

Área: Estratégia | **Tema:** Gestão Estratégica de Pessoas

DESCRIÇÃO DE CARGOS: UM ESTUDO NA EMPRESA RIMAR MÓVEIS

DESCRIPTION OF CHARGES: A STUDY IN THE COMPANY RIMAR FURNITURE

Sabrina Guimarães De Vargas, Carine Brollo Pes, Simone Bochi Dorneles e Fernanda Tamiosso Wesz

RESUMO

A área de recursos humanos é vista como um sistema, que tem como atividades principais atrair, manter e desenvolver as pessoas, buscando sempre atingir os objetivos da organização a qual integram. A empresa escolhida para o trabalho, foi a Rimar Móveis, que atua no ramo moveleiro. O objetivo geral do estudo é propor à empresa procedimentos que possam contribuir e facilitar na captação e seleção de profissionais de vendas para trabalharem na organização, levando em conta a concepção central da empresa. Desta forma a metodologia utilizada partiu das informações disponibilizadas pela empresa, e uma pesquisa bibliográfica, contando esta com dois autores principais. Percebe-se que a empresa, vem se destacando na área de gestão de pessoas, pois mesmo não havendo um profissional destinado a cuidar somente desta área, a organização a desenvolve muito bem. Por fim, foram feitas sugestões na forma de recrutamento para a empresa.

Palavras-Chave: gestão de pessoas, estudo de caso, cargos.

ABSTRACT

The area of human resources is seen as a system, whose main activities are to attract, maintain and develop people, always seeking to achieve the objectives of the organization to which they belong. The company chosen for the job was Rimar Móveis, which operates in the furniture industry. The overall objective of the study is to propose to the company procedures that can contribute and facilitate the recruitment and selection of sales professionals to work in the organization, taking into account the central conception of the company. In this way the methodology used was based on the information provided by the company, and a bibliographical research, counting this one with two main authors. It is noticed that the company has been standing out in the area of people management, since even if there is not a professional destined to take care of only this area, the organization develops it very well. Finally, suggestions were made in the form of recruitment for the company.

Keywords: management of people, case study, office.

Eixo Temático: Gestão Estratégica de Pessoas

DESCRIÇÃO DE CARGOS: UM ESTUDO NA EMPRESA RIMAR MÓVEIS

DESCRIPTION OF CHARGES: A STUDY IN THE COMPANY RIMAR FURNITURE

RESUMO

A área de recursos humanos é vista como um sistema, que tem como atividades principais atrair, manter e desenvolver as pessoas, buscando sempre atingir os objetivos da organização a qual integram. A empresa escolhida para o trabalho, foi a Rimar Móveis, que atua no ramo moveleiro. O objetivo geral do estudo é propor à empresa procedimentos que possam contribuir e facilitar na captação e seleção de profissionais de vendas para trabalharem na organização, levando em conta a concepção central da empresa. Desta forma a metodologia utilizada partiu das informações disponibilizadas pela empresa, e uma pesquisa bibliográfica, contando esta com dois autores principais. Percebe-se que a empresa, vem se destacando na área de gestão de pessoas, pois mesmo não havendo um profissional destinado a cuidar somente desta área, a organização a desenvolve muito bem. Por fim, foram feitas sugestões na forma de recrutamento para a empresa.

Palavras-chave: gestão de pessoas, estudo de caso, cargos.

ABSTRACT

The area of human resources is seen as a system, whose main activities are to attract, maintain and develop people, always seeking to achieve the objectives of the organization to which they belong. The company chosen for the job was Rimar Móveis, which operates in the furniture industry. The overall objective of the study is to propose to the company procedures that can contribute and facilitate the recruitment and selection of sales professionals to work in the organization, taking into account the central conception of the company. In this way the methodology used was based on the information provided by the company, and a bibliographical research, counting this one with two main authors. It is noticed that the company has been standing out in the area of people management, since even if there is not a professional destined to take care of only this area, the organization develops it very well. Finally, suggestions were made in the form of recruitment for the company.

Keywords: management of people, case study, office.

1. INTRODUÇÃO

As práticas de gestão de pessoas, atualmente são muito comentadas, destaca-se que o capital humano de uma organização é de suma importância e se faz necessário saber conduzir as pessoas de forma que elas apresentem um bom desempenho. As pessoas passam a desempenhar uma função importante para o desenvolvimento dos papéis estratégicos das organizações, para que assim seja buscado soluções para problemas emergentes como: mudanças, qualidade, inovação, atendimento, redução de custos, entre outras.

Pequenas empresas enfrentam diversas dificuldades relacionadas com o desenvolvimento da gestão de pessoas adequada, suas maiores preocupações são relacionadas com produção e vendas, muitas vezes esquecendo que pessoas qualificadas e motivadas são fundamentais.

A área de recursos humanos é vista como um sistema, que tem como atividades principais atrair, manter e desenvolver as pessoas, buscando sempre atingir os objetivos da organização a qual integram.

Um subsistema integrante dos recursos humanos bastante aplicado nas organizações é o de recrutamento e seleção, esse subsistema se vincula a atividade de atração de pessoas. Ele atua na busca e captação de profissionais no mercado, além de efetuar a triagem dos mesmos, selecionando e encaminhando-os para a empresa.

A necessidade efetiva da demanda pelo serviço de recrutamento e seleção pode estar vinculada a diferentes fatores. Estes podem ser a rotatividade (*turn over*), o aumento de quadro planejado, ou o aumento de quadro circunstancial. Se for levada em conta a rotatividade, a preocupação da empresa seria com os números de empregados desligados em determinado período, se comparado ao quadro médio de efetivos.

Caso a demanda seja para aumentar o quadro planejado, leva-se em conta o orçamento (*budget*) de todas as áreas da empresa, onde estão expressas as ações previamente planejadas para um determinado período, sejam mudanças de maquinário, criação de nova área, abertura de novas praças, reestruturação administrativa. Se o aumento for de quadro circunstancial, tem-se variáveis não controladas e planejadas, que têm a necessidade de serem atendidas emergencialmente pela organização.

No contexto da Rimar Móveis, configura-se essa demanda para a rotatividade, pois buscam por um profissional que enunciam estarem com dificuldades de sustentar e reter juntamente a organização.

O trabalho fez parte de uma Prática Profissional Integrada (PPI), disciplina do Curso de Bacharelado em Administração do Instituto Federal Farroupilha – Campus São Vicente do Sul, com o objetivo de integrar o curso com o setor empresarial, buscando o conhecimento prático dos assuntos abordados em sala de aula.

O presente artigo tem como objetivo geral propor à Empresa Rimar Móveis procedimentos que possam contribuir e facilitar na captação e seleção de profissionais de vendas para trabalharem na organização, levando em conta a concepção central da empresa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Os primeiros programas de planejamento estratégico na Gestão de Pessoal emergiram em meados de 1985, evidenciando as primeiras preocupações das organizações em relação aos seus trabalhadores, (MARRAS, 2016). Essa fase, que perdura até o momento atual, propiciou que o cargo de Gerente de Recursos Humanos fosse reconhecido como diretoria, estando sob nível estratégico nas organizações. Nesse sentido, os profissionais da área de Recursos Humanos destacam-se particularmente pela busca de aspectos que englobam desde a preocupação humanística, como a necessidade de profissionais com visão vasta, horizontalizada, especialmente vinculada aos indivíduos humanos.

Segundo Chiavenato (2010), a Administração de Recursos Humanos é subdividida em cinco outros subsistemas que estão interligados. Os subsistemas são: Provisão de Recursos Humanos; Aplicação; Manutenção; Desenvolvimento e Monitoração de Pessoas.

1. Provisão de Recursos Humanos – Faz referência aos processos de recrutamento, seleção e contratação (interna ou externa), dos colaboradores. Está relacionado com a definição dos funcionários de uma organização;
2. Aplicação de Pessoas – Definido o local em que os profissionais contratados irão trabalhar. Sendo assim, são feitas análises de cargos e salários de modo que estes estejam adequados às funções desempenhadas;
3. Manutenção de Pessoas – Diz respeito às ações que serão aplicadas buscando pela retenção e motivação dos colaboradores. Faz referência a fatores como: remuneração, pacote de benefícios, salubridade do ambiente, respeito às relações de trabalho.
4. Desenvolvimento de Pessoas – Neste subsistema estão inclusos os treinamentos e desenvolvimentos, ou seja, cursos, palestras, workshops e treinamentos de capacitação.
5. Monitoração de Pessoas – Constituído por um banco de dados do setor de Recursos Humanos, onde informações como currículos, contratos de trabalho, documentos e cópias de diplomas, por exemplo, ficam armazenadas.

Na realização deste estudo, foi escolhido para trabalhar com o subsistema de Provisão de Recursos Humanos, tendo em vista as necessidades da Empresa Rimar Móveis.

2.1 Descrição de Cargos

Conforme Snell e Bohlander (2013) uma descrição de cargos é uma definição de maneira escrita de um cargo e os seus deveres. Afirmam que não existe uma descrição de cargo padrão, pois estas variam de uma empresa para a outra. Enunciam que há pelo menos três partes das descrições de cargos que geralmente aparecem: Título do cargo, sua identificação e os deveres que o cargo atribui.

A descrição de cargos auxilia os funcionários a saber explicitamente seus deveres e lembrar os resultados que deles são esperados. Na perspectiva da empresa, estando documentadas servem como minimizadoras de desentendimentos entre os funcionários e os gerentes, pois facilita a visualização de informações a respeito do cargo.

O título do cargo fornece status aos funcionários, possuindo importância psicológica, além de fornecer alguma indicação dos deveres do cargo. Após o título, localiza-se a identificação do cargo, onde itens como onde o departamento se localiza, a quem o funcionário se reporta, número da folha de pagamento estão inclusos.

A descrição deve enfatizar as responsabilidades e os resultados previstos, sendo redigida de forma clara e objetiva. Devem aparecer na especificação do cargo duas áreas gerais, sendo estas: a habilidade exigida para desempenhar o trabalho e as exigências físicas que o cargo impõe ao funcionário que o executa. Leva-se em conta como habilidades o grau de instrução e experiência, treinamento especializado, traços pessoais, capacidades, destreza manual.

2.2 Recrutamento

De acordo com Marras (2016) o primeiro passo antes de encontrar funcionários capazes para uma empresa, os recrutadores têm a necessidade de conhecer as especificações do cargo ao qual vai ser preenchido. As especificações do cargo envolvem uma descrição dos conhecimentos, habilidades e capacidades que são exigidos da pessoa que será contratada.

Recrutar é encontrar pessoas com potencial para trabalhar em uma organização e encorajá-las a candidatar-se a vagas existentes ou futuras.

A fonte de recrutamento irá variar conforme, o cargo a ser preenchido. Algumas organizações têm bem detalhado as características de acordo com os tipos de trabalho, sobre as fontes das quais irão utilizar para a contratação de seus funcionários. Com isso, a decisão a ser adotada pelos profissionais de RH será facilitada, pois saberão de acordo com cada cargo qual forma de recrutamento será adotada.

Existem dois tipos de recrutamento: Recrutamento Interno e Recrutamento Externo. Salienta-se que a escolha do tipo que será adotado depende da disponibilidade do profissional, de quais políticas de Recursos Humanos a empresa adota e o tipo de função a ser exercida.

2.2.1 Recrutamento de Talentos Externos

Marras (2016) destaca que esse tipo de recrutamento consiste em obter capital humano no mercado, para que supra a necessidade da empresa no seu quadro de efetivos. Todo o recrutamento tem início com a tomada de decisão em relação a dois tópicos que definem qual é o melhor caminho na escolha das fontes utilizadas na prospecção de candidatos: variável tempo e custo.

A variável tempo determina qual a exigência temporal na solicitação feita pela área que busca a vaga e indica o parâmetro temporal, a fonte de recrutamento mais adequada. E a variável custo é aquela que representa a possibilidade financeira de que se dispõe para iniciar um processo de recrutamento e seleção, auxilia também na identificação das fontes de recrutamento pela diferenciação do custo de cada uma.

Como identificar fontes de recrutamento?

- Banco de dados interno: aquele formado a partir do recebimento de currículos no dia a dia.
- Indicações: indicações de terceiros que fazem com que a informação seja repassada no mercado de trabalho.
- Cartazes internos e externos: os interessados tomaram conhecimento pelos avisos das informações do cargo.
- Entidades diversas - Algumas entidades trabalham gratuitamente para recolocação de trabalhadores, podemos citar os sindicatos dos trabalhadores, onde há um órgão interno para esse fim, mantendo balcões de atendimento na direção de cadastramento na busca de emprego.
- Agências de empregos: oferecem serviços de recrutamento e profissionais. Tem o fato de não trabalharem com exclusividade. Suas responsabilidades são enviar currículos que estejam de acordo com os parâmetros dados pela empresa cliente.
- Consultorias em recrutamento e seleção: O consultor se desloca até a empresa cliente e traça o perfil das características requeridas pela empresa, recebe informações do perfil do chefe e da cultura da organização, realizando uma triagem de currículos, convoca os candidatos e realiza alguns testes. Logo após emite alguns laudos e destaca alguns candidatos que serão enviados a empresa cliente.
- Recrutamento pela Internet: Tanto os candidatos como as organizações consideram esta abordagem a mais barata, rápida e potencialmente mais efetiva.

Existem várias incertezas quanto a adoção do recrutamento externo. Para isso os gestores devem realizar algumas etapas para maximizar a probabilidade de sucesso, as quais incluem calcular os índices de retorno pelas fontes de recrutamento, calcular os custos do recrutamento, treinar recrutadores profissionais e realizar previsões de trabalho realistas.

2.2.2 Recrutamento de Talentos Internos

Conforme Marras (2016) a maioria das organizações estão surgindo com uma prática de preenchimento das vagas por meio de recrutamento interno, visando o preenchimento de cargos não iniciais por meio de promoções e transferências. Assim sendo, as organizações podem se capitalizar no investimento que foi realizado quando ao recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de seus funcionários, que podem procurar novas oportunidades em outras empresas, se não houver possibilidade de promoção.

Em geral, as promoções são formas de recompensas aos funcionários pelo desempenho apresentado e servindo como incentivo e motivação para o funcionário promovido.

Ao recrutar um empregado da própria organização, a empresa se beneficia nos seguintes aspectos. A velocidade do processo de recrutamento e seleção é otimizada ao extremo; o processo adimensional é extremamente veloz encurtando algumas etapas; o empregado não necessita submeter-se ao treinamento introdutório; os custos finais do processo de recrutamento e seleção é quase custo zero; a motivação do empregado escolhido e os que rodeiam atinge e supera os limites da normalidade automaticamente, sem esforço e sem custos.

2.3 Seleção de Pessoal

A aplicação da seleção de pessoal busca escolher através de metodologias, candidatos ao emprego, que foram apurados pelo recrutamento, buscando atender as necessidades da organização. Muitas empresas utilizam descrições e análise de cargos, pois nelas consta as tarefas, deveres, atividades, informações e responsabilidades de um cargo específico a ser desempenhado.

A coleta das informações e dados de cada indivíduo dá-se no esforço de conhecer suas características extrínsecas e intrínsecas, que possibilitam uma melhor análise de cada candidato. A coleta pode ser através de entrevistas ou de inúmeros testes de aferição, a escolha dos instrumentos utilizados fica a critério da organização.

2.4 Treinamento

Segundo Snell e Bohlander (2013) quase todos os funcionários precisam de algum tipo de treinamento, para que assim possam dar continuidade às suas atividades. Uma das principais razões pelas quais a empresa adota o sistema de treinamento é para que conforme o funcionário for adquirindo um treinamento adicional oferecendo assim novas oportunidades de crescimento e habilidades. Tudo isso traria como resultado, funcionários mais eficientes e capazes de exercer cargos em outras áreas ou até mesmo níveis superiores.

Desta forma então, destaca-se a importância do desenvolvimento de seus funcionários para que possa oportunizar o desempenho e promoção para outro cargo. É saber olhar para o que tem de melhor na empresa e assim oportunizar uma promoção, sendo que no caso aqui estudado facilitaria a contratação de uma pessoa que já conhece o produto e teria maior facilidade para o desempenho da função.

2.5 Gerenciando Talentos ou Capital Humano

Segundo Bohlander e Snell (2013) as empresas competem por meio das pessoas, com isso surge então a necessidade de ter capacidade empresarial para que possa gerir o talento ou capital humano. Capital humano diz respeito ao valor econômico do conhecimento, habilidades e capacidades da empresa. Os funcionários são os detentores do conhecimento

não a empresa, pois ao saírem da empresa, levam consigo seu capital humano, perdendo assim todo o investimento que a empresa fez em treinamento e desenvolvimento.

Desta forma, destaca-se a importância de ofertar a seus funcionários oportunidades de treinamento e de desenvolvimento para que assim a organização possa utilizar de outras habilidades ainda não desenvolvidas. Seria a empresa sentir que além da necessidade de investir em treinamento as empresas necessitam encontrar maneiras de utilizar os conhecimentos existentes.

3 . Metodologia

Para a realização deste estudo foram utilizadas as informações disponibilizadas pela empresa Rimas Móveis que vieram até o Campus São Vicente do Sul no dia doze de maio de dois mil e dezessete, contribuindo assim para o conhecimento sobre a empresa e sua forma de funcionamento. Após a realização desta troca de informações inicial, fez-se necessário uma segunda visita, realizada pelos acadêmicos à empresa, buscando sanar algumas dúvidas que surgiram ao decorrer do andamento do estudo que possibilitou o conhecimento da estrutura da empresa.

Para a realização do estudo foram utilizadas além das informações concedidas pela empresa, por meio de entrevistas durante as visitas, foram feitas pesquisas nos sites da organização e de entidades ligadas ao setor moveleiro.

Também se pode definir a pesquisa como um estudo de caso, que de acordo com Yin (2005), normalmente se utiliza o estudo de caso quando se tem a pretensão de investigar o como e o porquê de um conjunto de eventos contemporâneos. Destaca ainda que através deste estudo permite que um fenômeno contemporâneo seja estudado no seu real contexto, principalmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão bem definidos.

4. Caracterização da Empresa

A empresa Rimar Móveis tem como Razão Social de Rimar Móveis - LTDA EPP, foi fundada em agosto de 1990, possuindo como objetivo inicial fazer artesanato em madeira e reformar móveis, porém seu sonho era gerar empregos. Suas primeiras instalações ocupavam um espaço de 60m², possuindo máquinas rudimentares e condições mínimas de trabalho contando com o apoio de apenas dois colaboradores. Após o início de suas atividades a empresa identificou sua vocação para fabricação de móveis sob medida.

Então em 1998 a empresa dá um grande passo, talvez o mais significativo na sua história, transferindo suas instalações para um terreno de 4500m² e área construída de 1200m², localizado no Distrito Industrial de Santiago, cotando modernas instalações e mão de obra qualificada propiciando melhores condições de trabalho.

O lema da empresa é: Qualidade para merecer você. Isso exige uma dedicação para que na busca diária obtenha o máximo de satisfação, para que possa continuar merecer a confiança de seus clientes, fornecedores e colaboradores. Prezam sempre pela qualidade na fabricação dos móveis e estofados sob medida de forma diferenciada.

Atualmente a empresa conta com mais de 20 colaboradores e atua em Santiago e região, na fabricação de móveis e estofados personalizados. Está fundamentada em três pontos:

- Missão: Inovar, projetar e fabricar móveis e estofados que proporcionam conforto, otimizando espaços.
- Negócio: Conforto otimizado.
- Visão: Ser uma referência na fabricação de móveis e estofados planejados, nas regiões de atuação.

No ano de 2015, a empresa abriu uma nova loja na cidade de Santa Maria/RS. Destacamos que a empresa vem ganhando mercado e que está conseguindo ampliar sua participação na região central do estado.

4.1 Setor

A Indústria Moveleira consiste num processo de produção onde estão envolvidos diversos tipos de matérias-primas, gerando uma ampla diversidade de produtos, cujo o mesmo amplia a capacidade de escolha em qual segmento a empresa atuará.

Para Bandeira (2003), a globalização vem fazendo com que ocorra a necessidade de uma demanda maior de serviços e produtos e que estes se diferenciam no mercado altamente competitivo. Ainda de acordo com o autor as empresas devem encontrar meios para ir ao encontro da inovação. Criatividade, diversificação, uso de novas tecnologias devem passar a ser objetivos constantes dentro das organizações.

As indústrias moveleiras sofrem diversas influências externas do macroambiente no qual estão inseridas, pois o mesmo tem forte relação com diversos aspectos relacionados direta e indiretamente ao mercado, como o setor da construção civil, a economia e a política do país, a tecnologia, o mercado financeiro e a renda da população.

O setor tem forte consolidação no Estado do Rio Grande do Sul, principalmente na região da Serra Gaúcha, gerando assim uma boa representação para sua economia. Seja ela em relação a empregabilidade, a geração de renda ou a tributação.

Segundo a Associação das Indústrias de Móveis do Estado do Rio Grande do Sul, o Estado possui 2.750 empresas moveleiras, representando cerca de 13,3% das empresas do país. Essas empresas são responsáveis por 18,4% do total fabricado de móveis no Brasil e por 31,1% das exportações. Considerando assim, o Estado o líder produtivo no País.

5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Tendo em vista o que foi apresentado pela empresa, foi observado que a mesma se destaca na área de gestão de pessoas, pois mesmo não havendo um profissional destinado a cuidar somente desta área, a organização a desenvolve muito bem na medida das limitações estruturais. Observa-se por parte dos colaboradores uma forte cultura de comprometimento e de trabalho em equipe, ressaltando que também há uma grande valorização e motivação dos colaboradores em fazer parte da empresa, sempre buscando engajamento nas atividades e inovações buscadas pela empresa. A empresa vêm encontrando diversas dificuldades em manter um profissional de vendas.

Conforme os aspectos observados, foi sugerido à empresa duas maneiras que podem auxiliar no processo de recrutamento do profissional de vendas. A primeira delas é o recrutamento interno, sendo uma possibilidade da empresa, analisar os colaboradores que já trabalham na empresa há algum tempo, desfrutando desses talentos. Isso reduziria seus gastos financeiramente, pois para contratar um profissional já capacitado para a área é mais demorado e dispendioso, já a contratação de um funcionário para a produção novamente e seu treinamento seriam uma opção mais proveitosa, além de levar menor tempo de procura por estes profissionais no mercado.

Além disso, este colaborador que já vem desempenhando um papel de destaque na empresa tem a oportunidade de aumentar sua qualificação, através de cursos contando com o apoio da empresa e se especializar ainda mais na área de vendas, designer de ambientes e especificações de cada produto. Levando-se em conta seu conhecimento adquirido na sua caminhada pelo setor de produção, sobre a cultura da empresa e sua forma de gestão.

Foi sugerido também, que se a empresa optar pelo recrutamento externo, deverão levar em conta as duas variáveis existentes que são o tempo e custo. Como a busca no recrutamento

externo se dá através da procura de capital humano no mercado, o tempo que se leva é dispendiosamente maior, assim como o custo, pois são várias etapas aplicadas para se chegar no profissional desejado.

Salienta-se que independente do tipo de recrutamento adotado sempre haverá a necessidade de qualificação para os novos profissionais, tendo em vista que é muito difícil encontrar um profissional com o perfil exato que se busca.

Pode-se utilizar de várias fontes para o recrutamento, sendo sugeridos a utilização de agências de empregos especializadas, consultores em recrutamento e seleção ou a utilização da Internet. Para analisar a probabilidade que a empresa tenha sucesso se faz necessário, após a escolha das fontes de recrutamento calcular o retorno que terão por cada uma delas, bem como os custos do recrutamento e se haverá necessidade de treinar recrutadores profissionais para desempenharem essa função.

A escolha de qual tipo será utilizado fica a critério da empresa, pois a mesma deverá mensurar o que lhe será mais vantajoso e trará, além do tempo e custo menores, benefícios futuros como o aumento das vendas, o atendimento de qualidade para toda a demanda, acréscimo na cartela de clientes, conversas com os clientes para atualização de novas informações, fechamento de pedidos, maior participação de feiras, além de um pós venda de qualidade, entre outros.

Destacamos que a importância do profissional contratado está ligada também ao seu conhecimento, qualificação e busca constante pela inovação. Adaptando o modelo de Bohlander e Snell (2013) de descrição de cargos, é sugerido uma breve descrição para o cargo desejado, que pode ser utilizado pela empresa ou modificado.

5. SUGESTÃO DE MODELO DE DESCRIÇÃO DE CARGOS PARA CONSULTOR DE VENDAS

Título do Cargo:	Consultor de Vendas.
Reporta a:	Reporta-se aos Sócios Proprietários da Empresa.
Descrição do Cargo:	Atender clientes presencialmente e por telefone, manter-se atualizado sobre o conhecimento dos produtos e serviços a serem prestados, prestando informações corretas, bom relacionamento com os clientes na venda e no pós-venda, ter uma boa cartela de clientes e criar um elo entre empresa e cliente, estar em constante processo de aprendizagem, qualidade no atendimento, realizar pós-venda.
Funções essenciais:	Deve conhecer particularidades dos produtos e serviços oferecidos, principalmente sobre <i>design</i> de interiores; Conhecer as necessidades e desejos de compra dos clientes; Saber como colocar os pedidos; Conhecer a cultura da empresa e a especialidade do negócio onde trabalha; Conhecer argumentos de vendas e técnicas de marketing;
Especificações do Cargo:	Escolaridade: Ensino Médio Completo e Curso Técnico em Vendas. Treinamentos: Office básico

	Experiência acumulada: Experiências anteriores como vendedor. COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS: Organização, administração do tempo, planejamento, pró-atividade, iniciativa, atitude, entusiasmo, foco, boa comunicação, empatia.
A empresa oferece condições de trabalho, tendo assim um local adequado, garantindo todo o suporte para o profissional desenvolver seu papel, fornecimento de meios de transporte para o profissional atuar em diversos locais da região, sua segurança e bem-estar, garantindo a qualidade de vida do profissional.	

Quadro1: Sugestão de modelo de descrição de cargos. Fonte: Elaborados pelos autores.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dado o exposto, fica notório que a busca pela empresa consiste em um funcionário competente, habilidoso e comprometido com a cultura da organização, visando aumentar ainda mais através de suas vendas, a vantagem competitiva da empresa frente suas concorrentes. Conclui-se também que esse profissional que a empresa busca, deve estar inserido dentro da cultura e princípios da organização, desta forma o profissional deve estar sempre atualizado e disposto a aprender.

Assim, sugere-se que o recrutamento e a seleção sejam executados com cautela, onde a parte contratante, a empresa Rimar Móveis esteja apta a analisar todas as competências e conhecimento do novo funcionário, pois o momento de incorporação do mesmo na cultura da empresa é um momento importante e decisivo, visto que pode ser um funcionário que venha ser essencial e agregue seu saber para contribuir junto ao saber dos demais funcionários já primordiais na história da empresa.

Em virtude do que foi apresentado pela empresa, a mesma se destaca no sentido de que mesmo não tendo um Departamento de Recursos Humanos, apresenta uma boa estrutura informalmente. Onde os funcionários mostram-se motivados e prezam muito pela cultura da organização, o que contribui para o bom desempenho das atividades e processos da organização.

Portanto, com o estudo realizado sugere-se a empresa que busque um olhar internamente, valorizando o comprometimento e capacidade de seus colaboradores que já possuem uma longa caminhada na empresa, a fim de incentivá-los a buscar através de novos desafios, contribuir de outras formas para a empresa, deixando a oportunidade de outras pessoas também confiantes e capacitadas usufruírem de seus cargos.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BANDEIRA, A.P.V. Aplicação do ecodesing em empresa mineira e a percepção dos funcionários. 2003. Dissertação de mestrado, Escola Engenharia, UFMG. Belo Horizonte, 2003.

BOHLANDER, George. SNELL, Scott; Administração de Recursos Humanos. Tradução Maria Lúcia G. Leite Rosa e Solange Aparecida Visconti. São Paulo. 2013.

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas. 3. ed. Rio de Janeiro, 2010.

Centro Gestor de Inovação Moveleiro. Disponível em: <<http://www.cgimoveis.com.br>>. Acesso em 21/05/2017.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: Do operacional ao Estratégico. 15ª edição, Editora Saraiva, São Paulo, 2016.

Rimar móveis. Disponível em: <<http://www.rimarmoveis.com.br/>>. Acesso em 01/05/2017.

YIN, R. K. Estudo de caso: planejamento e métodos. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.