



I Congresso Virtual Brasileiro de
Recursos Humanos Sustentáveis – CVBRHS 2020



I Congresso Virtual Brasileiro de Recursos Humanos Sustentáveis CVBRHS – 2020

ANAIS

**Rio de Janeiro – Brasil
2020**

<https://cvbrhs.com>



I Congresso Virtual Brasileiro de Recursos Humanos Sustentáveis – CVBRHS 2020

EQUIPE ORGANIZADORA

Prof. Dr. Marcelo Pereira Marujo
Direção Geral

Prof.^a Me. Mary Neuza Dias Galdino
Direção Adjunta

Prof. Dr. Claudio Burlas de Moura
Coordenação da Comissão Científica

Prof. Dr. Juarez Jonas Thives Junior
Coordenação de Logística

Prof. Me. Reinaldo Faissal
Coordenação de Pessoal

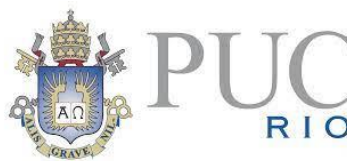
Prof. Me. Cátia Regina França
Coordenação de Marketing

Juliana dos Anjos Siva Abreu
Coordenação de Mídias Sociais

Realização e Organização



Apoio Institucional





I Congresso Virtual Brasileiro de Recursos Humanos Sustentáveis – CVBRHS 2020

COMISSÃO CIENTÍFICA

Prof. Dr. Paulo Alcantara Gomes – Faculdade Cesgranrio
Prof. Dr. Roberto Guimarães Boclin – Faculdade Cesgranrio
Prof. Dr. Marcelo Pereira Marujo – Faculdade Cesgranrio
Prof. Dr. Glaucio da Silva Aguiar – Faculdade Cesgranrio
Prof. Dr. Claudio Burlas de Moura – Faculdade Cesgranrio
Prof. Dr. Juarez Jonas Thives Junior – Faculdade Cesgranrio
Prof. Dr. Felipe da Costa Brasil – Faculdade Cesgranrio
Prof. Dr. Renato Cesar Möller – Faculdade Cesgranrio
Prof. Dr. Ovídio Orlando Filho – Faculdade Cesgranrio
Prof.^a Dr.^a Érika Dias – Faculdade Cesgranrio
Prof. Dr. Paulo de Martino Jannuzzi – Faculdade Cesgranrio
Prof. Dr. Fernando Medina - Fiocruz
Prof.^a Dr.^a Aleksandra Sliwowska Bartsch - Unilasalle
Prof.^a Dr.^a Verônica Legassi – Ibmecc
Prof. Dr. Isauro Beltrán Núñez - UFRN
Prof.^a Ms. Vanessa Coelho Garcia – Faculdade Cesgranrio
Prof.^a Ms. Cátia Regina França – Faculdade Cesgranrio
Prof. Ms. Reinaldo Faissal – Faculdade Cesgranrio
Prof.^a Ms. Sandra Araújo – Faculdade Cesgranrio
Prof. Ms. Marcelino Tadeu de Assis – Faculdade Cesgranrio
Prof. Ms. Fernando Potech – Faculdade Cesgranrio
Prof.^a Ms. Mary Neusa Dias Galdino – Faculdade Cesgranrio
Prof. Ms. Herivelto Nunes Paiva - Universo
Prof.^a Ms. Martha Isolda – Faculdade Cesgranrio
Prof. Ms. Cristiano Mariella - Universo
Prof.^a Ms. Sandra Martins – Faculdade Cesgranrio
Prof. Ms. Jorge Bezerra - Unilasalle
Prof.^a Ms. Marcia Gerheim – Faculdade Cesgranrio
Prof.^a Ms. Ana Claudia Ferreira Rayol – Faculdade Cesgranrio
Prof.^a Ms. Conceição Costa Leite Batalha – Faculdade Cesgranrio
Prof. Ms. Renan Barroso – Faculdade Cesgranrio
Prof.^a Ms. Paola Domingues Jacob – Faculdade Cesgranrio



I Congresso Virtual Brasileiro de Recursos Humanos Sustentáveis – CVBRHS 2020

SUMÁRIO

1	Cultura organizacional e as lideranças como fatores críticos para a implementação da inovação e da gestão do conhecimento no setor público <i>Paula Rubano dos Santos</i>	5
2	Um breve olhar sobre o papel estratégico do RH na inclusão de transgêneros no mercado de trabalho formal <i>Michel Hiago Menezes dos Santos</i>	8
3	Gestão de recursos humanos sustentável <i>Amanda Silva Mesquita; Ana Lúcia M. Rodrigues; Estela Albani de Carvalho; Pedro Henrique Mussi</i>	11
4	Como manter uma empresa da área de saúde sustentável diante da pandemia de COVID-19 <i>Ana Lúcia Martins Rodrigues; Dailson de Mesquita Pires</i>	13
5	A interdisciplinaridade na formação do tecnólogo em gestão de recursos humanos: uma luz para o atendimento das necessidades organizacionais, sociais e ambientais <i>Rosemeri da Silva Paixão</i>	15
6	Cargos, carreiras e salários <i>Ana Lucia Ângelo; Bruno Fagundes Leite; Fernanda Cruz; Cátia R. F. de S. G e Silva</i>	18
7	Me ajuda employer Branding: um estudo sobre como atrair e reter talentos através da marca empregadora <i>Pedro Henrique Santos Medeiros; Gabrielle Ferreira C. Fernandes</i>	21
8	Recrutamento e Seleção <i>Ana Lys Oliveira da Silva; Lucas Mariano da Silva; Lucas Mary do Carmo; Vitória Souza Nunes; Cátia Regina F. S. G. e Silva ; Juarez Jonas Thives Junior</i>	23
9	A função socioambiental da propriedade e sua implicação na limitação ao exercício da propriedade <i>Antonio Wilton da Silva; Filipe Ewerton R. Teles</i>	27



CULTURA ORGANIZACIONAL E AS LIDERANÇAS COMO FATORES CRÍTICOS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DA INOVAÇÃO E DA GESTÃO DO CONHECIMENTO NO SETOR PÚBLICO

Paula Rubano dos Santos

INTRODUÇÃO

Este trabalho visa estabelecer uma correlação entre as lideranças e a cultura organizacional do setor público, de qualquer esfera, como fatores críticos para a implementação da gestão do conhecimento e da inovação.

Diante da dinâmica de grandes mudanças sociais, políticas e econômicas que impactam o mundo e o país, das crescentes demandas por prestação de serviços mais eficientes e servidores mais engajados e qualificados, as instituições públicas estão sendo compelidas a se modernizarem a fim de se adequarem ao mundo atual.

Contudo, ainda há que se falar de mudanças tecnológicas, de gestão, dentre outras e para que tais transformações sejam implementadas de forma a trazer resultados para os órgãos e conseqüentemente para os cidadãos é preciso que haja uma quebra de paradigmas que envolvem as administrações públicas e que impossibilitam a gestão da mudança.

Como problema de pesquisa, temos: as Lideranças e a cultura organizacional da Administração Pública são fatores críticos para implementação da Inovação e da Gestão do Conhecimento?

As hipóteses levantadas foram: as organizações públicas são instituições que contemplam soluções e serviços para toda a sociedade. Como órgãos ligados diretamente ou indiretamente ao Estado, eles são submetidos ao conjunto de normas constitucionais e infraconstitucionais, além de seus regimentos internos que ditam as normas internas de cada Ente. Desta forma, a burocracia permeia a cultura destas organizações impactando direta ou indiretamente as ações de seus servidores e conseqüentemente a própria organização.

Esta hipótese tem caráter intuitivo e de observação (GIL, 2002, p. 35-36) a partir de uma determinada instituição pública a fim de analisar os fatores críticos que impossibilitam a implementação da inovação e da gestão do conhecimento, tendo como os principais agentes desta limitação as lideranças e a cultura organizacional:

METODOLOGIA

A metodologia utilizada foi exploratória com levantamento bibliográfico, por ser uma pesquisa que ainda não se findou e que poderão surgir novas hipóteses no decorrer do processo, Vergara (2004, p. 47). Foi realizada uma pesquisa onde buscou-se através de questionários com perguntas fechadas e abertas a percepção dos servidores de instituições públicas de diferentes esferas, federal, municipal e estadual, quanto a sua organização entende da importância de promover as inovações para os seus processos e com isso a gestão do conhecimento de seus servidores com planos de capacitação e desenvolvimento. Foram levantados também, embora não foram objetos do presente estudo outras variáveis inibidores da modernização das instituições.



APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

Para Schein (1985) cultura não é única. Cada organização criará a sua própria de acordo com as suposições básicas de seus membros que guiará os seus comportamentos. Em nosso estudo, o nível intermediário é o que mais nos interessa nesse momento, pois é o nível onde as lideranças possuem mais influência.

A mudança de uma estrutura organizacional é complexa e perpassa por inúmeros pressupostos, dentre os quais, Schein (1985) destaca que: “Para que haja uma mudança cultural gerenciada, é preciso que alguma mudança na forma de trabalhar seja requerida e que traços culturais vigentes sejam um impeditivo para tal”, ou seja, as mudanças precisam ser necessárias para que haja uma melhoria nos processos e métodos da organização.

Seguindo esse entendimento podemos considerar que mudanças culturais são possíveis desde que haja justificativa plausível para tal e que a natureza dessas mudanças sejam disseminadas de forma clara e objetiva para os membros da mesma.

No contexto da administração pública, Carbone (1996, p. 2) descreve cultura no contexto da administração pública: “Verdadeiras teias de significados que se movimentam e interagem dentro de um contexto e lógica particulares”. Nesse contexto as intervenções e as mudanças devem ser feitas de forma cautelosa e participativa, pois: “Intervenções drásticas podem levar à desagregação e à desordem” (CARBONE, 1996, p. 2).

Como o foco do trabalho é a inovação e gestão do conhecimento, usamos o modelo de gestão pentatlo (GOFFIN e MITCHELL, 2005) e priorizamos os eventos críticos em que haja a necessidade de intervenção sobre as lideranças e o contexto para a disseminação da gestão do conhecimento dentro da organização, dentre os quais: Engajamento das lideranças, sensibilização das políticas de capacitação dos servidores, sensibilização da alta gestão (considerando que são líderes) quanto às necessidades da implementação de uma gestão de inovação.

Ressaltando que a pesquisa está em andamento e que, o projeto ainda tem caráter experimental, espera-se que com as intervenções sugeridas tragam resultados positivos.

CONCLUSÕES

A partir da análise dos dados, bibliográficos e da pesquisa entre os servidores, é possível entender a importância da mudança cultural e da sensibilização das lideranças das instituições públicas no sentido de facilitarem as mudanças necessárias no que diz respeito a política de inovação como forma de sustentabilidade, inovação, tanto tecnológica e de processos de trabalho, quanto a implementação sistemática da gestão do conhecimento entre os servidores públicos de forma contínua e que haja a disseminação desse conhecimento em toda a organização.

Ressalta-se ainda as diversas variáveis identificadas como inibidores da modernização dos órgãos e nesse sentido, pretende-se ampliar os estudos para entender essas diferentes variáveis. Seguindo esse contexto pretende-se adotar ao final do estudo em questão indicadores de desempenho que possam direcionar de forma sistemática e mais clara os possíveis modelos de gestão que possam promover um melhor desempenho das instituições no que tange as adoções de práticas inovadoras.



I Congresso Virtual Brasileiro de Recursos Humanos Sustentáveis – CVBRHS 2020

REFERÊNCIAS

CARBONE, P. Paulo. *Os heróis do setor público: a teia cultura engolindo o empreendedor*. Revista de administração Pública, Rio de Janeiro, FGV, jun. 1996.

GIL, C. Antonio. *Como Elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo, Atlas. 2002.

GOFFIN, K.; Mitchell, R. *Innovation Management: Strategy and Implementation using Pentathlon Framework*. Palgrave Macmillan, 2005.

SCHEIN, E. H. *Organizational culture and leadership*. São Francisco: Jossey-Bass, 1985.



UM BREVE OLHAR SOBRE O PAPEL ESTRATÉGICO DO RH NA INCLUSÃO DE TRANSGÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL

Michel Hiago Menezes dos Santos

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como proposta apresentar o papel dos profissionais de Recursos Humanos frente à diversidade nas organizações, e em especial, o trato e olhar para com os profissionais travestigêneros, que é o destaque neste trabalho acadêmico. Atualmente as identidades de gêneros tem ganhado cada vez mais notoriedade dentro do âmbito de discussão sobre inclusão nos meios de comunicação em geral. A perseguição e a intolerância têm expressiva frequência no tratamento para estas pessoas, e o preconceito é algo que precisa ser ressignificado e trabalhado nas percepções dos modos de ser e viver na sociedade brasileira.

Entrando no âmbito do mercado de trabalho, podemos claramente observar que os transgêneros são indivíduos que buscam sua inserção igualitária nos diferentes ambientes sociais tendo assim suas vozes ouvidas e sua inserção naturalmente concebida, especialmente nas relações profissionais e contratuais que efetivam.

O RH tem buscado se atualizar aos novos contextos, entendendo que um setor de Recursos Humanos não se resume mais a uma “folha de pagamento” como há alguns anos. Está buscando se inovar e se estruturar na busca de um olhar multicultural, social e pessoal, entendendo que as organizações hoje em dia são compostas por profissionais diversos, com ferramentas, comportamentos e conceitos diferentes.

Abordaremos a inserção de profissionais transgêneros dentro das organizações, de qual maneira está acontecendo esse processo e qual o papel do RH na alocação destes profissionais e inclusão dentro das mesmas. Teremos como foco de pesquisa acadêmica o papel do Gestor de Recursos Humanos e do RH como um todo no processo de quebra de preconceitos, inclusão, recrutamento desses profissionais no mercado de trabalho. Abordaremos o problema relacionado a quebra de estereótipos dentro das empresas e suas políticas e modificações dos meios arcaicos de alocação dos profissionais através do papel do RH. Assim, como problema, temos: qual papel do RH no entendimento e inserção da transgeneridade no mercado de trabalho?

O objetivo geral deste trabalho é abordar a inclusão, diversificação e humanização da diversidade de gêneros, tratandocom respeito e observando aspectos que podem colaborar para a melhor compreensão social, como também no ambiente de trabalho dos profissionais que tenham identidade social travestigênera. E, como objetivos específicos, temos: entender quem são esses profissionais, o espaço que existe ou não no mercado de trabalho para eles; e o papel do RH para a inclusão e alocação desses profissionais, os processos de recrutamento realizados e o clima e acolhimento desses profissionais pelas empresas.

Acreditamos que o tema é relevante para ressaltar a necessidade e importância de líderes e recrutadores preparados para buscar no mercado de trabalho talentos, independente de qualquer que seja o gênero.

METODOLOGIA

A metodologia utilizada neste trabalho é exploratória e qualitativa visto que se baseia em pesquisa bibliográfica de diversos autores e nos resultados obtidos através de questionário realizado através da pesquisa de Campo que aplicamos nas Empresas dos ramos de comércio



I Congresso Virtual Brasileiro de Recursos Humanos Sustentáveis – CVBRHS 2020

de móveis, estética, farmacêutico, joalheria e transporte.

APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

O ser humano é singular e múltiplo em sua totalidade e a cultura tem papel importante na construção da sua Identidade. O gênero humano pode adquirir e se vivificar em diversas formas de identidade, dentre elas a transgeneridade. É possível afirmar que a sociedade é plural e constituída por inúmeras identidades que de algum modo divergem entre si e se misturam, onde o reducionismo habitual inconsistente dos estigmas e paradigmas ainda assombam a convivência entre: indivíduos, sociedade e mercado de trabalho.

Zygmunt Bauman (2001) retrata e reforça que as identidades, sejam elas de classe ou gênero, têm passado por vastas individualizações, onde estas se transformam em dados que venham à ser parte de um todo, ou seja, a "individualização moderna" vem para substituir e parametrizar de forma homogênea e heterônoma as relações sociais e comportamentos adequados e aceitáveis perante os princípios de similaridade de condição social.

A porta de entrada do mercado de trabalho é composta por profissionais de Recursos Humanos, onde estes desenvolvem o papel de identificar, desenvolver pessoas, mudar atitudes. Não há seletividade de gênero neste papel e muito menos papel decisório de identidade no que se relaciona aos futuros profissionais selecionados, por isso, antes de estigmatizar as pessoas conforme as suas concepções, é necessário olhar para o C.H.A (Conhecimentos, habilidades e atitudes).

Para o estudo da diversidade é relevante tratar duas categorias: Gestão da diversidade e Ação Afirmativa, onde, "gestão da diversidade" tem como objetivo substituir as ações afirmativas e práticas de acesso igualitário ao mercado de trabalho. No que tange a área de recrutamento e seleção, há faces visíveis de mecanismos contraditórios as ações afirmativas e as práticas de mercado, pois embora o capitalismo não intervenha as questões de identidades de consumidores e trabalhadores, a face lógica da incoerência ressalta aos olhos quando se torna trivial a diversidade nas organizações e a pseudônimas lógicas relacionadas aos critérios de avaliação.

As empresas deveriam implementar critérios de avaliação não discriminatórios e equidade entre os grupos co-relacionados marginalizados no mercado de trabalho, pois dentro das organizações o departamento de recursos humanos sempre foi visto como instrumento de modificação da sociedade. Atualmente, a gestão da diversidade caminha como uma ferramenta de gestão que busca e prioriza a redução dos problemas sociais e adequação ao atual mercado de trabalho. O transgênero como capital humano no mercado de trabalho, ainda é segregado, uma vez que, a eles são negados ou drasticamente limitados o acesso aos espaços públicos de ampla concorrência. A higienização da sociedade perante as formas de identidades de gênero atinge as organizações de forma que as tornam cada vez mais assépticas diante a diversidade de gênero, e reduzem seus processos de recrutamento e seleção a uma grande lacuna de imparcialidade.

É perceptível a diferença de tratamento, seletividade e segregação, quando nos deparamos com profissionais homossexuais nas empresas que ao negar sua real identidade, é aceito como fruto do meio. As condutas devem ser pacíficas e condescendentes em relação à diversidade organizacional, logo os profissionais devem ser ensinados e educados dentro do próprio ambiente de trabalho como se comportar a agir perante as diferenças sem que suas ações sejam contrárias aquilo que a cultura organizacional propõe.

Dessa forma, quando há um programa de gestão de diversidade bem elaborado e um ambiente favorável as diferenças e mais humano, criar condições efetivas e atrativas de



I Congresso Virtual Brasileiro de Recursos Humanos Sustentáveis – CVBRHS 2020

contratação para transgêneros será algo bem mais natural do que apenas negar-se como profissionais aptos ao ingresso no mercado de trabalho.

Pensando que a cultura e o clima interferem positivamente nas organizações, vale ressaltar que a convivência diária com as diferentes formas de expressão de gênero, aproximam as pessoas a modo que, minimizem os conflitos perante os relacionamentos interpessoais que são impostos no dia-a-dia de todas as empresas, contudo, ainda há falhas na percepção de vestígios de conflagração sua diversidade de gênero por parte dos gestores, que na maioria das vezes subestimam indícios e sustentam decisões baseadas naquilo que eles não percebem, deixando de atribuir o real significado de relevância para o caso.

Os gestores contemporâneos devem estar atentos e envolvidos com estes processos principalmente internos, para que possam agregar positivamente e gerar valor e diferencial competitivo, onde a satisfação interna, a paixão e identificação dos colaboradores com a empresa sejam algo tão natural que atinjam níveis de proatividade, crescimentos horizontais e verticais constantes e resultados financeiros expressivos.

O capital humano deve ser lembrado antes de qualquer convicção como agente motivador e engrenagem de um negócio saudável e sustentável. Valorizar a diversidade nas organizações significa que dentro do ambiente de trabalho há identidades de gêneros distintas e que o reconhecimento dessas variadas formas de fluidez de gênero, enriquece os relacionamentos entre as pessoas nas organizações e valoriza o capital humano dentro do mercado de trabalho.

CONCLUSÕES

Diante dos relatos e elementos presentes nas pesquisas citadas, podemos concluir que há uma exaustiva busca por parte dos transgêneros em reconhecimento do nome social, respeito, entendimento dos profissionais de RH e das empresas sobre identidade de gênero e gestão da diversidade como um todo, através de processos mais humanizados e inclusivos no mercado de trabalho.

O presente estudo apresentou de forma sucinta sobre inclusão, diversidade e humanização da diversidade de gêneros nas organizações. Onde foi possível observar os benefícios obtidos pela gestão da diversidade nas organizações, valor competitivo e fortalecimento da marca no mercado. Foi possível entender quem são esses profissionais, o espaço de trabalho imposto pelos paradigmas sociais e processos internos de recursos humanos baseados em ações afirmativas que destoam da gestão da diversidade que deveriam ser praticados nas organizações, entretanto a ausência deles muitas vezes sentida, ocasionando graves problemas de clima e insegurança por parte da população T no ambiente corporativo.

Por fim, concluímos que o papel do RH é identificar, desenvolver e modificar atitudes, onde possibilite a compreensão das identidades de gênero nas organizações, reforçando a competitividade, criatividade de ações, diminuição do turnover das empresas e maior consciência social, garantindo assim um amadurecimento social e organizacional.

REFERÊNCIAS

BAUMAN, Zygmunt. **Identidade**. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2005.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Tradução Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.



I Congresso Virtual Brasileiro de Recursos Humanos Sustentáveis – CVBRHS 2020

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS SUSTENTÁVEL

Amanda Silva Mesquita
Ana Lúcia M. Rodrigues
Estela Albani de Carvalho
Pedro Henrique Mussi

INTRODUÇÃO

Esse artigo tem o intuito de apresentar uma Gestão de Recursos Humanos sustentável, apresentando além de uma gestão sustentável, os demais efeitos perceptíveis para contribuir ao setor de recursos humanos. A gestão sustentável deve aprimorar e incorporar novas estratégias à empresa, tornando empresas mais produtivas e sustentáveis provedoras de responsabilidade socioambiental.

O problema de pesquisa definiu-se a partir da premissa de desintegração dos processos Gestão de Recursos Humanos, onde estes não contribuem para a sustentabilidade da empresa abordada. O objetivo correspondente é o de apresentar uma Gestão de Recursos Humanos sustentável para a empresa

As categorias teóricas abordadas neste estudo consistem nos processos de Agregar Pessoas; Aplicar Pessoas; Recompensar Pessoas; Desenvolver Pessoas; Mnater Pessoas; Monitorar Pessoas; e Potencializar Pessoas.

O conjunto dos empregados ou dos colaboradores de uma organização denomina-se recursos humanos. Sua principal função é harmonizar as políticas de recursos humanos com a missão da organização. Apesar de ser de extrema importância para uma organização e estar cada vez mais valorizado no mercado, este setor precisa ampliar seus conceitos e valores.

Quando tratamos do assunto de Gestão de Recursos Humanos não podemos pensar que é apenas o processo de recrutamento, seleção, treinamento e demissão. O setor de recursos humanos atualmente se encontra em constante mudança e cada vez mais a área de gestão de pessoas vem sendo valorizada, podemos ver claramente que se trata de um setor com atividades bem complexas, pois têm o foco em pessoas, seres humanos complexos. Sendo assim, aplicar uma boa gestão de recursos humanos contribui para a evolução da performance dos colaboradores e, sobretudo, para o desenvolvimento sustentável da empresa. Com o sistema de Gestão de Recursos Humanos sendo aplicado na organização, os seus subsistemas precisam estar integrados. Os subsistemas são processos que deve ser bem administrado e organizado, seguindo esse caminho a organização pode se aprimorar mais, pois, é através desses processos que podemos motivar, manter, obter mais produção e transformar os colaboradores para se tornarem melhores.

METODOLOGIA

Este projeto utilizou o método de pesquisa exploratória. Por meio da revisão bibliográfica, procuramos aprofundar a temática abordada, o processo de gestão de recursos humanos. Utilizando-se de fontes primárias e secundárias, buscou-se referências que permitam atingir os objetos propostos no estudo. Para trabalharmos os resultados desta pesquisa usamos o método quantitativo que busca captar dados e informações para analisar o assunto destacado e assim gerar um argumento e ter o resultado dos dados obtidos.



I Congresso Virtual Brasileiro de Recursos Humanos Sustentáveis – CVBRHS 2020

APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

Atualmente, a área de recursos humanos em uma empresa não é mais vista como uma ferramenta metódica e, sim, como uma área essencial na empresa. A estratégia passa a ter uma posição em destaque na área de recursos humanos, pois é necessário valorizar mais o colaborador que integra a empresa, é através da criação, inovação e motivação dos funcionários que a empresa irá se desenvolver. Com a parte de recursos humanos obtendo o conhecimento estratégico, ela passa a ser uma protagonista na empresa, pois será por meio dessa área que vai ocorrer às resoluções dos problemas, os quais serão motivados pelas medidas estratégicas. Uma excelente inovação para a área de recursos humanos é o gerenciamento de talentos. O gestor indo procurar informações, buscar através de meios tecnológicos os dados necessários para aprender a lidar de forma melhor com os colaboradores, traz um conhecimento a ser aplicado nos próprios colaboradores, a gestão de pessoal cresce. Dessa maneira, é possível selecionar e desenvolver talentos na empresa, sendo benéfico para ambas as partes. Nos tempos atuais, para uma empresa alcançar visibilidade e diferenciação em um mercado mais competitivo, percebe-se cada vez mais, a necessidade de revisitar conceitos de políticas processos e relacionamento com seus colaboradores.

CONCLUSÕES

A gestão de recursos humanos atualmente vem ganhando destaque no mundo corporativo, pois é através desta gestão de pessoas que a empresa ganha destaque, contudo uma boa gestão atualmente necessita de pessoas estratégicas. Por meio de uma gestão estratégica, busca-se alinhar objetivos e necessidades dos colaboradores e passa a enxergar os problemas e pensar em soluções que beneficie toda a todos. É preciso pensar em ações de curto, mas também de médio e longo prazos, não se pode chegar ao objetivo sem dar o primeiro passo, para isso, a gestão de Recursos Humanos tem papel fundamental em todo esse processo, do início, na manutenção e até o fim. Uma empresa que pauta o seu trabalho na preservação e valorização dos recursos naturais e finitos, projeta para longos anos a sua atuação no mercado. A sustentabilidade a partir de suas dimensões, enquanto cultura contemporânea, se converte em fator preponderante e potencial para uma promoção mais conectada com demandas e necessidades da sociedade contemporânea e o mundo global.



COMO MANTER UMA EMPRESA DA ÁREA DE SAÚDE SUSTENTÁVEL DIANTE DA PANDEMIA DE COVID-19

Ana Lúcia Martins Rodrigues
Dailson de Mesquita Pires

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem o intuito de apresentar quais as competências desejáveis que os profissionais da saúde devem ter e como a gestão de recursos humanos (RH) pode atuar para promover a sustentabilidade nas empresas.

A área da saúde teve que se transformar, se reinventar e se adaptar durante a pandemia de COVID 19. Os profissionais que nela atuam ou almejam atuar devem se preparar profissional e psicologicamente para desempenhar suas funções, com o objetivo de se manterem no mercado, permanecerem saudáveis e seguir em suas profissões, preferencialmente, sem nenhum dano diante desse cenário caótico que estamos vivendo.

O objetivo principal deste trabalho é explorar e conhecer como os profissionais do ramo da saúde devem ser e estar preparados. Esse tema justifica-se pela reflexão sobre o momento atípico da pandemia do Covid 19, que está assolando os países em nível mundial, pela complexidade da atual situação que a área da saúde está vivenciando e pela dificuldade que a equipe de pesquisadores encontrou para investigar estudos anteriores e coletar informações que abordam essa temática e, assim, poder contribuir com estudos sobre esse assunto através dessa pesquisa.

METODOLOGIA

Nesse artigo, foram utilizadas duas formas de pesquisa: a exploratória, onde a busca por conhecer os processos são realizados por meio de informações disponíveis em conteúdos de acesso público, site do grupo alvo (denominado GRUPO FÊNIX), revisão bibliográfica e abordagem de fontes primárias e secundárias para a obtenção de diversos parâmetros para o estudo; e pesquisa descritiva, em que o objetivo é descrever as características ou experiências para o estudo realizado, levando em conta os aspectos da formulação das perguntas que norteiam a pesquisa.

A Empresa que foi objeto para estudo deste trabalho é O GRUPO FÊNIX, que hoje conta com 51 hospitais próprios, 1 hospital administrado e mais de 45 clínicas oncológicas, além de atuar em serviços complementares, como banco de sangue, diálise e ambulatórios de diversas especialidades. O GRUPO também investe em inovação e pesquisa clínica, por meio do FÊNIX – Instituto de Pesquisa e Ensino, fundado em 2010, que reúne uma equipe de mais de 100 pesquisadores e docentes altamente qualificados.

A Missão da empresa é prestar atendimento médico-hospitalar de alta eficácia, com equipes qualificadas e motivadas, respeitando a ética e o indivíduo em seu contexto social. Sua Visão consiste em ser referência em gestão hospitalar e na prestação de serviços médicos, com base nos mais elevados padrões técnicos e seus Valores são: competência, credibilidade, desenvolvimento, humanização, integridade e respeito. (REDE D'OR, 2020)

APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

Por meio de um questionário aplicado pelos pesquisadores e respondido por



I Congresso Virtual Brasileiro de Recursos Humanos Sustentáveis – CVBRHS 2020

profissionais responsáveis pelo setor de recursos humanos do GRUPO, foram identificados os instrumentos utilizados e a conduta da empresa em relação aos temas abordados neste projeto e os resultados desta coleta são descritos a seguir.

Em relação aos profissionais que compõem o RH da empresa pesquisada, a área de Atração e Seleção é composta por profissionais de áreas como Psicologia, Recursos Humanos, Serviço Social, Enfermagem, Medicina e Gestão de Facilités.

A empresa utiliza para a atração dos colaboradores em geral os recrutamentos interno, externo e misto. Para cargos de Gestão, a empresa utiliza o recrutamento interno para promover os profissionais do setor a ser gerido; já para os cargos estratégicos, a empresa opta pelos recrutamentos mistos e, para as demais áreas, a empresa utiliza o recrutamento externo.

A divulgação das vagas para a atração externa é feita por meio de sites especializados e, para o recrutamento interno, são utilizados: Intranet, quadro de avisos fixados em áreas comuns de grande circulação e email corporativo.

Foi identificado que a empresa tem enfrentado dificuldades para atrair profissionais qualificados, principalmente os de nível estratégico. Já no recrutamento interno, os colaboradores mostram-se bem receptivos, pela questão do surgimento de novas oportunidades. No caso de atração externa, a empresa procura atrair profissionais em busca do primeiro emprego e profissionais ainda em formação acadêmica. O banco de dados na empresa só é utilizado para cargos com alto índice de *turnover*, que são os profissionais de serviços gerais.

O GRUPO FÊNIX teve que se reinventar nessa pandemia. Com os seus colaboradores fazendo parte da linha de frente na luta contra o vírus Covid-19, foram feitas alterações em todos os setores, subsistemas e unidades do GRUPO. Pesquisas, contratações e adaptações foram postas em prática, sem haver antes um processo prévio de testes e ajustes, forçando o setor de Atração e Seleção a trabalhar com o melhor que dispunham, em um cenário sem precedentes na história. O setor de Treinamento e Desenvolvimento, por sua vez, teve que agir de forma rápida, ágil e sem tempo para sequer ajustar seus processos ao chamado “novo normal”.

CONCLUSÕES

Conclui-se que, diante dos assuntos abordados neste artigo, é imprescindível que as organizações de saúde tenham em seu quadro de funcionários, profissionais estratégicos, com uma inteligência emocional desenvolvida, com capacidade de atuar em condições extremas, plena adaptabilidade e receptividade à adoção e execução de práticas que contribuam para a sustentabilidade da empresa.

REFERÊNCIAS

REDE D'OR. **O grupo histórico**. Disponível em: <https://www.rededorsaoluiz.com.br/o-grupo/quem-somos> - Acesso em 25 out 2020



A INTERDISCIPLINARIDADE NA FORMAÇÃO DO TECNÓLOGO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS: UMA LUZ PARA O ATENDIMENTO DAS NECESSIDADES ORGANIZACIONAIS, SOCIAIS E AMBIENTAIS

Rosemeri da Silva Paixão

INTRODUÇÃO

Este artigo tem como principal objetivo analisar e discutir as questões sobre as práticas acadêmicas no Curso Superior de Tecnologia (CST) em Gestão de Recursos Humanos, relacionadas a interdisciplinaridade que podem, através das práticas acadêmicas, fazer com que o profissional em Gestão de Recursos Humanos, após graduado, atenda melhor as exigências organizacionais, sociais e ambientais, por se relacionar durante as suas atividades acadêmicas com várias áreas de conhecimentos que poderão trazer uma maior compreensão dos diversos assuntos relacionados a situações contingenciais que ocorrerão durante a sua carreira profissional.

As Instituições de Ensino Superior (IES) precisam preparar os seus alunos para a vida e para o mercado de trabalho, que a cada dia está mais exigente e necessitando de especialistas estrategistas, que saibam lidar com os desafios que constantemente afligem as organizações e a sociedade. Mas, mesmo sendo especialistas em uma única área, estes profissionais também precisam ter uma base dos conhecimentos de outras áreas correlatas para poderem solucionar problemas do dia-a-dia da profissão. A competitividade do mercado exige seres pensantes, que tragam soluções inéditas que possam alavancar os negócios, reduzindo os custos e aumentando os lucros, mas sem que isso venha ferir a imagem da empresa.

As competências adquiridas nas IES devem ser fundamentadas nas exigências do mercado, da sociedade e do meio ambiente, não esquecendo que a interdisciplinaridade é um dos elementos principais para a geração destas competências. Pensar a interdisciplinaridade nos CST pode ser fazer com que haja profissionais mais bem preparados para trabalhar com situações adversas.

E quando se fala de um “Gestor”, este tem que saber suas funções profissionais que são: planejar, organizar, dirigir e controlar. O Gestor de Recursos Humanos tem como objetivo principal o de gerir pessoas para o alcance dos objetivos organizacionais e, por isso, deve estar apto a trabalhar com diversos profissionais de variados departamentos, dentro de uma organização, e que irão precisar de sua ajuda para a gestão das pessoas nos diversos níveis organizacionais.

Formar este profissional é uma tarefa das IES que devem pensar a interdisciplinaridade como uma forma de fazer com que as disciplinas se relacionem, tendo como foco principal os problemas enfrentados diariamente por um profissional de Gestão de Recursos Humanos, que vai muito além do recrutamento e seleção ou da avaliação de desempenho.

METODOLOGIA

Utilizando uma pesquisa exploratória, com bases bibliográficas que auxiliam na compreensão dos currículos e práticas acadêmicas, a presente pesquisa poderá ser de grande auxílio para coordenadores e professores, que queiram aperfeiçoar as práticas acadêmicas do curso. A interdisciplinaridade pode ser útil para o desenvolvimento das competências que



I Congresso Virtual Brasileiro de Recursos Humanos Sustentáveis – CVBRHS 2020

envolvem a trabalhabilidade na formação do discente, no qual o recém-formado poderá ter competências para resolver problemas conexos a Gestão de Pessoas e ajudar os demais departamentos de uma organização, propondo soluções para o alcance dos objetivos organizacionais e dos colaboradores e indo além do ambiente interno organizacional, para também atender as demandas da sociedade e de responsabilidades socioambientais.

APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

A formação do Gestor de Recursos Humanos é uma profissão recente e que veio evoluindo ao longo dos anos. O setor de Recursos Humanos é a base de qualquer organização para que ela tenha sucesso. Saber gerir o RH não é uma tarefa fácil, pois as pessoas não vêm com manual de instrução. E para ser um bom profissional é preciso que o Gestor em RH atenda as exigências tanto do mercado, quanto da sociedade e, principalmente, o que tange a sustentabilidade, que é um tema muito discutido nos últimos tempos e que favorece as empresas e o meio ambiente.

Todos os conteúdos exigidos pelo ENADE demonstram claramente a importância da interdisciplinaridade no processo de aprendizagem do discente, ao qual ele precisa ter acesso as diversas áreas de conhecimentos como: Direito, Contabilidade, Economia, Sociologia, Engenharia, Ecologia, Antropologia, Psicologia, Pedagogia, Matemática, Comunicação Social, entre outros.

Chiavenato (2020), diz que os Processos de Gestão de Pessoas são: Agregar (Recrutamento e seleção); Engajar (Socialização organizacional, saúde e qualidade de vida no trabalho); Aplicar (Relacionado com talentos, modelagem do trabalho e gestão de desempenho); Recompensar (Remuneração, incentivos e benefícios); Desenvolver (Treinamento e desenvolvimento, aprendizagem e gestão do conhecimento); e Monitorar (Banco de dados e sistemas de informação). Esses processos são a base dos conhecimentos que devem ser adquiridos pelos discentes ao longo dos semestres.

Há autores que irão discorrer sobre competências que ainda estão sendo discutidas no mundo acadêmico, mas já estão sendo praticados por muitos profissionais na área de Gestão de RH como: trabalhar a espiritualidade dos indivíduos nas organizações, facilitar as relações organizacionais tanto no ambiente interno como externo, desenvolvedor do potencial organizacional, agente de inovações e das transformações/mudanças na organização, incentivador das práticas social e ambientalmente responsáveis.

Na formação do Administrador, este tem uma multidisciplinaridade de conhecimentos essenciais para a sua formação e todas as disciplinas relacionadas a estes conhecimentos são ministrados em 4 (quatro) anos. Mas o CST em Gestão de RH é concluído na metade do tempo, sendo assim, os formandos se tornam especialistas de parte de um departamento de uma organização, mas não tem o conhecimento do todo de uma organização. Daí a necessidade de se pensar de uma forma interdisciplinar nas atividades práticas acadêmicas da formação do Tecnólogo em Gestão de RH.

Trabalhar a interdisciplinaridade pode trazer um diferencial na transformação das competências adquiridas pelo discente durante toda a sua formação, pois é através dela que o discente passa a entender quais são as funções reais das disciplinas estudadas na profissão escolhida. Algumas IES estão implementando a interdisciplinaridade, criando metodologias ativas, onde as disciplinas ministradas passam a interagir com outras disciplinas e se complementando ou também tornando-a mais complexa, através de práticas que perpassam todas as disciplinas, integrando-as para a geração das competências profissionais.

O discente, quando estuda através da interdisciplinaridade, compreende que o



I Congresso Virtual Brasileiro de Recursos Humanos Sustentáveis – CVBRHS 2020

conhecimento não termina apenas no momento que se conclui o ensino superior, mas vai além desta conclusão. As organizações exigem estas competências de seus profissionais quando os chamam para desenvolverem projetos de sustentabilidade junto aos empregados. As mudanças culturais de uma organização perpassam pelas estratégias da gestão de recursos humanos, promovendo eventos que conscientizem primeiros os colaboradores e depois convencendo a sociedade de que a organização tem a missão de não apenas obter lucros, visto que essa é uma consequência de um bom trabalho, mas que a mesma está na sociedade porque ela precisa da organização e vice-versa. Mas tudo isso começa com a formação do profissional de recursos humanos.

As teorias são importantes para o desenvolvimento do conhecimento, mas as práticas reforçam as teorias. Metodologias ativas que impulsionem o aluno a pensar estrategicamente problemas contingenciais, através de jogos, simulações, estudos de caso, sala de aula invertida etc., podem promover uma ação crítica do aluno, principalmente nos alunos de cursos especializados como os do CST em Gestão de Recursos Humanos.

Com as práticas acadêmicas interdisciplinares o discente tem a oportunidade de vivenciar situações reais de trabalho a serem enfrentadas em sua futura carreira profissional, observando, participando, interagindo com outras áreas de conhecimento e assim desenvolvendo profissionais mais competentes para o mercado, para a sociedade e para o meio ambiente.

CONCLUSÕES

O mercado vem a cada dia buscando profissionais capacitados para atenderem as suas demandas de trabalho. Apesar das IES, no Brasil, estarem formando centenas de profissionais a cada semestre, os coordenadores de curso devem se debruçar sobre os currículos, junto com o Núcleo Docente Estruturante (NDE) e colegiado, e traçar estratégias para que a melhoria das práticas acadêmicas sejam contínuas e que essas práticas estejam de acordo com as exigências não só do mercado como também da sociedade e do meio ambiente.

Mesmo sendo um curso tão especializado como o CST em Gestão de Recursos Humanos, aplicar práticas acadêmicas interdisciplinares podem fazer com que os recém-formados estejam preparados para enfrentar os problemas diários de sua profissão. As IES enfrentam um complexo desafio para o crescimento, devido a pandemia, fazendo com que muitos discentes trancassem as matrículas. Pensar na interdisciplinaridade tornou-se algo diferenciador para também competir no mercado: ganha as IES, ganham os discentes e ganha a sociedade, que recebe um profissional preparado para tratar de assuntos complexos do mundo, onde as competências adquiridas ao longo do curso perpassem através de práticas integradoras com outras disciplinas, levando o profissional a questionar e argumentar tudo aquilo que ele vê como verdade ou não verdade.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano**. 5 ed. São Paulo, Atlas, 2020.



CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

Ana Lucia Ângelo
Bruno Fagundes Leite
Fernanda Cruz
Cátia R. F. de S. G e Silva

INTRODUÇÃO

As atividades relacionadas a Recursos Humanos ganham cada vez mais importância no contexto organizacional. As pessoas tornaram-se uma das principais chaves do sucesso das organizações, sendo vistas não apenas como cumpridores de tarefas, e sim como alavancadores do alcance dos objetivos e metas. O sucesso da instituição não está somente o fato dela possuir uma boa estrutura e tecnologia, mas dispor de profissionais capacitados capazes de conduzi-la na direção certa.

Este trabalho tem como objetivo investigar se o Plano de Cargos Carreiras e Salários (PCCS) contribui para o crescimento de uma organização e se impacta na qualidade de vida no trabalho dos profissionais.

A instituição abordada neste trabalho é a Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro – PMERJ. Uma das atribuições do policial militar é promover e garantir a segurança na sociedade. Para executar suas funções este profissional necessita estar em condições de pronto emprego, relacionados as quatro áreas de requisitos requeridos no desempenho do cargo, que são as responsabilidades envolvidas, as condições de trabalho, os requisitos físicos e os mentais, sendo que estes dois últimos, dada as condições de cargo em análise, devem ser fundamentais para o bom exercício da profissão, qual seja, atender o aumento da demanda por segurança, garantir a lei e a ordem pública exigida pela sociedade.

Diante disso, cabe ressaltar que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), segundo Limongi-França (2011), pressupõem necessidades a serem atendidas no sentido da preservação pessoal e da sobrevivência da espécie. Nesse contexto, O PCCS é um instrumento para motivar pessoas e corroborar para o crescimento de uma organização e impactar a qualidade de vida no trabalho dos seus servidores. Logo, abordar o PCCS neste trabalho é relevante, compreendendo-o como um instrumento de gestão da política de pessoal que orienta a inserção e estabelece estímulos de desenvolvimento pessoal e profissional aos trabalhadores.

Este trabalho tem como objetivo investigar se o PCCS contribui para o crescimento de uma organização e se impacta na qualidade de vida no trabalho dos profissionais. A fim de compreender essa relevância, a equipe que elaborou essa pesquisa buscou abordar a relação entre os elementos ditos estressantes no cargo dos policiais militares e a qualidade de vida no trabalho dos mesmos realizando uma pesquisa de campo nas dependências de uma das unidades da instituição que está situada na cidade de Niterói/RJ.

Assim, o problema de investigação está centrado na seguinte questão: o PCCS da instituição pesquisada é uma fonte fomentadora de interesse para os profissionais que almejam o encarecimento na instituição?

Os objetivos intermediários centram-se em trazer conceitos sobre PCCS; investigar fatores que podem colaborar para a manutenção e satisfação do servidor; abordar conceitos sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT); compreender os fatores críticos da carreira militar que impactam na QVT na Instituição pesquisada.



I Congresso Virtual Brasileiro de Recursos Humanos Sustentáveis – CVBRHS 2020

METODOLOGIA

Este trabalho foi realizado através de uma pesquisa descritiva cujo objetivo é descrever as características ou experiências para o estudo realizado, levando em conta os aspectos da formulação das perguntas que norteiam a pesquisa, além de estabelecer uma relação entre variáveis propostas no objeto de estudo em análise.

Quanto aos procedimentos de coleta de dados foi realizada uma pesquisa de campo e como instrumentos da coleta de dados foi realizada uma entrevista individual conduzida pelos pesquisadores e utilizado um questionário. O questionário foi composto de 14 perguntas com questões objetivas, fechadas e abertas, onde o respondente poderia contribuir com a pesquisa por meio de respostas mais completas, o que possibilitou os resultados deste estudo.

Para a interpretação dos dados desta pesquisa foram utilizados o método qualitativo que está orientado para a análise de casos concretos, em sua particularidade temporal e local, partindo das expressões e atividades das pessoas em seus contextos locais e este método permite melhor obtenção de informação para elucidar o objeto do estudo e elaborar construtos a respeito do assunto em vigor.

APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

O PCCS é um instrumento gerencial para as questões relacionadas a remuneração e constituir equidade, visto que é um conjunto de regras e normas que estabelece os mecanismos de gestão de pessoal das empresas, também é motivacional, pois influencia a carreira profissional dentro de uma organização, permitindo o trabalhador enxergar a trajetória que tem pela frente em termos de evolução salarial e sua perspectiva de carreira (CHIAVENATO, 2014).

O policial militar convive com pressões diárias, sendo diferenciado de outras classes de trabalhadores, visto que estes são muito mais expostos a fatores extremos, como o risco constante de morte, a exposição direta à violência, às condições de trabalho insalubre dado ao contínuo manuseio de armas, além de vivenciarem problemas de remuneração e níveis elevados de estresse onde tais condições passam a afetar a qualidade de vida, bem como a saúde deste grupo de trabalhadores.

Diante deste quadro, cabe ressaltar que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), segundo Limongi-França (2011), pressupõem necessidades a serem atendidas no sentido da preservação pessoal e da sobrevivência da espécie. A QVT envolve aspectos intrínsecos (conteúdo) e extrínsecos (contexto) do cargo e parece afetar ações e atitudes comportamentais inerentes à produtividade, tanto individual, como grupal. Sabendo das adversidades encontradas nas funções desempenhada pelo Policial Militar, se submetendo à ambientes hostis, inóspitos e enfrentando perigos constantes, pondo em risco sua própria vida em prol da sociedade, não sendo somente estas variáveis encontradas, mas também fatores adversos, como ambientais, organizacionais, econômicos dentre outros que causam o estresse.

De acordo com a pesquisa feita, a maioria dos respondentes considera o PCCS muito importante, revelando que os servidores entendem a eficácia desse instrumento. Enquanto a maioria conhece a existência de um PCCS na PMERJ, uma pequena parcela nega a existência, o que demonstra a falta de informação por parte desses servidores, visto que o PCCS da instituição está publicado no site da mesma e de domínio público. Sobre a existência de uma comissão permanente para tratar do PCCS, a maioria disse ter ciência. Ressaltamos que uma comissão permanente é de suma importância para a manutenção e atualização dos dados de um PCCS e que a divulgação de seu trabalho se faz necessária para que não haja dúvidas junto aos



I Congresso Virtual Brasileiro de Recursos Humanos Sustentáveis – CVBRHS 2020

servidores de que a instituição preocupa-se em manter o equilíbrio e equidade no encarecimento. Enquanto a maioria dos respondentes afirmam haver uma divulgação do PCCS para os servidores através de boletim interno, uma pequena parcela desconhece. Grande parte afirmou que não acham justos os salários, benefícios e incentivos que recebem, visto que suas atividades implicam em alto risco de suas vidas e uma parcela pequena considera-se satisfeita com a remuneração recebida. Quando perguntado como é realizada a descrição dos processos de recompensar pessoas e seus subprocessos, 10% não souberam informar; 30% tem informações através do contracheque; 3% não em certeza; 13% tem informações através da Diretoria geral; 18% através da Diretoria responsável e 28% desconhecem a realização desse processo. Quando questionados sobre a existência de meios para atender os profissionais que queiram informações sobre a remuneração e qual o tempo de retorno destas, 67% dos respondentes disseram que esses canais existem na Diretoria de finanças e 33% disseram que desconhecem esses canais. Logo, entende-se que é necessário haver uma comunicação mais extensiva dos serviços oferecidos pelo RH. Sobre as práticas voltadas para a Sustentabilidade e como esse assunto perpassa as práticas do processo de recompensar pessoas, percebe-se que pela maioria desconhecer essa temática presente na instituição, se há ações nesse sentido, a instituição necessita definir de forma mais explícita essas práticas. Ao abordar a questão do PCCS ser um instrumento importante para a motivação dos trabalhadores, 90% dos respondentes disseram que a existência do PCCS na instituição os estimula e capacita para o trabalho e 10% não consideram importante.

As respostas obtidas indicam que a maioria dos respondentes acha que um PCCS efetivamente implantado propicia maior comprometimento do trabalhador e apenas 8% disseram que não acham que um PCCS faz com que um trabalhador se sinta comprometido com o trabalho.

CONCLUSÕES

No contexto profissional do policial militar entendeu-se que, após resultados obtidos com a pesquisa de campo através da entrevista e a aplicação dos questionários, quem faz parte da corporação se sente motivado em executar suas atividades e acima de tudo, em permanecer na corporação. Além disso, a pesquisa bibliográfica no que concerne aos dados institucionais, apresentou uma corporação na qual os que dela participam tem orgulho em fazer parte do seu quadro de pessoal.

Outra evidência observada no referencial teórico citado é que o PCCS, quando implantado, é uma ferramenta gerencial importante que corrobora no crescimento da instituição e, acima de tudo, influencia diretamente o servidor fazendo com que a QVT envolva diversos aspectos que afetam as ações e atitudes comportamentais inerentes à produtividade, tanto individual, como do grupo.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos Humanos: o capital humano das organizações*. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. *Práticas de Recursos Humanos-PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos*. 1 ed. 3 reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.



I Congresso Virtual Brasileiro de Recursos Humanos Sustentáveis – CVBRHS 2020

ME AJUDA EMPLOYER BRANDING: UM ESTUDO SOBRE COMO ATRAIR E RETER TALENTOS ATRAVÉS DA MARCA EMPREGADORA.

Pedro Henrique Santos Medeiros
Gabrielle Ferreira C. Fernandes

INTRODUÇÃO

Atualmente, vivemos em um mundo de negócios mutável e altamente competitivo. As informações perpassam por nós de forma rápida e sintetizada, o que exige das organizações cada vez mais, um olhar estratégico no que diz respeito à aquisição de talentos, que farão as empresas alcançarem patamares maiores. É necessário que o processo de seleção de pessoas seja um processo sólido, rápido e eficaz, visto que as necessidades das organizações são imediatas. Pessoas talentosas são pessoas desejadas. Todas as empresas querem e precisam de pessoas talentosas. Geralmente essas pessoas, desempenham de forma excelente as suas atividades. No entanto, fazer com que essas pessoas despertem o interesse em fazer parte da sua organização é uma tarefa um tanto quanto complicada, que requer o desenvolvimento de boas estratégias para atraí-las. A partir dessas considerações o presente estudo questiona: É possível atender os anseios dos talentos, em aspectos de desenvolvimento de carreira, clima organizacional, remuneração e benefícios, oportunidades de desenvolvimento profissional, reconhecimento e equilíbrio entre vida pessoal x trabalho?

A habilidade de uma marca empregadora de revelar os valores, a cultura e o comportamento da empresa, quer dizer, definir e manifestar um conceito, é um dos motivos para praticá-la. Com uma característica de comunicação e relacionamento com os stakeholders diversos, a marca empregadora ocupa-se de um papel centralizador de identidade, discursos e imagens coerentes e consistentes. Na tratativa com cada stakeholder, a marca empregadora deve apresentar benefícios personalizados, tanto na geração de reconhecimento positivo integral, quanto na reputação com cada grupo. Na relação com os colaboradores, favorece o senso de pertencimento, alinhamento e engajamento ao planejamento estratégico, visão, missão, comportamentos e processos. Vira estímulo de transformações em larga escala e processos de reposicionamento, tais como aquisições e fusões e/ou novas estratégias de mercado.

Esse estudo é importante por diversos motivos. O mais significativo é porque passa a ser uma estratégia da área de recrutamento e seleção que utiliza isso como principal fonte para captar talentos. Além disso, todo este processo é relevante porque verifica a eficiência das técnicas usadas nos processos de contratação, analisa e potencializa o papel do profissional da área de gestão de pessoas, que a partir de agora, atua como embaixador da marca empregadora, reforçando todo o trabalho feito em prol da marca e reforça a importância que fomenta as tendências de interesse entre as pessoas e as organizações.

APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

A área de Recursos Humanos tem como papel difundir as estratégias de marca empregadora. É possível identificar uma série de estratégias que podem ser combinadas nessa tarefa, como, por exemplo, as pesquisas de clima organizacional, oferecimento de programas de treinamento, criação de políticas de marketing de incentivo, entre outros. Feito esse diagnóstico, é possível comparar o modelo ideal de marca empregadora com a proposta de valor ao empregado e reduzir as lacunas entre o ideal e o realizado. E é a partir destes processos que se escolhem os melhores funcionários que se adequam à uma determinada função dentro da empresa, à cultura organizacional desta empresa, ao segmento de negócio em que esta organização está inserida,

O mundo globalizado e influenciado pela tecnologia sofre diversas modificações. Com a Administração de Recursos Humanos não seria diferente. Essa revolução impacta direta e indiretamente todos os seus subsistemas. Modificações essas que vão desde o uso de inteligência artificial aplicada aos processos de recrutamento e seleção até *softwares* e programas que antes mesmo da seleção, realizam



I Congresso Virtual Brasileiro de Recursos Humanos Sustentáveis – CVBRHS 2020

testes de alinhamento cultural entre candidato e empresa. A chegada de novas tecnologias, e principalmente a exposição nas redes sociais, tem transformado a relação de busca de emprego-captção de talentos. As organizações sentem a necessidade de buscar no mercado, os profissionais com alta qualificação, aumentando e aplicando seu capital humano, garantindo sua competitividade e reduzindo custos, elevando assim seus resultados.

De modo geral, podemos perceber que o conceito de marketing propõe que, num mundo cada vez mais globalizado, dinâmico e competitivo, onde as informações se tornam obsoletas de forma muito rápida, ao mesmo tempo em que informações surgem em demasia, as organizações e empresas com maior potencial de sucesso são aquelas que identificam de forma rápida qual a necessidade, expectativa e os desejos dos seus cliente (ou criam essas necessidades ou desejos) se adequam para de qualquer forma, satisfazer melhor do que os seus concorrentes. O conceito de marketing reconhece que clientes apenas compram produtos e/ou serviços de empresas que de alguma forma atendam às necessidades e sirvam suas vontades.

O desafio de ao mesmo tempo desenhar a orientação para o cliente em uma empresa (cultura), criar propostas de valor e posicionamento competitivo (estratégia) e elaborar planos específicos de ações de marketing (táticas) é complexo e intenso. É provável que em muitas organizações, a realidade do marketing não seja observada por todas as demandas. Para muitas organizações, um ponto de partida útil para a formulação de estratégia é a definição de sua missão ou propósito. A definição do propósito ou da missão do negócio requer que a organização defina determinadas perguntas e respostas fundamentais.

De certa maneira, o posicionamento competitivo pode ser visto como consequência das iniciativas da organização em produzir uma distinção competitiva efetiva, para seus produtos e serviços. Um posicionamento competitivo pode ser desenhado em todas as perspectivas do produto ou serviço que produzem vantagens para o cliente no mercado, mas uma ênfase fundamental em relação ao posicionamento é que o que realmente importa é a percepção do consumidor.

CONCLUSÕES

Este estudo tem como finalidade mostrar como a marca empregadora pode ser uma estratégia para recrutar, selecionar e reter talentos. Diante dos autores que fazem parte das referências bibliográficas na conclusão deste estudo, procurou-se apresentar os conceitos para a construção de uma marca empregadora forte. Conceitos esses que perpassam por estratégias de marketing, construção de marcas, segmentação de público, definição de personas, e a união desses temas para atrair as melhores pessoas para a organização.

Conclui-se que *employer branding* é um tema extremamente relevante para a área de recursos humanos e precisa ser mais discutido e colocado em prática. O mercado brasileiro de recursos humanos ainda é imaturo sobre o tema e os investimentos em marca empregadora, em geral, são baixos. Não existem equipes dedicadas ao desenvolvimento de *employer branding* e poucas pessoas estão conversando e articulando sobre o tema. A maioria das organizações que pensam em investir em marca empregadora, tem pessoas da área de recrutamento e seleção, cuidando de cultura, diversidade, inclusive, *employer branding*. Pensar em marca empregadora é fundamental, pois é através dela que é atraído, selecionado e retido, de forma espontânea o capital intelectual da empresa, que é a peça principal para que ela consiga alcançar seus objetivos e ser competitiva em um mercado tão acirrado, mantendo expectativas de um futuro promissor. Não deve ser pensado como modismo, algo para promover a empresa, ou pensar que se resume apenas em colocar piscina de bolinhas e mesa de ping-pong no escritório, vai muito além disso. As estratégias de *employer branding* precisam ter conexão com a área de marketing, comunicação, remuneração, para gerar valor a marca como um todo.



I Congresso Virtual Brasileiro de Recursos Humanos Sustentáveis – CVBRHS 2020

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Ana Lys Oliveira da Silva
Lucas Mariano da Silva
Lucas Mary do Carmo
Vitória Souza Nunes
Cátia Regina F. S. G. e Silva
Juarez Jonas Thives Junior

INTRODUÇÃO

Este estudo aborda o Recrutamento e Seleção e de que maneira esse processo da gestão de pessoas pode contribuir para a perenidade organizacional. Recrutamento e seleção (R&S) é a subárea de Recursos Humanos (RH) responsável por atrair e selecionar os candidatos para ocuparem determinado cargo na organização. Os dados e informações gerados neste processo como por exemplo, a identificação de talentos, permitem distinguir o potencial de cada candidato de acordo com suas competências. O banco de currículos permite análise e integração de informações, onde alinham-se as informações corretas sobre a empresa e os funcionários. A gestão de indicadores subsidia as decisões para relativas satisfação dos envolvidos; efetividade dos canais de divulgação; aprovação em relação ao perfil da empresa; diversidade; qualidade das contratações; rotatividade e desempenho dos recrutados, entre outros processos. Como problema de pesquisa investiga-se o seguinte: quais processos, técnicas e ferramentas poderiam ser também utilizados para ampliação da eficiência e eficácia dos processos de Recrutamento e Seleção? O objetivo proposto consiste em analisar em como são realizados esses processos na empresa pesquisada a fim de compreender como podem ser bem-sucedidos no contexto institucional.

O processo de R&S envolve o uso de diversas ferramentas que o tornam mais assertivo e eficaz. Segundo Chiavenato (2014), o recrutamento corresponde ao processo pelo qual a organização atrai candidatos para abastecer o seu processo seletivo. Assim, o recrutamento funciona como um processo de comunicação e divulgação de oportunidades oferecidas para compor o corpo de colaboradores da organização. Desta forma, pode-se considerar como um processo de atração de candidatos que possuam determinadas características desejadas pela organização, fornecendo qualificações, aptidões e habilidades necessárias para suprir o processo seletivo. Nesta perspectiva, o recrutamento constitui-se em um “conjunto de políticas e ações destinadas a atrair e agregar talentos à organização para dotá-la das competências necessárias ao seu sucesso” (CHIAVENATO, 2014, p. 101). O recrutamento, do ponto de vista de sua aplicação, pode ser realizado externa ou internamente. O recrutamento interno é voltado para atração de candidatos que já pertençam ao seu corpo de colaboradores, ou seja, que já trabalham na organização. Este procedimento envolve duas formas de realização ou remanejamento, a promoção e a transferência.

O processo de seleção vem logo após o recrutamento e merece atenção especial, pois é ele que vai definir por diferentes modos e com diferentes estratégias, qual candidato vai ficar com a vaga. A seleção de pessoas implica uma comparação entre as características de cada candidato com um padrão de referências e uma escolha feita pelo selecionador. Com o objetivo de manter ou aumentar a eficácia da organização, ou seja, preservar ou enriquecer o capital intelectual da organização (CHIAVENATO, 2009).

Assim, o objetivo do processo de seleção de pessoal é escolher candidatos com melhores conhecimentos e habilidades para desempenhar determinada tarefa, de modo que a



I Congresso Virtual Brasileiro de Recursos Humanos Sustentáveis – CVBRHS 2020

empresa possa ver o seu funcionário como força valiosa na obtenção dos resultados almejados. A efetividade do processo seletivo constitui-se como vantagem competitiva para as organizações frente às constantes mudanças ocorridas no mercado, mesmo nos casos em que tenham sido poucas as mudanças sofridas nos princípios e nas técnicas de seleção (FAISSAL, 2015).

METODOLOGIA

Visando a realização do objetivo proposto neste estudo a presente investigação apresenta como tipo de pesquisa a descritiva, uma vez que têm como objetivo primordial a descrição das características de um determinado fenômeno e o estabelecimento de relações entre suas variáveis (GIL, 2010) e desenvolve, além disso, um estudo de campo. Concomitantemente, para fundamentar o estudo desenvolvido realizou-se também uma pesquisa bibliográfica elaborada com base em material de consulta constituído de livros e artigos científicos. “A pesquisa bibliográfica permite elaborar as informações científicas já existentes, sistematizando o conhecimento já produzido” (BARROS & LEHFELD, 2000, p. 70).

O instrumento de coleta de dados constou de duas entrevistas conduzida pelos pesquisadores e realizadas com a analista de recursos humanos da empresa pesquisada. De acordo com Gil (2010), entrevista constitui uma técnica de coleta de informações em que o investigador se apresenta frente ao entrevistado e lhe formulam perguntas, com objetivo de obter os dados que interessam à investigação. Além da entrevista, foi feito uso também de um questionário, que de acordo com Lakatos e Marconi (2005) caracteriza-se como uma série ordenada de perguntas respondidas de forma objetiva e discursiva, e sem a presença do pesquisador.

APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

O modelo de negócio da empresa Alpha combina três elementos: pessoas, soluções e canais, fazendo isso com uma visão que prioriza a experiência do cliente. A instituição conecta-se diariamente com mais de 500 milhões de consumidores de marcas líderes nos 13 (treze) países em que está presente (ATENTO, 2019).

A sede da Alpha a qual a equipe realizou a pesquisa conta com aproximadamente 2.100 pessoas formando no seu quadro de colaboradores atualmente. A mesma sede dispõe de 10 (dez) setores que trabalham diariamente para manter a operação da empresa, são eles: administração, departamento de pessoal, saúde e segurança ocupacional, operação, monitoria de qualidade, planejamento, relacionamento, recursos humanos, serviços gerais e marketing. Oferece seus serviços para diversas empresas, desempenhando as seguintes atividades a fim de atender as necessidades dos clientes finais: atendimento, mudança de plano, capitalização, suporte, vendas e cobranças.

A instituição também conta com uma equipe de quatro analistas de RH todos com formação em nível superior em diferentes áreas, como: Recursos Humanos, Administração e Telecomunicações e são estes analistas que realizam todo o processo de Recrutamento e Seleção.

A empresa investigada efetua um grande volume de contratações. O setor de planejamento é o responsável por fazer o levantamento da estimativa de vagas que serão abertas através do plano *de check in point* que é o nome dado ao sistema que checa as vagas disponíveis mensalmente. As vagas são divulgadas através do *Facebook, Telegram, Infojobs, WhatsApp*



I Congresso Virtual Brasileiro de Recursos Humanos Sustentáveis – CVBRHS 2020

e *LinkedIn* e comunicação interna usando banners para recrutamento interno.

Na empresa existe uma área de relacionamento que é responsável pelo relacionamento com os clientes. É a empresa cliente que decide o perfil dos candidatos que venderão seus produtos ou darão suporte necessário às suas operações. A partir desse acordo sobre o perfil dos candidatos entre a área de relacionamento e o cliente, é feito o desenho de cargos onde são especificadas as tarefas ou atribuições que o ocupante do cargo deverá desempenhar; como estas tarefas e atribuições deverão ser desempenhadas; a quem o ocupante do cargo deverá se reportar, isto é, quem é seu superior imediato; quem o ocupante deverá supervisionar ou dirigir, ou seja, quem são seus subordinados (quando houver). E por último é este setor que também se responsabiliza por definir as aptidões, habilidades, conhecimentos e experiências necessárias para cada cargo.

Os critérios para selecionar os colaboradores envolvidos são: escolaridade e tempo de serviço. Na empresa pesquisada o número de demissões é aproximadamente entre 30 a 40 demissões ao mês, é um número expressivo em comparação ao número de vagas abertas, o que indica um alto nível de rotatividade. Quando um funcionário é desligado pelo fim do contrato ou porque pediu demissão, este passa por uma entrevista de desligamento através de um sistema próprio da empresa que demonstra em gráficos os motivos mais comuns de desligamento, entre estes estão questões ligadas a outro emprego ou insatisfação com salário.

CONCLUSÕES

Este estudo buscou analisar os processos de Recrutamento e Seleção em uma empresa de telemarketing com o objetivo de compreender a dinâmica destes processos na referida

empresa, contribuindo para a formação dos pesquisadores envolvidos no estudo, bem como colaborar com um possível aprimoramento dos processos citados na empresa abordada. A efetividade destes processos são fatores determinantes para a sustentabilidade de uma empresa frente a um mercado caracterizado pela complexidade, competitividade e intensas transformações.

A otimização de resultados, condição almejada por todas as organizações, encontra-se na dependência de uma maior sistematização dos procedimentos, pautados pela inovação, conduta ética, valorização de pessoas e a consequente adequação destes elementos à cultura e objetivos organizacionais. Uma gestão estratégica deve considerar esta premissa como um dos fundamentos de sua atuação.

Conclui-se, portanto, que uma gestão estrategicamente integrada e sistêmica do processo de Recrutamento e Seleção possibilita a empresa uma ação mais efetiva ante a rotatividade, oferecendo formas viáveis para a devida atração, desenvolvimento e retenção de talentos, ponto crucial detectado pela investigação empreendida na respectiva empresa pesquisada.

REFERÊNCIAS

ATENTO. **Histórico** **Atento.** Disponível em: <http://atento-brasil.blogspot.com/2010/04/historico-atento.html>. Acesso em 24 de junho de 2019

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de metodologia científica: um guia para a iniciação científica.** 2 ed. ampl. São Paulo: Pearson



I Congresso Virtual Brasileiro de Recursos Humanos Sustentáveis – CVBRHS 2020

Makron Books, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos na organização. 3.ed. Rio de Janeiro: Elzevier, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 7. ed, São Paulo: Atlas, 2009.

FAISSAL, R. **Atração e seleção de pessoas**. 3 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2015.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LAKATOS, E.M.; MARCONI, M.A. **Fundamentos de metodologia científica**.6 ed. São Paulo: Atlas, 2005.



A FUNÇÃO SOCIOAMBIENTAL DA PROPRIEDADE E SUA IMPLICAÇÃO NA LIMITAÇÃO AO EXERCÍCIO DA PROPRIEDADE

Antonio Wilton da Silva
Filipe Ewerton R. Teles

INTRODUÇÃO

Mesmo o princípio do direito à propriedade sendo estabelecido como cláusula pétrea e direito fundamental, tal direito é vislumbrado em toda a sua importância tanto na constituição de 1988 quanto no código Civil que em consonância com o texto constitucional, estabelece garantias à propriedade e algumas das restrições a esse direito no seu artigo 1228 § 1º:

Art. 1.228. O proprietário tem a faculdade de usar, gozar e dispor da coisa, e o direito de reavê-la do poder de quem quer que injustamente a possua ou detenha.

§ 1º O direito de propriedade deve ser exercido em consonância com as suas finalidades econômicas e sociais e de modo que sejam preservados, de conformidade com o estabelecido em lei especial, a flora, a fauna, as belezas naturais, o equilíbrio ecológico e o patrimônio histórico e artístico, bem como evitada a poluição do ar e das águas.

Algumas restrições fazem referência à manutenção e preservação, referenciando legislações especiais específicas no trato de temas, como patrimônio histórico e meio ambiente, essas legislações apresentam não só restrições como eventualmente modalidades, não só de desapropriação mediante pagamento, como também de expropriação da propriedade, caso o proprietário venha a cometer determinados atos tipificados e puníveis em lei.

Uma outra restrição ao exercício do direito à propriedade se dá em relação ao meio ambiente, tendo em vista que mesmo em espaços privados a legislação garante a proteção de fauna, flora, dos recursos naturais, em resumo, bens pertencentes à coletividade, a constituição trata o meio ambiente como um bem, e um direito inerente a todo o povo tendo um capítulo dedicado exclusivamente a essa temática, apresentando no caput do Art. 225 o seguinte texto:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Fauna, flora, recursos naturais e patrimônio cultural, são bens indisponíveis, pertencem ao povo como um todo, e não podem ser mitigados em função do direito à propriedade. O desrespeito a esses bens constitucionalmente protegidos, remete a punições, nas esferas penal, cível e administrativa.

APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS:

Partindo das discussões elencadas no que tange a instrumentalização legal da proteção



I Congresso Virtual Brasileiro de Recursos Humanos Sustentáveis – CVBRHS 2020

o meio ambiente, como um princípio que excede o direito à propriedade, faz-se necessário a observação de como tais instrumentos estão ou podem atingir um plano de validade na efetivação da garantia de um meio ambiente ecologicamente equilibrado, tem essa discussão como objetivo geral fomentar uma análise crítica da legislação posta e sua aplicação no caso concreto como objetivos específicos está a tentativa de uma análise crítica sobre o paradigma entre direitos individuais e da coletividade, e uma visão mais pragmática sobre a proteção do meio ambiente tão afligido e ignorado pelas políticas públicas, na atualidade.

CONCLUSÕES

O direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, não só encontra respaldo na Constituição e no código Civil atualmente em curso, como também, a sua existência como uma garantia transindividual, se estende em outras legislações infraconstitucionais, como por exemplo a lei das águas, reconhecido isso, é de fácil entendimento que não se cabe discutir os limites que o estado possui no que tange a proteção do meio ambiente em face da propriedade privada, essa estando, em caso de um conflito de direitos sempre abaixo da absoluta necessidade protetiva que possui o meio ambiente.

REFERÊNCIAS:

BRASIL. **Constituição federal de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 15 de mar. De 2019 às 20:40.



I Congresso Virtual Brasileiro de
Recursos Humanos Sustentáveis – CVBRHS 2020



I Congresso Virtual Brasileiro de Recursos Humanos Sustentáveis CVBRHS – 2020

ANAIS

**Rio de Janeiro – Brasil
2020**