

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA
PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE MONTE MOR
TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS**

**GISLENE REGINA CLIMACO
ROSIMERE FERREIRA MARIANO
TALITA RAMOS DE FREITAS SOUZA
TATIELY MENDES DE OLIVEIRA**

**FERRAMENTA UTILIZADA PARA TESTE EM RECRUTAMENTO E SELEÇÃO
POR COMPETÊNCIA**

Monte Mor
2021

GISLENE REGINA CLIMACO
ROSIMERE FERREIRA MARIANO
TALITA RAMOS DE FREITAS SOUZA
TATIELY MENDES DE OLIVEIRA

**FERRAMENTA UTILIZADA PARA TESTE EM RECRUTAMENTO E
SELEÇÃO POR COMPETÊNCIA**

Trabalho de Conclusão de curso apresentado ao curso Técnico em Recursos Humanos da ETEC de Monte Mor, orientado pela Prof.^a Helena Cibele de Souza Silva, como requisito para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

2021

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Deus, pela sabedoria e paciência, por ter guiado nossa mente para o nosso desenvolvimento do curso desde o começo.

Agradecemos o apoio dos nossos familiares, amigos que nos apoiaram em muitos momentos.

Aos nossos professores que mesmo diante de um novo modo de trabalho nos passaram conhecimento e aprendizagem da melhor forma possível, aqui deixamos nossos sinceros agradecimentos.

RESUMO

Por meio de pesquisa de campo realizada, notou-se que as empresas têm grande dificuldade em encontrar candidatos com perfil adequado para encaixar na vaga proposta. Devido a isso, elas acabam contratando considerando apenas competência técnica, que no futuro, acarreta demissão do colaborador por falta da competência comportamental. Buscando proporcionar para as organizações um método que possibilite encontrar perfis adequados e de acordo com a cultura das organizações, o presente projeto visa propor o uso de ferramenta que auxilie os profissionais de recursos humanos durante o processo de recrutamento e seleção, a realizar a análise de perfil de cada candidato de forma mais assertiva, considerando as técnicas utilizadas para se realizar o recrutamento e seleção por competência que tem como objetivo encontrar evidências do que a empresa considera ideal no perfil do candidato e investigar comportamentos recorrentes neles. Através de pesquisas bibliográficas sobre o assunto e considerando o uso corriqueiro de aplicativos pelas pessoas, o trabalho apresenta a proposta de um aplicativo que poderá ser utilizado durante o recrutamento e seleção das empresas.

Palavras-chave: Recrutamento e seleção. Competência comportamental. Perfil de Candidato. Aplicativo.

ABSTRACT

Through field research, it was observed that companies have great difficulty in finding candidates with the appropriate profile to fit the proposed vacancy. Because of this, they end up hiring considering only technical competence, which in the future, leads to the dismissal of the employee for lack of behavioral competence. Seeking to provide organizations with a method that makes it possible to find appropriate profiles in accordance with the culture of the organizations, this project aims to propose the use of a tool that helps human resources professionals, during the recruitment and selection process, to analyze the profile of each candidate in a more assertive way, considering the techniques used for recruitment and selection by competence that aims to find evidence of what the company considers ideal in the candidate's profile and investigate recurring behaviors in them. Through bibliographic research on the subject and considering the common use of applications by people, the paper presents the proposal of an application that can be used during the recruitment and selection of companies.

Keywords: Recruitment and selection. Behavioral Competence. Candidate Profile. Application.

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1 - Logo do Aplicativo | 20 |
| Figura 2 - Apresentação | 20 |
| Figura 3 - Tela de Acesso..... | 20 |
| Figura 4 - Sobre o Aplicativo..... | 20 |
| Figura 5 - Perguntas | 20 |
| Figura 6 - Contato | 20 |
| Figura 7 - Login Candidato | 21 |
| Figura 8 - Login Empresa | 21 |
| Figura 9 - Login Colaborador | 21 |
| Figura 10 - Cadastro Colaborador | 21 |
| Figura 11 - Escolha de acesso | 22 |
| Figura 12 - Seleção de perfis | 22 |
| Figura 13 - Acesso interno..... | 22 |
| Figura 14 - Acesso para gestores e líderes | 23 |
| Figura 15 - Area do colaborador | 23 |
| Figura 16 - Boas - Vindas | 24 |
| Figura 17 - Lembrete de tempo | 24 |
| Figura 18 - Teste de frase..... | 24 |
| Figura 19 - Teste de palavras | 24 |
| Figura 20 - Teste de imagens | 24 |
| Figura 21 - Tela de agradecimento..... | 25 |
| Figura 22 - Tela de Resultado | 25 |

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|---|--------------------------------------|
| Gráficos 1- Tipos de empresas | Erro! Indicador não definido. |
| Gráficos 2- Demissões por Comportamento | 16 |
| Gráficos 3- Identificação das competências comportamentais | Erro! Indicador não definido. |
| Gráficos 4- Perfil mais difícil de avaliar | 17 |
| Gráficos 5- Treinamento para desenvolver competências comportamentais | 17 |
| Gráficos 6 – Conhecimento de plataformas para análise de perfil | 18 |

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| INTRODUÇÃO | 8 |
| CAPÍTULO I | 10 |
| 1.1 Recrutamento e seleção..... | 10 |
| 1.2 Avaliações e mapeamento comportamental..... | 11 |
| 1.3 Técnicas de seleção..... | 11 |
| 1.4 Testes durante o recrutamento e seleção | 12 |
| 1.5 Perfil comportamental..... | 12 |
| CAPÍTULO II | 14 |
| 2.1 Situação problema | 14 |
| 2.2 Pesquisa de campo..... | 14 |
| CAPÍTULO III | 19 |
| 3.1 Proposta de aplicativo | 19 |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 26 |
| REFERÊNCIAS | 28 |

INTRODUÇÃO

Atualmente, o mercado de trabalho vem crescendo em relação a ideias de melhorias para as empresas, cada empresa busca selecionar profissionais que agregam valores e aumentam a posição dentro do ambiente econômico tanto internamente como externamente, toda empresa tem como foco a eficácia da persistência e sucesso no mercado, para essa que essa melhoria em seu ambiente econômico possa ser eficiente, é preciso uma estratégia na organização para montar a sua equipe de sucesso.

Pensando nessa melhoria no mercado de trabalho, tivemos como foco o Recrutamento e Seleção por competências, afinal hoje em dia o currículo técnico perfeito e qualificado não é o suficiente para que uma pessoa se candidate a um cargo exigido por alguma determinada empresa, pois a capacidade técnica precisa estar acompanhada pela competência comportamental, é onde o candidato é avaliado se é capaz de demonstrar Liderança, trabalho de equipe, tomada de decisões e situações onde ele poderá se sair bem no dia a dia de uma empresa. Por esse motivo é importante voltar uma atenção ao Recrutamento e seleção de pessoas, para que seja possível identificar e selecionar candidatos com o perfil e qualidade de acordo com a cultura e visão de cada empresa. Neste trabalho falaremos sobre a melhoria nos procedimentos e técnicas do recrutamento e seleção, para ajudar na identificação de perfis comportamentais no momento de recrutar e no desenvolvimento de equipes dentro da organização. A área de Recursos Humanos tem como responsabilidade implantar mecanismos e adaptações ao mercado, uma vez que a tecnologia está avançando e é necessário ter uma atenção e saber utilizar recursos a favor de melhorar as atividades dentro das empresas, uma delas é o que o nosso trabalho tem como objetivo.

Através de nossas pesquisas, buscamos entender o porquê e qual a importância de buscar um profissional que alie competências técnicas às comportamentais, e identificamos que ao realizar um processo de seleção algumas empresas da região de Monte Mor, encontram dificuldades em relação ao candidato certo para a vaga necessitada por suas determinadas empresas, onde contratam grande maioria por competências técnicas e acabam demitindo um grande número de funcionários ao decorrer do contrato, por falta de competência comportamental. É importante lembrar que não basta apenas saber fazer, e sim saber se comportar

diante de cada situação, ter boas relações com líderes, Gestores e colegas de trabalho onde tudo depende de uma união para que os resultados cresçam a cada dia. Tendo os resultados das pesquisas em mãos, pautamos alguns pontos para que aumente a chance de uma contratação de qualidade levando a redução expressiva da rotatividade de funcionários, de forma que cause um impacto positivo no funcionamento da organização como um todo, e função das mudanças ocorridas nos últimos tempos, principalmente em função da pandemia, o uso da tecnologia para a realização de entrevistas e dinâmicas, vem sendo algo que nem todas as empresas tiveram estratégias para se adaptarem e implantarem em seus processos para efetuar um processo seletivo eficaz.

Nosso projeto tem o intuito de ajudar recrutadores, líderes e gestores a manter uma equipe eficaz, onde em harmonia e um bom relacionamento traga bons resultados, para isso a aplicação de técnicas possibilitam o reconhecimento das competências comportamentais dos candidatos e funcionários, facilitando a identificação de perfis de forma prévia, poupando tempo e possibilitando, além das informações pertinentes as competências técnicas, um filtro melhor para trabalhar a seleção por perfil comportamental. O objetivo é que as empresas, e principalmente as microempresas que são grande maioria que não dispõe de alguns apoios tecnológicos para recrutamento e seleção, possam ter como acrescentar algo para ajudar no tempo de seleção, e na eficácia da análise de seus candidatos no momento do processo seletivo, na análise de cargos conseguir visualizar o candidato adequado ao cargo com o perfil mais próximo ou exato possível, onde essa tecnologia possa ajudar de forma que economize tempo de entrevista e obtendo um processo seletivo assertivo.

Para o desenvolvimento desse trabalho a metodologia utilizada teve como base a análise de pesquisas bibliográficas com foco em recrutamento e seleção por competências, gestão de pessoas, competências comportamentais mais valorizadas no mercado de trabalho e como otimizar o tempo no recrutamento e seleção, além de análises em pesquisas de campo na cidade de Monte Mor, onde através dessa fizemos um levantamento sobre o grau de dificuldade que as empresas da região enfrentam na busca de perfis adequados, e no nosso trabalho traremos uma ideia onde ajudará nessa habilidade de mudança, solução de problemas e de forma que seja um diferencial na hora de escolher um candidato e aperfeiçoar um colaborador.

CAPÍTULO I

O presente trabalho consiste em um estudo sobre recrutamento e seleção por competências comportamentais, baseando-se em sites de internet, artigos e livros, sendo assim, neste capítulo apresenta-se o referencial teórico que são aplicados na pesquisa.

1.1 Recrutamento e seleção

A palavra “recrutamento” teve origem nos exércitos, onde era habitual recrutar soldados para vagas de postos de guerrilha. O termo foi incorporado e chamado de Recursos Humanos (RH), em especial, ao subsistema de Recrutamento e Seleção de Pessoal (GIL, 2001 apud ALVES Christiane, Copyright 2021).

Segundo CHIAVENATO (2014), recrutamento é o processo em que uma organização consegue atrair novos candidatos, funciona como um processo de mão dupla onde o recrutamento divulga as oportunidades e atrai talentos para o processo seletivo, é o estímulo e resposta, onde o objetivo é atrair candidatos para serem selecionados. O Recrutamento pode ser Interno e Externo, onde:

- **Recrutamento interno:** É um procedimento de seleção para vaga através dos funcionários internos, ou seja, funcionários já admitidos pela organização, onde são promovidos ou transferidos para novas oportunidades.

Para CHIAVENATO (2014, p. 68), “a divulgação de vagas em aberto dentro das empresas ou organizações, busca recrutar colaboradores com interesse em mudar de área buscando promoção, interesse profissional”.

- **Recrutamento externo:** É um procedimento de seleção por admissão de novos candidatos, onde são recrutados para preencher novas vagas. Divulgando-as em sites, jornais, agências de emprego e afins.

O recrutamento externo é a forma pela qual a organização recruta e avalia indivíduos no mercado de trabalho. No entanto, existem aspectos positivos e negativos na captação de indivíduos por essa modalidade, assim como no recrutamento interno.

Devido a isso, o planejamento de recrutamento e seleção relaciona-se com o processo de identificação de talentos para a organização, não importando se ele é um novo candidato ou um atual funcionário.

1.2 Avaliações e mapeamento comportamental

A avaliação, não é apenas responsabilidade do recrutador, mais também do gestor ou representante que elaborou a vaga, participando dos testes e dinâmicas de grupos. A participação do gestor ou representante amplia o compromisso nos resultados.

São avaliações realizadas durante o processo de recrutamento e seleção:

- **Competências interpessoais:** atualmente essa avaliação vem sendo uma das principais tendências para os processos de recrutamento e seleção dos próximos anos. Portanto, para os gestores, uma melhor forma para observar as habilidades, e de manter ótimas relações interpessoais, pode ajudar na hora de identificar se o profissional avaliado tem, de fato, o perfil adequado para a determinada vaga, não só para um cargo específico, mas também para cargos onde não exigem se relacionar muito com as pessoas ou com público, a Competência Comportamental já é considerada indispensável.
- **Mapeamento comportamental:** essa avaliação dentro do recrutamento e seleção por competências, é uma das tendências que promete deixar o recrutamento mais assertivo, pois ela permite que o recrutador consiga conhecer melhor o candidato. Para o gestor de Recursos Humanos fazer análises de mapeamentos comportamentais são utilizados testes, entrevistas e dinâmicas em grupo ou até simulações. Ao aplicar essas técnicas por meio de ferramentas tecnológicas, possibilita ao gestor mapear aspectos como a forma de pensar, preferências, motivações e até mesmo restrições de cada perfil.

A atitude é o principal componente da competência, um candidato pode ter todos os requisitos para um bom desempenho profissional, mas se suas crenças e valores não estiverem alinhadas com a organização, ele pode não se tornar o que a organização deseja (GRAMIGNA, 2002 apud ALVES Christiane, Copyright 2021).

1.3 Técnicas de seleção

Existem várias técnicas aplicadas durante um processo de seleção, entre elas as entrevistas. Esse tipo de técnica busca fazer perguntas objetivas, avaliando determinadas competências com o perfil profissional, também podendo avaliar

comportamento, postura entre outros aspectos. A entrevista é uma técnica universal, sendo em muitos casos a única forma de seleção segundo (Pontes ,1996 apud ALVES Christiane, Copyright 2021).

A entrevista comportamental é um tipo de técnica de entrevista que possibilita ao recrutador entender mais sobre o candidato, prevendo comportamentos futuros, podendo analisar suas competências em administração de tempo, planejamento, organização e negociação.

Essas descrições das experiências ditas pelo candidato são acompanhadas de descrição de tempo, datas, números, locais e quaisquer outras particularidades que evidenciam que o fato realmente ocorreu (REIS, 2003 apud ALVES Christiane, Copyright 2021).

1.4 Testes durante o recrutamento e seleção

Atualmente, muitas das organizações usam os testes como um método durante o processo de recrutamento. Para ter uma análise mais detalhada dos candidatos, suas respostas durante um teste, podem definir atitudes, impulsos, emoções entre outros aspectos técnicos e emocionais. Existem vários tipos de testes que podem ser aplicados durante esse processo, destacando-se o *Machover* e o PMK.

1.5 Perfil comportamental

A identificação dos perfis comportamentais é fundamental para que empresas consigam assimilar as competências relacionadas às atitudes dos indivíduos. É possível através dessa identificação detectar aptidões e analisar como pessoas irão reagir diante dos diversos tipos de cenário.

Os perfis comportamentais existentes são o comunicador, o analista, o planejador e o executor.

- **Comunicador:** É um perfil que tem boa capacidade de se adaptar a situações, são extrovertidos, falantes e ativos, tem agilidade em assumir um assunto e entrar com detalhes em um novo assunto com facilidade, gostam de situações em que os trabalhos envolvam movimentação e autonomia.

- **Executor:** É um perfil que tem disposição física e demonstra muita determinação, não tem medo de enfrentar desafios e encara de frente, são ativos, otimistas e bem dinâmicos.
- **Planejador:** É um perfil flexível, disciplinado, se sente bem quando estão ao redor de pessoas mais ativas e dinâmicas, além de ter um perfil calmo, tranquilo e cuidadoso e autocontrolado, o perfil planejador gosta de rotina e atuam em conformidade com normas e regras a serem seguidas.
- **Analista:** O perfil analista já tem um perfil preocupado, rígido, mas calmo, o analista tem um comportamento com as outras pessoas mais discretas, são mais calados e pessimistas, porém tem facilidade para arte, agilidade, inteligência e intelectualidade.

Fazer o mapeamento dos perfis de cada colaborador, tanto interno, quanto dos que ainda serão admitidos, é fundamental no requisito gestão de pessoas, contribuindo efetivamente para a obtenção de melhores resultados dentro da organização, podendo aumentar a produtividade e diminuir o *turnover*¹.

Segundo BAGGIO e FRANCISCO (2005), os profissionais atualmente, devem ter além das competências técnicas específicas da função, devem também ter as competências comportamentais para o cargo, fazendo assim com que haja uma sinergia entre as atividades técnicas e os aspectos emocionais. (apud ALVES Christiane, Copyright 2021).

¹ *Turnover* significa rotatividade de pessoal relacionada ao desligamento e entrada de funcionários nas empresas.

CAPÍTULO II

2.1 Situação problema

De acordo com o cenário atual que estamos vivendo, de pandemia, é de conhecimento que nem todas as empresas tinham uma estratégia pronta para uma ocasião como esta, o que levou algumas a desligarem funcionários por falta de planejamento, outras a se adaptarem ao *Home Office*, uma forma de trabalho que só era utilizado apenas em casos específicos, e outras a terem situações que não estavam preparadas.

Após se estabilizarem, essas empresas buscaram melhorias para se adaptarem ao novo modo de desenvolvimento para inovar, manter os funcionários atuais e contratar novos candidatos.

O Recursos Humanos das organizações teve que se adequar a novas formas de recrutamento, treinamento e atendimento aos funcionários e gestores, e com as novas tecnologias e modos online de realizar essas atividades.

O uso da tecnologia para realização de entrevistas e dinâmicas, vem sendo impactado, pois não são todas as empresas que dispõem de recursos adequados para efetuar um processo de recrutamento e seleção eficaz, considerando não só as competências técnicas como as comportamentais.

De acordo com pesquisas durante processo de recrutamento e seleção erros são cometidos causando um grande impacto negativo na empresa, prejudicando sua imagem e gerar grandes problemas em novas contratações, como a análise das competências comportamentais. Segundo o site, saber qual é o perfil do candidato é de extrema importância para que se agregue ao perfil técnico e não haja erro na hora de acertar no candidato adequado para a vaga disponível da empresa.

2.2 Pesquisa de campo

Baseada nas pesquisas realizadas, onde se identificou a dificuldade os profissionais de Recursos Humanos em recrutar e selecionar um candidato com o perfil correto para a vaga disponível, principalmente em tempos de distanciamento

social e trabalho remoto, buscou-se entender se tal situação ocorre também nas empresas da cidade de Monte Mor.

Monte Mor é uma das cidades que compõem a Região Metropolitana de Campinas e está passando por um período de expansão no que diz respeito a instalação de novas empresas na cidade e de crescimento das já existentes.

Com o objetivo de entender o cenário atual das empresas e o grau de dificuldade delas em identificar perfis adequados, além do uso das tecnologias para selecionar tais perfis, aplicou-se um questionário à 30 profissionais de RH de empresas de diversos segmentos e portes. De acordo com o Gráfico 1, pode-se notar que 40% dos entrevistados atuam em microempresas.

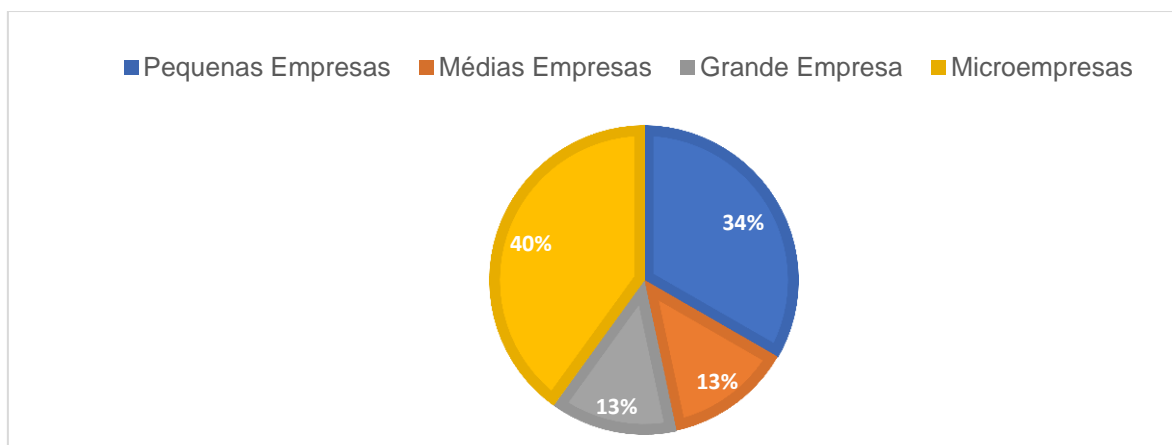


Gráfico 1 – Tipo de empresas. Fonte: Autores (2021)

Ao questioná-los sobre se já demitiram colaboradores por causa de seu comportamento dentro da empresa, temos o resultado apresentado no Gráfico 2. Como observado, a maioria já demitiu um funcionário por ele não ter um comportamento adequado, ou seja, por não apresentar competências comportamentais desejadas.

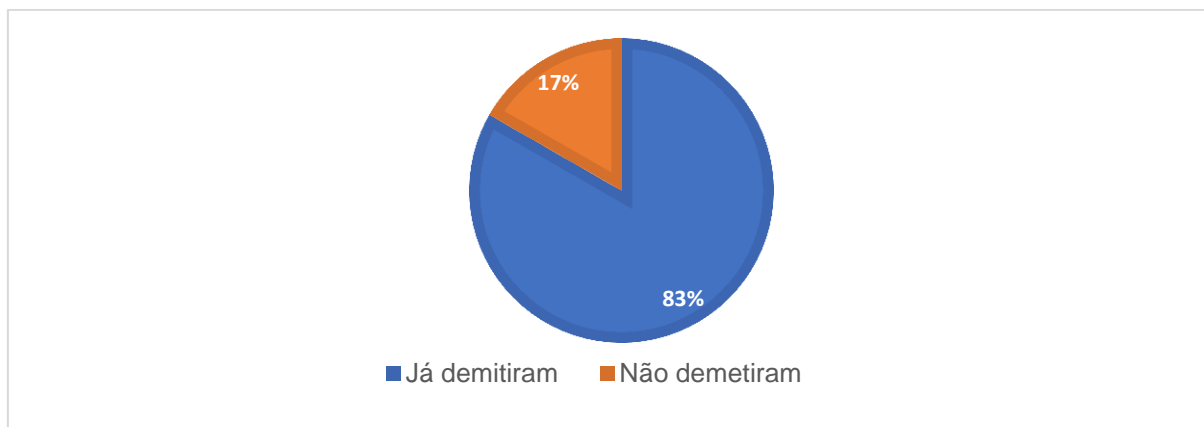


Gráfico 2 – Demissões por Comportamento. Fonte: Autores (2021)

Na mesma pesquisa, todos os profissionais de Recursos Humanos, ou seja, 100% dos entrevistados sinalizaram ser importante saber a qual perfil comportamental pertence o candidato e 93,3% dizem quem sim, gastam muito tempo analisando perfil comportamental em processos seletivos.

O Gráfico 3 mostra que 66,7% dos entrevistados responderam que na maioria das vezes não conseguem identificar que competências comportamentais o candidato tem no momento da entrevista.

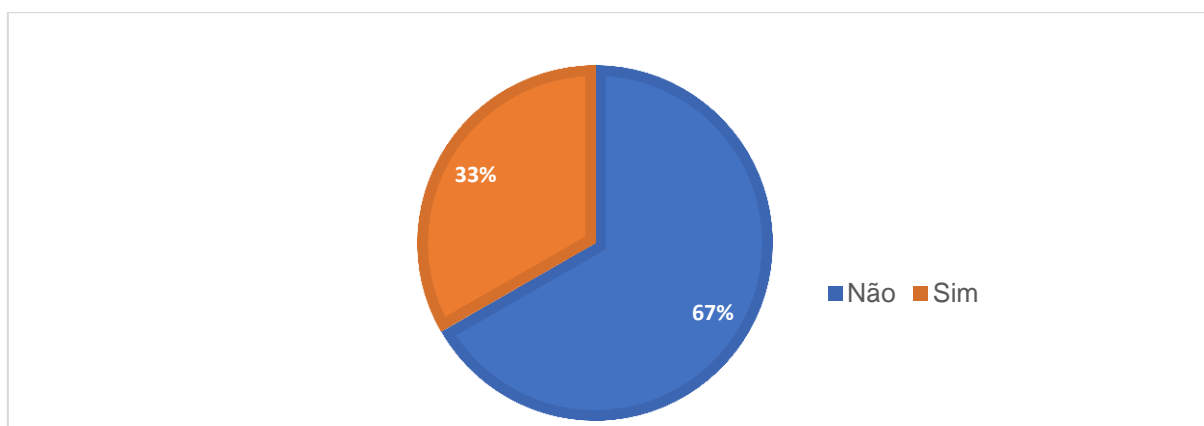


Gráfico 3 – Identificação das Competências Comportamentais. Fonte: Autores (2021)

Ao questionar se é possível ver quais tipos de perfis que os entrevistados consideram mais complicado de avaliar, entre comunicador, idealizador, executor e analista, 73,3% afirmam que o perfil analista é o mais complicado de se identificar em uma entrevista.

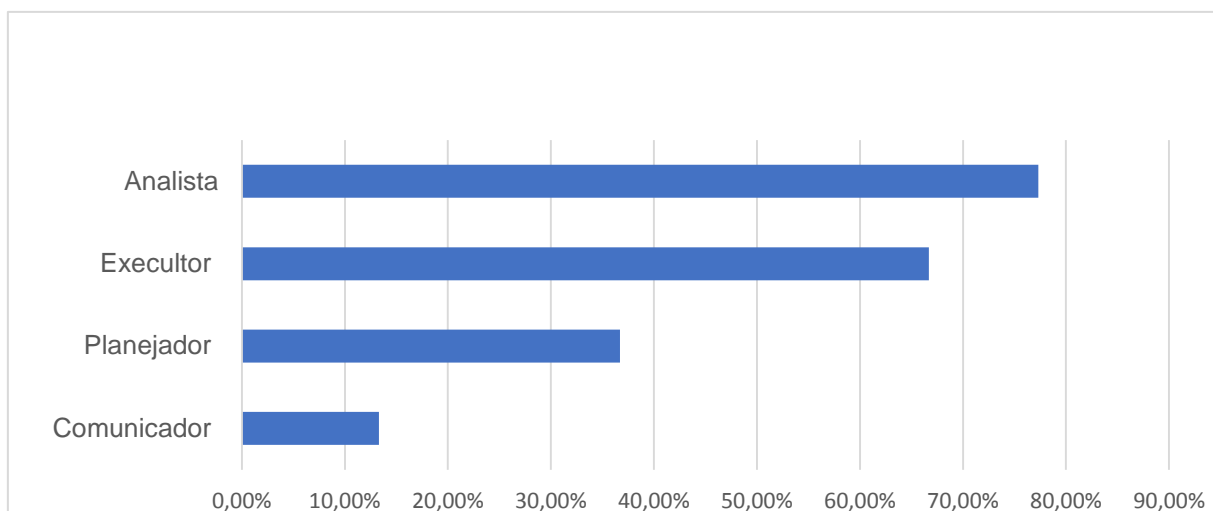


Gráfico 4 – Perfil Mais Dificil de Avaliar. Fonte: Autores (2021)

Mediante as informações obtidas até o momento, questionou-se sobre a empresa possuir treinamentos específicos para desenvolver as competências comportamentais de seus colaboradores. O Gráfico 5 nos mostra que 80% não realizam tais ações.

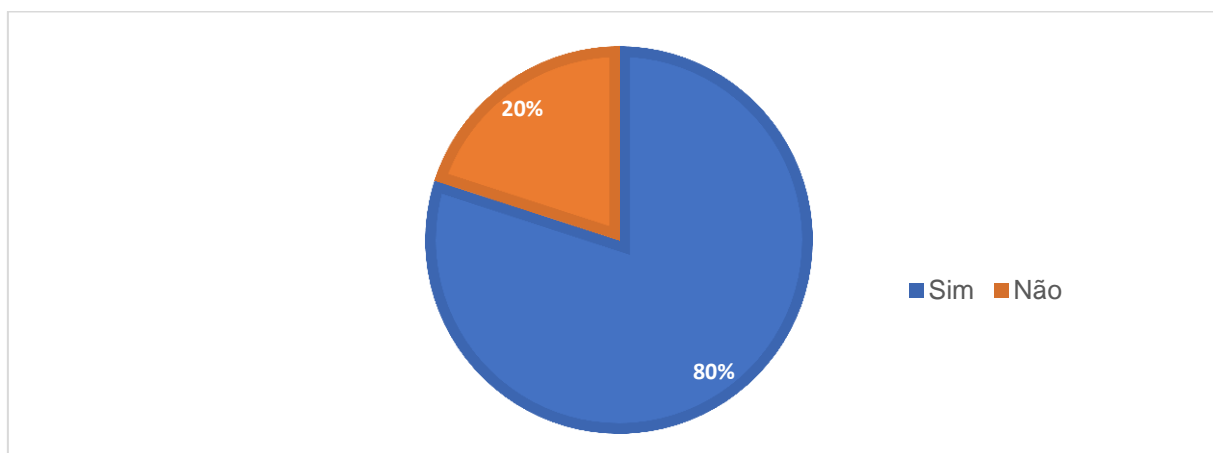


Gráfico 5 – Treinamentos para Desenvolver Competências Comportamentais. Fonte: Autores (2021)

Pensando no atual cenário, onde o processo de recrutamento e seleção ficou quase que exclusivamente de forma remota, ou seja, realizado por meio de plataformas digitais, 76,7% dos entrevistados dizem que não conseguem analisar com facilidade o perfil do candidato no modo de entrevista online.

Seguindo o questionamento sobre o conhecimento da existência de plataformas, softwares ou aplicativos que realizam a análise de perfil durante um processo de seleção, 73,3% dizem estar cientes de algumas plataformas. O Gráfico

6 apresenta que plataformas são as que eles conhecem ou sabem citar sua existência.

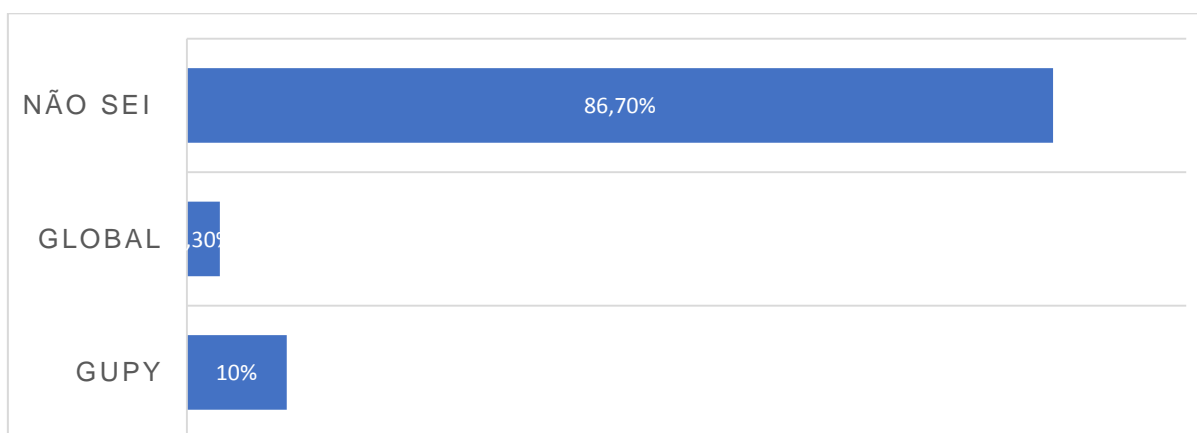


Gráfico 6 – Conhecimento de plataformas para análise de perfil. Fonte: Autores (2021)

Verifica-se que mesmo, 73,3% dizendo conhecer algum tipo de plataforma para análise de perfil, 86,7% não souberam citar o nome de alguma existente no mercado. Para os entrevistados que responderam não conhecer nenhuma plataforma deste tipo, foi questionado se eles se interessariam por uma ferramenta para análise de perfis no momento de uma entrevista. Dos entrevistados, 90% responderam ter interesse em uma ferramenta.

Assim, ao considerar o interesse dos que desconhecem a existência de ferramentas tecnológicas para analisar perfis comportamentais e da indicação de que a maioria que disse ter conhecimento não soube citar uma, verifica-se uma oportunidade neste segmento, ou seja, da criação de uma ferramenta que auxilie o recrutador no momento da seleção, principalmente sendo ela online, a analisar o perfil comportamental de um candidato.

CAPÍTULO III

Baseada nas pesquisas apresentadas (de campo e bibliográfica) nos capítulos anteriores e pensando em como otimizar o tempo no recrutamento e seleção, buscou-se mais informações sobre a aplicação de testes comportamentais por meio de softwares, plataformas, aplicativos ou sites.

Nesta busca, identificou-se que grande maioria dos testes comportamentais seguem um tipo de padrão. Ao observar os comentários dos usuários destes recursos, pode-se perceber que melhorias eram solicitadas.

Assim, identificando tais melhorias e considerando que hoje todos, em algum momento, fazem uso de algum tipo de aplicativos em seus smartphones, idealizou-se a proposta de desenvolver um aplicativo de teste comportamental melhorando as funções e trazendo inovação na forma de recrutar e na forma de acompanhar uma equipe dentro de uma empresa. O aplicativo irá favorecer a busca dos perfis mais adequados e alinhados com a cultura da organização.

Para um melhor desenvolvimento utilizou-se técnicas e prototipagem do aplicativo em PowerPoint.

3.1 Proposta de aplicativo

O aplicativo TRSC (Teste para Recrutamento e Seleção por Competências) tem como objetivo agregar rapidez e agilidade no momento do processo seletivo, para melhor selecionar os candidatos que a empresa procura. Sua função inteligente compreende a cultura da organização e o perfil dos candidatos, realizando a seleção com mais facilidade, diminuindo o tempo e gastos no momento da contratação.

Veremos a seguir as telas e os passos para se utilizar o TRSC, assim, ficará mais clara a compreensão de sua usabilidade e de como ele será programado no futuro.

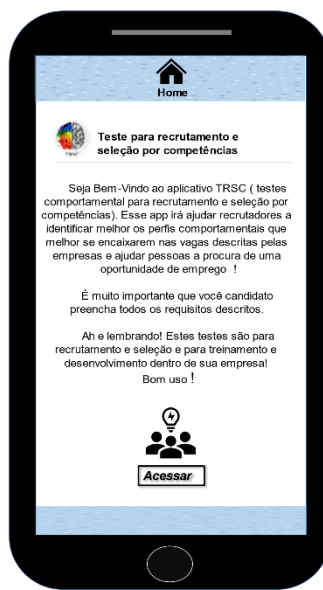
- **Passo 1:** Ao baixar e acessar o aplicativo, o usuário terá acesso as 3 telas ilustradas nas Figuras 1, 2 e 3 (logomarca, apresentação da ferramenta e tela inicial). O usuário deverá clicar na seta para prosseguir, logo após clicar em acessar para ter acesso a próxima página.

Figura 1- Logo do aplicativo



Fonte: Autores (2021)

Figura 1 - Apresentação



Fonte: Autores (2021)

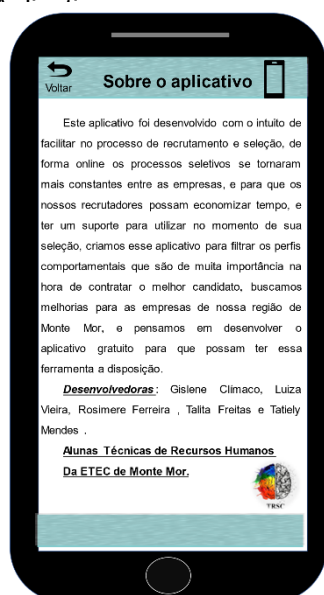
Figura 3 - Tela de Acesso



Fonte: Autores (2021)

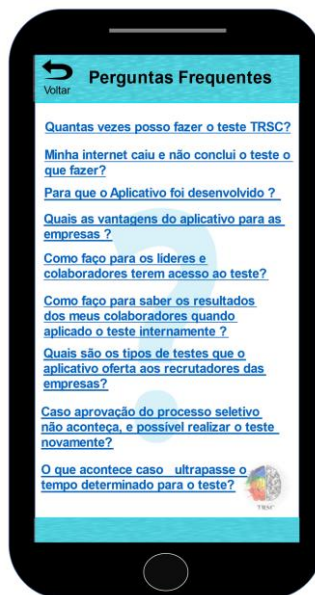
- **Passo 2:** Ao clicar nos ícones AJUDA, SOBRE O APLICATIVO e CONTATO (indicados na Figura 3), o usuário navegará pelas funções do aplicativo.

Figura 4 - Sobre o



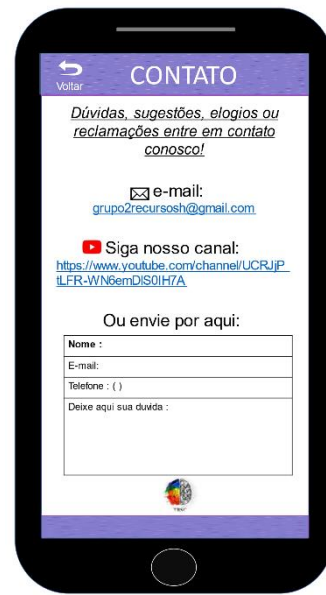
Fonte: Autores (2021)

Figura 2 - Perguntas



Fonte: Autores (2021)

Figura 6 - Contato



Fonte: Autores (2021)

- **Passo 3:** Para efetuar o login, o usuário deverá escolher o acesso de acordo com sua necessidade.

Figura 7 - Login Candidato



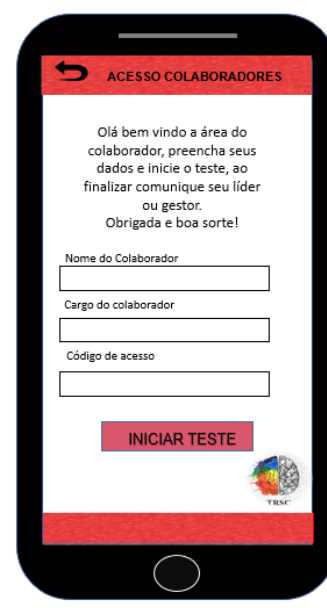
Fonte: Autores (2021)

Figura 3 - Login Empresa



Fonte: Autores (2021)

Figura 9 - Login Colaborador



Fonte: Autores (2021)

- a) *Login do Candidato*: Caso o candidato tenha uma conta no LinkedIn poderá usar a opção **ACESSE COM O LINKEDIN** e entrar com seu e-mail de acesso, ou então pode se cadastrar clicando no link **PRIMEIRO ACESSO**. O candidato que entrar com o e-mail do LinkedIn, já terá sua área carregada com suas informações, bastando atualizar (se for necessário) e confirmar (se os dados estiverem corretos). É possível também redigir uma carta de apresentação e seguir para a tela de testes.

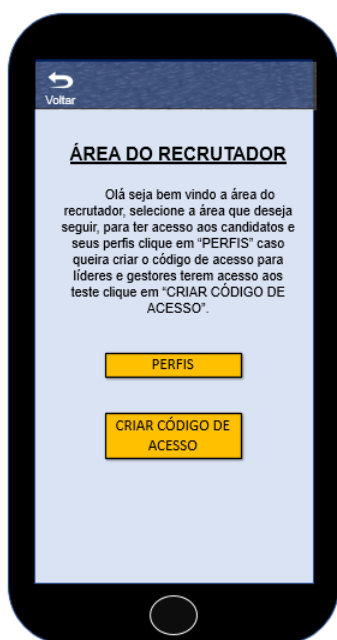
Figura 4 - Cadastro do Colaborador

b) *Login da Empresa*: Organizações já cadastradas, para acessar o aplicativo basta informar o CNPJ. Fonte: Autores(2021) sentante da empresa deverá clicar no link para PRIMEIRO ACESSO, e inserir as informações solicitadas.

Ao clicar em ACESSO PARA RECRUTADORES surgirá uma tela com acesso aos perfis e criação do CÓDIGO DE ACESSO para os LÍDERES. O recrutador deverá escolher a opção desejada. Para a criação do código de acesso para os líderes e gestores, o recrutador deverá preencher algumas informações, clicar em criar código de acesso, e enviar para o responsável que irá aplicar o teste interno.

Na tela dos perfis o recrutador poderá pesquisar os perfis e analisar qual se encaixa no perfil que ele procura. Cada perfil possui um filtro onde fica salvo os resultados de todas as pessoas que fizeram o teste.

Figura 11 - Escolha de acesso



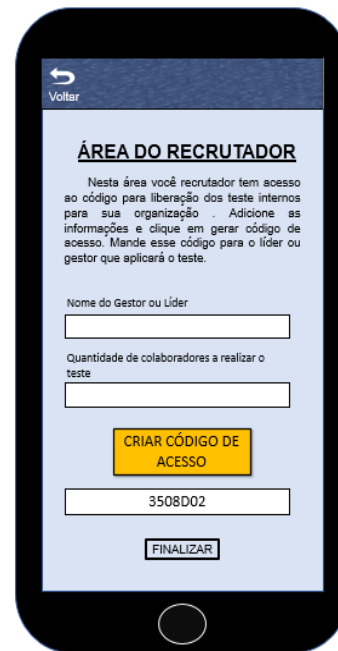
Fonte: Autores (2021)

Figura 5 - Seleção de Perfis



Fonte: Autores (2021)

Figura 13 - Acesso interno



Fonte: Autores (2021)

- **Passo 4: Acesso para Líderes:** Está área é para os Líderes e Gestores que desejarem aplicar o teste em sua equipe, quando acharem necessário, para analisar o perfil de seus funcionários. O responsável pela aplicação do teste, cadastra as pessoas que deseja que realize o teste com o código, e salva as informações.

Figura 6 - Acesso para gestores e líderes

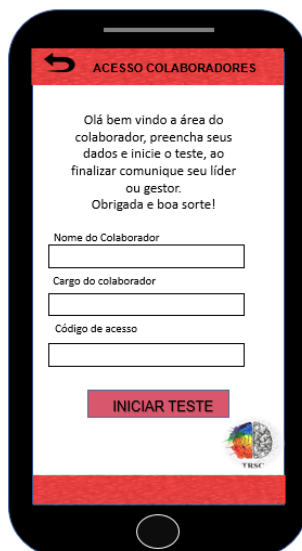


- ❖ Ao acessar o Líder/ Gestor
- ❖ Tem acesso ao Código para compartilhar a liberação do teste para seus funcionários.
- ❖ Acesso para cadastrar as pessoas que ele quer aplicar o teste.
- ❖ Acesso para visualizar quem realizou o teste e qual o resultado.

Fonte: Autores (2021)

- **Passo 5: Acesso dos Colaboradores:** Ao acessar a área do colaborador, o usuário deverá preencher seus dados e iniciar o teste.

Figura 7 - Area do Colaborador



Fonte: Autores (2021)

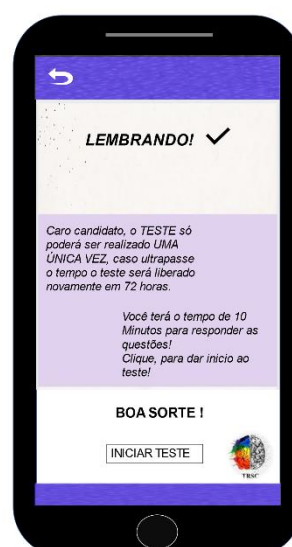
- **Passo 6: Teste de perfil:** Ao iniciar o teste, o colaborador receberá uma mensagem de 'Boas-vindas' e uma breve explicação sobre o aplicativo, e um lembrete sobre o tempo de realização do teste.

Figura 9 - Boas-Vindas



Fonte: Autores (2021)

Figura 11 - Lembrete de Tempo



Fonte: Autores (2021)

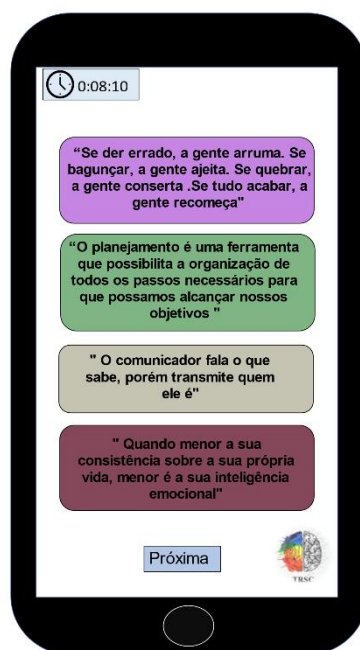
Para a aplicação dos testes foram criadas 3 (três) fases: imagens, frases e palavras. Cada fase contém 5 (cinco) sequências, que surgem para os candidatos para que eles escolham a resposta com a que mais se identificam. A lógica do teste é que a cada resposta, a sequência seguinte traz informações que ao serem analisadas em conjunto apontam o tipo de perfil do respondente.

Figura 17 - Teste de Imagem



Fonte: Autor próprio (2021)

Figura 13 - Teste de Frase



Fonte: Autor próprio (2021)

Figura 15 - Teste de Palavra



Fonte: Autor próprio (2021)

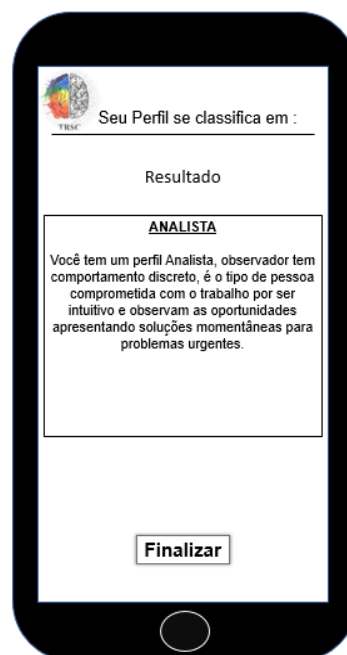
Ao finalizar o teste aparecerá o resultado indicando qual perfil o candidato ou colaborador possui, ou seja, se ele é um comunicador, analista, planejador ou executor, com uma breve descrição do que isso representa. O resultado ficará salvo para acesso do recrutador e/ou liderança quando acharem necessário.

Figura 19 - Tela de agradecimento



Fonte: Autores (2021)

Figura 21 - Tela de Resultado



Fonte: Autores (2021)

Vislumbra-se que o aplicativo não ajudará apenas as empresas em seus processos de Recrutamento e Seleção ou de promoção (um dos benefícios que pode ser gerado quando o líder avalia o perfil de seu funcionário), mas também os candidatos a conhecer um pouco suas habilidades e conhecimentos, onde saberão seu perfil comportamental.

O TRSC possibilitará que o recrutador consiga identificar pontos importantes em cada candidato e relacioná-los com o perfil da vaga. Para o desenvolvimento dos testes realizou-se pesquisas que proporcionou as escolhas das imagens, frases e palavras. Essas pesquisas trazem informações sobre a importância de saber mapear as atitudes e comportamentos de cada perfil dentro de uma entrevista.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi realizar um estudo sobre análise das competências comportamentais e como podemos melhorar o processo de Recrutamento e Seleção. Através das pesquisas realizadas conclui-se que a grande maioria das microempresas consultadas apontam altos índices de absenteísmo e rotatividade, muito em função das diversas formas de comportamentos inadequados de seus colaboradores que causam impactos negativos para a organização e desenvolvimento profissional. O que pode ser encarado como comportamento inadequado, na verdade, pode-se mostrar um erro no processo de seleção, uma vez que não é possível identificar claramente o perfil comportamental do candidato e verificar se ele está alinhado com a cultura organizacional.

O aplicativo TRSC (Teste para Recrutamento e Seleção por Competências), é uma proposta que poderá trazer melhoria para o processo de seleção e contratação de um novo colaborador e para o acompanhamento do mesmo dentro da organização com o passar do tempo, uma vez que o teste pode ser aplicado pelo seu líder, quando julgar necessário.

Espera-se que com este aplicativo as empresas possam ser mais assertivas nas contratações para as vagas nas quais as organizações vêm buscando um colaborador que possua determinadas competências técnicas e comportamentais.

O projeto ainda está em andamento, uma vez que as pesquisas ainda continuam e o aplicativo está entrando na fase de desenvolvimento, ou seja, de programação e testes de usabilidade. Assim, pode-se verificar que o objetivo deste trabalho foi atingido parcialmente, já que a proposta de aplicação de técnicas que possibilitam o reconhecimento das competências comportamentais dos candidatos e funcionários, facilitando a identificação de perfis de forma prévia, poupando tempo e possibilitando, além das informações pertinentes as competências técnicas, um filtro melhor para trabalhar a seleção por perfil comportamental, está em andamento.

O aplicativo está sendo programado com o uso da ferramenta App Inventor (plataforma disponibilizada pelo MIT - *Massachusetts Institute of Technology*). A primeira parte desenvolvida do aplicativo, conta com a tela inicial de boas-vindas, Login para Candidato e Empresa, através do login candidato terá acesso ao teste com o cadastro, contendo nome completo, idade e telefone, ao iniciar o teste escolherá a opção que mais se identificar através de imagens, frases e palavras e

ao final terá o resultado de seu perfil, lembrando que esse resultado ficará salvo para que o recrutador consiga encontrá-lo no momento de uma seleção.

Para a área do Recrutador terá acesso com uma senha, onde terá acesso aos perfis de acordo com a vaga que está buscando, ao acessar o perfil, terá acesso as pessoas que obtiveram aquele resultado e terá acesso também ao currículo, lembrando que essa é primeira parte que está desenvolvida do trabalho.

A próxima etapa para o desenvolvimento do aplicativo, conta com a inclusão dos comandos da área de ajuda, sobre ao aplicativo, contato e área do colaborador, incluindo também a área restrita para que líderes cadastre suas equipes e gerar códigos para compartilhar o teste com seus colaboradores.

A intenção é que o aplicativo possa contribuir para que as empresas que não tenham muito recursos para fazer um processo de seleção, possa ter no TRSC uma ferramenta que venha agregar e facilitar a contratação de candidatos de forma mais rápida e objetiva, diminuindo seus custos durante todo o processo.

REFERÊNCIAS

ALVES, Christiane. Recrutamento e BIBLIOGRÁFICA. *In*: RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.[S./], Copyright 2021. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/recrutamento-selecao-uma-revisao-bibliografica.htm>. Acesso em: 29 set. 2021.

AUCK, Mônica Hauck. Recrutamento e Seleção Comportamental: Curso online. *In*: Recrutamento e Seleção Comportamental . [S. /], 2018. Disponível em: <https://universidade.solides.com.br/course/recrutamento-e-selecao/>. Acesso em: 2 jul. 2021.

CARREIRA, Sim *et al.* AUTOCONHECIMENTO: Testes de perfil comportamental e sua importância. *In*: Testes comportamentais. [S. /], 28 jul. 2020. Disponível em: <https://simcarreira.com.br/testes-de-perfil-comportamental/>. Acesso em: 23 ago. 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. GESTÃO DE PESSOAS: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4ª EDIÇÃO. ed. [S. /]: Editora Manole Ltda., 2014. 512 p

COMPETÊNCIAS comportamentais mais valorizadas nas empresas. [S. /], 25 jun. 2021. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2016/09/veja-competencias-comportamentais-mais-valorizadas-nas-empresas.html>. Acesso em: 28 maio 2021

CONTRATA-SE pelo currículo, demite-se pelo comportamento. [S. /], 6 abr. 2021. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/contrata-se-pelo-curriculo-demite-se-pelo-comportamento/>. Acesso em: 16 maio 2021.

COMO OTIMIZAR o tempo no recrutamento e seleção. [S. /], 20 fev. 2021. Disponível em: <https://www.selftreinamentos.com.br/como-otimizar-o-tempo-no-recrutamento-e-selecao/>. Acesso em: 24 maio 2021.

RECRUTAMENTO e seleção por competências. [S. /], 2019. Disponível em: <https://blog.revelo.com.br/recrutamento-e-selecao-por-competencias-o-que-e-e-como-fazer/?amp>. Acesso em: 24 maio 2021.

HALF , Robert. Perfis comportamentais: conheça os tipos e saiba como ajudar seus colaboradores. Talent Solutions, [S. /], p. 1, 27 set. 2018. Disponível em:

<https://www.roberthalf.com.br/blog/gestao-de-talentos/perfis-comportamentais-conheca-os-tipos-e-saiba-como-ajudar-seus-rc>. Acesso em: 4 jul. 2021.

LEME, Rogerio. Avaliação de Desempenho com Foco em Competência: Avaliação de Desempenho com Foco em Competência. [S. l.: s. n.], 2006.