

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA
SOUZA**

ETEC IRMÃ AGOSTINA

Técnico em Recursos Humanos

Angélica Michelette Bueno

Danilo De Oliveira Moura

Vitoria Da Silva

CONSULTORIA DE RECURSOS HUMANOS

EMPRESA TECHGENIUS

São Paulo

2023

Angélica Michelette Bueno

Danilo De Oliveira Moura

Vitoria Da Silva

CONSULTORIA DE RECURSOS HUMANOS

EMPRESA TECHGENIUS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da ETEC Irmã Agostina, orientado pelo Prof. Júlio, com o requisito parcial para obtenção do título de técnico em Recursos Humanos.

Orientador: Prof. Júlio

São Paulo

2023

“A tecnologia vai reinventar o negócio, mas as relações humanas continuarão a ser a chave para o sucesso.”

Stephen Covey

RESUMO

Este TCC (Teste de Conclusão de Curso) tem como objetivo apresentar uma consultoria de recursos humanos visando oferecer serviços para áreas tecnológicas utilizando a teoria de Chiavenato, a nossa consultoria mantém o nível de padrão e uma gestão qualificada, utilizando a gamificação para contratar, avaliar e desenvolver os colaboradores. Focando na avaliação de desempenho um processo mais justo, participativo e alinhado com os objetivos das organizações, utilizando tecnologia e indicadores para uma avaliação mais precisa. Desenvolvendo os colaboradores frisando em criatividade com desenvolvimento em jogos dinâmicos e interativos, diferenciando dos mercados de tecnologia com projetos de sistemas de cálculo de ranking de funcionários, utilização de gamificação e jogos corporativos. Sobre isso, aplicamos uma auto tecnologia avançada para extrair o melhor de cada colaborador e desenvolver aquilo que buscamos para os nossos objetivos e projetos finais. Estabelece também como prioridade, a tradução do desenvolvimento científico e tecnológico com o intuito de desenvolver áreas que tenham impacto mais direto no nível de vida da população, a consultoria visa implementar uma tecnologia inovadora para melhoria do clima organizacional nas organizações que buscam nossos serviços em prol a melhoria de resultados e desenvolvimento, criando software com estratégias de cultura de feedback, pesquisa de satisfação e avaliação de desempenho.

Palavras-chave: Avaliação de desempenho, tecnologia, recrutamento e seleção.

ABSTRACT

This Final Course Project (FCP) aims to present a human resources consultancy that offers services for technological areas using Chiavenato's theory. Our consultancy maintains a high standard level and qualified management, utilizing gamification for hiring, evaluating, and developing employees. We focus on performance evaluation, aiming for a fair, participatory process aligned with organizational goals, using technology and indicators for more accurate assessment. We develop employees by emphasizing creativity through dynamic and interactive game-based training, differentiating ourselves in the technology market with projects such as employee ranking calculation systems, gamification, and corporate games. Additionally, we apply advanced self-technology to extract the best from each employee and develop what we seek for our goals and final projects. It also prioritizes the translation of scientific and technological development to areas that have a more direct impact on people's quality of life. The consultancy aims to implement innovative technology to improve organizational climate in organizations that seek our services for better results and development, creating software with feedback culture strategies, satisfaction surveys, and performance evaluations.

Keywords: Performance evaluation, technology, recruitment, and selection.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus por nos conceder cada aprendizado, por chegarmos até aqui e a força que nos deu para alcançar todos os objetivos até chegar a esse que é nossa conclusão de curso.

Agradecemos de coração por todo o apoio e suporte durante essa jornada, em especial as professoras Neide e Juliana, que nos incentivou e nos mostrou o caminho para conseguirmos e não desistirmos, e os agradecimentos aos demais professores, não teria sido possível concluir esse desafio. Sem a presença e incentivo de todos vocês, muito obrigado.

Agradecemos também aos nossos familiares e amigos (em especial Wenidy, Joyce, Sofia, Mayra) que nos apoiaram, e puxaram nossas orelhas em todos os momentos em que pensamos em jogar tudo para o alto (sério, vocês foram essenciais), e por todas as vezes que escutaram os estresses, os choros, os xingos, e principalmente: por não desacreditarem do nosso potencial.

SÚMARIO

1. INTRODUÇÃO.....	1
2. HISTÓRIA DO DEPARTAMENTO PESSOAL	2
3. REFERENCIAL TEÓRICO	3
4. O DEPARTAMENTO PESSOAL	5
4.1 QUAIS AS FUNÇÕES DO DEPARTAMENTO DE PESSOAL?	5
4.1.1 <i>Admissão</i>	<i>5</i>
4.1.2 <i>Controle do e-social.....</i>	<i>6</i>
4.1.3 <i>Folha de pagamento.....</i>	<i>6</i>
4.1.4 <i>Gestão de férias, licenças e benefícios.....</i>	<i>6</i>
4.1.5 <i>Acompanhamento de frequência</i>	<i>7</i>
4.1.6 <i>Atendimento interno</i>	<i>7</i>
4.1.7 <i>Demissão.....</i>	<i>8</i>
4.1.8 <i>Representação legal.....</i>	<i>8</i>
5. DEPARTAMENTO PESSOAL DA EMPRESA TECHGENIUS	9

5.1	PORTAL DO COLABORADOR.....	9
5.2	COMO SURTIU O PORTAL DO COLABORADOR?.....	9
6.	PORTAL DO COLABORADOR NA TECHGENIUS.....	11
6.1	COMUNICAÇÃO CENTRALIZADA	11
6.2	AUTOMATIZAÇÃO DOS PROCESSOS	11
6.3	OTIMIZAÇÃO DO RH.....	11
6.4	REGISTROS E ACESSOS.....	11
6.5	AGENDA INTERNA.....	12
7.	DEPARTAMENTO SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	13
7.1	A HISTÓRIA DA SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO.....	13
7.1.1	<i>Do físico ao digital.....</i>	<i>13</i>
7.1.2	<i>Problema de pesquisa.....</i>	<i>15</i>
8.	OBJETIVO DA EMPRESA TECNOLI APLICADA EM SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	17
8.1	OBJETIVOS.....	17
9.	SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO	18

10. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	20
10.1 HISTÓRIA DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO.....	21
10.2 RELAÇÃO COM A TECNOLOGIA.....	22
11. RH TECNOLÓGICO DA EMPRESA TECHGENIUS	23
11.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO TECNOLÓGICOS DA TECHGENIUS.....	23
11.2 REDE DE CONTATOS.....	23
11.3 MONITORAMENTO ONLINE.....	24
11.4 PARTICIPAÇÃO EM REDES SOCIAIS.....	24
11.5 USO DE SOFTWARES ESPECIALIZADOS	25
11.6 CLOUD COMPUTING	25
11.7 BIG DATA.....	26
11.8 MAPEAMENTO DE PERFIL COMPORTAMENTAL	26
12. GAMIFICAÇÃO	27
12.1 USO DA GAMIFICAÇÃO	27
13. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	29
13.1 COMO COMEÇOU E SE DESENVOLVEU.....	29

13.2	NOSSA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO:.....	30
13.3	TIPOS DE AVALIAÇÃO:	31
13.3.1	<i>Avaliação por competência:</i>	<i>31</i>
13.3.2	<i>Avaliação por objetivos:</i>	<i>31</i>
14.	MODELO DE GESTÃO	33
14.1	MODELO DE GESTÃO APLICADO EM NOSSA EMPRESA:	34
15.	CONCLUSÃO.....	36
16.	REFERÊNCIAS	37

1. INTRODUÇÃO

O setor de Recursos Humanos (RH) de uma empresa é responsável por gerenciar e desenvolver as pessoas que fazem parte da organização. Suas principais atividades incluem recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, gestão de benefícios, administração de folha de pagamento, políticas de remuneração, entre outras. O RH também atua na promoção de um ambiente de trabalho saudável e na resolução de conflitos internos. Seu objetivo é garantir que a empresa tenha os talentos certos, com as habilidades necessárias, para alcançar os objetivos organizacionais e promover o crescimento sustentável da empresa.

Este trabalho irá abordar sobre a história de recrutamento e seleção, departamento de pessoal, segurança da informação, avaliação de desempenho, modelo de gestão e gamificação. Logo em seguida como cada tópico citado será aplicado na Empresa TechGenius.

2. HISTÓRIA DO DEPARTAMENTO PESSOAL

Desde o momento na história que existiu algum tipo de relação de trabalho onde existe alguém que coordene e alguém que seja coordenado, já podemos dizer que existia a função do departamento de pessoal, pois era preciso, mesmo que não definido, alguém que efetuasse as contagens, os pagamentos, entre outros procedimentos relacionado aos funcionários. Com o decorrer do tempo, surgem as empresas, no entanto, os patrões continuavam a manter seus funcionários em regime de escravidão, pois pagavam apenas o que julgavam suficientes para eles e não havia leis trabalhistas. A motivação para a realização da pesquisa teve como intuito a investigação do departamento de pessoal sobre os olhares das organizações, fomentando-se saber qual a sua importância. O principal objetivo desta pesquisa é de averiguar a importância do departamento de pessoal nas organizações e como objetivos secundários, mas não menos importantes, tais como: sondar o conhecimento do profissional com relação às suas atividades; investigar o funcionamento do departamento de pessoal no que se refere a eficácia dos seus processos; distinguir o departamento de pessoal dos recursos humanos.

Para alcançar os objetivos propostos foi realizada uma investigação qualitativa e referencial teórico baseado em Chiavenato (1999), Marras (2011), Barreto (2003), entre outros.

A motivação para a realização da pesquisa teve como intuito a investigação do departamento de pessoal sobre os olhares das organizações, fomentando-se saber qual a sua importância.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

O departamento de pessoal, como hoje é conhecido dentro das organizações, teve início desde a escravidão onde os ‘capatazes’ ou ‘feitores’ como eram chamadas as pessoas de confiança da época que eram responsáveis pelos trabalhadores. (Martins, 2014)

As transformações e as crises que vem ocorrendo no capitalismo trouxeram profundas repercussões no mundo do trabalho e nas relações sociais, e não somente nos países industrializados, dado revelador dos paradoxos das novas formas de produzir e gerir os modos de viver e sobreviver da classe que vive do trabalho (Barreto, 2003, p. 98).

Com o decorrer do tempo, surgem as empresas, no entanto, os padrões continuavam a manter seus funcionários em regime de escravidão, pois pagavam apenas o que julgavam suficientes para eles e não havia leis trabalhistas.

O chefe de pessoal utilizava uma ficha para controle de seus empregados, através dela ele monitorava o pagamento do empregado, desde sua contratação até sua saída da empresa.

“Novas características foram incorporadas à função: qualificação e polifuncionalidade, visão sistêmica do processo produtivo, rotação das tarefas e flexibilização (Barreto, 2003, p. 93)”.

Aguiar (2006) alega, ainda, que mesmo a escravidão legal tendo seu fim em 1888, ela continuou existindo nas relações laborais, de maneira que até os imigrantes deram início em nosso país um rumo parecido com a dos escravos, usando inclusive, as antigas senzalas.

Enfatizando o pensamento do autor acima é possível perceber que mesmo a escravidão tendo fim em 1888, continuava existindo de maneira camuflada.

Em 1943 com a aprovação da Lei 5.452 a Consolidação das leis trabalhistas (CLT) o profissional responsável pelo departamento de pessoal ganhou força, pois, passou a ser uma figura necessária às empresas.

O departamento era requisitado para assessorar os empregadores no que se referi aos aspectos trabalhistas e previdenciários.

Somente no final do século passado é que as empresas, e a sociedade em geral, passaram efetivamente a perceber que o sucesso das organizações dependia intrinsecamente das pessoas e, nesse contexto, elas deveriam ser tratadas como parceiros e não como recursos (Chiavenato, 1999, p. 05)

Desde o momento na história que existiu algum tipo de relação de trabalho onde existe alguém que coordene e alguém que seja coordenado, já podemos dizer que existia a função do departamento de pessoal, pois era preciso, mesmo que não definido, alguém que efetuasse as contagens, os pagamentos, entre outros procedimentos relacionados aos funcionários.

4. O DEPARTAMENTO PESSOAL

Responsável por garantir que a empresa siga as leis trabalhistas, sindicais e previdenciárias, o Departamento de Pessoal é um dos setores mais cruciais para organizações de todos os portes. O(DP), que nas grandes empresas pode ser uma divisão do RH, atua especificamente nos processos burocráticos ligados à administração do vínculo trabalhista dos funcionários.

O departamento de pessoal (DP) é o setor responsável por cuidar da burocracia e documentação dos profissionais contratados durante toda a sua trajetória dentro de uma empresa. Sua equipe é composta por profissionais especializados nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras leis sindicais e previdenciárias que envolvem os seus recursos humanos, garantindo o seu cumprimento.

Empresas que descumprem a CLT estão passíveis de sofrer penalizações graves, sendo o Ministério do Trabalho é o órgão estatal responsável por fiscalizar organizações e verificar se estão cumprindo as leis de acordo com o tipo de negócio. Por isso, o Departamento de Pessoal é essencial e está presente até nas microempresas com um contingente mínimo de funcionários.

4.1 Quais as funções do departamento de pessoal?

4.1.1 ADMISSÃO

O Departamento de Pessoal é responsável por formalizar o vínculo entre empresas e colaboradores, estipulado no contrato de trabalho. Algumas atividades do DP relativas à admissão são solicitar o exame admissional, firmar o contrato de trabalho e registrar o funcionário no sistema da empresa e no e social conforme a legislação trabalhista.

4.1.2 CONTROLE DO E-SOCIAL

Em 2018, o governo implementou o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas, chamado de e social, unificando nessa plataforma todas as informações relacionadas às obrigações aos direitos trabalhistas do empregador para com seus empregados.

O e Social é uma ferramenta que permite que o Departamento de Pessoal envie os documentos necessários para o registro de profissionais de forma fácil e controlada, garantindo que a empresa esteja em conformidade legal. Anotações e dados da carteira de trabalho, assim como licenças, demissões e acidentes de trabalho devem ser enviados pelo e social e carteira de trabalho digital (CTPS Digital).

4.1.3 FOLHA DE PAGAMENTO

O cálculo da folha de pagamento, ou holerite, é também de responsabilidade do Departamento de Pessoal, e considera inúmeros fatores e informações como o salário bruto e líquido, número de dias trabalhados, descontos, horas extras, férias e benefícios. Ao fazer os cálculos deste documento, responsáveis pela folha de pagamento também devem garantir os depósitos correspondentes a contribuições, como o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), ou o recolhimento da guia de imposto de renda e da contribuição previdenciária do INSS.

4.1.4 GESTÃO DE FÉRIAS, LICENÇAS E BENEFÍCIOS

É o Departamento de Pessoal quem gerencia a documentação referente às férias, licenças, atestados, afastamentos e benefícios. Existem benefícios estabelecidos por lei que a empresa deve prover aos trabalhadores, como o descanso remunerado, os depósitos mensais na conta do FGTS, a contribuição para o INSS e o desligamento com aviso prévio. Além disso, há benefícios facultativos

que as empresas podem oferecer, como assistência médica e odontológica, gratificações e refeições diárias.

4.1.5 ACOMPANHAMENTO DE FREQUÊNCIA

Segundo o artigo nº 74 da CLT, empresas com mais de 20 trabalhadores precisam acompanhar a frequência dos seus funcionários e verificar o cumprimento da jornada de trabalho, a existência de horas extras e adicional noturno. Sem esse acompanhamento, pode haver irregularidades na folha de pagamento, que podem gerar problemas na Justiça do Trabalho. O setor de Pessoal é responsável por conferir e administrar o registro de horas trabalhadas por profissionais, montar a sua escala de horários e integrar todas essas ações ao holerite.

Algumas organizações contam com um sistema de banco de horas automatizado, que registra os horários dos funcionários através de sistemas que usam a biometria, o cartão de ponto, códigos ou o reconhecimento facial com câmeras. Essas informações são enviadas para o departamento pessoal e usadas para identificar pagamentos adicionais ou descontos em caso de faltas não justificadas.

4.1.6 ATENDIMENTO INTERNO

O setor de pessoal também deve abrir espaço para receber os funcionários e esclarecer dúvidas ou auxiliar em questões burocráticas. Em grandes empresas, a maior parte do atendimento é processada via intranet (uma espécie de internet corporativa privada), e corporações que atuam internacionalmente disponibilizam até linha direta gratuita para garantir o atendimento ao público interno.

4.1.7 DEMISSÃO

Assim como na admissão, o Departamento de Pessoal atua em todo o processo de desligamento e rescisão contratual dos funcionários. O trabalho do DP no encerramento do vínculo trabalhista inclui a elaboração dos documentos necessários para isso, uma análise do aviso prévio, o cálculo das verbas rescisórias e o encaminhamento do profissional para o exame médico admissional.

4.1.8 REPRESENTAÇÃO LEGAL

O setor de Pessoal também representa a empresa, sendo interlocutor oficial em todas as instâncias de relacionamento com órgãos governamentais, sindicais ou de fiscalização. Entre os documentos que o DP pode precisar emitir na prestação de contas da empresa estão, por exemplo, a Guia da Previdência, a Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social (GFIP).

5. DEPARTAMENTO PESSOAL DA EMPRESA TECHGENIUS

Na empresa TechGenius terá os seguintes diferenciais do DP tradicional:

5.1 Portal do colaborador

O portal do colaborador é uma ferramenta específica da empresa, onde será usada para centralizar informações importantes da comunicação entre a empresa e os funcionários.

5.2 Como surgiu o portal do colaborador?

O ambiente corporativo está em constante transformação, e a tecnologia tem sido uma grande aliada nesse processo. Uma das ferramentas mais relevantes e que tem ganhado cada vez mais destaque é o portal do colaborador. Essa solução tecnológica oferece inúmeras vantagens tanto para as empresas quanto para os seus funcionários.

Com o portal do colaborador, os funcionários têm acesso rápido e fácil às suas informações pessoais, além da possibilidade de controlar sua jornada de trabalho, folgas e solicitações. Já as empresas podem gerenciar de forma automatizada vários documentos e processos burocráticos, como folha de ponto, banco de horas e toda a documentação trabalhista.

Para gestores e profissionais de RH, conhecer as vantagens do portal do colaborador pode ser o ponto de partida para começar a melhorar a comunicação interna da empresa.

Alguns portais do colaborador podem ser acessados por meio de dispositivos móveis, como smartphones e tablets, permitindo que os funcionários visualizem informações importantes de qualquer lugar e a qualquer momento.

Vale ressaltar que as empresas geralmente escolhem plataformas que possuem medidas de segurança, como criptografia de dados e autenticação de dois fatores, para proteger as informações confidenciais dos funcionários.

6. PORTAL DO COLABORADOR NA TECHGENIUS

6.1 Comunicação centralizada

Possibilidade de centralizar todas as informações relevantes da empresa em um único lugar. Isso significa que o funcionário não precisa mais acessar diferentes plataformas ou arquivos físicos para encontrar documentos importantes, como holerites, contracheques, políticas internas, entre outros.

6.2 Automatização dos processos

Processos rotineiros e burocráticos podem ser realizados de forma automática no portal do colaborador, o que reduz o risco de erros manuais e aumenta a economia de tempo. Por exemplo, o funcionário pode solicitar férias e enviar atestados médicos diretamente na plataforma, sem a necessidade de preencher formulários em papel ou enviar e-mails.

6.3 Otimização do RH

Ao centralizar informações e automatizar processos, o portal do colaborador permite que a equipe de RH foque em atividades mais estratégicas, como desenvolvimento de planos de carreira e programas de treinamento.

6.4 Registros e acessos

O portal do colaborador deve permitir que os funcionários acessem seus próprios registros, como informações pessoais, de contato, de benefícios e de folha de pagamento. Além disso, a plataforma deve garantir a segurança das informações dos colaboradores, permitindo o acesso apenas aos usuários autorizados.

6.5 Agenda interna

A agenda interna é uma funcionalidade importante do portal do colaborador, pois permite que os funcionários acompanhem as datas importantes da empresa, como reuniões, eventos e treinamentos. Uma agenda pode ser personalizada para cada funcionário, incluindo lembretes de datas importantes para sua carreira, como avaliações de desempenho e aniversários.

7. DEPARTAMENTO SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

Com a evolução da tecnologia, as informações passaram de processos manuais para processos automatizados. Com estas mudanças, a informação necessitava da garantia de ser gerada através de sistemas e ao mesmo tempo fosse íntegra, confiável e segura. A partir dos momentos em que uma informação é criada, é de grande importância que esta informação seja protegida. Dentro das organizações a informação é um dos bens mais valiosos que ela possui e, por esta razão, é comum enfrentar diversos obstáculos, tais como, ameaças, vulnerabilidades e ataques a este ativo. Há, então, uma série de mecanismos de segurança e ferramentas que podem ser montadas como barreira para impedir os elos entre a informação e suas ameaças. O objetivo geral deste trabalho foi sistematizar os principais tipos de ataques, mecanismos de segurança e ferramentas relacionados com a quebra de confidencialidade que podem ocorrer dentro de uma organização. Os resultados deste estudo foram aplicados em uma empresa de pequeno porte a fim de auxiliar na proteção da confidencialidade dos dados. O estudo de caso mostrou que mesmo em uma empresa pequena é necessário criar uma cultura de segurança e ferramentas de proteção dos dados.

7.1 A história da segurança da informação

7.1.1 DO FÍSICO AO DIGITAL

Nos anos 50 e 60, os Estados Unidos e a União das Repúblicas Socialistas Soviéticas mantinham a famosa Guerra Fria. Dentro da Agência Nacional de Segurança dos EUA, folhetos e pôsteres eram distribuídos para conscientizar os colaboradores a respeito da importância de tomar cuidado com a informação. Afinal, espiões eram comuns nesse período, e era necessário educar os oficiais sobre práticas que hoje conhecemos como “conversas de elevador”, “tailgating” e “política de mesa limpa”.

Na década seguinte, com a popularização dos microprocessadores e o nascimento dos computadores, a informação passou a ser armazenada, processada e transportada por meios digitais, dando origem à segurança cibernética. Então, fez-se necessário criar outros controles de proteção: controles de acesso físico eram cruciais para impedir que alguém se aproximasse de uma máquina, e controles de acesso lógico eram importantes para monitorar quem poderia acessar esses recursos computacionais.

Nos anos 80, surgem os primeiros vírus de computador — inicialmente, projetados apenas para “trollar” empresas e usuários finais, mas rapidamente evoluindo para atingir finalidades maliciosas. Logo em seguida, vieram as soluções antivírus e outros recursos de proteção, como firewalls e assim por diante. De lá para cá, a informação e os dados têm se tornado mais importantes do que nunca. Sendo assim, é claro que, da mesma forma, as tecnologias projetadas para protegê-los também evoluem com uma rapidez impressionante.

É sabido que a facilidade na troca de informação tem evoluído de uma maneira muito rápida, porém essa facilidade na comunicação mundial gera um problema: o acesso indevido a essas informações e a falta de confiabilidade dos dados.

Diante desta realidade, a Segurança da Informação tornou-se um assunto muito abordado e comentado nos últimos tempos e tem sido, mais do que nunca, uma ferramenta primordial para tomadas de decisões estratégicas em todos os setores da sociedade. Isto se deve, pois, a quebra de confidencialidade ou a análise equivocada da informação pode tornar-se uma grande vilã para as organizações quando usada inapropriadamente ou sem autorização.

Como tendência, as organizações deverão mudar seu enfoque em relação a segurança da informação priorizando, não apenas as ferramentas de prevenção contra-ataques, mas sim os dados produzidos e coletados dentro da empresa.

Segundo um estudo conduzido pelo Instituto Ponemon em parceria com a Varonis, descobriu-se que 62% dos funcionários afirmam que possuem acesso a dados que

não seriam necessários para realizar suas tarefas diárias. Ainda, menos de 30% das empresas possuem registros do que seus funcionários estão fazendo com as informações (COMPUTERWORLD, 2016).

Em agosto de 2013, o Yahoo teve o maior vazamento de dados da história onde afirma que dados associados a mais de um bilhão de contas de usuários foram roubados, entre eles, nomes, endereços de e-mail, números telefônicos, datas de nascimento e senhas criptografadas (COMPUTERWORLD, 2016).

Também em 2013, mais de 4,6 milhões de usuários do aplicativo Snapchat receberam uma notificação de que seus números de celulares e localização foram divulgados sem suas permissões (LANDIM, 2014).

Outra brecha na base de dados da T-Mobile nos EUA ocasionou a exposição de dados de 15 milhões de consumidores norte-americanos ligados à operadora entre setembro de 2013 e setembro de 2015. Foram roubadas informações pessoais como nomes, endereços, números do Seguro Social, número de carteira de motorista e outros (COMPUTERWORLD, 2015).

7.1.2 PROBLEMA DE PESQUISA

Segundo Fontes (2006), a informação é a propriedade intelectual muito cobiçada pelos concorrentes, qualquer vazamento de qualquer dado sendo por descuido ou má-fé pode comprometer a participação da organização no mercado. Algumas medidas podem ser adotadas para auxiliar o controle destes dados, mas principalmente precisa-se ter comprometimento pela parte do usuário perante a confidencialidade das informações da empresa.

Grandes empresas não perdem milhões apenas em ataques sofridos por hackers, mas perdem muito também por conta de vazamento de informações sigilosas que os usuários da empresa deixam escapar por desleixo ou traição.

Cada dia mais as organizações estão realizando investimentos com valores altos em tecnologia e segurança, porém continuam cada vez mais vulneráveis.

Necessita-se considerar vários fatores, como empregados despreparados ou mal-intencionados, ausência de políticas de segurança, normas e procedimentos pela parte da empresa, tornando-a uma porta de saída para informações sigilosas e de estratégias de mercado.

8. OBJETIVO DA EMPRESA TECNOLÓGICA APLICADA EM SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

8.1 Objetivos

O objetivo geral deste trabalho é sistematizar os principais tipos de ataque, mecanismos de segurança e ferramentas relacionados com a quebra de confidencialidade que podem ocorrer dentro de uma organização.

Tem-se como objetivos específicos:

- Identificar os principais tipos de ataque (humanos e tecnológicos) que afetam a quebra de confidencialidade dos dados no ciclo de vida da informação.
- Associar os mecanismos de segurança aos tipos de ataque no ciclo de vida da informação.
- Pesquisar ferramentas computacionais que implementem os mecanismos de segurança selecionados.
- Selecionar uma organização para verificar a sistematização elaborada e a viabilidade da implementação das ferramentas estudadas.

9. SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

A informação sempre foi de grande relevância para a tomada de decisão da organização. Para Sêmola (2003), informação pode ser um conjunto de dados usados para troca de mensagens entre máquinas e pessoas. Ela pode estar presente ou pode ser manuseada por vários elementos deste processo. Já a Audy, Andrade e Cidral (2005), definem a informação como um conjunto de dados encadeados, o qual foi processado resultando em valor real ou percebido para decisões correntes e posteriores. Algumas características podem determinar seu valor para a empresa, tal como: precisa, confiável, relevante, acessível, segura, entre outras. Na organização, conforme Fontes (2006), a informação é um ativo de grande valor e importância para a empresa.

Com isso, necessita-se estar adequadamente protegida. Segundo a norma NBR ISO/IEC 27002 (ABNT, 2013), “a segurança da informação é alcançada pela implementação de um conjunto adequado de controles, incluindo políticas, processos, procedimentos, estrutura organizacional e funções de hardware e software”. Ainda assim, esses controles precisam ser estabelecidos, implementados, monitorados, analisados e melhorados continuamente, para atender os objetivos do negócio e a segurança da informação da organização.

Ainda, Galvão (2015), afirma que a segurança da informação tem como objetivo a proteção dos sistemas contra a alteração e invasão dos dados por pessoas não autorizadas. Ela deve prevenir, detectar, deter e documentar qualquer ameaça aos seus dados e processamento, haja vista que uma informação incorreta, ou a falta dela, pode ocasionar grandes perdas que comprometam o funcionamento da organização e seu retorno (FONTES, 2006). A segurança da informação pode ser classificada em técnicas, conceitos, procedimentos e mapeamentos que gerenciam as informações de modo a desenvolver um planejamento estratégico para garantir a proteção das informações.

A segurança da informação mostra-se como um item fundamental na proteção dos ativos de um usuário ou organização. Estruturada por pilares chave como confidencialidade, integridade e disponibilidade, a informação demanda mecanismos de segurança, sejam físicos ou lógicos, que reduzam a vulnerabilidade dos sistemas e inibam eventuais ataques aos dados. Mais do que isso, devem garantir um ciclo de vida seguro da informação, desde sua criação até o seu descarte. Em tempo, destaca-se a importância destes conceitos como alicerce aos temas que envolvem a segurança da informação.

Estes conceitos aplicados devem prever os diversos tipos de ataques e frustrar a quebra de confidencialidade da informação.

10. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O recrutamento é a forma utilizada para atrair e localizar candidatos que possuam o perfil adequado ao cargo que necessita ser preenchido. “As atividades de recrutamento de uma empresa devem ser altamente estimuladoras, no sentido de fazer com que potenciais candidatos queiram, realmente, ingressar na organização” (BULGACOV, 2006, p. 337). O recrutamento deve ser a primeira etapa para a seleção de pessoas, pois, já serve como uma triagem de candidatos adequados ao cargo, comparados com outros que não tenham o perfil necessário. Quando as empresas tomam conhecimento de que precisam preencher alguma vaga em aberto, é necessário fazer com que esta necessidade se torne pública, ou seja, deve ser feito algum tipo de anúncio para que possíveis candidatos saibam desta oportunidade. E com isso existem vários tipos de métodos para selecionar e recrutar os empregados, sendo eles pela entrevista, dinâmica em grupos ou testes, essas ferramentas de contratação buscam selecionar o melhor perfil que se encaixa naquela vaga. O processo de recrutamento e seleção depende do conhecimento do entrevistado pela vaga, fazendo com que ele seja ou não selecionado, o objetivo do recrutamento e seleção é proporcionar contratações com eficácia e responsabilidade.

Recursos Humanos é uma área relativamente nova, surgiu no início do século XX. Seu primeiro nome foi Relações Industriais devido às relações, empregador versus empregado e, de lá para cá, foi sendo uma atividade mediadora entre as organizações e as pessoas com o objetivo de reduzir os conflitos existentes entre os objetivos organizacionais e os objetivos individuais, crescendo e agregando em si mesma uma série de desafios e responsabilidades que antes não se supunham existir (CHIAVENATO, 2004)

10.1 História do recrutamento e seleção

O recrutamento e seleção se iniciam na década de 40, já que o mundo vivenciava sua maior guerra, onde muitos soldados foram convocados ao campo de batalha, fazendo com que abrisse uma grande demanda por mão de obra, que era preenchida pelas pessoas que não foram convocadas, mas quando a batalha acabou e os soldados retornaram, criou-se um entrave entre esses dois blocos (os soldados que retornavam mais capacitados e as pessoas que ficaram e adquiriram novas habilidades), criando-se um momento crítico aonde gerou a necessidade de fazer uma seleção mais pensada e elaborada, sendo criado as agências de recrutamento¹

A partir de 1950, a área expandiu-se devido ao fortalecimento de organizações sindicais, tendo a necessidade da criação de departamentos. Começa-se a falar em Administração de Recursos Humanos, quando em 1960 o termo foi substituído por Administração de Pessoal e Relações Industriais visto que seu objetivo não era apenas o intermediar conflitos, mas, sobretudo, administrar as pessoas de acordo com a legislação trabalhista vigente (VERGARA 1999 apud GIL, 2001).

¹O recrutamento e a seleção começaram na década de 1940. Surgiu por causa da Segunda Guerra Mundial, quando os soldados foram chamados para a guerra, criou grandes aberturas no mundo do trabalho. Onde a demanda por mão de obra era crítica. Após a guerra, havia uma imensa necessidade de gestão de recursos humanos. (Deadricka e Stoneb, 2014, apud UKEssays, 2018).

A partir da década de 70, o conceito na Administração passa a tratar os Recursos Humanos como Administração de Recursos Humanos (ARH) onde as pessoas passam a ser um recurso para o sucesso organizacional, na época as pessoas eram consideradas como produção, planejada e controlada a partir das necessidades da organização (GIL, 2001).

10.2 Relação com a tecnologia

Nos anos 90, com o uso da "internet" os anúncios de vagas de emprego atingiam um público ainda maior, e a coleta de currículos também aumentou e com a criação do ATS (Applicant Tracking System) que armazena os dados dos candidatos que participam dos processos seletivos da empresa, permitiu reduzir o tempo gasto em um recrutamento já que a empresa pode localizar um currículo que melhor se encaixa na vaga proposta, o ATS é utilizado até hoje, com uma versão mais robusta contendo mais recursos e sendo mais eficiente. Com isso as empresas selecionavam mais de uma pessoa para ocupar o mesmo cargo, atualmente com a evolução da tecnologia e para a redução de custos as empresas estão buscando equipes menores, mas preparadas para assumir-las seus cargos, portanto, é necessário que o profissional esteja preparado e disposto para aperfeiçoar os seus conhecimentos.

Nos anos 90, quando a World Wide Web foi estabelecida, os empregos foram anunciados, dando-lhe um meio global de publicidade, e não apenas nos jornais locais. Isso também significava que todos podiam acessar os anúncios de empregos e se candidatar online. (Soluções de recrutamento Opus, 2018, apud UKESSAYS, 2018).

11. RH TECNOLÓGICO DA EMPRESA TECHGENIUS

11.1 Recrutamento e seleção tecnológicos da TechGenius

O recrutamento e a seleção dos candidatos da TechGenius começarão com as inscrições dos candidatos em uma plataforma própria do RH, onde poderão criar um avatar (aqui começa a 1º fase do processo) com suas características (para que aja maior confortabilidade dos participantes nas primeiras etapas), esse avatar será disponibilizado até a 2º fase do processo de seleção.

2º Fase: nessa fase terá dinâmicas com o grupo de candidatos, testes de habilidades e conhecimentos.

As dinâmicas poderão acontecer tanto presencialmente, quanto online; em casos de dinâmicas online, o candidato usará o avatar que criou e irá usar a plataforma com os jogos de habilidades para ser testado e avaliado, no final irá ter um relatório sobre seu desempenho nos jogos. Nas dinâmicas presenciais, serão avaliadas como o candidato se comporta sob pressão, observar sua forma de liderar grupo, e avaliar suas competências.

3º Fase: nessa fase ocorrerá entrevistas presenciais, cada candidato irá receber um feedback sobre sua participação nas fases do processo seletivo; e por fim irá saber se foi selecionado ou não para integrar a equipe da TechGenius.

11.2 Rede de contatos

Uma boa rede de relacionamentos sempre foi importante para o crescimento profissional. Atualmente, esse princípio se mantém, mas foi atualizado com a ajuda de sites e redes sociais.

Tanto a empresa quanto os candidatos devem estar atentos à criação de uma boa rede de contatos. Isso pode ser feito em redes específicas para o mercado, como o LinkedIn, ou a partir de iniciativas da própria organização.

É importante ressaltar que, dependendo da área profissional, já existem diversos sites com fortes comunidades em que há interação de profissionais, troca de conhecimentos e experiências.

Aproveitando essas redes de contato, fica muito mais fácil para o RH encontrar melhores candidatos para suas vagas. O uso de indicação e a validação de outros conhecidos já podem contar como bons indicadores na hora de selecionar.

11.3 Monitoramento online

Como ressaltado anteriormente, apenas capacidade técnica não revela se uma pessoa é adequada ou não para um cargo. Por isso, é fundamental buscar conhecer o perfil de cada profissional.

Por meio de um monitoramento online, realizando buscas e cruzando dados, é possível saber através da internet o perfil de um candidato e o comportamento apresentado por ele. Assim, pode-se assegurar que os valores do futuro selecionado não entrem em contradição com a cultura organizacional da empresa e seus princípios.

11.4 Participação em redes sociais

Há muitas empresas que já recorrem às redes sociais para recrutamentos. O que muitas instituições ainda não fazem é participar ativamente das redes sociais, não somente em casos de seleções.

Ao consolidar uma presença real nas redes, uma empresa consegue atrair o tipo de profissional que deseja, gerando engajamento e fortalecendo a rede de contatos da instituição.

Para isso, pode-se criar uma página cor proativa (ou perfil, dependendo da rede) para a organização. É fundamental que a página tenha um conteúdo adequado e coerente com sua cultura, além de atraente para os profissionais.

11.5 Uso de softwares especializados

Uma das grandes evoluções do uso de tecnologia no RH foi a utilização de softwares especializados. Existem diversas opções no mercado para todas as áreas do RH, cada uma atendendo a necessidades específicas.

O uso de softwares auxilia a trazer mais organização e monitoramento das atividades realizadas pelo RH, além de gerar muito mais precisão nas atividades. Os sistemas se baseiam em análises de dados, por isso, pode trazer uma visão não enviesada, o que ajuda a deixar as decisões do RH menos subjetivas e mais embasadas. E com isso temos alguns softwares que tornam os processos mais eficientes e que são grandes aliados na nossa empresa humana são:

11.6 Cloud Computing

Também conhecido como computação na nuvem, é um processo que usa a capacidade de armazenamento dos computadores, a memória e servidores interligados por meio da Internet. Ou seja, os dados passam a ser guardados em um servidor fora da empresa, podendo ser acessados de qualquer aparelho que tenha conexão.

Além disso, trata-se de um processo bastante funcional, visto que o usuário não precisa ter preocupação em relação à estrutura do armazenamento — como as configurações de hardware ou a quantidade de servidores que são utilizados.

11.7 Big Data

Uma ferramenta muito eficaz de inteligência artificial, o Big Data cria, armazena e faz análise de uma imensa quantidade de dados coletados por meio da Internet. Tais dados podem ser organizados — dados numéricos — ou não organizados — e-mails, transações financeiras, áudios etc.

Entretanto, é preciso ressaltar que a principal relevância dessa ferramenta não está na quantidade de dados, mas na maneira como eles serão usados pela empresa e pela equipe de gestão de recursos humanos.

Por fim, o Big Data é um sistema que permite fazer análise de dados das mais variadas fontes e, com isso, aperfeiçoa as tarefas, com redução de custos, visto que é possível identificar os problemas praticamente em tempo real e agir para corrigi-los imediatamente.

11.8 Mapeamento de perfil comportamental

Um software que permite fazer um mapeamento do perfil comportamental de todos os profissionais, sem contar na possibilidade de monitorar o desempenho deles.

Quando tal monitoramento é feito de maneira rápida, a empresa consegue analisar quem são os candidatos que se adequam a sua cultura organizacional. Assim, conseguem direcioná-los para a função que melhor se alinha ao seu perfil.

Os benefícios desse software são: aumento da produtividade e redução do custo dos processos seletivos e de tempo para efetivar uma contratação.

12. GAMIFICAÇÃO

A gamificação é um conceito que tem atraído muita atenção de acadêmicos e profissionais, estendendo a sua influência a uma ampla gama de contextos empreendedores (**Buckley, Noonan, Geary, Mackessy, & Nagle, 2019**). Esse termo encontra-se relacionado com os avanços tecnológicos sentidos nas décadas de 1980 e 1990, que deram origem a uma nova geração. A chamada geração Y retrata aqueles que são fãs de tecnologia. Porém, foi em 2010 que surgiu um maior interesse pela gamificação, que passou a ser estudada tanto acadêmica quanto profissionalmente.

Atualmente, o uso de ferramentas digitais é uma realidade no dia a dia de grande parte da população mundial, não só na vida social, mas também no trabalho. Esses indivíduos interagem por meio de *social media*, *smartphones*, jogos *on-line*, entre outros dispositivos tecnológicos. No que diz respeito aos jogos *on-line*, estima-se que parte da população passe mais de 12 horas semanais em interações proporcionadas por eles (**Yust, 2014; Zichermann & Linder, 2010**). Nesse contexto, o conceito de gamificação tem sido discutido por diversos autores, e a definição muda de acordo com a abordagem feita por eles (**Gatautis, Vitkauskaite, Gadeikiene, & Piligrimiene, 2016**).

12.1 Uso da gamificação

A gamificação é uma estratégia que utiliza elementos e mecânicas de jogos em contextos não relacionados a jogos, como educação, negócios e saúde. Esses elementos incluem recompensas, desafios, rankings, avatares e narrativas. O objetivo é engajar e motivar as pessoas, tornando as tarefas mais divertidas e estimulantes. Ao aplicar a gamificação, busca-se aumentar o envolvimento, a participação, a aprendizagem e o cumprimento de metas. Por exemplo, em um programa de treinamento corporativo gamificado, os funcionários podem ganhar pontos ao concluir módulos de aprendizagem e desbloquear níveis ou prêmios

virtuais. Isso cria um senso de competição saudável, motivação intrínseca e senso de progresso, contribuindo para um melhor desempenho e maior satisfação. A gamificação tem sido amplamente adotada em diversos setores como uma estratégia eficaz para engajar e motivar as pessoas.

13. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

13.1 Como começou e se desenvolveu

A avaliação de desempenho é um processo que teve no início do século XX, com o objetivo de medir e analisar o desempenho dos funcionários dentro das organizações.

No passado ela não era tão aplicada ou desenvolvida pelas empresas, com a pesquisa de campo podemos analisar que antigamente as empresas já iam no que lhe agradava e não desenvolvia seus colaboradores ou buscava formas de ver suas qualidades, assim a avaliação de desempenho era realizada de forma mais informal, com base na percepção dos superiores hierárquicos. Não havia critérios claros e objetivos, o que muitas vezes resultava em avaliações subjetivas e injustas.

Com o passar do tempo, percebeu-se a necessidade de tornar esse processo mais justo e eficiente. Surgiram então diferentes métodos e abordagens para a avaliação de desempenho, como a escala gráfica, a escolha forçada, a avaliação por resultados, entre outros.

Atualmente, a avaliação de desempenho evoluiu significativamente. As organizações buscam cada vez mais adotar métodos mais modernos e alinhados com os objetivos estratégicos da empresa. Além disso, há uma tendência em envolver os colaboradores no processo, permitindo que eles também participem ativamente da definição de metas e do acompanhamento do seu próprio desempenho.

A tecnologia também tem desempenhado um papel importante na avaliação de desempenho. Softwares e ferramentas digitais foram desenvolvidos para facilitar o processo, tornando-o mais ágil e preciso. Além disso, a utilização de dados e

indicadores tem se mostrado cada vez mais relevante para uma avaliação mais objetiva.

No entanto, apesar dos avanços, a avaliação de desempenho ainda enfrenta alguns desafios. Um deles é garantir que o processo seja realmente justo e imparcial, evitando preconceitos e discriminações. Além disso, é preciso que as metas e critérios de avaliação sejam claros e alinhados com as expectativas dos colaboradores.

Em suma, a avaliação de desempenho teve um longo caminho desde o seu início, passando por diversas transformações ao longo do tempo. Hoje em dia, busca-se um processo mais justo, participativo e alinhado com os objetivos das organizações, utilizando tecnologia e indicadores para uma avaliação mais precisa.

13.2 Nossa avaliação de desempenho:

Hoje, a avaliação de desempenho é uma prática comum em muitas empresas, contribuindo para o desenvolvimento de pessoas e melhorando a performance geral.

"Não se gerencia o que não se mede", disse o mestre da gestão William E. Deming, criador do ciclo PDCA. Guiada por esse pensamento a avaliação de desempenho se tornou indispensável para as organizações e passou a ser aprimorada cada vez mais e desenvolvida para analisar seus colaboradores e os medir.

No que diz respeito às habilidades técnicas, são considerados conhecimentos específicos relacionados ao cargo e à área de atuação do colaborador, assim identificamos como o colaborador toma decisões, executa seu trabalho onde vamos nos aprofundar para melhorar suas habilidades e dificuldades.

13.3 Tipos de avaliação:

13.3.1 AVALIAÇÃO POR COMPETÊNCIA:

A competência é dividida em duas partes:

•**Comportamental:** Forma muito ligada com o comportamento do colaborador (proatividade, comprometimento, trabalho em equipe, relação interpessoal, entre outros);

•**Técnica:** Modo que varia de acordo com o cargo e a função, mas a análise deve sempre estar fundamentada na atividade-fim da empresa (conhecimento específico em software, máquina, equipamento etc.).

A avaliação por competência é uma ótima forma de ter objetivos mais claros e eficaz, assim nos permite uma análise mais completa e objetiva das habilidades e conhecimentos dos indivíduos, possibilitando identificar pontos fortes e áreas de melhoria de forma mais precisa, aplicando em nossa empresa é muito vantajoso para o mercado e seu crescimento.

13.3.2 AVALIAÇÃO POR OBJETIVOS:

A análise por objetivos é uma das mais eficazes para promover o sentimento de pertencimento na equipe. Isso porque, além de fazer o próprio estudo de desempenho, os colaboradores são responsáveis por estabelecer as providências que são necessárias para que os resultados sejam alcançados.

São eles que fazem:

- As revisões do cumprimento das metas;

- A análise de como estão atuando para atingir os resultados esperados;
- Os rumos que eles devem tomar para que aumentem seu potencial dentro da empresa.

Estabelecer rumos e cumprimento de metas aos seus colaboradores com intuito de melhoria e mais eficiência, melhoramos nossos objetivos e entregamos ótimos resultados, levando a empresa a um bom patamar e qualidade de trabalho aos colaboradores, assim eles se desenvolvem como pessoa e profissionalmente.

14. MODELO DE GESTÃO

O início do desenvolvimento do modelo de gestão ocorreu no final do século XIX, com as contribuições de Frederick Taylor e sua abordagem científica da administração, conhecida como Taylorismo. No entanto, o modelo de gestão continuou a evoluir ao longo do século XX com as contribuições de outros teóricos e práticas empresariais. Segundo Tavares escreveu no ano 2000, “a gestão influencia a ação, o modus operandi da organização”. Para que tal influência exista são denominados quatro pilares: planejar, organizar, dirigir e controlar.

O modelo de gestão foi aplicado nas empresas por meio da adoção de técnicas e práticas administrativas. Isso inclui a definição de objetivos claros, a divisão do trabalho, a hierarquia organizacional, o controle de processos, o uso de indicadores de desempenho, entre outros. Cada empresa pode adaptar e implementar o modelo de gestão de acordo com suas necessidades e características específicas, isto porque as empresas anseiam por resultados, mas de forma mais eficiente, por meio de redução de custos, e aumento das vendas. Por isso, os profissionais envolvidos com gestão devem ter a habilidade de manter todas as áreas da empresa em sintonia. Porque tendo consciência e controle de tudo o que acontece fica mais fácil conduzir os negócios para que atinjam seus objetivos. Para dar início ao artigo, é imprescindível deixar claro que existe um tipo de gestão e estilo de gestor mais adequado para cada tipo de empresa, conforme seus objetivos. Ou seja, ainda que haja alguns modelos e perfis considerados mais adequados aos valores atuais da sociedade e melhores para atuar frente às novas gerações, não existe certo ou errado.

A determinação do modelo também deve considerar como a empresa quer se relacionar com os colaboradores. O relacionamento depende, sem dúvida, do comportamento dos gestores envolvidos diretamente com os profissionais. Entre as características que melhor ajudam na construção de uma boa relação são:

- Liderança
- Capacidade para dar e receber feedback
- Ser um ótimo gerenciador e mediador de conflitos
- Ter iniciativa, proatividade e automotivação
- Disponibilidade para seguir aprendendo
- Mapeamento e retenção de talentos.

14.1 Modelo de gestão aplicado em nossa empresa:

Gestão por cadeia de valores: A gestão por cadeia de valor é uma abordagem que envolve a análise e o gerenciamento de todas as atividades e processos que agregam valor à produção de um produto ou serviço, desde a obtenção de matérias-primas até a entrega final ao cliente. Ela visa identificar as atividades-chave ao longo da cadeia de valor, otimizar os recursos e melhorar a eficiência operacional, buscando oferecer um produto ou serviço de maior qualidade com custos reduzidos. A gestão por cadeia de valor também envolve a colaboração com fornecedores e parceiros para maximizar o valor entregue aos clientes.

Gestão por desempenho: A gestão por desempenho é uma abordagem que envolve o estabelecimento de metas claras, o monitoramento regular do desempenho e a avaliação dos resultados alcançados. Ela visa medir, acompanhar e melhorar o desempenho individual, de equipes e da organização como um todo, com base em indicadores-chave de desempenho (KPIs). A gestão por desempenho envolve a definição de metas realistas e mensuráveis, a comunicação clara das expectativas, o feedback contínuo, o reconhecimento dos resultados positivos e a identificação de áreas de melhoria. É uma abordagem que busca impulsionar a eficiência, a produtividade e o alcance dos objetivos estratégicos da organização.

Usamos em nossa empresa dois tipos de gestão, uma que beneficia o cliente e outra que atende o colaborador e melhora seu desempenho. A ideia de unificar a gestão por cadeia de valor e a gestão por desempenho envolve integrar as

atividades e processos ao longo da cadeia de valor da organização, com o objetivo de melhorar o desempenho e alcançar resultados efetivos. Isso significa alinhar as metas, métricas e indicadores de desempenho em toda a cadeia de valor, para que as ações e decisões tomadas em uma área impactem positivamente as outras áreas e contribuam para o sucesso geral da organização. Essa abordagem permite uma visão holística e estratégica do negócio, promovendo a eficiência, a colaboração e a melhoria contínua em todos os processos.

15. CONCLUSÃO

Conclui-se que, para as organizações se manterem competitivas neste mercado que oscila rotineiramente, elas devem fazer um acompanhamento das ocorrentes mudanças em torno dela. Atrelado a essas mudanças, está a Tecnologia, que dia a dia vem se mostrando cada vez mais inovadora. Portanto, caso as organizações não souberem utilizá-la a seu favor, estas irão perder seus espaços no mercado de trabalho e na área de atuação.

Com isso, a Empresa TechGenius busca através de melhorias e investimentos a implementação de gestores especializados da ERA digital, onde terão a importantíssima função de identificar a tecnologia apropriada para que esta atenda as reais necessidades da empresa, com aval de que todos os colaboradores serão informados que poderá mudar toda a cultura organizacional, incluindo a qualificação profissional de seus funcionários e colaboradores.

Assim, torna-se indispensável a utilização da tecnologia e meios digitais no que tange o seu uso, desde que a mesma seja manuseada por feito de um planejamento antecipado e estratégico visando todas estas mudanças ocorrentes na implantação das Tecnologias das informações.

16. REFERÊNCIAS

- CORTI, Kevin. Games-based learning: a serious business application. Coventry: PIXELearning, 2006. Disponível em: <https://www.cs.auckland.ac.nz/courses/compsci777s2c/lectures/lan/seriousgamesbusinessapplications.pdf> Acesso em: 3 out. 2019. »<https://www.cs.auckland.ac.nz/courses/compsci777s2c/lectures/lan/seriousgamesbusinessapplications.pdf>
- ALMEIDA, Marcos Teodorico Pinheiro de. Brincar cooperativo: vivências lúdicas de jogos não competitivos. Petrópolis: Vozes, 2010.
- ALMEIDA, Marcos Teodorico Pinheiro de. Jogos cooperativos: aprendizagens, métodos e práticas. Várzea Paulista: Fontoura, 2011.
- ANTUNES, Jeferson; NASCIMENTO, Verônica Salgueiro do; QUEIROZ, Zuleide Fernandes de. Ciência dos jogos aplicada a educação: um estudo do processo criativo de confecção do jogo analógico Umuechem. Revista da Faeeba, Salvador, v. 29, n. 59, p. 377-402, 2020.
- BOAVENTURA NETTO, Paulo Oswaldo. Grafos: teoria, modelos, algoritmos. São Paulo: Blucher, 2003.

- IBÁÑEZ, Maria-Blanca; DI-SERIO, Ángela; DELGADO-KLOOS, Carlos. Gamification for engaging computer science students in learning activities: a case study. *IEEE Transactions on Learning Technologies*, New York, v. 7, n. 3, p. 291-301, 2014.
- MELONI; Jéssica S.; SPIGEL, Carolina Nascimento; GOMES, Suzete Araújo Oliveira. “Biotec em jogo”: o lúdico no ensino de biotecnologia. In: ENCONTRO NACIONAL DE JOGOS E ATIVIDADES LÚDICAS NO ENSINO DE QUÍMICA, FÍSICA E BIOLOGIA, 3., 2018, Foz do Iguaçu. Anais [...]. São Paulo: Even3, 2018. p. 2.
- OLIVEIRA, Fabiano Napolini de. Por que jogos educativos são chatos? *Fábrica de Jogos*, [S. l.], 6 abr. 2016. Disponível em: <https://www.fabricadejogos.net/posts/artigo-por-que-jogos-educativos-sao-chatos/> Acesso em: 26 jan. 2021.
» <https://www.fabricadejogos.net/posts/artigo-por-que-jogos-educativos-sao-chatos/>
- BARCELOS, M. T. C. Medidas para Redução do Turnover: uma análise no ramo varejista no Brasil. 2012. 38p. Artigo (MBA - Gestão Estratégica de Negócios) – Centro Universitário UNA, Belo Horizonte, 2012.
- CHIAVENATO, I. Recursos Humanos: o capital humano das organizações. São Paulo: Atlas, 2006.
- CARVALHO, A. V. Funções Básicas do Sistema de RH: atrair, escolher e preparar. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

- DUTRA, J. S. Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2009.
- KNAPIK, J. Gestão de Pessoas e Talentos. Curitiba: Ibpex, 2008.
- <https://blog.solides.com.br/tudo-sobre-modelos-de-gestao/>
- <https://www.gupy.io/blog/avaliacao-de-desempenho>
- <https://fia.com.br/blog/avaliacao-de-desempenho/>
- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm.
- http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20192022/2020/decreto/D10222.htm#:~:text=A%20presente%20Estrat%C3%A9gia%20Nacional%20de,validade%20no%20quadri%C3%AAnio%202020%2D2023.
- <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/seguranca-e-protecao-de-dados/normativos-e-frameworks-deprotecao-de-dados-pessoais>. Acesso em 06/10/2021.
- <https://fia.com.br/blog/seguranca-da-informacao/>
- <https://www.perallis.com/news/a-historia-da-seguranca-da-informacao-mais-de-um-seculo-protendendo-conhecimento>
- <https://www.pontotel.com.br/portal-do-colaborador.html>

- <https://factorialhr.com.br/blog/portal-do-colaborador-como-implementar/>
- <https://blog.b2bstack.com.br/portal-do-colaborador-factorial/>
- <https://pplware.sapo.pt/software/portal-do-colaborador-o-que-e-e-como-criar-um-para-a-sua-empresa/>