

Etec Jd. Ângela

Bruna Karolina Santos Marinho  
Gislene de Souza Silva  
Kauana Santos do Nascimento  
Valdinilson Soares Moreira  
Guilherme Aparhyan de Jesus  
Pâmela Gama Pereira  
Antonia Edivalda de Oliveira Silva

## **Recrutamento e Seleção**

São Paulo

2023

## Resumo

Após inúmeras tentativas de desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso em diferentes empresas e instituições, o grupo conseguiu oportunidade para fazer o desenvolvimento junto ao instituto Reviver Capão. Após encontros e conversas com o fundador e líderes do instituto, foi constatada a necessidade da aplicação do Recrutamento e Seleção, com isso definindo o tema e objetivo do trabalho. Foi implementada e encaminhada contratação de um novo psicólogo no Instituto. Tal processo incluiu a identificação do candidato mais assertivo para o preenchimento da vaga de psicólogo, restando em aberto as vagas de barbeiro, professor de informática e fonoaudiólogo. Como forma de divulgação das vagas de emprego, foram elaborados folders das áreas que necessitavam ser preenchidas e divulgadas em redes sociais, com o retorno de possíveis candidatos, em seguida, realizadas as devidas triagens dos currículos, para posterior entrevista pessoal realizada pelos líderes do Instituto Reviver Capão, de modo a tomada de decisão da contratação.

Palavras-Chave: Aplicação. Contratação. Candidatos. Constatada Desenvolvimento. Folders. Fonoaudiólogo. Fundador. Triagens. Tomada de decisão.

## LISTA DE ANEXOS

ANEXO I – Declaração de visita técnica .....

ANEXO II – Autorização Instituto Reviver Capão .....

ANEXO III – Cronograma .....

# Sumário

Objetivo Geral.....	6
Objetivo específico .....	8
Justificado.....	9
Metodologia .....	10
Introdução.....	11
História do RH .....	13
• Pai do RH .....	13
• Surgimento do RH .....	13
• Significado do termo RH .....	13
• Chegada do RH no Brasil .....	13
• Fases do RH no Brasil.....	13
Primeira.....	13
Segunda .....	14
Terceira.....	14
Quarta .....	14
Quinta.....	14
• Estrutura do RH.....	14
Estratégia: .....	14
Fato importante: .....	14
Planejamento .....	14
Metas.....	14
RELATÓRIO TÉCNICO – VISITA A ONG/INSTITUTO REVIVER CAPÃO .....	16
Recrutamento e seleção.....	18
• O Recrutamento: .....	18
• A Seleção: .....	18
• Qual a importância do recrutamento e seleção em uma empresa: .....	18
Recrutamento externo .....	20
Recrutamento Interno .....	22
Recrutamento Misto .....	24
Recrutamento Online.....	25
• Como deve ser aplicada: .....	25
• Vantagens:.....	26

• Desvantagens:.....	26
Open Hiring ou Recrutamento às Cegas .....	27
• Como deve ser aplicada? .....	28
Entrevista.....	29
História da Ong/ Instituto Reviver .....	31
Hipóteses.....	32
Soluções.....	34

## Objetivo Geral

Recrutamento e Seleção é uma área de Recursos Humanos que objetiva atrair, escolher e contratar a pessoa certa para uma vaga de emprego. Assim, o processo de recrutamento e seleção de pessoas é uma avaliação que ocorre por meio de entrevistas, testes de competências e fit cultural.

Como o próprio termo sugere, esse processo é fundamentado em duas etapas distintas: o recrutamento e a seleção.

O que é recrutamento?

O Recrutamento é um subsistema do RH responsável por atrair candidatos para vagas de emprego disponíveis ou até mesmo para vagas futuras e banco de talentos.

O que é seleção?

Após recrutar uma certa quantidade de candidatos para a vaga ofertada, um ou mais candidatos serão escolhidos como os mais adequados para ocupar o cargo durante a seleção.

Com o propósito de identificar o candidato mais adequado ao cargo o processo de seleção pode conter: testes, vídeos, entrevistas e dinâmicas.

O exercício de Recrutamento e Seleção é de extrema importância dentro do RH, é esse processo que garante a sua empresa mão de obra qualificada, uma equipe altamente capacitada, colaboradores engajados, alta produtividade e funcionários com valores compatíveis com os da organização, dispostos a melhorar continuamente, e assim por diante.

Ou seja, é o recrutamento que provê sua empresa com aquilo que ela precisa para se destacar no mercado e obter sucesso e excelentes profissionais.

Se o processo de recrutamento e seleção for pouco eficaz, pode resultar em baixa produtividade, prejuízos na experiência dos clientes da empresa, conflitos internos, incompatibilidade de valores entre funcionário e organização e aumento de custos no médio e longo prazo.

Por essa razão o Recrutamento e Seleção é de extrema importância dentro de uma organização.

Possuir um RH com Recrutamento e Seleção estratégicos garante um melhor desempenho, satisfação futura e o bem mais preciso dentro da organização que são seus talentos (funcionários altamente qualificados e empenhados com a missão, visão e valores da organização).

Todas as empresas estão passando por essa mudança. Para construírem uma organização com talentos de alta performance, e com a ONG Reviver Capão não é diferente.

Com a atual mudança da instituição de ONG para Instituto, fica ainda mais nítido a necessidade da implementação de um RH e adequação de um processo de Recrutamento e seleção mais eficaz.

O modelo adotado até o momento enquanto ONG funcionou bem até aqui, a prova disso é a duração do vínculo entre a ONG e seus colaboradores.

Mas para o novo modelo de instituição adotado pelo instituto é fundamental adotar uma nova estratégia de Recrutamento e Seleção, mais eficaz, menos burocrática, que garanta resultados futuros.

Muito se discute no instituto sobre a abertura de novas vagas, qual o perfil para o novo modelo de empresa, as novas necessidades da instituição, o que esse futuro colaborador irá desempenhar, quais as qualificações necessárias.

Todas essas dúvidas são frequentes quando se fala de contratações e a função do Recrutamento e Seleção é justamente desmistificar a burocracia por trás desse processo o tornando mais eficaz e assertivo na contratação do profissional para ocupar a vaga.

O primeiro passo dentro do instituto foi identificar essa deficiência dentro do RH e transformar o Recrutamento e Seleção existente hoje em um processo interno mais simples e estratégico, compatível com a atualidade.

Para isso é fundamental definir as principais etapas, um bom planejamento interno, entender as necessidades do instituto, traçar o perfil da vaga, entender quais qualificações são fundamentais para o futuro ocupante dessa nova vaga e após esse processo iniciar o recrutamento de pessoas, filtrando os mais adequados a vaga para após iniciar o processo de seleção dentro do instituto.

***“O fato é que o R&S deverá cada vez mais incorporar elementos estratégicos para se tornar rápido, preciso e simples. Não será fácil, mas a transformação começou e os elementos para chegar lá já estão presentes na nossa rotina.”*** Nesse contexto, Chiavenato (2010, p.132) afirma que: ***“o calcanhar-de-aquiles das organizações o seu principal ponto nevrálgico - é a qualidade das pessoas que nelas trabalham”***. Diante da importância que possuem as pessoas na organização, são fundamentais que as ferramentas de recrutamento e seleção estejam sempre em conformidade com os objetivos organizacionais, conseqüentemente as chances de contratar os melhores profissionais serão bem maiores, e assim construir uma equipe engajada que esteja de encontro com a missão visão e valores da empresa.

## Objetivo específico

Como objetivo específico, iremos desenvolver o processo de recrutamento e seleção no instituto reviver.

Localizado na Av. Comendador Santana 566, localizado no bairro do capão redondo, onde se encontra uma população carente, que necessita de atenção e projetos voltados a cultura e ao lazer, com abrangência a educação e ao preparo de jovens ao mercado de trabalho, e o instituto reviver está proporcionando tudo isso, com o atendimento voltado a atender desde crianças até mesmo idosos, e abre um leque de atividades voltadas para os mais diversos públicos,

Com isso o instituto possui nos dias atuais uma média de 35 colaboradores que auxiliam no crescimento deste projeto lindo e humanizado, e a população pode contar com diversos cursos e dentre eles estão os de cabeleireiros, depilação, estética, designer de sobrancelhas e dentre outros cursos profissionalizantes que tanto preparam os jovens para o mercado de trabalho como também capacitam quem quer mudar de profissão, ou só mesmo aprender para uso próprio, contam também com atendimentos voltados a advocacia, psicologia, fonoaudiologia, cursos de artes, como canto, violão, pintura, capoeira, ballet, dentre outros.

E com a implantação do recrutamento e seleção que o nosso grupo de TCC com os seguintes integrantes Gislene, Guilherme, Bruna, Valdinilson, Kauana, Pamela e eu Antonia iremos em busca de agregar a esse time de sucesso, levando nossos aprendizados e conhecimentos adquiridos em aulas na ETEC Jardim Ângela , em busca de ajudar e aprender com o instituto numa troca mútua de boas energias, e ajuda ao próximo.



## Justificado

De acordo com o que foi conversado na Ong/ Instituto Reviver onde o trabalho será desenvolvido, verificamos com os próprios responsáveis da Ong/ Instituto que pela mudança de documentação eles estão planejando contratar mais funcionários para ajudar e explicar um pouco as aulas acrescentando mais conteúdo a grade para assim implementar o ensino.

Assim então foi escolhido o tema com auxílio do Orientador do curso Recrutamento e Seleção para conseguir dar o suporte necessário e atender a demanda que irá surgir com o ano de 2024, onde a Ong passará a ser um Instituto e terá a mudança de Auxiliares virarem Professores (Promoção, Recrutamento Interno) enquanto outras vagas necessárias serão preenchidas pelo Recrutamento Externo.

Colocando em prática os dois assuntos teremos um Recrutamento Misto para auxiliar e dar um suporte maior ao Instituto Reviver com a finalidade de ajudar e não sobrecarregar um funcionário apenas, mas fazendo uso dessa Seleção para ajudar nas tarefas do dia a dia.

**Nas organizações, este setor desenvolve diversas funções, uma delas é o recrutamento e seleção de pessoas, que é encarregado de trazer novos talentos para a empresa, através da alocação de candidatos nas vagas abertas, trata-se de uma das áreas mais importantes da organização (DIAS, 2019).**

# Metodologia

A metodologia é uma parte importante em todo trabalho de conclusão de curso (TCC), porque tem como principal objetivo explicar quais métodos foram utilizados e todo o caminho percorrido desde o começo do projeto até a conclusão. Claro, a metodologia refere-se a um conjunto de métodos e processos que você irá utilizar para conduzir a uma pesquisa ou a um projeto.

Ela estabelece todo o caminho a ser seguido para alcançar um certo objetivo determinado e é de certa forma crucial para garantir a validade e a confiabilidade de seus resultados.

Uma das principais vantagens de se realizar a metodologia não só em projetos, mas no seu dia a dia te permite uma execução adequada de todas as atividades envolvidas e garante maior eficiência no que você for executar.

A princípio de primeira instância realizamos uma Análise Swot para entendermos melhor quais as oportunidades, forças, fraquezas e ameaças que o Instituto tem. Implementamos uma pesquisa de campo para entender as opiniões dos colaboradores e entendemos onde há dificuldades.

Com o tema estabelecido começaremos o processo de Recrutamento Interno com a promoção de algumas Auxiliares que irão subir de cargo assim deixando uma vaga em aberto para em seguida efetuarmos o processo de criar um folder, divulgarmos a vaga que estará em aberto, criaremos um e-mail direcionado para a vaga em específico para recebimento de currículo assim não perdendo os currículos específicos.

Executaremos uma minuciosa triagem desses currículos com muito cuidado e atenção para não deixar passar nada além do que o Instituto necessita no momento e após esse processo começaremos a realizar as entrevistas com os colaboradores que melhor se encaixam na vaga que no momento está em aberto, trazendo eficiência, praticidade e ocupando as vagas que são necessárias para crescimento do Instituto.

**“O mundo do trabalho exige profissionais altamente qualificados, portadores de competências técnicas e comportamentais que atendam às necessidades das organizações na geração de criatividade, iniciativa e inovação”(KNAPIK, 2008, p.160)**

# Introdução

A área de recursos humanos está associada à segunda revolução industrial do final do século XIX ao início do século XX. Inicialmente, o departamento era denominado “Relações Industriais” porque suas atividades eram mais voltadas para a indústria. Esta área é responsável pelas tarefas mais administrativas e burocráticas de monitoramento da execução dos trabalhadores. Atualmente as empresas buscam sucessos em suas jornadas, para assim reagirem da melhor forma a economia, já que a concorrência cresce a cada vez mais. Para adquirirem um plano bem traçado e sucedido, é preciso profissionais ágeis e bem treinados, que possam se adaptar às mudanças para garantir o desenvolvimento econômico da sua empresa.

É necessário processo de contratação para selecionar profissionais e especializados nas áreas disponíveis, como o recrutamento e seleção.

Quando se fala de Recrutamento e Seleção se refere-se a grande ferramenta rica de gestão de pessoas, é fundamental nos departamentos de Recursos humano (RH). Busca selecionar determinados profissionais adequados para vagas disponíveis, podendo ajudar e a desempenhar bons resultados na empresa. O recrutamento é o conjunto de processos em que se espera atrair funcionários qualificados para uma área específica, visando sempre as necessidades presentes e futuras de RH da organização (CHIAVENATO, 2004). O recrutamento é realizado a partir de uma necessidade interna da organização na contratação de novos profissionais, tratando-se de atrair um grupo de candidatos para cargos determinados, sendo que a empresa anuncia a disponibilidade do cargo com o fim de atrair candidatos que tenham condições de disputá-los, afirma Chiavenato (2006 apud Coradini e Murini, 2009).

A instituição aderida para pesquisa acadêmica foi a “Reviver”, uma empresa localizada na zona sul de São Paulo no Capão redondo. A Reviver oferece diversos cursos profissionalizantes no bairro periférico, como: balé, manicure, cabeleireiro, inglês e entre outros. Está na área a mais de vinte anos trazendo conhecimentos e aprendizado aos seus alunos, reconhecido mundialmente como “bibliotecário” do Capão redondo, sendo notícia em jornais como o New York times.

Para a identificar a necessidade da instituição e saber o que necessitam para expandir sua prestação de serviços, aplicamos uma análise “swot”, para podermos distinguir quais as oportunidades, forças, fraquezas e ameaças que o instituto (Reviver) tem.

Realizamos uma pesquisa de campo para entender às opiniões dos colaboradores, e questionando para descobrir onde a dificuldade na instituição (Reviver).

Identificamos que a Reviver se questionam sobre a abertura de novas vagas, e qual seria o perfil necessário e desejado da instituição e qual desempenho e qualificações esse colaborador teria que ter para preencher essa vaga complementar.

O trabalho tem como objetivo avaliar a instituição “Reviver”, e trazer uma análise observatório para o grupo, e assim aplicando o método recrutamento e seleção.

**Com os avanços tecnológicos, as empresas necessitaram da criação de um RH estratégico, no sentido de atrair os melhores colaboradores para que façam parte de sua equipe, pois o diferencial hoje não é apenas a quantidade e qualidade de produto ou serviço prestado, mas sim ter uma equipe capacitada, engajada e que estejam de encontro com os valores da empresa, buscando sempre melhoria contínua. Knapik (2008, p.194**

# História do RH

- **Pai do RH**

Idalberto Chiavenato é o fundador do RH, desde sempre ele foi uma influência no setor de RH. Nascido em 24 de junho de 1936, ele foi um renomado autor e professor brasileiro, conhecido por suas contribuições no campo da administração e recursos humanos. Chiavenato faleceu em 2018, mas seu legado continua influenciando a gestão de pessoas e organizações.

- **Surgimento do RH**

Atualmente a área de Recursos humanos é nova, a qual foi criada no século XX, um fato curioso e que nessa época o seu nome era Relações Indústrias, pois a força do impacto da Revolução industrial sobre as relações envolvia empregado e empregador. Ao longo do tempo essa área foi crescendo e evoluindo, pois como foi bem estruturada começou a ser introduzida nos diversos setores econômicos e dando direcionamento na tomada de importantes decisões.

- **Significado do termo RH**

É a abreviação da palavra “Recursos humanos”, ou seja, e o conjunto de colaboradores de uma organização. A base desse setor a qual tem a função e responsabilidade de recrutamento e seleção, treinamento, remuneração e benefícios aos colaboradores. Com o surgimento das leis trabalhistas e a adaptação da sociedade com a relação de trabalho, o RH assumiu a responsabilidade como um “pai” de zelar pelas boas relações profissionais, enxergando o colaborador como parte importante do patrimônio da empresa, ou seja, uma chave importante para o seu funcionamento e crescimento.

- **Chegada do RH no Brasil**

A presença do RH no Brasil teve começo nas décadas de 1940 e 1950, com a industrialização do país. Foi aí que as empresas reconheceram a carência de ter um gerenciamento sobre seus recursos humanos para estar enfrentando desafios das mãos de obra e ter uma melhor eficiência operacional. A influência das gestões internacionais, principalmente as americanas trouxe uma visão ampla de práticas bem estruturadas e tecnológicas do Recursos Humanos. Ao longo do tempo com a sua evolução houve a incorporação dos aspectos legais, sindicais e culturais característicos do Brasil. O crescimento econômico e as mudanças nas relações de trabalho também moldaram a função do RH incorporando ao jeito brasileiro.

- **Fases do RH no Brasil**

As fases históricas do RH atualmente do Brasil podem ser divididas em 5 fases:

**Primeira:** Antes de 1930 chamada fase contábil, que foi até 1950;

**Segunda:** Fase legal que foi de 1950 a 1965;

**Terceira:** Fase Tecnista que foi dos anos 1965 a 1985;

**Quarta:** Fase administrativa em 1985;

**Quinta:** Fase estratégia que vai até os dias de hoje.

- **Estrutura do RH**

A estruturação da área de RH precisa seguir 3 etapas fundamentais que são elas: **Estratégia, Criação e Planejamento**. Essas etapas são de extrema importância para o funcionamento correto da área, com as devidas definições de metas, ações etc.

**Estratégia:** A etapa de estratégia está pautada na criação de ações que estejam baseadas nos objetivos da empresa, nos resultados que ela está buscando alcançar.

**Fato importante:** O RH precisa estar alinhado com os objetivos da empresa, para que ele possa atuar de forma que contribua com os objetivos e metas que foram traçadas, a curto, médio e a longo prazo.

**Planejamento:** Na segunda etapa, com o entendimento das estratégias necessárias, chegou o momento de planejar como o RH pode ter uma atuação estratégica, direcionando a empresa aos resultados desejados. Entenda quais são as condições para que você consiga trabalhar em conjunto com as metas.

**Metas:** É o momento de executar tudo na prática, criar metas que possam atender ao planejamento traçado. Caso o objetivo seja a redução do turnover, quais são as ações necessárias? Quais são as práticas de mercado que podem ser implantadas para mudar esse cenário?

**“As políticas de recursos humanos referem-se às maneiras pelas quais a organização**

**pretende lidar com seus membros, e, por intermédio deles, atingir os objetivos**

**organizacionais**

**CHAVIENATO (2009, p. 124)**

[https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/1/3\\_RECursos\\_HUMANOS\\_PRESENTE\\_ORGANIZACOES.pdf](https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/1/3_RECursos_HUMANOS_PRESENTE_ORGANIZACOES.pdf)

Site:

[Recursos Humanos: entenda o que é o RH, o que ele faz e como ter uma equipe de sucesso!](#) - Faculdade Finama

<https://www.google.com/s?q=O+RH+precisa+estar+alinhado+com+os+objetivos+da+empresa%2C+para+que+ele+possa+atuar+de+forma+que+contribua+com+os+objetivos+e+metas+que+foram+tra%C3%A7adas%2C+a+curto%2C+m%C3%A9dio+e+a+longo+prazo&client=ms-android-xiaomi-rvo3&sourceid=chrome-mobile&ie=UTF-8&ctxs=2&pf=c&sns=1>

<https://www.oitchau.com.br/blog/como-montar-uma-estrutura-de-recursos-humanos-na-sua-empresa/#:~:text=A%20estrutura%C3%A7%C3%A3o%20de%20uma%20%C3%A1rea,de%20metas%2C%20a%C3%A7%C3%B5es%20entre%20outros>

<https://www.docusign.com/pt-br/blog/conheca-a-historia-do-rh-e-veja-como-esse-departamento-evoluiu#:~:text=Origem%20do%20RH,que%20envolviam%20empregador%20e%20empregado>

<https://blog.solides.com.br/chiavenato/#:~:text=Idalberto%20Chiavenato%20%C3%A9%20o%20pai,grande%20contribui%C3%A7%C3%A3o%20para%20a%20literatura>

# RELATÓRIO TÉCNICO – VISITA A ONG/INSTITUTO REVIVER CAPÃO

No dia 27 de outubro de 2023, realizamos uma visita ao Instituto Reviver Capão Redondo, localizado na Av. Comendador Santana, 526, Capão Redondo, na cidade de São Paulo - SP, organizada pela equipe de TCC da Etec Jd. Ângela. A intenção da visita foi conhecer o trabalho e atividades desenvolvidas pelo Instituto, com a finalidade de colocar em prática nosso projeto de TCC, assunto que foi tratado em reunião a fim de compreender o funcionamento e fluxo do Instituto. Fui recebida pelo diretor da ONG, Srº Cleiton, que explicou resumidamente, o que segue: o Instituto Reviver Capão existe a cerca de 23 anos, antes operando como ONG Reviver Capão, com projetos voltado para crianças e adultos. A ONG destaca-se em seu meio, oferecendo cursos técnicos e profissionalizante a pessoas 'carentes' que buscam uma oportunidade de retorno ao mercado de trabalho. Oferece consultoria jurídica e psicológica a comunidade e atividade como balé e artes marciais para crianças a um valor abaixo do mercado. A ONG tem o objetivo de transformar vidas com oportunidade de crescimento profissional para todos.

Depois de conhecer o nicho e objetivo da ONG, o Srº Cleiton nos apresentou o Srº Antônio Carneiro, presidente da ONG desde sua fundação, a fim de apresentar a história da ONG que se funde a sua própria história de vida e explicou as necessidades da ONG, e quais as expectativas que tinham para o futuro, assim nos dando um norte do que poderia ser desenvolvido dentro da ONG a partir do nosso projeto. Durante o bate-papo com o Srº Carneiro, ele nos contou sobre sua infância humilde, um alagoano que teve seu primeiro calçado aos seis anos de idade, que mesmo com pouca instrução, venceu na vida trabalhando como feirante e com recursos próprios mantém a ONG reviver capão com intuito de gerar mais oportunidades profissionais para a população carente e dessa forma promovendo uma melhor qualidade de vida para os moradores do bairro. Foi explicado todo o processo dinâmico da ONG e seu fluxo, ao mesmo tempo, pude entender as necessidades e carências da ONG em relação ao projeto proposto. Para melhor aproveitamento da visita, foi feita uma breve apresentação do projeto de TCC e algumas perguntas mais voltadas ao funcionamento da ONG, quadro de colaboradores, e trato administrativo com ênfase em RH, a fim de uma melhor análise do quadro de funcionários da ONG que hoje conta com 28 profissionais e dois voluntários. Para finalizar a visita, apresentamos ao senhor Carneiro e o Cleiton o escopo do nosso projeto que se inicia com uma pesquisa sobre o Instituto e logo após uma pesquisa de clima com os colaboradores, para a partir daí desenvolver o projeto proposto, tudo que poderíamos propor e melhorias no funcionamento interno do Instituto junto a seus colaboradores.



A visita foi muito positiva e estimulante, conseguimos a prospecção do Instituto para o desenvolvimento do projeto e agendamento de novas visitas para acompanhar e conhecer de perto as atividades desenvolvidas, tratativa e dia a dia da ONG com os colaboradores. Pude notar que mesmo uma ONG com tanto tempo de funcionamento frente a uma Pandemia como a que tivemos pode ter dificuldades em seu funcionamento e apresentar carências em determinadas áreas. Percebi a importância de manter arquivado e organizado os relatórios, fotos e arquivos da ONG, pois trata-se da história de criação, existência e valores do lugar. Outro resultado positivo da visita está relacionado ao conhecimento próprio, pois sabíamos tão pouco sobre uma ONG que existe há mais de duas décadas em nosso bairro e que conquistou tanto em nome dos moradores da região e em conseguirmos desenvolver o projeto com um local que abraçou a causa de conhecer e a possibilidade de implementar um RH.

Fiquei impressionada com o trabalho desenvolvido pelo Instituto, sua história e todo o conhecimento desses 23 anos de ONG Reviver Capão e sua missão em possibilitar que cada vez mais pessoas tenham oportunidade de crescimento profissional e qualidade de vida. AGRADECIMENTOS a: – Ao Instituto Reviver Capão, que abriu suas portas e nos deu a oportunidade de ver de perto como é o trabalho e funcionamento de uma ONG com objetivos tão bem estabelecidos. – Ao Srº Cleiton e o Srº Carneiro, pela disponibilidade em nos receber, pelo estímulo e pelo material que disponibilizado, como relatórios, fotos, reportagens e entrevistas.

Fontes:

Relatos do Srº Antônio Carneiro durante a visita.

<https://g1.globo.com/Noticias/Vestibular/0,,MUL1094841-5604,00-COM+ESCOLA+DA+VIDA+EXFEIRANTE+AJUDOU+A+CRIAR+MAIS+DE+BIBLIOTECAS+EM+SP.html>

<https://www.youtube.com/watch?v=WTg8jlcso4>

# Recrutamento e seleção

O recrutamento e seleção consiste em atrair candidatos e escolher as pessoas que se enquadrem melhor com a vaga proposta, com isso o profissional de RH precisa de um cronograma do que ser feito, ele avalia as necessidades da organização, monta a descrição das vagas existentes, cria uma estratégia de divulgação, faz uma triagem dos currículos para selecionar os melhores candidatos que se encaixem no perfil da vaga, organiza as entrevistas, desenvolve testes técnico e até comportamentais, monta a proposta e faz a contratação.

- **O Recrutamento:**

Como nessa função é de responsabilidade atrair candidatos, seria necessário a criação job description, que seria a divulgação de vagas em diversos canais, recebimento e triagem dos melhores currículos, tem empresas que possui seu próprio banco de talentos e buscam nele quando surge alguma oportunidade.

- **A Seleção:**

Na seleção são escolhidos os candidatos que mais se adequem a seguir no processo seletivo e assim ficar com a vaga, é nesse momento que serão realizados os testes dinâmicas e entrevistas, buscando conhecer mais o candidato e analisando seu perfil, essa abordagem pode variar de acordo com a necessidade de cada oportunidade aberta.

- **Qual a importância do recrutamento e seleção em uma empresa:**

Ajuda a empresa a atrair e reter os melhores candidatos, e saírem na frente com um quadro de bons profissionais e assim serem reconhecidas como uma ótima empresa para se trabalhar.

Aumentam as chances de serem bem-vistas por clientes que logo pensarão nessa empresa como um canal de bons profissionais para compor sua equipe.

Como um recrutamento seleção bem-feitos pode impactar positivamente numa empresa?

- **Contratações mais alinhadas;**
- **Reduções de turnover;**
- **Reduções de custos para empresa;**
- **Fortalecimento da estratégia de negócios;**
- **Maior produtividade;**
- **Melhoria no clima organizacional;**
- **Promoção da marca empregadora;**
- **Melhores resultados para a empresa a médio e longo prazo.**

A pessoa do RH tem um papel importante dentro da empresa, e são conhecidos com alguns nomes diferentes, mas que possuem objetivos parecidos:

- **Headhunter:** que possui a função de encontrar perfis com habilidades mais técnicas
- **Recrutador:** designado a realizar todas as contratações necessárias
- **Analista de R&S:** é o profissional que está envolvido de forma mais geral nos processos de contratação.
- **Psicólogo:** esse profissional também pode atuar como recrutador ou analista de R&S, pois suas habilidades podem avaliar comportamentos e fazer boas contratações.
- **Business partner:**  
Possui um conhecimento aprofundado em setores variados e pode ajudar em contratações estratégicas.

Segundo Chiavenato (1994, p.175), o recrutamento pode ser definido como o conjunto de mecanismos e procedimentos que busca identificar e atrair candidatos qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.  
<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/recrutamento-e-selecao>

**Fontes:**

<https://www.pandape.com/br/blog/recrutamento-e-selecao/>

<https://blog.solides.com.br/recrutamento-e-selecao/>

## Recrutamento externo

O Recrutamento externo tende a buscar profissionais fora da empresa o que gera um processo mais lento que requer muita atenção do recrutador para escolher bem o colaborador com os requisitos que a empresa procura, esse processo quando bem executado tende a ser benéfico para a empresa quando o recrutador seleciona alguém com sede de trabalho. A várias ferramentas utilizadas das quais podemos usar para recrutar um colaborador como por exemplo o banco de dados que ficam profissionais que tem potencial, mas ainda não preencheram os requisitos da empresa então podem ser chamados em seleções futuras. O recrutamento externo traz muitas vantagens para empresa como a entrada de novas ideias, quando recrutamos colaboradores novos com indícios de proatividade eles acabam trazendo novas ideias, novas experiencias e atualizações novas para a empresa. O recrutamento e a seleção do candidato requerem uma série de ações das quais devem ser realizadas com bastante atenção desde o momento em que surge aquela determinada vaga, para encontrar colaboradores que estejam interessados para aquele cargo que atendam os requisitos que a organização precisa, até o momento de contratação. Há muitos profissionais buscando uma oportunidade de conseguir seu tão esperado emprego para mostrar suas habilidades e seu potencial na empresa. Quando se pensa em recrutamento externo tem que pensar nas vantagens, mas também nos desafios que a empresa vai enfrentar como por exemplo:

- Custo e tempo: o recrutamento externo tende a ser mais caro e mais demorado do que um recrutamento interno.
- Adaptação cultural: funcionários novos na empresa podem levar um tempo considerável a se acostumar com a cultura e o dia a dia da empresa.
- Risco de Desconhecido: pode haver esse risco pelo desconhecimento do funcionário novo em relação aos funcionários internos da empresa os que estão lá a mais tempo.

Para realizar o recrutamento externo devemos seguir uma série de processo de recrutamento com a maior atenção possível para que não haja erros e gastos com tempo e recursos no futuro. O primeiro passo a se seguir deve se identificar a vaga que está em aberto e quais qualificações precisa ter para aquela vaga. Divulgação da vaga anunciar a vaga em diferentes canais de comunicação seja eles por rede social, por meio

de panfletos, cartazes ou por sites de contratação como o LinkedIn etc. Realizar a triagem de currículos você deve selecionar os candidatos que melhor se encaixam na vaga em aberto e realizar esse processo sempre com calma e atenção. As entrevistas e as avaliações são feitas para conhecer melhor os candidatos, através das avaliações podemos aplicar testes para avaliar melhor o perfil do profissional. Depois de todo esse processo podemos executar a seleção e contratação do candidato mais qualificado para a sua empresa.

**" A Entrevista é um dos pontos principais da seleção e é o que irá averiguar a qualificação, o potencial, e a motivação do candidato ao cargo, após análise dos candidatos e dos dados obtidos, os selecionados, que serão poucos, passam por uma entrevista técnica que irá transcorrer com supervisor, gerente, coordenador ou encarregado da área requisitada, afim de realizar uma análise profunda dos conhecimentos do candidato.(Pontes,2010)"**

**Pontes, Benedito Rodrigues. Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal. São Paulo: LTR, 2010**

**Fonte:**

<https://www.gupy.io/blog/recrutamentoexterno#:~:text=O%20recrutamento%20externo%20%C3%A9%20um,estejam%20empregados%20em%20outras%20organiza%C3%A7%C3%B5es>

## Recrutamento Interno

O mercado de trabalho tem uma procura grande por candidatos e diversas formas de recrutar e selecionar colaboradores, dentre elas o recrutamento interno, é um dos métodos utilizados na busca de candidatos. Dentre outras formas de recrutar, todas elas são capazes de suprir as necessidades específicas de uma instituição.

O recrutamento interno nada mais é que um processo seletivo interno, ocorre na busca de talentos dentro da própria instituição, tornando mais rápido e confiável, pois trata-se de uma contratação de um já funcionário. Neste caso, o intuito é promover ou transferir/remanejar para uma vaga em aberto.

Por isso a importância de um RH funcional, um departamento pessoal organizado e atualizado contendo o máximo de informações possíveis. Será dentro do banco de dados da própria entidade, poderá localizar e remanejar para os cargos disponíveis, assim, assumir suas posições e serem rapidamente encaixados através de um mapeamento afim de clarificar o processo.

É também um método econômico, sem necessidade de gastos a não ser o aumento do salário caso a relocação, o que requer é tempo para a concretizar essa modificação.

Motivador, pois com a promoção os colaboradores ficarão motivados e incentivados, de mais para a frente ter a mesma oportunidade de crescimento e qualificação com o conhecimento adquirido, lidando com as oportunidades e o avanço na hierarquia empresarial. Embora, requer tempo para analisar as competências dos candidatos e de acordo com a vaga a concorrência pelo posto para que seja eficaz e assim chegar ao sucesso.

Primeiramente é preciso identificar as necessidades que o cargo oferece e quem atende esse perfil, sendo necessário que a Ong / Instituição tenha uma descrição precisa da vaga, assim torna mais ágil o processo. Sabemos que o Recrutamento Interno existe desafios, como o tempo, a concorrência entre candidatos capazes, a disponibilidade e o baixo custo que torna positivo eficaz.

Para os colaboradores, serve como Plano de Carreira, para aqueles que são avaliados pelas suas atribuições (meta atingidas, o perfil baseado em indicações ou sendo avaliados pelos seus líderes e até mesmo colegas de trabalho. É preciso que o gestor esteja de acordo, com essa mudança, embora o colaborador se enquadre ainda é necessário obedecer a hierarquia, podendo se alinhar sem prejudicar ambas as partes.

O que traz desvantagem ao Recrutamento interno é o aumento na competitividade entre colaboradores e de certa forma a empresa perde em inovação, colaboradores novos chegam com uma nova bagagem outras visões.

Dentro do Instituto Renascer, como se trata de voluntários, não ocorre esse tipo de contratação e havendo a necessidade o acesso é fácil sem exigir contratação.

O intuito é fazer com que a instituição entenda como funciona o processo de recrutamento em relação a voluntários, o que torna se atrativo e garante exercer a função com suas remunerações de acordo e a instabilidade deixando-o confortável na escolha de suas tarefas a cumprir destacando suas práticas.

Por isso, é importante que a instituição crie oportunidades para os voluntários / funcionários cresçam na profissão, isso evita a desmotivação e a falta de comprometimento de forma a ser aprimorada.

Grande parte das organizações possuem dificuldades em sua Gestão; PERANI(2019)” destaca que desde a década de 1990 é perceptível o aumento das Ong`s no Brasil e que tem visto como agente social, ocupando espaços onde empresas e governos não conseguem atuar de forma adequada.”

Em Ong`s a participação dos voluntários reforça a necessidade de que sejam conduzidos processos seletivos adequados, uma vez que for detectada a previsão de uma vaga o próximo passo é determinar as principais competências e a partir daí definir o futuro contratado com a supervisão de um gestor responsável.

#### Referencias

pontotel.com.br

gupy blog do RH

TENORIO.F.G.gestao de ongs. Principais funções gerencias, 11 ed. Rio de janeiro editora F.G.V,2009

SOUZA, VERA LUCIA et. Al. Retenção de talentos e valorização profissional. Rio de Janeiro. ed F,G,V,2015

Recrutamento Setor Terciár

# Recrutamento Misto

Recrutamento Misto é um recrutamento que combina os mais variados processos seletivos, internos e externos. O objetivo é proporcionar oportunidades a pessoas que já são colaboradores da empresa e a profissionais que buscam oportunidades no mercado de trabalho, podendo trazer mais assertividade e flexibilidade para a empresa nas contratações e escolher o profissional ideal para a vaga.

Existe dois tipos de ferramentas para o recrutamento misto, são eles online e o offline, o online seria uma ferramenta mais inovada que seria: SuccessFactors, Google for Jobs, LinkedIn e entre muitos outros. Já o offline é de uma forma mais antiga diferente da online que são: Anúncios Impressos, Panfletos e Folhetos, Entrevistas e Testes Locais etc. Com isso podendo ter um alcance mais amplo de candidatos podendo atingir diferentes públicos.

A vantagem que o recrutamento misto traz é um processo mais assertivo na escolha de seus funcionários, podendo distinguir as habilidades corporativas do candidato para o preenchimento da vaga.

Recrutamento misto é importante porque reconhece a diversidade de escolha e enquadramento dos candidatos, permitindo que as empresas se conectem com talentos de maneiras mais capazes e completo.

## Fontes:

<https://www.gupy.io/blog/recrutamento-misto#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20o%20recrutamento,interessados%20vindo%20do%20mercado%20trabalho.>

<https://rhopen.com.br/recrutamento-misto/>

<https://blog-forbusiness.vagas.com.br/recrutamento-misto/>



# Recrutamento Online

O nosso mundo vive em constante mudança e desenvolvimento tanto nos recursos quanto na tecnologia e dentro de um RH não seria diferente. Está sendo colocado e acrescentado meios mais práticos e eficientes de conseguir atingir objetivos e metas tendo uma forma eficiente de alcançar as estratégias para o sucesso da empresa.

O Recrutamento Online nada mais é do que um método de contratação e um meio de obter contato com o candidato totalmente online e sem precisar ser presencialmente durante todo o processo, o RH não faz o uso intenso da tecnologia como outras áreas como um TI, mais o uso acaba facilitando e ajudando no processo.

O processo ganhou força na Pandemia do COVID-19 onde muitos processos passaram a ser digitalizados, por conta das pessoas não conseguirem sair de casa ou por medo ou por conselho do próprio governo, aonde muitos trabalhos de presencial se transformaram em Home Office, assim o Recrutamento se tornando Online, e a maior parte das etapas sendo online como:

- **Entrevista em Grupo;**
- **Dinâmica;**
- **Provas;**
- **Entrevista Individual.**

Mas para acrescentar e fazer o uso do Recrutamento online Ferramentas devem ser acrescentadas e tomar cuidado para que possíveis impactos negativos venham ser minimizados para não gerar situações além do necessário.

- **Como deve ser aplicada:**

Deve ser feita quando todo o contato for feito online, ou seja, excluir a possibilidade de publicar em jornais, agências terceirizadas ou outras formas mais defasadas.

Desse jeito pegando como vantagem a economia de muitos recursos e a possibilidade de ser direcionado com eficiência ao público que você deseja atingir.

Assim sendo possível realizar por meio de Skype Entrevista, prova de Raciocínio lógico, proficiência etc.

- **Vantagens:**

1. **Mais Insumos para avaliação dos candidatos;**
2. **Triagem de currículos muito mais rápida e inteligente;**
3. **Gestão em tempo real das vagas;**
4. **Um bom poder de alcance;**
5. **Alimentar um banco de talentos;**
6. **Segurança da Informação;**
7. **Outras Tecnologias Integradas;**
8. **Experiência do Candidato.**

- **Desvantagens:**

1. **Cuidado para não deixar o processo impessoal;**
2. **Use a tecnologia a seu favor;**

**Fontes:**

<https://www.gupy.io/blog/recrutamento-online>

## Open Hiring ou Recrutamento às Cegas

Ele é considerado um Recrutamento mais justo, em um mundo onde existe ainda tanto preconceito que existe no mercado de trabalho etc. O Recrutamento às Cegas ou Open Hiring que significa Contratação aberta se coloca como um método de processo seletivo mais justo.

Foi feito um estudo em Londres para medir a Discriminação contra mulçumanos no mercado londrino. Foram enviados 100 Currículos para vagas de emprego diferentes, porém, um com nome de Adam e outro com o nome de Mohamed.

Como esperado o de Adam recebeu 12 chamadas para entrevista e o de Mohamed apenas para quatro.

O estudo foi feito em Londres mais nós todos podemos observar que o preconceito existiu e existe em todo o mundo, às vezes não tão explícito quanto antigamente mais ainda existe.

O Open Hiring ou Recrutamento às Cegas surgiu na Europa com o intuito de quebrar esse Tabu.

Ele consiste em analisar apenas a competência dos candidatos, mas primeiras etapas sem expor nome, gênero, idade, localização, instituição de ensino médio, onde o candidato se formou ou a empresa e que trabalhou antes.

Pode até ser pedido um vídeo entrevista onde imagem e voz são distorcidas para conhecer mais sobre o seu candidato, assim sendo colocado como principal objetivo conhecê-lo além somente na hora da entrevista.

Os dados são omitidos porque mesmo de forma inconsciente, acaba fazendo escolha pelo que acha que se encaixa em sua bolha, e o que não faz parte, que é estranho “desconhecido” acaba sendo excluído gerando o preconceito e a exclusão por exemplo: Mulheres são excluídas das entrevistas por estarem perto da idade de engravidar, pessoas são dispensadas por não terem estudado em instituição de renome, ou por morarem em bairros perigosos etc.

É importante trazer esse tipo de Recrutamento porque independente da Diversidade seja ela Racial, Gênero e Geracional, às pessoas trazem bagagem

diferente e diversidade de opiniões e escolhas, atitudes e perfis, trazendo uma diferença, crescimento, criatividade e experiências para a sua empresa.

- **Como deve ser aplicada?**

É importante fazer o uso da tecnologia ter ela como sua aliada, através de um Software de Recrutamento que possui uma **Inteligência Artificial**, assim sendo possível fazer a classificação do seu candidato pelas qualificações sem saber Gênero, idade etc.

Assim tornando a contratação mais ágil, justa e assertiva, pois o time de RH começa a olhar para o que realmente é essencial que é se o candidato é qualificado pela sua vivência ou não.

Fontes:

<https://www.gupy.io/blog/open-hiring-ou-recrutamento-as-cegas>

## Entrevista com o Instituto

Fomos a Ong Reviver e descobrimos nesse encontro que a mesma está no processo de documentação para transformar a mesma num instituto, nesse processo de conversas descobrimos que os próprios “Colaboradores” da Ong tem um contrato de voluntários mais os mesmos recebem, ou por aula ou por dia, durante o processo de conversa desenvolveu o assunto de ter somente uma pessoa no RH e um pessoa na contabilidade mas, esse ano que irá entrar de 2024 eles querem inovar e fazer mudança assim despertando a ideia de necessitarem de novos colaboradores para essa mudança e inovação, fizemos uma pequena entrevista em questionário com a filha do dono à Bruna que hoje é responsável por todo processo no RH do Instituto. Começamos perguntando a ela qual seria a missão, visão e valores junto com a sua cultura e a mesma respondeu que: **É conseguir dar Oportunidade para todos, acreditando no potencial do bairro e o Instituto está ali para ajudar aqueles que querem se qualificar, mudar de vida, se forma e se instruir. Porque com mais instrução um individuo tende a ter mais oportunidade e sucessivamente qualidade de vida.** Logo após perguntamos para ela o que faz ela ter vontade de trabalhar no Instituto, assim seguindo o legado do pai e da mãe e ela respondeu que: **Ver o crescimento e mudança na vida das pessoas, desde criança até os adultos.** Como eles deixaram claro que os profissionais que tinham atualmente eram voluntários perguntamos quantos atualmente eles tinham no Instituto e ela respondeu que: **28 profissionais que recebem ajuda de custo por seus serviços. 2 voluntários.** Perguntamos como funcionava a rotina do dia a dia dos voluntários no Instituto. **Os voluntários em questão vêm quando temos eventos, na mudança de prédio que ocorreu a pouco, temos uma delas que vêm para a limpeza e organização da biblioteca. Os demais profissionais vêm em suas folgas ou dedicam um dia por semana para prestar serviços em nosso instituto e recebem um percentual ou valor definido por seu dia ou alunos/atendimentos.** Perguntamos os horários específicos e se eles trabalham com algum PCD, a Bruna respondeu que: **Eles funcionam lá de Segunda a Sábado das 9h às**

**17h. Ano que vem pretendemos elevar até as 20h. E que PCD somente alunos.**

Assim perguntamos como funcionava o processo de contratação do Instituto. **A contratação normalmente é por indicação, também recebemos currículos. O Vice- presidente (Sr. Carneiro) marca um bate-papo, explica o funcionamento e caso ambos entrem em acordo, com horário e nosso formato, essa pessoa inicia.**

Procuramos perguntar também se eles tinham algum tipo de treinamento e como foi no período da Pandemia em relação aos voluntários e as crianças e a Bruna respondeu que: **Eles não têm treinamentos, e que durante a Pandemia houve uma mudança muito brusca. Tivemos uma perda de 50% de alunos, e nunca mais voltou ao mesmo patamar. Já recuperamos 25% mais acreditamos que não teremos mais a mesma quantidade de alunos principalmente em cursos de áreas como a da Beleza, aonde os cursos online chegaram com muita força. Na Pandemia ficamos 8 meses fechados, depois fomos abrindo 2x por semana, e assim aos poucos.**

**Os profissionais permanecem, mantivemos mesmo de portas fechadas envio de cestas básicas e outras coisas aos colaboradores. E para finalizar perguntamos a Bruna qual é o maior desafio do dia a dia, e ela finalizou respondendo que: Hoje é a mudança de endereço e o formato do prédio que atualmente é sobreloja.**

**O público é menor, muitos “tem desinteresse” em subir e se informar sobre os cursos ou conhecer o prédio. Estamos alterando nossos documentos para recebimento de verbas públicas para mesclarmos com nosso atual formato.**

Com essa pequena entrevista e com o auxílio do nosso professor conseguimos identificar o que a Ong/ Instituto necessitava que era o Recrutamento e Seleção e por esse motivo não foi necessário fazer a aplicação da Pesquisa de Clima. **“As pessoas não são recursos que a organização consome, utiliza e que produzem custos. Ao contrário, as pessoas constituem fator de competitividade, da mesma forma que o mercado é a tecnologia”**

**Chiavenato, 1999** [23++ Frases chiavenato lideranca ideas in 2021 | mensagensdetristeza](#)

## **História da Ong/ Instituto Reviver**

O Sr. Carneiro veio do pouco e de Alagoas buscando uma vida melhor para ele e para sua família, trabalhou e nunca teve medo de buscar o sustento independente do que fosse acontecer com tudo o que passou e viveu construiu a Ong no intuito de ajudar as pessoas e auxiliar no que elas precisassem e necessitassem de Crianças a Adultos dando cursos de Beleza, Manicure, Informática, Ballet, psicólogo etc.

A Missão, Visão e Valores da Ong/ Instituto é Dar Oportunidade para todos que tem vontade e não tem condições e ajudar, auxiliar as pessoas que não tem condições assim dando a oportunidade de um futuro promissor e uma vida melhor, tirando as crianças da rua para aprender algo que realmente vale a pena e que vai ajudar no seu desenvolvimento.

Ajudando não somente com cursos, ou ajuda psicológica para aqueles que não tem condições de pagar mais ajudado também com cestas básicas para quem quiser ir até lá e estiver necessitando.

A Ong/ Instituto tem como objetivo fazer o bem e reconhecer aqueles que não são vistos por falta de condição financeira, a Ong/ Instituto quer qualificar, mudar a vida, ajudar a se formar e a Instruir a quem realmente quer, pois, a Bruna (Filha do Sr. Carneiro) disse que “ Com mais Instrução, um individuo tende a ter mais oportunidade e sucessivamente qualidade de vida.” Pois muitas das vezes as pessoas só precisam de uma oportunidade na vida para auxiliar no seu crescimento pessoal e profissional.

**"Você e eu temos a capacidade, a dignidade e o direito de tomar nossas próprias decisões e determinar nosso próprio destino"**

**“O maior líder não é necessariamente aquele que faz as maiores coisas. Ele é aquele que faz com que as pessoas façam coisas grandiosas.” — Ronald Reagan**

**Frases do Discurso “A Time for Choosing” feito por Ronald Reagan em 27/10/1964 durante as eleições Presidenciais dos Estados Unidos.**

## Hipóteses

O Instituto Reviver hoje passa por uma mudança administrativa, passando de Ong para instituto embora haja burocracia com documentações, encontram-se formas de melhor resolvê-las.

De imediato, encontramos uma outra dificuldade, com a mudança de prédio, antes localizado no número 566 onde contavam com um espaço maior que comportava e atendia uma quantidade maior de alunos. Hoje localizada no 526, contam com uma estrutura menor e num segundo andar onde fazem seus atendimentos diários, porém, sua visibilidade foi afetada devido a mudança de endereço mesmo sendo na mesma calçada a mesma passou a fazer parte de uma sobre loja.

Pensando em uma forma de melhorar a visibilidade do instituto, há algumas formas de tornar notável o atual endereço; a faixa já ilustrativa podendo incluir totens de indicação na calçada, placas indicativas, podendo contar com a implantação de mídias sociais disponibilizando total informações sobre o Instituto, anúncios chamativos, convites para as atividades disponibilizadas no espaço, horários, datas, apresentações entre outras, um responsável pelas atualizações diárias. Não seria preciso gasto excessivo em implantar esse método, afinal de contas de qualquer forma futuramente torna se um grande investimento, utilizar das redes sócias nos dias de hoje e o melhor investimento, e de certa forma de abrange um maior número de pessoas tornando a instituição conhecida. Uma pessoa acaba passando para outra e o número de diversos interessados em fazer parte desta Instituição. Entram alunos e saem empreendedores e qualificados.

Vemos também que com a migração de ong para instituto, além das questões burocráticas a Reviver não possui um RH próprio sendo toda essa questão resolvida por apenas uma pessoa e pouco auxiliada pois sempre se ajudam entre si.

Com a migração total será necessário a implantação de um setor podendo ele ser Departamento pessoal com ênfase no desenvolver as funções do RH, lidando com toda área administrativa. Como se trata de voluntários, os mesmos futuramente possam a migrar para colaboradores. Então será necessário desenvolver recursos para desempenhar essas funções, com atenção e responsabilidades em suas tarefas.

A contratação de mais colaboradores incluem também auxiliares de acordo com o cargo, no Administrativo e um setor que precisa do auxílio de mais pessoas, pois dentro desse setor abrange além do RH, o financeiro. Com planejamento, a organização torna se eficaz. Aumentando a produtividade e com base nas informações adquiridas entro o contexto o Instituto Reviver planejamos de seguir a diante com o tema Recrutamento e Seleção, através as análises de acordo com fatores internos devido a demanda e o fluxo de pessoas que buscam por



melhora e empreendedorismo será necessário a inclusão de um assistente responsável para auxiliar tanto nas contratações e que tenha entendimento para dar suporte e integrar o time do instituto. De acordo com essa, pesquisa será possível desenvolver o tema de Recrutar e Selecionar o candidato que venha a ocupar esse cargo e na instituição e venha fazer com que esta contratação seja eficaz, podendo acompanhar todo o processo de contratação desde a elaboração da vaga até a

integração, treinamento e todo desenvolvimento necessário, que sejam de forma clara e objetiva.

## Soluções

Como foi analisado nas pesquisas técnicas na ONG/ Instituto, identificamos a necessidade de está trazendo colaboradores MEI ou PJ por meio do recrutamento e seleção ao qual a empresa tem o objetivo de atrair o máximo de pessoas que se identificam com a vaga, a fim de por meio disso está selecionando os profissionais mais adequados, qualificados e com experiência de trabalho na área. Por se tratar de uma ONG/ Instituto e ter muitos voluntariados. Então pretendemos está realizando dois tipos de recrutamento, que são eles:

- **Recrutamento Externo;**
- **Recrutamento online;**
- **Recrutamento Interno.**
- **Como vamos fazer?**

**Redes Sociais:** A internet hoje em dia é uma ferramenta fundamental, por isso pensamos em está fazendo a divulgação vaga nas redes sociais, assim podemos alcançar um número alto de pessoas, tendo em vista que, só segue o perfil da empresa quem se identifica com ela. Por isso, as pessoas que estão acompanhando naturalmente poderão enviar currículo para as vagas em aberto caso observem que preenchem os requisitos.

**Indicação de candidatos:** Muitos amigos e funcionários da empresa podem estar indicando profissionais para os cargos que estão disponíveis na organização .  
**Aplicativos de vaga de emprego:** Podemos estar anunciando a vaga em aplicativos de recrutamento e seleção como LinkedIn, InfoJobs, Catho etc. Com isso podemos encontrar variedades de profissionais e com experiência, qualificação e diversidade , além de conseguir o perfil profissional ideal.

**Conclusão:** Com tudo que analisamos , pretendemos está conseguindo suprir a necessidade da instituição de obter colaboradores com o perfil que desejar, assim evitando sobrecarregar os outros colaboradores, trazendo mais agilidade e melhorias para estar crescendo.

## Referências

Objetivo Geral (Kauana):

<https://www.gupy.io/blog/recrutamento-e-selecao#:~:text=Recrutamento%20e%20Sele%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A9%20uma,de%20compet%C3%Aancias%20e%20fit%20cultural.>

01/12/2023 11:40 às 15:30

01/12/2023 1:16

Objetivo específico (Antônia):

<https://youtu.be/WTg8jIcsos4?si=6sdVKneGVmEAdoF0>

04/12/2023 16:00

Justificado (Pâmela):

Metodologia (Gislene):

[Metodologia: O que é? Qual é sua importância? - FM2S](#)

03/12/2023 15:01 às 16:19

Introdução (Guilherme):

<https://blog.solides.com.br/evolucao-do-rh/> 04/12/2023 15:12

<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/breve-historia-do-recrutamento-e-selecao-e-os-recursos-humanos/> 04/12/2023 14:31

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

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62352115/Recrutamento\\_e\\_Selecao20200312-85696-xu1myj-libre.pdf?1584172392=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DRECRUTAMENTO\\_E\\_SELECAO.pdf&Expires=1701717710&Signature=e58kPWqxB~ayqoS8oMkkrKWcBvEwbRrF7yoN78b313J5nWKFCmn7v~rmm~ZQoYBEAr7I26PJB0AN0YiKgmCVMo7jo5q0u9tmVD7FmqRyahCI~GYo4VBTKVVph9R72-c3oGjfleHA-zulDoiHQpBsSdVbHymzmU3eMyCX937XZou3GMJadWAOZDRGsk2xy2BuxolJ8Y3q6PfCq2ms4kEZ1cE8loirPtC4NX0cS~B0S-QMvpWNv5cD2YFok5CKRJzzlKc3sf--FResGvQKbQn9jSXYTrTzm~QJyG8fa55OAX0G6QVPoU1Y-mW7tx3PWUjPU5urzR-1zHHErQAp2Uh2Ow &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62352115/Recrutamento_e_Selecao20200312-85696-xu1myj-libre.pdf?1584172392=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DRECRUTAMENTO_E_SELECAO.pdf&Expires=1701717710&Signature=e58kPWqxB~ayqoS8oMkkrKWcBvEwbRrF7yoN78b313J5nWKFCmn7v~rmm~ZQoYBEAr7I26PJB0AN0YiKgmCVMo7jo5q0u9tmVD7FmqRyahCI~GYo4VBTKVVph9R72-c3oGjfleHA-zulDoiHQpBsSdVbHymzmU3eMyCX937XZou3GMJadWAOZDRGsk2xy2BuxolJ8Y3q6PfCq2ms4kEZ1cE8loirPtC4NX0cS~B0S-QMvpWNv5cD2YFok5CKRJzzlKc3sf--FResGvQKbQn9jSXYTrTzm~QJyG8fa55OAX0G6QVPoU1Y-mW7tx3PWUjPU5urzR-1zHHErQAp2Uh2Ow &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

Linha do tempo :

- RH (Valdinilson);
- História da Empresa/Ong (Kauana);
- Recrutamento e Seleção (Antônia);
- Recrutamento Externo (Gislene);
- Recrutamento Interno (Bruna);
- Recrutamento Misto (Guilherme);
- Recrutamento Online (Pâmela);
- Recrutamento às Cegas (Pâmela).

Entrevista (Pâmela):

Google Forms- Bruna Filha do Fundador da Ong/ Instituto.  
06/12/2023 12:00

História da Empresa (Pâmela):

Bruna- Filha do Fundador da Ong/ Instituto.  
06/12/2023 12:42

Hipóteses (Bruna):

blog.mettzer.com 05/12/2023 14:37

[www.mettzer.com.br](http://www.mettzer.com.br) 05/12/2023 22:53 às 23:20

andrefonteneli.com.br/hipótese 06/12/2023 01:12

Soluções (Valdinilson):

<https://www.gupy.io/blog/recrutamento-externo#:~:text=O%20recrutamento%20%C3%A9%20chamado%20de,for%C3%A7a%20de%20trabalho%20da%20empresa>

<https://jobconvo.com/blog/recrutamento-externo/#:~:text=O%20objetivo%20do%20recrutamento%20externo%20%C3%A9%20preencher%20vagas%20de%20emprego,do%20quadro%20de%20funcion%C3%A1rios%20existente>

<https://www.gupy.io/blog/recrutamento-externo#:~:text=O%20recrutamento%20%C3%A9%20chamado%20de,for%C3%A7a%20de%20trabalho%20da%20empresa>

03/12/2023 17:25 às 17:50

# ANEXO I – Declaração de visita técnica

**Etec**  
Jardim Ângela  
São Paulo

**CPQS**  
Centro  
Paula Souza

GOVERNO DO ESTADO  
**SÃO PAULO**

ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL JARDIM ANGELA  
Estrada da Baronesa, nº 1695, Baronesa, São Paulo, SP, CEP 04941-175.  
Telefone 11-5833.0943 e 58330861  
e-mail secretaria@etecjardimangela.com.br  
Ato legal de criação da unidade Decreto Nº 55.222 de 22 dezembro de 2009 e  
Publicado no DOE em 22 de dezembro de 2009

## DECLARAÇÃO DE VISITA TÉCNICA

Declaramos para os devidos fins, que os alunos (as) abaixo relacionados e seus RG, são alunos (as) regularmente matriculado (as) neste Estabelecimento de Ensino no 2º Módulo do Curso TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS, período noite, das 18h45min às 22h45min, e objetivo desta declaração é para uma visita técnica na Instituição “ONG Reviver Capão” e que será vital importância para a realização do trabalho de conclusão de curso (TCC) dos referidos alunos.

NOME DOS ALUNOS (AS)	RM	RG
ANTONIA EDIVALDA DE OLIVEIRA	23370	33.164.819-2-SSP/SP
GUILHERME APARHYAN DE JESUS	22127	60.243.240-6-SSP/SP
VALDINILSON SOARES MOREIRA	23354	22.586.370 -SSP/MG
KAUANA SANTOS DO NASCIMENTO	23329	37.297.474-0-SSP/SP
GISLENE DE SOUZA SILVA	23087	52.101.123-1-SSP/SP
BRUNA KAROLINE SANTOS MARINHO	23046	47.274.146-9-SSP/SP
PAMELA GAMA PEREIRA	23203	50.695.859-0-SSP/SP

São Paulo, 24 de agosto de 2023.

<b>ETEC JARDIM ANGELA</b>	Funcionário _____
	RG nº _____ Anderson Carlos da Silva Rocha RG 37.036.985-3 SSP/SP Agente Técnico e Administrativo ETEC JARDIM ÂNGELA
	Cargo _____

### ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL JARDIM ANGELA

Estrada da Baronesa, nº 1695, Baronesa, São Paulo, SP, CEP 04941-175  
Telefone 11-5833.0943 e 58330861

15.056.910/0001-63

ORGANIZAÇÃO REVIVER CA:O

Av. Comendador Sant Anna 566  
Capão Redondo- CEP 05.866-000

São Paulo - SP



ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL JARDIM ANGELA  
Estrada da Baronesa, nº 1695, Baronesa, São Paulo, SP, CEP 04941-175.  
Telefone 11-5833.0943 e 58330861  
e-mail secretaria@etecjardimangela.com.br

*[Handwritten signature]*

## ANEXO II – Autorização Instituto Reviver Capão



### AUTORIZAÇÃO

Autorizamos os alunos do curso Técnico em Recursos Humanos, da ETEC Jd. Angela, realizar sua pesquisa para o seu Trabalho de Conclusão de Curso. As datas e implementação de sua pesquisa assim como utilização de dados e imagens, serão acordados com os 7 alunos participantes.

Atenciosamente

*S Paulo, 30 de Outubro 2023*

**Bruna Gláucia Gavioli dos Santos**

### ANEXO III - Cronograma

27/10/2023	Primeiro Contato	
30/10/2023	Segundo Contato	
30/10/2023	Entrevista com a Bruna	
09/11/2023	Parte Escrita	
28/11/2023	Definição de Tema	
01/12/2023	Explicação Sobre o Tema	
07/12/2023	Entrega da Parte Escrita	
07/02/2024	Definição de Vagas	
09/02/2024	Tabela de Horários da Ong	
14/02/2024	Descrição de Cargo	
16/02/2024	Montagem do Folder	
19/02/2024	Publicação das Vagas	
27/02/2024	Rascunho das Vagas	
16/03/2024	Visita na Ong	
20/03/2024	Finalização do Recebimento	
24/03/2024	Filtragem dos Currículos	
01/04/2024	Primeiro Contato Candidatos	
02/04/2024	Entrevista com as Psicólogas	
03/04/2024	Entrevista com Prof. De Informática	
27/05/2024	Entrevista Presencial	
07/06/2024	Início da Psicóloga	
10/06/2024	Coffe Break	