recrutamento e seleção é de suma importância para empresa para que a mesma tenha um bom desenvolvimento. Dessa forma, é preciso ter bons candidatos e selecionar os melhores, o que na cidade de Altamira no Pará encontra-se como uma grande questão, por inúmeros motivos, entre os quais posso citar o fato dos salários não serem condizentes com os valores encontrados, por exemplo, na alimentação, preços exorbitantes, e outro motivo que podemos citar é o inchaço populacional.

Determinadas soluções podem ser implantadas, como tentativa de “melhorar” a situação, em primeiro lugar o salário dos profissionais da região, novos cursos, tanto técnicos, quanto de nível superior, no qual o governo poderia atuar com programas de incentivo fiscal a prestadores o qual vale ressaltar deixa a desejar, novas fontes de recrutamento, parcerias com fontes externas de capacitação ou com sindicatos de trabalhadores, a ampliação do número de escolas técnicas, e de nível superior, a busca de profissionais de outras regiões, a questão esta em atrair e reter profissionais altamente qualificados, vale citar que isso já vem sendo empregado, entre outras.

Diante de tanta indisponibilidade, realizar programas de treinamento e capacitação dentro das próprias empresas.

Algumas considerações citadas poderiam contribuir e aprimorar o processo de recrutamento e seleção na cidade de Altamira/ Pará.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Walnice. *Captação e seleção de talentos repensando a teoria e a prática*. São Paulo: Atlas, 2004.

ALMEIDA, Vanessa Monteiro de; CALZA, Elisa B. Ferraz. *Recrutamento e Seleção de Pessoal. Projeto de Pesquisa de Monografia de Conclusão de Curso*. Curso de Graduação em Administração. Faculdade Cenecista de Capivari – CNEC. 23 páginas, 2010.

CAMPOS, S. R. M. E SILVA, V. P. *A efetividade do estudo de impacto ambiental e do licenciamento em projetos de usinas hidrelétrica*. Universidade Federal de Uberlândia, 2010.

CEBRASSE. Central Brasileira do Setor de Serviço. *Notícias Cebrasse e Associados*. Disponível em <www.cebrasse.org.br/1584> Acesso em 05 junho 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CHIAVENATO, I. *Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Campos, 1999.

GRISCI, Carmen Lígia Lochins; LAZZAROTTO, Gislei. *Psicologia Social no Trabalho*. In: Strey, Marlene Neves et al. *Psicologia Social Contemporânea: Livro-texto*. Petrópolis: Vozes, 1998, pp.23-240.

Datafolha Instituto de Pesquisas. *Moradores de Altamira a favor ou contra Belo Monte*. Disponível em:

<[data folha. Folha. uol.com. br/opinião-publica/2013/12/1386247-para-moradores-de-altamira-belo-monte-trouxe-renda-e-problemas.shtml](http://datafolha.folha.uol.com.br/opinião-publica/2013/12/1386247-para-moradores-de-altamira-belo-monte-trouxe-renda-e-problemas.shtml)> Acesso em 05 junho 2015.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elizabeth. *Itinerário Teórico em Psicopatologia do Trabalho*. In: Dejours, Christophe; Abdoucheli, Elizabeth; Jayet, C. *Psicodinâmica do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994.

Divisão Territorial do Brasil *Divisão Territorial do Brasil e Limites Territoriais* Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (1 de julho de 2008). Acesso 12 junho.

DUTRA, Joel Souza. *Gestão de pessoas: modelos, processos, tendências e perspectiva*. São Paulo: Atlas, 2002.

EBOLI, Marisa. *O desenvolvimento das pessoas e a educação corporativa*. In: FLEURY, Maria Tereza Leme (org.). *As pessoas na organização*. São Paulo: Gente, 2002.

FERNANDES, Daniele Mota. *Recrutamento e Seleção: processo fundamental para a escolha de uma boa equipe profissional*. / Daniele Mota Fernandes. Paracatu: Faculdade TECSOMA, 2011.

GRAMIGNA, Maria Rita. *Modelos de competências e gestão de talentos*. São Paulo: Pearson/Makron Books, 2004.

LACOMBE, F. J. M. & HEILBORN, G. L. J. (2003). *Administração: princípios e tendências*. São Paulo: Saraiva.

LAWLER III, E. *Estratégia versus funcionários*. HSM Management, São Paulo: HSM Cultura e Desenvolvimento, p. 12-15, set./out. 1998.

MARCONI, Marina de Andrade & LAKATOS, Eva Maria. *Fundamentos da metodologia científica*. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MAZON, L.; TREVIZAN, M.A. *Recrutamento e seleção de recursos humanos em um hospital psiquiátrico de um município paulista*. Rev. Latino-am. Enfermagem, Ribeirão Preto, v. 8, n. 4, p. 81-87, agosto 2000.

RUAS, Roberto; FLEURY, Maria Tereza Leme & DUTRA, Joel Souza (Orgs.). *Competência: conceitos, métodos e experiências*. São Paulo: Atlas, 2008.

SEVERINO, Antonio Joaquim. *Metodologia do trabalho científico*. 22. Ed. rev. E ampl. São Paulo: Cortez, 2002.

TAVARES, Lúcia. CEBRASSE. CENTRAL BRASILEIRA DO SETOR DE SERVIÇOS. 2015. Disponível em: <<http://www.cebrasse.org.br/1584>> Acesso em maio de 2015.