



CENTRO PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL – ETEC PAULINO BOTELHO
Curso Técnico em Administração

Beatriz Bueno Pereira
Iasmim Maria de Souza Oliveira
Jeniffer Gabrielle Guedes Caetano
Sarah Mayra Tan Huare Gonzaga Calomezoré

**ANÁLISE DA ROTINA DO DEPARTAMENTO RECRUTAMENTO E
SELEÇÃO DA EMPRESA**

São Carlos

2023

**Beatriz Bueno Pereira
Iasmim Maria de Souza Oliveira
Jeniffer Gabrielle Guedes Caetano
Sarah Mayra Tan Huare Gonzaga Calomezoré**

**ANÁLISE DA ROTINA DO DEPARTAMENTO
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DA EMPRESA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da ETEC Paulino Botelho, orientado pela professora Rubenis de Carvalho, como requisito parcial para a obtenção do título de Técnico em Administração.

São Carlos

2023

AGRADECIMENTOS

Agradecemos aos docentes e coordenadores que nos deram conhecimento suficiente para a realização deste trabalho e a conclusão do curso com excelência. Em especial aos professores: Hugo César Cinta de Araújo, Luís Carlos Barbosa, Magali Araújo e Sandra Maria Garcia que, além de mestres exemplares são inspirações como pessoas e profissionais.

Também a nós, integrantes deste grupo, que além da amizade compartilhada, formamos uma parceria de ascensão na realização deste projeto.

E especialmente à Deus, que nos possibilitou estarmos aqui neste momento tão importante em nossas vidas.

PEREIRA, Beatriz Bueno. OLIVEIRA, Iasmim Maria de Souza. CAETANO, Jeniffer Guedes. CALOMEZORÉ, Sarah Mayra Tan Huare Gonzaga. Análise da rotina do departamento recrutamento e seleção da empresa. 2023. 19 folhas. Trabalho de Conclusão de Curso (Técnico em Administração) – ETEC Paulino Botelho, São Carlos, 2023.

RESUMO

O método tradicional de seleção de funcionários, centrado na análise do currículo, levanta preocupações, como alta rotatividade devido à compreensão limitada das aspirações dos contratados. Por outro lado, os processos de seleção atuais, que incluem entrevistas, dinâmicas em grupo, treinamento e provas escritas, trouxeram progressos significativos. No entanto, há espaço para melhorias, pois o conhecimento adquirido sobre o candidato ainda é específico e objetivo. Este trabalho avaliou como uma compreensão mais pessoal dos participantes, por meio de questionamentos mais profundos, poderia beneficiar o processo. Sugere-se que as perguntas podem ser refinadas para uma compreensão mais abrangente das expectativas do contratado, promovendo uma melhor sintonia entre as necessidades do colaborador e os objetivos da empresa. Destaca-se o papel crucial de Recursos Humanos (RH) na adaptação e implementação dessas mudanças.

Palavras-chave: Recursos Humanos; Recrutamento; Implementação.

ABSTRACT

The traditional method of employee selection, centered on curriculum analysis, raises concerns such as high turnover due to a limited understanding of hires' aspirations. Conversely, current selection processes, which include interviews, group dynamics, training, and written exams, have brought significant progress. However, there are ways for improvement, as the knowledge gained about the candidate is still specific and objective. This work evaluated how a more personal understanding of participants, through deeper questioning, could benefit the process. It suggests that inquiries can be refined for a more comprehensive grasp of the hire's expectations, promoting better alignment between the employee's needs and the company's goals. The crucial role of Human Resources (HR) in adapting and implementing these changes is highlighted.

Keywords: Human Resources; Recruitment; Implementation.

LISTA DE TABELAS**TABELA 1: Questionário feito a empresa.....16****TABELA 2: Domínios e facetas do WHOQOL – 100.....25**

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
1.1. Contextualização	9
1.2. Justificativa	10
1.3. Problema de Pesquisa	10
1.4. Objetivos	11
1.4.1. Geral	11
1.4.2. Específico	11
2. REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1. As rotinas do Departamento Pessoal nos escritórios de contabilidade	13
2.2. Princípios do recrutamento e seleção	13
2.3. As redes sociais como ferramenta de recrutamento e seleção	14
3. METODOLOGIA	15
3.1. Classificação e caracterização da pesquisa	15
3.2. Métodos e fontes de dados	16
4. RESULTADOS	19
4.1. Análise e discussão de dados	19
4.1.1. Questões 1 e 2: Em relação a divulgação	19
4.1.2. Questões 3 e 4: Em relação as características do candidato	19
4.1.3. Questão 5: Processo de entrevista	20
4.1.4. Questões 6 e 7: Em relação a dificuldade de funcionários qualificados	21
4.1.5. Questão 8: Gestão de Talentos	21
4.1.6. Questão 9: Treinamento	22
4.1.7. Questão 10: Qualidade de Vida do Trabalhador- W.H.O.Q.O.L.	23
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
5.1. Retomada da problemática	25

5.2.	RH Estratégico ou RH operacional?	26
5.3.	Método WHOQOL	27
5.4.	Sugestões de melhoria	29
REFERÊNCIAS		31

1. INTRODUÇÃO

As empresas estão investindo cada vez mais em modelos de gestão de pessoas que visam promover o desenvolvimento humano no ambiente de trabalho e atender às demandas do mercado. Essa abordagem busca resolver questões internas complexas, potencializar resultados individuais e coletivos e manter relações sócio profissionais saudáveis. No cenário corporativo, há uma transição em curso de um modelo de gestão de pessoas operacional e burocrático para uma abordagem estratégica, empática, colaborativa e mobilizadora. Essa mudança é impulsionada pela necessidade adaptar as práticas de Recursos Humanos a um contexto empresarial em constante evolução.

Os Recursos Humanos desempenham um papel fundamental nesse contexto, utilizando habilidades, métodos, práticas e técnicas para orientar os comportamentos internos e potencializar o capital humano. A atração e retenção de uma mão de obra comprometida são essenciais para atender às demandas do mercado em constante transformação. Um exemplo ilustrador desse movimento pode ser observado na rotina de Gestão de Pessoas e no processo de recrutamento e seleção da empresa Volpiano.

1.1. Contextualização

O conceito de RH dentro de uma empresa é o conjunto de pessoas na organização, responsável pelas estratégias voltadas a administrar questões comportamentais internas e também o relacionamento dos colaboradores com a empresa.

O setor RH normalmente conta com uma equipe de profissionais que possuem formação ou uma especialização em gestão, podendo ter um foco específico dentro da área.

No geral, o RH integra uma organização e desenvolve seu trabalho para gerar lucros à empresa, segundo Mohrman e Lawler III (1995), o papel da área de recursos humanos é executar o trabalho tradicional e fazer muito mais (papel estratégico).

Justificativa

O RH é um assunto de extrema importância em toda empresa de grande ou pequeno porte, pois é ele quem trata de assuntos relacionados aos colaboradores que são o corpo da empresa, tal como foi escolhido em específico as áreas de recrutamento e seleção e a rotina destes setores.

Hoje em dia ainda existem problemas na admissão de novos funcionários por falta de treinamento gerando improdutividade.

A função do recrutamento é a de suprir a seleção de pessoal com a matéria-prima básica (candidatos) para seu funcionamento adequado. Ambos – recrutamento e seleção – fazem parte de um processo maior que é o de suprir e prover a organização de talentos e competências necessários à sua continuidade e sucesso em um contexto altamente dinâmico e competitivo (CHIAVENATO, 2009).

Com a mudança tecnológica e novas diretrizes acrescentadas escolhemos realizar a pesquisa para apontar aspectos importantes dentro do RH de uma empresa, visto que nos dias atuais houve grande mudança no tratamento dos funcionários de como era antigamente. “O impacto das novas tecnologias nas organizações tem sido um dos principais focos de estudo dos pesquisadores nos últimos anos devido a sua rápida disseminação no ambiente empresarial e grande repercussão na sociedade, a qual recebe suas influências” (Thomaz, 2017, p.7).

1.2. Problema de Pesquisa

A questão de ética e moral vem sempre recebendo modificações. Portanto, é sempre necessário que o setor de RH reveja seus critérios de tratamento dos servidores, se desafiando a acompanhar a evolução.

Se até bem pouco tempo o foco dos administradores do RH era operacional onde estava em realizar atividades burocráticas e de controle, atualmente, a forma como se gerem as pessoas passou a ser um diferencial estratégico. Além de continuar respondendo questões de caráter operacional, passa também a ser responsável direto por ajudar a empresa atrair, reter e desenvolver as pessoas que compõe o seu negócio.

O problema que se pretende investigar é a relevância da correlação entre a prática de uma gestão eficaz de RH e o alcance do recrutamento nas organizações.

Tendo em vista isso, a questão da pesquisa é: Como é desempenhado o processo de recrutamento e seleção de candidatos dentro de uma empresa?

1.3. Objetivos

1.4.1. Geral

Temos como objetivo atrair atenção para o tema apontando falhas e incoerências dentro deste setor ao mesmo tempo que sugerimos modificações para melhorar a qualidade de vida do trabalhador e desempenho da função, melhorando sua rotina, aumentando sua produtividade e fortalecendo sua cultura organizacional.

1.4.2. Específico

Temos como objetivo principal conceituar o RH de uma empresa, desenvolvendo conhecimento e propondo melhorias estratégicas sobre alguns setores como Rotina do Departamento Pessoal e Recrutamento e Seleção, usando o Escritório Volpiano como objeto de estudo, desenvolvendo avaliação de desempenho de suas funções.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. As rotinas do Departamento Pessoal nos escritórios de contabilidade

As atividades do Departamento Pessoal enfatizam o recrutamento, seleção, treinamento, avaliação, remuneração entre outros. Diante disso, por meio dessas ferramentas desenvolvem habilidade e competências para melhorar o atendimento e fidelizar os clientes, em um mercado tão competitivo (ROCHA,2012).

Como caracteriza Rocha (2012), o Departamento Pessoal é uma unidade conjunta ao setor de Recursos Humanos incumbida da administração de cadastro e folha de pagamento dos funcionários. Tem como função admitir, atualizar cadastro, realizar desligamentos, conceder licenças de afastamento, férias e outros. Fica como responsável pela parte burocrática e cumpre a legislação trabalhista.

Diante disso, uma das rotinas do departamento pessoal, segundo Nascimento (2013), a Admissão de funcionários depende do cumprimento de algumas normas legais. Dentre elas, destaca-se a obrigatoriedade de apresentação de documentos destinados a identificar o funcionário.

2.2. Princípios do recrutamento e seleção

Tanto o recrutamento, como a seleção pessoal, consiste na atração e identificação de candidatos cujos perfis e qualificações atendam às expectativas do bom desempenho de determinados cargos – exclusivamente aqueles que ainda precisam ser preenchidos (PETROCCHI, 2002).

Recrutamento é o processo de atrair e selecionar candidatos para preencher vagas em uma organização. Chiavenato (1995) define recrutamento como três formas: interno, externo ou misto. Sendo o interno realizado dentro da própria empresa, buscando candidatos dentro de sua própria equipe. O externo, feito fora da organização por meio de anúncios de emprego e; por fim, o misto se define por uma consequência de recrutamento interno pois com esse surge uma nova vaga devendo assim se realizar o recrutamento externo. Cada forma de recrutamento tem suas vantagens e desafios, e a escolha depende das necessidades e estratégias da empresa.

Após o processo de recrutamento, o próximo passo é o processo seletivo, conforme descrito por Masiero (2007). Nesse processo, os candidatos são avaliados

e selecionados com base em seus atributos e qualificações que são considerados apropriados para o cargo em questão. O objetivo do processo seletivo é identificar os candidatos mais adequados para preencher o cargo, levando em consideração suas habilidades, experiências, conhecimentos e características pessoais. Isso pode envolver várias etapas, como análise de currículos, entrevistas, testes psicológicos e dinâmicas de grupo. Visando garantir que a organização escolha os candidatos mais qualificados e alinhados com as necessidades e valores da empresa.

2.3. As redes sociais como ferramenta de recrutamento e seleção

É possível perceber como a expansão da tecnologia da informação e comunicação configura uma nova possibilidade para os profissionais da área de gestão de pessoas ao utilizar-se dela para extrair bons êxitos e facilidades em seu trabalho. As redes sociais permitem novos espaços sociais de relacionamento às pessoas, interação e exposição de ideias e das práticas cotidianas. Devido a inserção do mundo virtual no social, é possível traçar perfis comportamentais pela análise das principais redes sociais utilizadas atualmente.

Além de considerar o uso dessas mídias sociais como meio de disseminação de informações em larga escala, como no caso do recrutamento em que as vagas podem ser divulgadas nas redes e nessa logística, as redes sociais estão inseridas desde o processo seletivo, do recrutamento à seleção, em que podem ser um fator extremamente decisivo pela análise das características dos candidatos considerando os objetivos e valores almejados pela empresa.

Considerando a ascensão das tecnologias da informação e comunicação, confirmam-se que as redes sociais podem ser vistas como instrumento de trabalho na gestão, durante os processos de recrutamento e seleção, possibilitando eficácia para atingir resultados. Essa ferramenta propõe maior facilidade nas etapas do processo seletivo resultando em vantagens principalmente quanto a gestão de tempo.

3. METODOLOGIA

Este capítulo aborda a metodologia utilizada no estudo, proporcionando uma estrutura clara e organizada, começando pela caracterização e classificação da pesquisa, seguido pelos métodos e fontes de dados e finalizando com as determinações da pesquisa.

O objetivo principal deste estudo foi analisar detalhadamente a importância estratégica do setor de recursos humanos em uma organização, visando fornecer um suporte claro, transparente e embasado para corporações, redes de comércio e serviços. Através dessa análise, buscou-se identificar como o setor de recursos humanos pode contribuir de forma efetiva para o alcance dos objetivos organizacionais, seja por meio da seleção e capacitação adequada dos colaboradores, do desenvolvimento de políticas e práticas de gestão de pessoas alinhadas aos valores e metas da empresa, ou ainda pela criação de um ambiente de trabalho saudável e motivador. Ao compreender a importância estratégica desse setor chave, as organizações podem tomar decisões mais informadas e implementar ações que promovam o crescimento sustentável e a competitividade no mercado.

Define-se pesquisa como o “[...] procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos” (Gil, 1991, p.19). Para Lakatos (2001, p.155), a pesquisa é como um método de pensamento reflexivo que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais.

3.1. Classificação e caracterização da pesquisa

O método de pesquisa, segundo Bruyne (1991), é a lógica dos procedimentos científicos em sua gênese e em seu desenvolvimento, o que objetiva explicar não apenas os produtos da investigação científica, mas principalmente seu próprio processo, pois suas exigências não são de submissão estrita a procedimentos rígidos, mas da fecundidade na produção dos resultados.

Pesquisa é o mesmo que busca ou procura. Pesquisar, portanto, é buscar ou procurar resposta para alguma coisa. Em se tratando de Ciência, a pesquisa é a busca de solução a um problema que alguém queira saber a resposta. Não se deve dizer que se faz ciência, mas que se produz ciência através de uma pesquisa. Pesquisa é, portanto, o caminho para se chegar à ciência, ao conhecimento (KAUARK, 2010, p. 24).

Retomando ao objetivo, os métodos utilizados neste trabalho foram o: levantamento de campo, que se trata de uma investigação por meio da observação e perguntas feitas diretamente às pessoas envolvidas no processo; e estudo de caso resultando em entrevistas e verificação de documentos relevantes. A abordagem utilizada presente na técnica de observação direta extensiva para a coleta de dados e análise qualitativa; Segundo Richardson (1989), a abordagem qualitativa caracteriza-se pelo estudo da complexidade do problema, analisando a interação de certas variáveis, compreendendo-a assim, classificando os processos vividos por grupos sociais.

Estas pesquisas têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado. Na maioria dos casos, essas pesquisas envolvem: (a) levantamento bibliográfico; (b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e (c) análise de exemplos que "estimulem a compreensão" (GIL, 2011, p.41).

Este trabalho limitou-se em coletar informações sobre a área de recursos humanos, que desempenha um papel de extrema importância para o sucesso e crescimento de uma organização. O setor de recursos humanos é responsável por diversas atividades essenciais como recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento e motivação dos colaboradores. É por meio deste que os profissionais são capacitados, orientados e incentivados a alcançar seu máximo potencial, contribuindo para o alcance dos objetivos da empresa.

3.2. Métodos e fontes de dados

Para a coleta de dados, foram aplicados questionários à empresa Volpiano Contabilidade. O questionário é composto por dez (10) perguntas abertas alusivas ao cotidiano profissional da empresa - quanto ao exercício dos conceitos de Gestão de Pessoas feitas diretamente às funcionárias, responsáveis pelo Departamento Pessoal -, com o intuito de obter informações detalhadas sobre as práticas e processos relacionados à gestão de recursos humanos. O questionário foi elaborado de forma a abranger diferentes aspectos, como o recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento e avaliação de desempenho. Através das respostas obtidas foi possível identificar e comprovar a importância da gestão de RH para as organizações,

bem como identificar possíveis áreas de melhoria e oportunidades de crescimento, sendo enviado o seguinte questionário:

Questão 1: Em relação ao recrutamento de funcionários, como é feita a divulgação?
Questão 2: Qual mídia social é mais utilizada?
Questão 3: Quando feita a avaliação do candidato, quais características são consideradas?
Questão 4: Quando feito a separação do processo de seleção, o que são analisados e levados em consideração?
Questão 5: No processo de entrevista, quais etapas são realizadas?
Questão 6: Com que frequência é realizado o recrutamento de funcionários na empresa?
Questão 7: Quais as políticas e normas adotadas em relação ao pessoal que dificulta uma gestão de qualidade?
Questão 8: Como é feita a identificação de talentos?
Questão 9: Qual tipo de treinamento é realizado dentro da empresa?
Questão 10: O que a empresa proporciona para garantir a qualidade de vida do funcionário?

Figura 1: Questionário feito a empresa

A escolha do questionário como método de coleta de dados se deve à sua eficiência e praticidade, como também por ser uma das técnicas que “constitui o meio mais rápido e barato de obtenção de informações, além de não exigir treinamento de pessoal e garantir o anonimato.” (Gil, 1991, p.90). O anonimato proporcionado pode incentivar os participantes a fornecer respostas mais sinceras e honestas, contribuindo para a qualidade e confiabilidade dos dados coletados.

4. RESULTADOS

4.1. Análise e discussão de dados

De acordo com o questionário realizado na empresa Volpiano Contabilidade, foi possível uma análise eficaz referente ao setor de recursos humanos, o que é de suma importância para a concretização de dados relevantes para afirmação da teoria deste setor, destacando os fatores mais importantes junto ao que tem a possibilidade de uma melhoria.

4.1.1. Questões 1 e 2: Em relação a divulgação

Perguntas	Respostas Obtidas
Questão 1: Em relação ao recrutamento de funcionários, como é feita a divulgação?	Internamente e através de mídias sociais.
Questão 2: Qual mídia social é mais utilizada?	WhatsApp

As mídias sociais oferecem recursos de segmentação avançados, permitindo que as empresas direcionem suas vagas para pessoas com habilidades específicas, formação acadêmica adequada ou experiência relevante. Além disso, a possibilidade de compartilhamento e recomendação por parte dos usuários amplia ainda mais o alcance das vagas, alcançando pessoas que podem não estar diretamente conectadas com a empresa. Isso gera uma maior visibilidade para as oportunidades de emprego e aumenta a probabilidade de encontrar candidatos qualificados e engajados. A interatividade das mídias sociais também facilita o processo seletivo de forma mais ágil e personalizada. Em sumo, as mídias sociais são ferramentas poderosas e eficazes para a divulgação de vagas, proporcionando um amplo alcance, segmentação precisa e interação direta com os candidatos.

4.1.2. Questões 3 e 4: Em relação as características do candidato

Perguntas	Respostas Obtidas
-----------	-------------------

Questão 3: Quando feita a avaliação do candidato, quais características são consideradas?	Formação, Habilidades Técnicas e perfil Comportamental
Questão 4: Quando feito a separação do processo de seleção, o que são analisados e levados em consideração?	Análise Automatizada, Análise Comportamental, Entrevista.

O perfil comportamental de um funcionário é essencial para uma equipe produtiva. É necessário que seja avaliado se o novo empregado atende as expectativas previamente estabelecidas. Além disso, entender o perfil comportamental de um funcionário permite identificar suas fortalezas e áreas de desenvolvimento, possibilitando a criação de um plano de capacitação personalizado. Isso contribui para o crescimento profissional do indivíduo e para o alcance dos objetivos da organização. Ainda mais, um colaborador com um perfil comportamental adequado tende a se adaptar melhor as mudanças, lidar com desafios de forma mais eficaz e contribuir de maneira positiva para o clima organizacional. Portanto, investir na avaliação do perfil comportamental dos funcionários é crucial para o sucesso e a produtividade da equipe.

4.1.3. Questão 5: Processo de entrevista

Pergunta	Resposta Obtida
Questão 5: No processo de entrevista, quais etapas são realizadas?	Contato e Teste de Perfil.

O processo de entrevista consiste como primeira fase do processo seletivo, onde os recrutadores desejam conhecer melhor o candidato e avaliar fatores importantes. Sendo elaborada de acordo com o perfil de cada profissional. Ou seja, é composto por um conjunto de técnicas que tem o papel de filtrar e auxiliar na escolha dos profissionais mais adequados para o cargo a ser preenchido na empresa. Cada etapa vai identificar se o candidato tem de fato as competências e habilidades exigidas pela organização.

Feito de forma eficaz, consiste na proporção de muitos benefícios, um dos principais é a diminuição dos custos que uma contratação malsucedida acaba gerando, como por exemplo: verbas rescisórias, novo processo seletivo, treinamentos,

tempo, etc. Esse processo também está relacionado em entender que o colaborador não irá permanecer por muito tempo na empresa se não se encaixar nas atribuições específicas do cargo

Portanto cada etapa deve ser bem planejada e estruturada, com o auxílio de profissionais de RH e áreas relacionadas como psicólogos e líderes de setor bem capacitados e de ferramentas estratégicas organizacionais para atrair, selecionar e contratar candidatos qualificados.

4.1.4. Questões 6 e 7: Em relação a dificuldade de funcionários qualificados

Perguntas	Respostas Obtidas
Questão 6: Com que frequência é realizado o recrutamento de funcionários na empresa?	Curto Prazo (até 2 anos).
Questão 7: Quais são as políticas e normas adotadas em relação ao pessoal que dificulta uma gestão de qualidade?	Burocracia excessiva, falta de flexibilidade nas regras, falta de incentivos para a inovação e resistência à mudança.

As empresas são formadas por pessoas que impactam no seu processo de crescimento e sucesso do negócio. Por isso é necessário que as organizações tenham como prioridade a busca de profissionais de excelência para a integração do seu time. Colaboradores que se esforçam para se encaixar às mudanças imprevistas ocorridas, mudanças necessárias nas normas e regras da empresa, que visam o aprimoramento de suas habilidades e conhecimentos. Dessa forma, os funcionários se sentirão valorizados e motivados a contribuir de forma ainda mais significativa para o crescimento e sucesso da organização.

Um ambiente de trabalho saudável e incluso também é essencial para atrair e reter talentos. Assim como a empresa procura ótimos funcionários, os colaboradores também buscam uma organização que ofereça um âmbito favorável para trabalhar. Isso inclui a comunicação transparente, colaboração entre equipes, diversidade e igualdade de oportunidades. Garantindo que todos os colaboradores sejam tratados com respeito e justiça.

4.1.5. Questão 8: Gestão de Talentos

Pergunta	Resposta Obtida
----------	-----------------

Questão 8: Como é feita a identificação de talentos?	Por meio de avaliações de desempenho, feedbacks, análise de resultados e observação de habilidades.
---	---

A Gestão de Talentos é simplesmente o conjunto de práticas e ações que visam garantir a contratação de bons profissionais, seu treinamento e retenção. Essa gestão auxilia no aumento dos níveis de engajamento, motivação e os resultados da organização. Para conseguir contratar talentos, uma organização precisa se tornar atrativa e capaz de vencer a “disputa” por profissionais de excelência. As ações podem envolver mudanças no processo de recrutamento e seleção e também uma mudança mais profunda na cultura da empresa.

Os princípios da Gestão de Talentos são: Atração e recrutamento; Aprendizagem e desenvolvimento; Valores; Plano de Carreira; e Gestão por competência.

4.1.6. Questão 9: Treinamento

Pergunta	Resposta Obtida
Questão 9: Qual tipo de treinamento é realizado dentro da empresa?	Corporativo, Integração e Técnico.

Segundo Chiavenato (2006, p.288), treinamento é o processo educacional, aplicado de maneira sistêmica, através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e habilidades em função de objetivos definidos.

O treinamento é a preparação do profissional para o mercado de trabalho. É a qualificação de pessoa para execução de suas funções com mais qualidade dentro da empresa onde atua. O mesmo, tem como objetivo qualificar, desenvolver habilidades e conhecimentos aos profissionais, com o intuito de assim desempenharem melhor suas tarefas na organização.

A visão do treinamento corporativo é uma estratégia de educação que visa aprimorar as habilidades dos colaboradores de acordo com suas funções, por meio de aulas e práticas focadas em objetivos específicos para os perfis e empresas. Além disso, o treinamento de integração tem como objetivo preparar um novo contratado para ingressar na empresa, transmitindo os valores, visão e missão da organização, de forma que ele possa compreender suas novas responsabilidades e se familiarizar

com a cultura da empresa. O treinamento técnico por sua vez, é um processo de capacitação que tem como objetivo desenvolver e aprimorar as habilidades técnicas dos colaboradores em uma determinada área ou campo de atuação, podendo abranger desde o aprendizado de novas tecnologias e softwares até a atualização sobre procedimentos e melhores práticas da indústria.

4.1.7. Questão 10: Qualidade de Vida do Trabalhador- W.H.O.Q.O.L.

Pergunta	Resposta Obtida
Questão 10: O que a empresa proporciona para garantir a qualidade de vida do funcionário?	Flexibilidade de Horário, Ambiente Físico e Facilidades (equipamentos, condições)

O WHOQOL (World Health Organization Quality of Life) é um instrumento de avaliação desenvolvido pela Organização Mundial da Saúde (OMS) para medir a qualidade de vida em diferentes áreas. Ele abrange quatro domínios principais: físico, psicológico, relações sociais e ambiente. Esses domínios são avaliados por meio de questionários que permitem compreender a percepção subjetiva das pessoas sobre sua qualidade de vida e bem-estar em cada um desses aspectos.

Além de oferecer um ambiente de trabalho seguro e saudável, as empresas podem proporcionar uma série de benefícios para garantir a qualidade de vida dos funcionários.

Isso pode incluir programas de bem-estar como atividades físicas, sessões de relaxamento, palestras sobre saúde e nutrição - contribuindo para reduzir o estresse e promover equilíbrio mental, podendo trazer profissionais especializados sobre os temas propostos. A flexibilidade de horários e opções de trabalho remoto – permitir que os colaboradores ajustem seus horários conforme suas necessidades pessoais podem ajudar a conciliar melhor as responsabilidades profissionais e familiares. Apoio psicológico e emocional – a empresa pode disponibilizar serviços de aconselhamento ou terapeutas especializados para auxiliar os funcionários em questões pessoais ou profissionais que possam afetar seu bem-estar. Ainda mais, oportunidades de desenvolvimento profissional, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, políticas de licença parental e cuidados com a saúde, entre outros. Cada empresa pode adotar medidas específicas de acordo com suas possibilidades e cultura organizacional.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nos dias atuais, os trabalhadores recebem melhores salários comparado as décadas entre 1950 e 1970, pois existe a valorização do funcionário e da sua mão de obra, o que se revigorou após a Reforma da Consolidação das Leis Trabalhistas. Exemplificando a flexibilização da jornada de trabalho, também a possibilidade de acordos individuais com o empregador.

O Departamento de RH está relacionado a atividades como recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, remuneração, cumprimento de leis com o sindicato e criação de práticas de motivação. Tem como princípio dar suporte às demais áreas da organização.

Esse capítulo retoma a problemática sobre o recrutamento e seleção de funcionários.

5.1. Retomada da problemática

A problemática dessa pesquisa foi resumida com o seguinte questionamento: “Como é o desempenho do processo de recrutamento e seleção de candidato dentro de uma empresa?”. Esse desempenho dentro de uma empresa é crucial para garantir a contratação dos melhores talentos. Um bom processo envolve diversas etapas, como a análise das necessidades da empresa, a definição clara dos requisitos da vaga, a divulgação estratégica da oportunidade, a triagem criteriosa dos currículos recebidos, a realização de entrevistas bem estruturadas e a avaliação cuidadosa dos candidatos. Um processamento eficiente de recrutamento e seleção busca atrair um número suficiente de candidatos qualificados, utilizando canais diversificados de divulgação. É importante que as etapas sejam conduzidas de forma ágil e transparente, garantindo uma comunicação clara com os candidatos em todas as fases do processo.

A utilização de técnicas de entrevista comportamental e testes práticos também contribui para uma avaliação mais precisa dos candidatos. É também importante envolver diferentes pessoas no processo, como gestores e membros da equipe, para obter diferentes perspectivas sobre os candidatos. Um bom desempenho no processo de recrutamento e seleção resulta na contratação de profissionais alinhados aos valores e objetivos da empresa, com habilidades e competências adequadas para o

cargo. Isso impacta positivamente no desempenho da equipe e no alcance dos resultados organizacionais.

É essencial realizar uma avaliação contínua do desempenho do processo de recrutamento e seleção, por meio de indicadores-chave, feedback dos envolvidos e análise do desempenho dos novos contratados. Isso possibilita identificar oportunidades de melhoria e garantir a eficácia do processo de forma contínua.

5.2. RH Estratégico ou RH operacional?

O RH Tradicional, também conhecido como RH Operacional, é responsável pelas atividades rotineiras e processos burocráticos relacionados à gestão de pessoas. Seu objetivo principal é garantir a conformidade com políticas e procedimentos, mas não é executado de maneira estratégica e planejada. Isso resulta em processos mais manuais, com muitas etapas e pode levar à execução e falta de evolução profissional.

As principais funções são executadas sem planejamento prévio ou medição de resultados. Essas funções são baseadas em procedimentos padrões estabelecidos há muitos anos pela empresa, sem nenhuma atualização ou adaptação. Isso pode levar a uma falta de eficiência e dificuldade em acompanhar as mudanças e demandas atuais do mercado de trabalho. Algumas das atividades rotineiras mais comuns nessa abordagem operacional são: Administração de pessoal; recrutamento e seleção; treinamento e desenvolvimento e, conformidade legal.

O RH Estratégico por sua vez, como o próprio nome diz, busca oferecer processos estratégicos para desburocratizar o departamento. Ele tem como objetivo automatizar procedimentos manuais, como controle de holerite, ponto e gestão de parcerias, utilizando a tecnologia para diminuir etapas, digitalizar processos e obter melhores resultados. Esse tipo de abordagem reconhece a importância do setor no desenvolvimento dos funcionários e no crescimento da empresa, coletando dados e indicadores para identificar problemas e encontrar soluções tecnológicas eficazes.

Muitas empresas ainda não exploram adequadamente o novo conceito de Recursos Humanos, mantendo-se presas a procedimentos manuais e tradicionais. Como resultado, muitos profissionais dessa área desconhecem algumas das funções mais atualizadas e estratégicas como: Liderança; tecnologia da informação e, comunicação.

Conforme análise, o departamento de Recursos Humanos do Escritório de Contabilidade Volpiano é considerado um exemplo de RH Operacional. Devido sua burocratização, processos padronizados, estrutura hierárquica e seu foco nas tarefas operacionais. Essas características refletem uma abordagem mais tradicional e menos estratégica em relação à gestão de recursos humanos.

5.3. Método WHOQOL

Os princípios da Gestão de Talentos são: Atração e recrutamento; Aprendizagem e desenvolvimento; Valores; Plano de Carreira; e Gestão por competência.

A organização Mundial da Saúde (OMS) definiu saúde como um completo estado de bem-estar físico, mental e social e não meramente a ausência de doença (WHO, 1946). A ausência de um instrumento que avaliasse a qualidade de vida fez com que a OMS constituísse um grupo de Qualidade de Vida, originando o grupo WHOQOL, com o intuito de desenvolver instrumentos capazes de fazê-lo dentro das organizações.

O instrumento WHOQOL-100 consiste em cem perguntas referentes a seis domínios. São eles físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade/religiosidade/crenças pessoais (conforme figura abaixo). As respostas para as questões são dadas em escala do tipo Likert, essas por intensidade, capacidade, frequência e avaliação.

<p>Domínio I – Domínio físico</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dor e desconforto 2. Energia e fadiga 3. Sono e repouso
<p>Domínio II – Domínio psicológico</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Sentimentos positivos 5. Pensar, aprender, memória e concentração 6. Auto-estima 7. Imagem corporal e aparência 8. Sentimentos negativos
<p>Domínio III – Nível de independência</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. Mobilidade 10. Atividades da vida cotidiana 11. Dependência de medicação ou de tratamentos 12. Capacidade de trabalho
<p>Domínio IV – Relações sociais</p> <ol style="list-style-type: none"> 13. Relações pessoais 14. Suporte (apoio) social 15. Atividade sexual
<p>Domínio V – Ambiente</p> <ol style="list-style-type: none"> 16. Segurança física e proteção 17. Ambiente no lar 18. Recursos financeiros 19. Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade 20. Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades 21. Participação em, e oportunidades de recreação/lazer 22. Ambiente físico: (poluição/ruído/transito/clima) 23. Transporte
<p>Domínio VI – Aspectos espirituais/religião/crenças pessoais</p> <ol style="list-style-type: none"> 24. Espiritualidade, religião, crenças pessoais

Fonte: Grupo WHOQOL-100 (1998)

Figura 2: Domínios e Facetas do WHOQOL-10

O método WHOQOL desempenha um papel crucial no departamento de Recursos Humanos de uma empresa. Ele permite uma avaliação abrangente da qualidade de vida dos colaboradores, analisando diversos aspectos como saúde física, mental, relações sociais e ambiente de trabalho. Com a identificação de áreas de melhoria, o RH pode implementar estratégias e ações efetivas para promover um ambiente saudável e satisfatório. Isso resulta em funcionários mais satisfeitos, engajados e produtivos, contribuindo para o bem-estar da equipe e o sucesso da organização.

O instrumento pode ser utilizado também no setor de recrutamento e seleção, pois permite avaliar não apenas habilidades técnicas dos candidatos, inclusive sua qualidade de vida e bem-estar geral. Ao considerar aspectos referentes a saúde, relações sociais e ambiente de trabalho, o WHOQOL auxilia na identificação de

candidatos que estejam alinhados com a cultura da empresa e que tenham maior probabilidade de se adaptar e prosperar na empresa.

Dessa forma, contribui para a formação de equipes mais saudáveis, engajadas e produtivas, resultando em um recrutamento mais eficiente e na seleção de talentos adequados para a organização.

5.4. Sugestões de melhoria

Com o desenvolvimento dessa pesquisa, observou-se algumas sugestões para a melhoria da área de Recursos Humanos dentro da empresa, especificamente no setor de recrutamento e seleção de novos funcionários:

- Utilização de técnicas de entrevistas comportamentais, mapeando habilidades e competências fundamentais, estruturar as perguntas, utilizar testes técnicos e considerar o contexto em que a organização está inserida;
- Adquirir o RH estratégico dentro da empresa, pois com ele é possível automatizar processos manuais, utilizando a tecnologia para diminuir etapas, digitalizar processos e obter melhores resultados; e
- Utilização do método WHOQOL nos processos de entrevistas e seleção de um novo colaborador, para um melhor conhecimento sobre seu perfil. Também é importante a realização dessa técnica para analisar a qualidade de vida dos funcionários que já fazem parte da organização. Assim é possível ter ciência de como se sentem em relação ao local de trabalho e como o desempenho de sua função interfere em suas vidas. Com esses resultados, o setor de RH poderá buscar melhorias para seus colaboradores.

REFERÊNCIAS

PERINI, Morgana; SILVA, Caroline Lorensi, Recursos Humanos: tudo o que você precisa saber sobre a área de RH. 2023

Disponível em: < https://www.metadados.com.br/blog/recursos-humanos?utm_term=&utm_campaign=Artigos+de+GP&utm_source=google&utm_medium=cpc&hsa_acc=2202847816&hsa_cam=17672325350&hsa_grp=140395659798&hsa_ad=613658149180&hsa_src=g&hsa_tgt=dsa-1703604309598&hsa_kw=&hsa_mt=&hsa_ver=3&hsa_net=adwords&gclid=EA1aIQobChMlu6GjssC1 QIVKexcCh3NcgBoEAAYASAAEgJCevD BwE >. Acesso em: 27 fev. 2023.

ARAÚJO, Marcelo, Problemas no setor de RH. 2019

Disponível em: < <https://www.eboxdigital.com.br/blog/conheca-4-principais-problemas-no-setor-de-rh> >. Acesso em 03 mai. 2023.

Universiabr. Tipos de Metodologia de Pesquisa. 2020

Disponível em: < <https://www.universia.net/br/actualidad/vida-universitaria/conheca-os-tipos-metodologia-pesquisa-que-voce-pode-usar-seu-tcc-1166813.html> >. Acesso em 22 mai. 2023.

HERMAN, Bruyne, Metodologia: introdução. 2007. (Página 1).

Disponível em: < https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/9443/9443_4.PDF >. Acesso em 22 mai. 2023.

VIEIRA, Flávia; ANJOS, Mayara, Os impactos nas rotinas do departamento pessoal a partir do e-social. 2019

Disponível em: < <http://repositorio.fucamp.com.br/bitstream/FUCAMP/480/1/Impactosnasrotinas.pdf> > Acesso em 14 de jun. 2023.

BEZERRA, Rafael, A Gestão de Recursos Humanos na Administração Pública: Avaliação de Desempenho 2010. (Página 16).

Disponível em: < https://bdm.unb.br/bitstream/10483/2757/1/2010_RafaelCunhaSilvaBezerra.pdf > Acesso em 21 ago. 2023.

SILVA, Andressa; ALBUQUERQUE, Joyce, As redes sociais como ferramenta de recrutamento e seleção. 2019

Disponível em: <https://doi.org/10.6008/CBPC2674-6433.2019.001.0002>
Acesso em 25 set. 2023.

Tangerino Tecnologia, Gestão de Talentos. 2023.

Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/gestao-de-talentos/>
Acesso em 23 out. 2023.

ENGAGE, treinamento corporativo

Disponível em: <https://engage.bz/blog/treinamento-corporativo-2/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20treinamento%20corporativo,para%20os%20perfis%20e%20empresas.>

Acesso em 01 nov. 2023.

VAGAS FOR BUSINESS, Treinamentos

Disponível em: <https://blog-forbusiness.vagas.com.br/tipos-de-treinamento-e-desenvolvimento/#:~:text=O%20treinamento%20t%C3%A9cnico%20ou%20treinamento,treinamento%20e%20desenvolvido%20nas%20empresas.>

Acesso em 01 nov. 2023.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida, O instrumento de avaliação de qualidade de vida da organização mundial da saúde (whoqol-100): características e perspectivas. 2000

Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/630/63050104.pdf>

Acesso em 03 nov. 2023.

BUAINAIN, Amanda, Entrevista comportamental: confira dicas para realizá-la. 2021

Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/entrevista-comportamental>

Acesso em 06 nov. 2023.