

## GESTÃO DE PESSOAS: PROCESSOS DE RECRUTAMENTO/SELEÇÃO E GESTÃO DE SEGURANÇA NO TRABALHO

FROEDER, Dayane D.<sup>1</sup>  
GONÇALVES, Samara M. Cordeiro<sup>2</sup>  
PINTO, Tatiane Marina<sup>3</sup>  
RAYCIK, Laís<sup>4</sup>

### RESUMO

O presente artigo busca uma breve contextualização bibliográfica referente a gestão de pessoas, bem como a contribuição da Psicologia Organizacional, tendo em vista o cenário do mundo corporativo e à competitividade do mercado de trabalho, onde, o sucesso empresarial está diretamente ligado ao grau de comprometimento que o colaborador tem com a organização. Deste modo, o objetivo deste estudo é descrever e despertar interesse pela gestão de pessoas os processos de recrutamento e seleção, tal como a gestão de segurança no trabalho, visando o benefício de empresas adotarem tais processos, ou as que já possuem permanecerem e se atualizarem para garantindo o sucesso no mercado de trabalho. Portanto, conclui-se que a gestão de pessoas é um setor que tem a porta de entrada na empresa para novos talentos e outros já existentes, se fazendo necessário lidar com todas as diversidades que o mundo corporativo carrega e ser capaz de mudar sempre que for pertinente, ao entender em um contexto geral como as empresas estão sempre mudando e como pode se destacar nesse novo cenário, inteirar respeito ao ser humano em seu ambiente de trabalho com a gestão de segurança e com a gestão de pessoas, é importante para a imagem da empresa e principalmente ao trabalhador, digno de cuidado e proteção.

**PALAVRAS-CHAVE:** Gestão de Pessoas; Recrutamento e Seleção; Acidentes de trabalho.

### 1 INTRODUÇÃO

As mudanças no mercado de trabalho estão cada vez mais aceleradas, o objetivo de toda empresa continua sendo o sucesso e a sua permanência no mercado. Porém em meio ao cenário do mundo corporativo e à competitividade, as organizações são obrigadas a se adaptar de forma rápida frente os desafios, para não ficar em desvantagem. Deste modo para alcançar seus objetivos, as organizações precisam adotar estratégias que a diferenciam das demais, e assim perpetuar o sucesso (ROCHA E SALLES, 2005).

Logo, para o sucesso das empresas o capital humano é indispensável neste processo produtivo, é a mão de obra humana que desempenha e conquista o sucesso das organizações (MULLINS, 2001). São os colaboradores que por meio de seus conhecimentos, talentos e competências, que agregam

<sup>1</sup>Graduanda de Bacharel em Psicologia pelo Centro Universitário Fundação Assis Gurgacz. E-mail: dayanedenckf@gmail.com

<sup>2</sup>Graduanda de Bacharel em Psicologia pelo Centro Universitário Fundação Assis Gurgacz. E-mail: smenett@gmail.com

<sup>3</sup>Graduanda de Bacharel em Psicologia pelo Centro Universitário Fundação Assis Gurgacz E-mail: tatimarina.psi@gmail.com

<sup>4</sup>Me. Professora Orientadora. E-mail: lais@eucatur.com.br

valor e elevam a qualidade do ambiente de trabalho resultando em uma empresa de sucesso (BARBOSA e DALPOZZO, 2004).

Sendo assim, o mercado de trabalho é baseado em uma parceria entre colaboradores e a organização. Para algumas organizações seus colaboradores não são somente geradores de conhecimentos, mas sim seus parceiros. Segundo Lacombe e Chu (2008) uma das principais formas de agregar e manter talentos nas empresas é por meio da gestão de pessoas. Surge então a gestão de pessoas, que visa verificar as possibilidades de canalizar o melhor capital intelectual em prol da empresa, buscando sujeitos cada vez mais proativos, dotados de habilidades e com chances de elevação no nível da profissão, fazendo uso de todo o potencial humano (LACOMBE E CHU, 2008).

O presente estudo busca uma breve contextualização bibliográfica sobre a gestão de pessoas, bem como a contribuição da psicologia organizacional dentro das empresas. Pois segundo Chiavenato (2010), são diversos aspectos que influenciam em uma boa gestão de pessoas, como a cultura, a estrutura da empresa, o contexto ambiental, a tecnologia, assim como o estilo de gestão que a organização utiliza, além da motivação da equipe. Objetiva-se através deste artigo despertar interesse pela gestão de pessoas os processos de recrutamento e seleção, tal como a gestão de segurança no trabalho, tendo em vista o benefício de empresas adotarem tais processos, ou as que já possuem permanecerem e se atualizarem para garantindo o sucesso no mercado de trabalho. Para isto, utilizou-se de uma revisão bibliográfica de artigos na Internet, livros e revistas que abordam a temática.

O artigo foi dividido em títulos e subtítulos. O primeiro título aborda o conceito de gestão de pessoas nas organizações, o segundo diz respeito a gestão estratégica, onde aponta as competências e os perfis de cargos, já o último título, trata-se da gestão de segurança no trabalho e as contribuições da Psicologia nesta área.

## 2 GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES

Segundo Lacombe e Chu (2008) uma das principais formas de agregar e manter talentos nas empresas é por meio da gestão de pessoas, a qual foi reformulada no decorrer das décadas, onde segundo Chiavenato (1992) em plena era da informação, migrou-se de uma gestão engessada do processo no RH, onde este tomou forma e se tornou uma gestão voltada para indivíduos que colaboram para a elevação intelectual da empresa e assim buscar lidar de uma forma mais estratégica e de desenvolvimento pessoal.

Com essa evolução do conceito, surge uma gestão de pessoas que visa verificar as possibilidades de canalizar o melhor capital intelectual em prol da empresa, buscando sujeitos cada vez mais proativos, dotados de habilidades e com chances de elevação no nível da profissão, fazendo uso de todo o potencial humano (LACOMBE E CHU, 2008).

Dentro das organizações, o papel do psicólogo, desde a sua formação profissional na área organizacional, são necessários conhecimentos, segundo Zanelli (2002) em: Economia, princípios de Administração, conhecimentos filosóficos, políticos, econômicos, em consistência com a Psicologia, Psicologia social e Sociologia industrial, conhecimento do ambiente das organizações e dos procedimentos e finalidades das intervenções. Outros conhecimentos se mostram necessários, indo desde informações específicas da área, como sobre Avaliação de Desempenho, Segurança no trabalho, Treinamento, etc, tendo a concepção de que “Qualquer campo de atuação profissional é sempre multidisciplinar embora possa não ser multiprofissional ou interprofissional” (BATOMÉ, 1988, p.282).

O psicólogo organizacional iniciou-se com uma fase psicométrica, assim como expõe Iema (1999), onde o objetivo principal era ajustar o trabalhador à sua função, onde havia a mensuração de habilidades ou até mesmo as características da personalidade que pudessem comprometer de alguma forma, o indivíduo no seu ambiente de trabalho. Em um outro momento, o psicólogo então passou a enxergar a organização como uma “fonte de variáveis” que deveriam ser consideradas no momento do ajustamento do homem ao trabalho. Neste período, as atividades do psicólogo continuaram sendo tradicionais, como recrutamento, seleção, treinamento, avaliação de desempenho e análise da função, objetivando ainda a inserção do homem à organização. Hoje em dia, o psicólogo organizacional vem à empresa de uma forma inovadora, onde cria estratégias de consultoria para várias áreas da empresa, na busca de objetivos de curto, médio e longo prazo, propondo e identificando soluções para problemas envolvendo RH.

O profissional que trabalha com organizações e trabalho deve ter flexibilidade para trabalhar em grupo, boa comunicação, espírito crítico, ter uma visão estratégica da empresa, e principalmente ter jogo de cintura para entender os anseios da empresa e dos empregados. Este tipo de trabalho exige do psicólogo uma visão pluralista e principalmente a interprofissionalidade (ZANELLI, 2002)

## 2.1 RECRUTAMENTO

De acordo com Baylão e Rocha (2014) para concorrer a uma vaga atualmente no mercado de trabalho, não basta apenas possuir um bom currículo ou currículo extenso, se faz necessário características pessoais que envolvem além do que consta no papel enquanto competências técnicas, exige-se “um conjunto de competências, pois as empresas valorizam também o potencial intelectual e emocional do candidato.” (BAYLÃO E ROCHA, 2014, p.2), deste modo, as empresas buscam cada vez mais meios pontuais de seleção de pessoal, “com um planejamento organizado e objetivo, as empresas são capazes de recrutar e selecionar melhor seus candidatos com potencial e perfil adequado para ocupar o cargo” (BAYLÃO E ROCHA, 2014, p.1).

Em meio ao cenário do mundo corporativo e à competitividade do mercado de trabalho, se faz necessário ser pontual no recrutamento e seleção, buscar talentos, que possuam desenvolvimento ou desenvoltura pessoal (FERREIRA E SOEIRA, 2013). Se faz necessário a desenvoltura pessoal, pois são essas competências que no dia a dia na empresa, as capacidade de liderança, de trabalho em grupo, tomada de decisão em diversas situações corriqueiras da empresa, essas capacidade que consolidarão a imagem/cultura da empresa (BAYLÃO E ROCHA, 2014).

Recrutamento pode ser definido como o meio pelo qual a empresa busca atrair os candidatos para determinada área (BAYLÃO E ROCHA, 2014). Onde Chiavenato (2000) descreve como objetivo do recrutamento a verificação das vagas em aberto na empresa ou até mesmo futuras aquisições com alvo em capital intelectual, sendo algo que deve ocorrer de forma eficaz, sendo responsável por atrair os candidatos (interna, externa ou mista), em números satisfatórios ou suficientes, para favorecer a etapa de seleção, onde tal ato é de divulgação de oportunidades, oferta de emprego, descrevendo os requisitos da vaga, como meio de chamariz de profissionais que estejam em busca de um oportunidade profissional e que possuam os requisitos fundamentais para a vaga.

O processo de recrutamento, com base nas pesquisas de Chiavenato (2009) e Marchioretto e Breassini (2009) trata-se de um processo para agregar pessoas nas empresas, onde fornece a possibilidade de entrada de talentos na empresa, sinalizando para os candidatos que há oferta de emprego na empresa em determinada vaga está aberta, esperando-o para preenche-la. O processo recrutamento de pessoal pode ocorrer de duas formas distintas: Recrutamento Interno, Recrutamento Externo; ou realizada em forma de Recrutamento Misto, devendo sempre avaliar as vantagens e desvantagens destes, voltando o olhar específico da estrutura empresarial a qual se encontra, bem como cultura e valores para a aplicabilidade.

O Recrutamento Interno segundo os autores Chiavenato (2009) e Marchioretto e Breassini (2009) trata-se promoção, transferências entre os funcionários já fazem parte do quadro da empresa, ou indicação interna (em relação a avaliação de desempenho realizada nos setores), a qual visa preencher a vaga em aberto ofertando a possibilidade de seus funcionários concorrerem a vaga divulgada, podendo ter vantagens e desvantagens, como por exemplo a vantagem de estar aproveitar o potencial humano dentro da organização, motivando os funcionários e realizando o desenvolvimento profissional de ascensão; e desvantagem, quando impede-se a entrada de novos talentos ou gera um conflito de interesses entre os colaboradores. De acordo com Aquino (1989) o recrutamento interno é sem dúvida uma valiosa estratégia de motivação, que é capaz de promover a motivação, podendo mais tarde ser explorada pela empresa, além do mais possivelmente tendo um aumento na produtividade e uma redução nos custos com divulgação externa.

No recrutamento externo, conforme cita os autores Chiavenato (2009) e Marchioretto e Breassini (2009) como o próprio nome já indica, lida-se com o público externo a empresa, por meio de divulgação de anúncio das vagas existentes, visando atrair possíveis talentos a empresa, para que os mesmos encaminhem seus currículos para participar do processo seletivo. O ponto primordial é a forma que pode ocorrer a divulgação, que tem por intenção o maior alcance possível para que possa atrair os candidatos que estejam à procura de um emprego e que se encaixem na vaga, que é pode ser por meio da mídia, com cartazes, por meio de contato com sindicato do trabalhador, online, em revistas ou jornais, entre outros. Existem também, vantagens e desvantagens, tendo por vantagem por exemplo, a entrada de novos talentos na empresa, ao qual pode agregar incorporando novas perspectivas e enriquecendo a organização, e como desvantagem podemos tomar a questão da demora para preencher a vaga, uma vez que, deve-se aguardar a procura espontânea dos candidatos, correndo o risco também de gerar conflitos internos em relação a não promoção de funcionários já existentes.

Já o recrutamento misto de acordo com os autores Chiavenato (2009) e Marchioretto e Breassini (2009) é a junção das duas formas, interna e externa, onde um vem para complementar o outro, ao qual pode se dizer que é a mais utilizada, podendo também ocorrer de forma a revezar uma e outra. Como mencionado anteriormente, cada forma de recrutamento possui vantagens e desvantagens, o que leva a escolha de determinada forma é a necessidade imediata, a cultura da empresa, bem como os recursos disponíveis para tal.



## 2.2 MÉTODOS DE SELEÇÃO DE PESSOAL: ETAPAS DO PROCESSO

De acordo com Chiavenato (2001) o universo vem passando por algumas mudanças aceleradas de critério econômico, social e política, onde competir ficou acirrado entre as empresas e faz com que os administradores de empresas optem cada vez mais por qualidade e inovação, desta forma o recrutamento e seleção torna-se uma peça chave e como base na estrutura da organização.

A seleção de pessoas em recursos humanos é um sistema de escolha, onde deve-se ter um padrão ou critério para ter sua validade, esses dois fatores são obtidos a partir das características do cargo a ser integrado, a forma para selecionar o candidato e obter informações para o cargo. Existe algumas informações sobre o cargo a serem preenchidas, que podem ser obtidas de cinco formas: a descrição e análise de cargos que traz os requisitos e as características que o ocupante do cargo proposto deve possuir; a aplicação da técnica de incidentes críticos, onde os diretores da empresa anotam aplicadamente os comportamentos e fatos dos ocupantes desse cargo considerando que tiveram pior ou melhor desempenho em seu trabalho; requisição de empregado, baseia-se na verificação do que foi preenchido pelo chefe e o que o candidato deve ter; análise do cargo no mercado, se não existir verificar em empresas semelhantes e hipótese de trabalho, se nenhuma das anteriores pode ser empregada, pode ser empregado uma hipótese CHIAVENATO (2004) .

De acordo com Mikovich; Bourdreau (2000) as coletas de informações mais tradicionais se dão por meio do uso de formulários e entrevistas, onde a ferramenta mais importante ainda é a entrevista no processo de seleção, e deve ser manuseada por um bom profissional, experiente, que possa identificar fatores comportamentais e pessoais que possam interferir no processo. As entrevistas podem ser utilizadas em diversos momentos no processo de seleção. Outra técnica usada, é a prova de conhecimentos, para alguns cargos ela é obrigatória, na qual avalia em um grau geral e específico o candidato, tem pouca analogia com o desempenho profissional de imediato, mas é útil para entender um pouco melhor o universo do candidato.

Os testes psicológicos também fazem parte destas técnicas, sendo instrumentos padronizados que investigam os comportamentos e atitudes relevantes referente ao candidato, sendo divididos em psicométricos e de personalidade, onde as técnicas vivenciadas proporcionam situações aos candidatos que os façam interagir e que participem, pode ser baseada em situações reais já vivenciadas, pode ser um teste de digitação, dinâmica em grupo, entre outros. É realizado também nas organizações a avaliação de saúde, onde o médico deve conhecer a função para poder avaliar



como está a saúde desse candidato, determinando assim se ele está apto ou não, sendo realizados exames de acordo com a legislação e a política da empresa (CHIAVENATO, 2001).

### **3 GESTÃO ESTRATÉGICA: FOCO EM COMPETÊNCIAS E PERFIL DE CARGOS**

Para Bittencourt (2009) a visão de competência no círculo organizacional, teve seu início na década de setenta e foram construídos a partir da perspectiva do indivíduo, onde pode-se considerar de acordo com considerações já existentes de autores da área, que a competência está vinculada ao desempenho superior de uma pessoa na efetuação de uma tarefa, e outros trazem a competência como um conjunto de habilidades, atitudes presentes nos indivíduos e seus conhecimentos, e a competência individual também era avaliada de acordo com o desenvolvimento das tarefas de cada indivíduo no contexto organizacional, a partir disso, nos desdobramentos de estudiosos, foi criada uma imagem mais moderna, mas ainda baseada no modelo e princípios do taylorismo e do fordismo.

Para inserir-se nesse mercado globalizado, é imprescindível alguns componentes, que estão voltados para a gestão de novos processos, uma melhoria da qualidade e na produtividade, terceirização, dar ênfase no aspecto cliente, a valorização do indivíduo e de sua capacidade de se desenvolver, na produtividade, entre outros, tornando assim todos capazes para uma nova estrutura de organização voltada para o desenvolvimento de competências e para as novas tendências. Essa tendência atual, busca modificar todos os lados entre organizações e a intimidação sobre o emprego do trabalhador (BARBOSA, 2002).

No espaço das organizações procura-se estratégias para dominar os concorrentes do mercado, em decorrência da competitividade do meio, afim de maximizar os resultados e os lucros, em relação ao empregado, essa tendência está mais voltada pela busca de um profissional qualificado, com formação vasta, habilidades desenvolvidas para a área e de grande conhecimento, principalmente na resolução de conflitos. Se falarmos em conhecimento, o saber significa questionar os esforços investidos na conquista de informações que possam agregar valores ao trabalho, pode representar aquilo que se faz necessário saber para que possa ser desenvolvida com qualidade uma tarefa, o saber agir pode relacionar-se com atitudes adequadas agregando ação com uma realidade desejada (BITTENCOURT, 2009).

De acordo com Zarifian (2001) em um contexto de qualificação, foi atribuído o nome competência a um formato construído para inferir ao indivíduo um novo papel dentro da organização, esse novo ideal presume algumas mudanças que podem ser vista na estrutura da organização, e



posteriormente, em uma nova estruturação no perfil desse trabalhador que passa a ser versátil, tomador de iniciativas, desenvolve habilidades e assume responsabilidades perante situações novas e poder decidir no tempo certo, com todas essas características, torna-se potencial capaz de desempenhar novas atribuições e passa a ser multifuncional por sua capacidade de desenvolver inúmeras funções.

O contexto em que se enquadra esse indivíduo é preciso, que o elo de comunicação se afirme para que possa ser eficiente e assim gere a competência, novos cenários organizacionais se acomodam e como resultado traz consigo a exigência de novas competências, isso já implica uma nova iniciativa e envolvimento desse profissional, dessa forma, ter competência é sinônimo de ter iniciativa, assumir responsabilidades perante situações em que se depare ter iniciativa diante de um fato implica necessariamente em desenvolver a capacidade de imaginação e possíveis imprevistos, resolver problemas em momentos de adversidades e incertezas, ter competência é enfrentar situações, é alcançar o sucesso (ZARIFIAN, 2001).

Tanto no ambiente externo como no interno, as organizações afetam-se com as mudanças, e há uma necessidade constante de ajustes, dentro das empresas os gestores e suas equipes mudam com o tempo, os novos membros devem apreender o máximo possível sobre a empresa, como as outras organizações operam e como isso afeta internamente, externamente as mudanças globais, tecnologia, concorrência, entre outros, podem impactar de forma com as organizações respondem a essas mudanças, existe uma necessidade operante dos gestores das empresas compreenderem essas implicações de mudanças e ambos ambientes são importantes para uma gestão eficaz, os gestores precisam estar atentos para que o coletivo possa estar nutrido, a atenção nesse caso deve estar voltada ao bem-estar de todos os membros (ARAUJO, 2006).

Para Fischer (2002) um modelo formal de gestão de pessoas se define por alguns princípios, alguns processos que possam interferir nas relações humanas dentro das organizações e suas políticas, os princípios são orientados por seus valores e crenças que são adotadas pela empresa e que define o modelo de gestão de pessoas, as políticas estabelecem algumas diretrizes de atuação visam alguns objetivos de médio e longo prazo para as ligações organizacionais.

#### **4 GESTÃO DE SEGURANÇA NO TRABALHO: SERVIÇO ESPECIALIZADO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO – SESMT**



Segundo Filho (2011), é considerado trabalho toda atividade coordenada, em que o indivíduo precise exercer esforços físicos e/ou intelectuais, para realizar uma tarefa. Ainda para o autor, toda atividade que envolve a sobrevivência humana realizada pelo indivíduo é interpretada como trabalho. Outro conceito a se definir é o de saúde, que segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS) é considerada um estado completo de bem-estar físico, mental e social, ou seja, a saúde vai além da ausência de doenças. Enfim, o conceito de segurança é o estado, qualidade ou condição de seguro. Condição daquele ou daquilo que se pode confiar, ou seja, as pessoas buscam segurança em seu ambiente de trabalho (FILHO, 2011).

A definição destes conceitos se faz necessário para entender a história da segurança do trabalho, antigamente quase não se ouvia falar de tais conceitos, muito menos em acidentes de trabalho, pois os riscos que o homem primitivo corria eram mínimos. Já na idade média os riscos também não causavam preocupações visto que a força produtiva era dominada por artesões. Mas com o aumento da produção e o consumo desenfreado, o processo produtivo sofreu muitos impactos e a alterações na sociedade (LIMA E BRANDALIZE, 2001).

Segundo Saliba (2013), antes da Revolução Industrial não haviam relatos sobre acidentes de trabalho, bem como as doenças advindas do trabalho, pois predominava-se o trabalho escravo e braçal. A Primeira Revolução Industrial foi na Inglaterra no século XVIII, é caracterizada pela introdução de máquinas a vapor que aumentou a produtividade, surgindo então os primeiros relatos sobre acidentes e doenças relacionadas ao ambiente de trabalho. O trabalhador temia reivindicar seus direitos por medo de ser demitido, na metade do século XIX, surgiu um movimento com o objetivo de reivindicar a reforma da legislação e que os direitos dos trabalhadores viessem a ser garantidos, deste modo os empregadores foram responsabilizados por lei a fornecer ambientes em condições necessárias e seguras para o colaborador, no Brasil esta obrigatoriedade só foi realidade em 27 de julho de 1972, através da Portaria nº. 3.237. Atualmente a CLT estabelece que empresas, em decorrência do número de funcionários e grau de risco de suas atividades, devem se fazer necessário a implementação de um setor que auxilie na segurança dos trabalhadores, sendo criado então o SESMT - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho, de acordo com a Norma Regulamentadora 4 (NR 4) da portaria 3214 de 08.06.1978 (LIMA E BRANDALIZE, 2001).

Segundo o autor Diniz (2005), com o passar dos anos, os empregadores estão cada vez mais preocupados com o bem-estar físico e mental de seus colaboradores, o entendimento que se tem hoje, é que se o funcionário for bem acolhido e respeitado em sua totalidade ele retribuirá realizando as



atividades dando o seu melhor o que proporcionará a organização ser um destaque competitivo no mercado.

#### 4.1 CONTRIBUIÇÕES DA PSICOLOGIA PARA O SETOR SESMT

É possível constatar muitos avanços na ciência os quais contribuíram para a redução dos acidentes de trabalho, porém o índice de casos de funcionários afastados é muito alto. De acordo com Dejours (1998), por muitas vezes o trabalhador adoece por conta das exigências do trabalho e da própria vida do indivíduo, o indivíduo através das relações de trabalho perde a sua subjetividade, que segundo o autor faz o homem vítima de seu trabalho.

Por isso é necessário entender o colaborador como um ser integral. O trabalhador carrega consigo uma parte de sua personalidade, a qual influencia no ambiente de trabalho, ou seja, ele tem uma história de vida, possui seus valores, preocupações, muitos sonhos e inseguranças. Sendo assim o colaborador que não está em equilíbrio emocional adequado, pode estar tão vulnerável quanto se estivesse sem os equipamentos de proteção. Muitas vezes os acidentes de trabalhos estão ligados a fatores comportamentais onde as características pessoais de cada indivíduo interferem em seu ambiente de trabalho (XAVIER, 1973).

Desta forma a Psicologia contribui na prevenção de acidentes ao selecionar o candidato correto para determinada tarefa, através da análise das funções de cargos, é possível discriminar as exigências psicofisiológicas que melhor se enquadram dentro das expectativas de segurança do trabalho. As pesquisas psicológicas dentro da organização efetuam um papel importante, pois através dela pode-se descobrir novas técnicas, novos procedimentos e outras demandas, como o acompanhamento psicológico do funcionário (FREITAS, 1974). A Psicologia promove também programas que despertam os colaboradores para ações preventivas, como os treinamentos e as capacitações periódicas, desenvolvendo habilidades necessárias para a realização de tarefas com ênfase na segurança e prevenção de acidentes (OLIVEIRA; ARAÚJO E TEIXEIRA, 2012).

## 5 METODOLOGIA

A metodologia utilizada para o desenvolvimento desta pesquisa, a qual consiste numa Pesquisa Bibliográfica, se deu através de leitura em referenciais teóricos já existentes, que fundamentaram a



mesma, onde o material utilizado foi composto de textos, livros, periódico, revista, artigos, etc; de meios confiáveis, sendo utilizados como aportes teóricos que possibilitaram o entendimento da temática estudada (GIL, 2002).

Os materiais utilizados favoreceram a coleta de informações para descrever as informações pertinentes ao objetivo, que é o de descrever e despertar interesse pela gestão de pessoas os processos de recrutamento e seleção, tal como a gestão de segurança no trabalho, visando o benefício de empresas adotarem tais processos, ou as que já possuem permanecerem e se atualizarem para garantindo o sucesso no mercado de trabalho. As discussões se deram de forma a levar a uma breve contextualização, permitindo a compreensão dos processos de gestão de pessoas nas empresas e das diferentes atividades desenvolvidas pelo psicólogo dentro das organizações, em meio ao cenário do mundo corporativo e à competitividade do mercado de trabalho. As contribuições dos autores sobre a temática, possibilitou a construção deste estudo, elucidando o tema.

## 6 ANÁLISES E DISCUSSÕES

Conforme Dessler (2005) é importante lembrar que as contratações de novos colaboradores são realizadas por meio das necessidades de uma empresa, posteriormente a necessidade de contratação ser constatada para determinada área, é realizada uma análise para verificar a possibilidade um remanejamento e partir para o recrutamento interno ou caso essa opção não seja válida é dado início ao recrutamento externo que normalmente se inicia por currículos já deixados na empresa ou por busca em sites de seleção de pessoal, a empresa dispõe também da opção de recrutamento misto onde um complementa o outro.

Pode se observar nesse contexto que o se adequar a vaga depende muito dos critérios que são exigidos ao cargo, em geral se avalia as experiências profissionais e as habilidades do candidato e para isso se faz necessário uma boa gestão de pessoas. Dutra (2002) afirma que esse setor é quem administra e comanda os profissionais dentro da empresa, propõe e elabora mudanças, avalia desempenhos, planeja cargos e salários e dá o suporte para que os profissionais executem suas tarefas com excelência.

Hoje é comum ouvir falar nas empresas sobre o setor de segurança do trabalho, que garante a qualidade e a segurança dos trabalhadores, investir em segurança é contribuir para a redução de acidentes que possa prejudicar a integridade física e mental do trabalhador, um trabalho preventivo garante um custo reduzido por afastamento do empregado, a qualidade faz com que o trabalhador



opere de forma segura e a oportunidade que toda a empresa tem quando feito trabalhos de segurança de trabalho interaja toda a equipe (DESSLER, 2005).

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio deste estudo, tornou-se possível verificar a importância da gestão de pessoas, a qual possibilita que as empresas e por meio de novas abordagens em seus departamentos de recrutamento e seleção prospere, onde estes possuem diferentes opções de veículos de acesso aos recrutados, podendo ocorrer de várias formas, utiliza-se de recrutamento interno, externo e misto. O recrutamento interno pode-se perceber que faz a empresa tomar uma política de valorização de seus funcionários, o recrutamento externo traz para a empresa rostos novos e oportunidades novas de interação e sucesso com a equipe já existente e por último mais não menos importante o recrutamento misto que utiliza as duas técnicas citadas anteriormente de forma customizada e muito versátil, pois permite que um complemente o outro e dessa forma minimizando as possíveis falhas de contratação, sendo o mais utilizado.

No caso de seleção, pode se utilizar de muitas técnicas para a entrevista de pessoal, de acordo com o Mikovich e Boudreau (2000) as mais utilizadas são as técnicas tradicionais com formulários de entrevistas, mais são muito bem empregadas uma sequência de entrevista e recomenda que mais de uma pessoa faça a seleção para que reduza o problema de uma possível contratação equivocada, acompanhada de prova de conhecimentos e do teste psicológico que é uma ferramenta de uso exclusivo do psicólogo que pode ajudar a definir qual o candidato mais adequado para a vaga em questão.

É importante ressaltar que em uma empresa variados setores trabalham interligados para a promoção da saúde do trabalhador, o setor de segurança e a medicina do trabalho é um deles, possibilitando a realização de um trabalho mais organizado, seguro e evitando possíveis acidentes, o funcionário que percebe essas melhorias no ambiente de trabalho propende a se sentir mais seguro e a realizar suas tarefas com mais satisfação e compromisso, tornando o vínculo patrão versus empregado cada vez mais agradável.

Assim, pode-se concluir que a gestão de pessoas é um setor que tem a porta de entrada na empresa para novos talentos e outros já existentes, precisa saber lidar com todas as diversidades que o mundo corporativo carrega e ser capaz de mudar sempre que for necessário, entender em um contexto geral como as empresas estão sempre mudando e como pode se destacar nesse novo cenário,

inteirar respeito ao ser humano em seu ambiente de trabalho com a gestão de segurança, é importante para a imagem da empresa e principalmente ao trabalhador, digno de cuidado e proteção.

## REFERÊNCIAS

AQUINO, C. P. **Administração de Recursos Humanos – Uma Introdução**. São Paulo: Atlas, 1989.

ARAÚJO, J.C. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2006.

BARBOSA, A.C.Q. **Gestão de competências em organizações**. Belo Horizonte: Ed. Da UFMG, 2002.

BARBOSA, D.; DALPOZZO, M.; **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Catho, 2004.

BAYLÃO, A. L. S.; ROCHA, A. P. S. **A Importância do Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal na Organização Empresarial**. SEGeT XI Simpósio de Excelência em gestão e Tecnologia, 2014. Disponível em: < <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320178.pdf>> Acesso dia 25 set.2017.

BITENCOURT, C. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

BOTOMÉ, S.P. **Em busca de perspectivas para a psicologia em áreas de conhecimento e como campo profissional**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.

CHIAVENATO, I.; **Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 1992.

CHIAVENATO, I.; **Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

CHIAVENATO, I.; **Desempenho Humano nas Empresas. Como desenhar cargos e avaliar o desempenho**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

CHIAVENATO, I.; **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

CHIAVENATO, I.; **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: Como agregar talentos à empresa**. 7. ed. Barueri-SP: Manole, 2009.

CHIAVENATO, I.; **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DEJOURS, C.; **A loucura do trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho**. São Paulo: Cortez, 1998.

DESSLER, G.; **Administração de Recursos Humanos**. 2. ed. São Paulo: Pearson, 2005.

DINIZ, A. C.; **Manual de Auditoria Integrado de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA)**. 1. ed. São Paulo: Votorantim Metais, 2005.

DUTRA, J. S.; **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2002.

FERREIRA, S. F.; SOEIRA, F. S.; **A importância do Recrutamento e Seleção de Pessoas em uma Empresa de pequeno porte do setor de Móveis**. Revista eletrônica “Diálogo entre acadêmicos”, Nº1, p. 46-56, Jan-Jun, 2013. Disponível em: <[http://uniesp.edu.br/sites/\\_biblioteca/revistas/20170627111419.pdf](http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170627111419.pdf)> Acesso em: 22 set.2017.

FILHO, A. N. B.; **Segurança do Trabalho & Gestão Ambiental**. 4. ed. São Paulo: Editora Altas S.A., 2011.

FISCHER, A.; **Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas**. In: FLEURY, M. T. L. (Org.). **As pessoas na organização**. P.11-34. São Paulo: Gente, 2002. Disponível em: <<http://www.diferencialmg.com.br/site/images/artigos/Gesto%20estrategica%20de%20pessoas%20artigo.pdf>> Acesso em: 26 set.2017.

FREITAS, E.; **A contribuição da psicologia à prevenção dos acidentes de trabalho**. 1974. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/abpa/article/viewFile/17043/15843>> Acesso em: 27 set.2017.

GIL, A. C.; **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4ªEd. – São Paulo: Atlas, 2002.

IEMA, C.R.D. **Um estudo teórico sobre a formação do psicólogo organizacional no Brasil**. Psicologia: Teoria e Prática, 1(1): 31-41, 1999. Disponível em: <[http://www.mackenzie.br/fileadmin/Editora/Revista\\_Psicologia/Teoria\\_e\\_Pratica\\_Volume\\_1\\_-\\_Numero\\_1/artigo5.PDF](http://www.mackenzie.br/fileadmin/Editora/Revista_Psicologia/Teoria_e_Pratica_Volume_1_-_Numero_1/artigo5.PDF)> Acesso em: 26 set.2017.

LACOMBE, M. B.; CHU, R. A.; **Políticas e Práticas de gestão de pessoas: Abordagens estratégicas e institucional**. RAE, Vol. 48; Nº1 – Jan./Mar. de 2008. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75902008000100003](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902008000100003)> Acesso em: 15 set.2017.

LIMA, M. C. G.; BRANDALIZE, A.; **Manual de segurança do trabalho para microempresa**. 2001. Disponível em: <[http://web.unifil.br/docs/revista\\_eletronica/terra\\_cultura/36/Terra%20e%20Cultura\\_36-10.pdf](http://web.unifil.br/docs/revista_eletronica/terra_cultura/36/Terra%20e%20Cultura_36-10.pdf)> Acesso em: 26 set.2017.

MARCHIORETTO, M. D.; BRESSIANI, T.; **Recrutamento e seleção de pessoas**. FACECAP, Capivari-SP, 2009. Disponível em: <[http://www.cneccapivari.br/libdig/index.php?option=com\\_rubberdoc&view=doc&id=66&format=rar](http://www.cneccapivari.br/libdig/index.php?option=com_rubberdoc&view=doc&id=66&format=rar)> Acesso em: 10 set.2017.



FAÇA PARTE: O FUTURO É AGORA

15º ENCONTRO CIENTÍFICO CULTURAL INTERINSTITUCIONAL  
1º ENCONTRO INTERNACIONAL



MILKOVICH, G.T.; BOUDREAU, J.W. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

MULLINS, L. J. **Gestão da hospitalidade e comportamento: organizacional**, 4. ed. Rio de Janeiro: Bookman, 2001.

OLIVIERA, L. T.; ARAÚJO, L. S. R.; TEIXEIRA, C. L. V.; **A importância da aprendizagem e do treinamento para a redução dos acidentes de trabalho**. Perspectivas em Psicologia. Uberlândia, n. 2, vol. 16, p. 114-123, jul/dez 2012. Disponível em:  
<<http://www.seer.ufu.br/index.php/perspectivasempsicologia/article/download/27657/15140>>  
Acesso em: 22 set.2017.

ROCHA, E. P. SALLES, J. A. R. **Competências e a Gestão de Pessoas**. RACRE - Rev. Adm. CREUPI, Esp. Sto. Do Pinhal - SP, v. 05, n. 09, jan/dez, 2005.

SALIBA, T. M.; **Curso básico de segurança e higiene ocupacional**. 5. ed. São Paulo: Editora LTDA, 2013.

XAVIER, E. P.; **Comportamento Organizacional: Psicologia Aplicada à Administração**. Rio Grande do Sul: Bureau, 1973.

ZANELLI, J.C. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

ZARIFIAN, P. **Objetivo competência: por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas, 2001.