

## **RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE COLABORADORES DA UNIDADE DE ALIMENTAÇÃO E NUTRIÇÃO**

## **RECRUITMENT AND SELECTION OF CONTRIBUTORS OF THE FOOD AND NUTRITION UNIT**

Romário da Silva Pereira  
Kelly dos Santos

### **RESUMO**

O objetivo do presente estudo foi apontar a importância de elaborar um eficiente processo de recrutamento e seleção de colaboradores na unidade de alimentação e nutrição. Foi realizada uma entrevista com a proprietária/nutricionista de uma empresa de alimentação e nutrição, por intermédio de um questionário. Foi identificado que os gestores mediante o processo de recrutamento, destacam sempre a necessidade da vaga e o profissional adequado para determinada função. Observou-se também que as empresas estão preocupadas com a formação profissional de seus futuros contratados. Percebe-se diante do resultado dessa pesquisa que as empresas do ramo de alimentação e nutrição devem ter uma determinada preocupação no processo seletivo para colaboradores no seguimento de refeições.

**Palavras-Chave:** Recrutamento e Seleção, Colaboradores, Processo seletivo.

### **ABSTRACT**

The objective of the present study was to point out the importance of developing an efficient recruitment and selection process for employees in the food and nutrition unit. An interview was conducted with the owner/nutritionist of a food and nutrition company, through a questionnaire. It was identified that the managers through the recruitment process, always emphasize the need of the vacancy and the appropriate professional for a certain function. It was also noted that companies are concerned about the professional training of their future hires. It can be seen from the results of this research that food and nutrition companies should have a particular concern in the selection process for employees in the following meal.

**Keywords:** Recruitment and Selection, Employees, Selective process.

### **INTRODUÇÃO**

A alimentação estabelece uma função fundamental ao homem. Não somente ligado à conduta nutricional e orgânica, mas também em suas condições situacionais, sejam elas psicológicas sociais ou culturais, que englobam por completa ação do comer (MELO E CALAZANS,2018).

Desse modo a compreensão de diversas inquisições que se sucedem a partir do momento da compra dos alimentos até a conversão dos próprios alimentos, e logo após a viabilizar a todos. As refeições coletivas referem-se a uma distribuição dos mesmos ou alimentos finalizados ao consumo do público em unidade de alimentação e nutrição (UAN) (DOMINGUES *et al.*, 2016).

Mesmo disponibilizando uma ampla quantidade de refeições, a maior parte das empresas na área, não se atenta em diversos quesitos administrativos significativos, pondo em risco sua permanência (ABANCHES E LUCIA, 2014).

Assim sendo se a unidade da área de refeição coletiva assegura seus lucros por intermédio de uma maior limitação de despesas, garantirá assim a sua permanência no mercado gradativamente competitivo e também irá assegurar o emprego de seus funcionários, que está recentemente junto a continuidade dos lucros (MELO *et al.*, 2018).

Estipular antecedentemente o perfil de novos auxiliares é indispensável à organização. Em virtude disso, analisar a importância e a atenção ao acompanhar o procedimento de recrutamento e seleção. Visto que, com isso espelhará na representação futura e posto à sua imagem (GUIMARÃES *et al.*, 2005).

É importante esclarecer que a seleção e recrutamento de pessoas fazem parte de um método de mapeamento, ligado à área de recursos humanos que visa a escolha de forma subjetiva no processo seletivo de escolha de candidatos para vagas estabelecidas dentro da empresa, mediante o sistema de recrutamento e seleção, o qual o diretor obtém efetivamente em analisar se o candidato possui ou não, o caráter essencial para ocupar a vaga de emprego dentro da corporação (CABRITA, 2016).

Recrutamento é a situação no qual a empresa seja capaz de decidir o indivíduo preciso para o objetivo da função cabível. O recrutamento apropriado assegurará situações em direção a uma gestão aperfeiçoada, que termina por possibilitar maior êxito na empresa, do mesmo modo, na economia de insuficiência e alternância de pessoas. Além disso, consegue melhores resultados junto a indivíduos mais competentes e comprometidos aos princípios da organização (MICHEL, 2007).

No momento em que é executado adequadamente, assegura a admissão de pessoas de alta aptidão e qualidade na administração. Da mesma forma que abrange inúmeros benefícios como, aumento de lucros, de rentabilidade, redução dos custos,

produtividade, execução de procedimentos e motivação dos colaboradores (GUIMARÃES *et al.*, 2005).

O profissional ligado a nutrição e a alimentação (nutricionista) enquanto indivíduo contratado de uma (UAN's) Unidades de alimentação e Nutrição tem o potencial e a capacidade profissional de desempenhar diversas funções dentro de seu campo de atuação, não somente aquelas relacionadas a nutrição e a alimentação, mas também atividades voltadas a administração e gerência do local, tais como gestão de pessoas, serviços, administração, pesquisa e seleção de fornecedores novos, entre outras, que visem ampliar o meio lucrativo e produzido da unidade (ROCHA,2017).

Desse modo, compreende-se que o bom processo de recrutamento e seleção representará na aparência da empresa, visando do mesmo modo exibir a carência da organização em dispor de uma programação estratégica satisfatória. Diante do contexto, o objetivo geral deste trabalho foi apontar a importância de elaborar um eficiente processo de recrutamento e seleção de colaboradores na unidade de alimentação e nutrição.

## **METODOLOGIA**

Trata-se de um estudo descritivo, através de uma pesquisa bibliográfica de caráter exploratório, possibilitando uma melhor compreensão sobre o tema. Posteriormente, realizou um levantamento bibliográfico, utilizando as plataformas de pesquisas Google acadêmico, sciello e Bireme para verificar pesquisas e estudos acadêmicos a cerca de temas referente a recrutamento e seleção ligados a empresa do ramo de alimentação.

Para a execução da pesquisa foi realizado uma entrevista com a proprietária/nutricionista de uma empresa de alimentação, por intermédio de um questionário. A empresa produz em média 34 refeições durante o horário do almoço, preparado por auxiliares de cozinha e conta com o apoio técnico da nutricionista, sem horário distinto.

O quadro pessoal é formado por duas funcionárias e a nutricionista, e uma jornada de trabalho de dez horas por dia, de segunda-feira a sábado. Sendo assim realizada durante o estágio obrigatório de Administração em Unidade de Alimentação e Nutrição do curso de graduação em nutrição de um Centro Universitário em Aracaju-SE.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

O que tange as perguntas realizadas pelos pesquisadores e as respostas da proprietária/nutricionista da empresa de alimentação, mediante a entrevista com o apoio de um questionário. As respostas adquiridas durante a entrevista foram transcritas, posteriormente e utilizadas na construção do atual trabalho.

Quando perguntada sobre **“qual o processo utilizado na hora de definir na escolha de um recrutamento”**, a mesma afirmou ser a necessidade da vaga (Tabela 1). Do mesmo modo, sinalizado por Tachizawa (2006), no qual a estratégia de contratação parte, sobretudo da insuficiência da empresa, nas quais a demanda de um profissional habilitado, sendo assim a empresa finda em abrir o recrutamento externo para mais seleções no sentido de conceder viabilidades de vagas para nós profissionais. A mesma até então, quando perguntada reitera a questão da Necessidade que está predestinado à vaga, e que no momento da escolha entre o recrutamento é necessário visualizar o perfil do profissional para determinada função. Como Elgenneni (2009) destaca, mas a frente, ser necessário à articulação e a avaliação de perfil e dos princípios dos candidatos.

**Quadro 1.** Entrevista realizada a proprietária/nutricionista da Unidade de Alimentação e Nutrição.

1 – Qual é o processo usado na hora de definir na escolha de um recrutamento? <b>RESPOSTA DA ENTREVISTADA:</b> A necessidade da vaga, pois tenho que visualizar qual é o perfil do profissional para estar apta a função da vaga.
2 – Em sua opinião, qual é o método mais adequado para o processo de recrutamento? Interno ou Externo. Explique. <b>RESPOSTA DA ENTREVISTADA:</b> Os dois são importantes, desde que estejam alinhados, mas o recrutamento externo é mais qualificado para avaliar o profissional e suas habilidades.
3 – Qual a maior dificuldade que você observa que as pessoas têm ao procurar um emprego? ( ) experiência, pois atualmente as empresas exigem muita experiência e acabam não dando oportunidades. (X) qualificação, pois a empresa exige formação ou qualificação em áreas específicas. ( ) falta de interesse, a empresa acaba não chamando o candidato para a entrevista. ( ) falta de currículo adequado.
4 – O que o gestor de RH precisa levar em conta ao elaborar um processo de recrutamento para a área de alimentação? Liste-o. <b>RESPOSTA DA ENTREVISTADA:</b> -Finalidade da vaga ofertada; -Área de atuação; -Habilidades exigidas;
5 – Realizado o recrutamento, a empresa passa ao processo de seleção. Que/quais técnicas de seleção são utilizadas? <b>RESPOSTA DA ENTREVISTADA:</b> Avaliação comportamental, análise do indivíduo como um todo, habilidade prática e habilidade teórica.

**Fonte:** retirado do texto de Antunes *et al*, 2016.

Quando questionada, sobre “**quais os métodos de seleção utilizados em sua empresa**”, a mesma relatou possuir uma avaliação comportamental, uma análise do indivíduo como um todo, e suas habilidades práticas e teóricas.

Matos (2000), em sua análise sobre restaurantes comerciais, evidenciaram o que os métodos operados pelas instituições são: nível de formação, quantidade de filhos, desimpedimentos aos sábados e o intervalo da casa para o trabalho. Bem como, a realização de avaliação prática na área de produção, desde os quais serão analisadas particularidades como, habilidades, higiene organização e educação. Pesquisa exploratória executada por Cavalli e Salay (2004) num local que fornece alimentação, constatou que os sistemas adotados pelas empresas na admissão de Empregados são: aparência, prática de limpeza exames médicos recomendações e a escolha de

colaboradores sem experiência. A entrevistada reitera na conversa que as pessoas que procuram emprego necessitam de certa qualificação, uma vez que, a empresa requer preparo e competência no campo distinto. Quando perguntada sobre **“o que o gestor de recursos humanos precisa leva em consideração no momento de elaborar um processo de recrutamento e seleção para o setor de alimentação”**, A mesma listou ser : a finalidade da vaga ofertada, área de atuação e habilidades exigidas.

Proença (1996) ressalta que nos estabelecimentos de alimentação, os colaboradores quando contratados, em sua maioria há uma ausência de conhecimento específico da área. Visto que, até então, mantém-se do âmbito do senso comum, quando o assunto é alimentação todo mundo compreende.

Em sequência , quando perguntada **“qual era o método mais adequado para o processo de recrutamento (recrutamento interno ou o recrutamento externo)”**, a mesma afirmou que os dois são de suma importância para a empresa, mas deu maior ênfase ao recrutamento externo, pois, segundo ela, possui maior qualificação e credibilidade para avaliar o profissional e suas habilidades.

Em acordo com o recrutamento reiterado por Guimarães (2005), no momento em que é executado adequadamente assegura admissão de pessoas de alto padrão e qualidade na administração. Da mesma forma que abrange inúmeros benefícios como, aumento de lucros, rentabilidade, redução dos custos, produtividade, execução de procedimentos e a motivação dos colaboradores. Abordada, sobre **“qual a maior dificuldade observada por ela no processo de procura de emprego”**, a mesma apontou que, a qualificação dos profissionais é a ferramenta chave, pois as empresas exigem formação ou qualificação nas áreas específicas. Como observado também por Chiavenato (2004) que, a qualidade muito superior desejada no mundo dos negócios, como um caminho de permanência, é capaz de atingir particularmente no eixo de investimentos no setor de recrutamentos treinamentos habilitação e desenvolvimento dos indivíduos. Entretanto, estabelece fundamentalmente um apropriado sistema de análise de desempenho adequado em apontar o certo ou errado dos critérios preenchidos.

Conforme as dificuldades que a empresa expressa, inserir uma gerência de pessoas estipulando sistemas habilidosos, estabelece a mesma em tornar-se concorrente no negócio, já que segue buscando a todo o momento aperfeiçoar suas maneiras de fortalecer pessoas que sejam capazes de crescer junto ao auxílio de seus

funcionários (MARRAS, 2013).

## CONCLUSÃO

Posteriormente a essa pesquisa finaliza que, recrutamento e a seleção de pessoas é um importante equipamento de recursos humanos para associar e encontrar candidatos pertinentes ao cargo. Verifica-se certa preocupação da mesma em buscar uma excelência no processo seletivo, e que está de fato sempre atenta em buscar o funcionário certo para preencher o cargo em aberto e não somente em completar seu quadro de funcionário sem qualquer tipo de processo.

Com relação a empresa estudada, nota-se uma certa rotatividade de funcionários e de funções sendo um ponto crítico para a produtividade e rendimento. Como observado, isso prejudica consideravelmente os custos da empresa, e que se faz necessário a contratação de mais funcionários para assim o mesmo desenvolver uma melhor produção e conseqüentemente um maior retorno para a empresa.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABANCHES, M,V; LUCIA, C,M,D. Introdução ao controle de custos em UAN. Viçosa, M.G: **Livro digital ,A,S. Sistemas**,2014.

ANTUNES,G et al. Recrutamento e Seleção. **FASUL**,Itaí,S.P,2016

CABRITA, S.S.N. Metodologia de fusão de recrutamento capacitante: Um estudo de caso. Faro, P.T: **Universidade do Algarve**, 2016.

CAVALLI S.B; SALAY, E. Segurança do alimento e recursos humanos: Estudo exploratório em restaurantes comerciais dos municípios de Campinas, S.P e Porto Alegre, R.S. **Hig Alimentar**. 2004.

CHIAVENATO, I. Introdução à teoria geral da administração. 3º ed. São Paulo, **Elsevier. Editora Ltda**, 2004.

DOMINGUES, C.F.S et al. Geração de resíduos sólidos orgânicos em restaurante universitário de São Paulo, S.P. Curitiba : **Revista Meio Ambiente e Sustentabilidade** , 2016.

ELGENNENI, S. M. M. Recrutamento e seleção de pessoal: RH. São Paulo: **Pearson Prentice**, 2009.

GUIMARÃES, M. F. O processo de recrutamento e seleção como uma ferramenta de gestão. Toledo: **Revista Ciências Empresariais da Unipar**, 2005.

MARRAS, J.P. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 14 ed. São Paulo, **Saraiva**, 2013.

MATOS, C.H. Condições de trabalho e estado nutricional de operadores no setor de alimentação coletiva: Um estudo de caso [dissertação]. Florianópolis : **Universidade Federal de Santa Catarina**, 2000.

MELO E,S et al. Gestão de custos em serviços de alimentação coletiva: Uma revista sistemática - **REVISTA UNI-RN**, 2018.

MICHEL, M. Tipos de recrutamento e sua importância para uma gestão adequada de pessoas aplicadas a empresas. Garça, S.P: **Revista Científica Eletrônica de Administração**, 2007.

PROENÇA, R.P.C. Just in time em unidades de alimentação e nutrição: Um estudo introdutório. Campinas, S.P:**Rev. Nutr PUCAMP**, 1996.

ROCHA, G. G et al. Caracterização de nutricionistas de unidades de alimentação e nutrição terceirizadas: dados demográficos, perfil de atuação e percepção de bem estar. **Rev. Simbio –Logias** . São Paulo: v. 9, n. 12, Dezembro. 2017.

TACHIZAWA,T; FERREIRA,V.C.P;FORTUNA; A.A.M. Gestão de pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 5º ed. Rio de Janeiro, **FGV** , 2006.