

CENTRO PAULA SOUZA
ESCOLA TÉCNICA PROFESSOR MASSUYUKI KAWANO
Técnico em Recursos Humanos

FABÍOLA CAROLINA PINHEIRO DE ARAÚJO
JOÃO PAULO ALVES RODRIGUES
LAIANE LUCAS CAMARGO
SANDRA REGINA PEREIRA
WELINGTON DO NASCIMENTO ALVES

**TENDÊNCIAS DE RECURSOS HUMANOS: Análise fundamentada no
processo de seleção/contratação por comportamentos e atitudes**

Tupã-SP
2019

**FABÍOLA CAROLINA PINHEIRO DE ARAÚJO
JOÃO PAULO ALVES RODRIGUES
LAIANE LUCAS CAMARGO
SANDRA REGINA PEREIRA
WELINGTON DO NASCIMENTO ALVES**

**TENDÊNCIAS DE RECURSOS HUMANOS: Análise fundamentada no
processo de seleção/contratação por comportamentos e atitudes**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso Técnico de Recursos Humanos da ETEC Prof. Massuyuki Kawano, orientado pela Prof.^a Ms. Fernanda Yamauchi, como requisito para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

**Tupã-SP
2019**

ETEC PROF. MASSUYUKI KAWANO

Técnico em Recursos Humanos

Fabíola Carolina Pinheiro De Araújo

João Paulo Alves Rodrigues

Laiane Lucas Camargo

Sandra Regina Pereira

Wellington Do Nascimento Alves

TENDÊNCIAS DE RECURSOS HUMANOS: Análise fundamentada no processo de seleção/contratação por comportamentos e atitudes.

Dissertação para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Ms. Fernanda Yamauchi
Orientadora

Prof. (a). Renata Miranda Duarte
Avaliador (a)

Renato Alves
Avaliador (a)

Aline Silvério Teixeira.
Avaliador (a)

Tupã, 26 de novembro de 2019.

É de inteira responsabilidade o conteúdo do trabalho apresentado pelo aluno. O (A) Professor (a) Orientador (a), a Banca Examinadora e a Instituição não são responsáveis e nem endossam as ideias e o conteúdo do mesmo.

Dedicamos o trabalho aos companheiros do grupo que suportaram todas as dificuldades, atritos e foram perseverantes e otimistas, para concluírem esse TCC com êxito.

Agradeço a Deus minha vida e a oportunidade de concretizar esse objetivo.

A ETEC Prof. Massuyuki Kawano por propiciar o ambiente necessário para minha aprendizagem e conseqüentemente por meu desenvolvimento pessoal e profissional.

Aos Docentes do Curso Técnico de Recursos Humanos pela generosidade depositada em todos os momentos de compartilhamento de seus conhecimentos profissionais e humanos, apoiando nas horas das dificuldades.

“Talvez não tenha conseguido fazer o melhor, mas lutei para que o melhor fosse feito. Não sou o que deveria ser, mas Graças a Deus, não sou o que era antes”.

Marthin Luther King

Pesquisa-se nesse artigo as novas tendências para seleção/contratação baseadas em comportamentos e atitudes na área de recursos humanos, através de pesquisa de campo e análise de dados. O objetivo desse artigo foi mostrar a importância da análise de comportamentos e atitudes como ferramentas para o setor de recursos humanos no momento da seleção/contratação de novos colaboradores para a redução de rotatividade e problemas comportamentais nas organizações, reduzindo assim o tempo gasto em contratações onde não são avaliados apenas conhecimentos técnicos do candidato. A metodologia utilizada foi pesquisas bibliográficas, pesquisa em sites e pesquisa de campo. Como resultado verifica-se que há conhecimentos sobre as novas tendências baseadas em comportamento e atitudes, mas ainda não há aplicabilidade na região de Tupã, observa-se que é uma nova tendência mais utilizada em grandes organizações. As ferramentas mais utilizadas pelo setor de recursos humanos ainda em sua grande maioria são entrevista, indicação e currículo. Conclui-se que as empresas em nossa região possuem o conhecimento e tende a adequar-se a essa nova tendência que aos poucos já está sendo inserida de forma a agregar melhorias no processo de seleção/contratação.

Palavras-chave: Novas tendências. Seleção. Contratação. Atitudes. Comportamentos. Currículo. Recrutamento.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Gênero do público pesquisado	16
Gráfico 2 - Faixa etária do público alvo	17
Gráfico 3 - Tempo de atuação no mercado de trabalho – Masculino	17
Gráfico 4 - Tempo de atuação no mercado de trabalho – Feminino	18
Gráfico 5 - Conhecimento de novas tendências em recursos humanos	18
Gráfico 6 - Ferramentas no processo de seleção e contratação	19
Gráfico 7 - Processo seletivo e a rotatividade na empresa	20
Gráfico 8 - Se a pessoa pesquisada fosse o gestor do RH, qual ferramenta utilizaria na contratação.....	22
Gráfico 9 - Empresas que contratam por atitudes e comportamentos	22
Graáfico 10 - A influência do setor e porte da empresa na contratação.....	23

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. REFERÊNCIAS TEÓRICOS	12
2.1. Tendência em RH	12
2.2. Contratação	13
2.3. Erros na contratação por currículos	13
2.4. Atitude	14
2.5. Comportamento.....	15
2.6. Recrutamento.....	15
2.6. Resultados	16
CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
REFERÊNCIAS	24
APÊNDICE A	26

1 INTRODUÇÃO

Nos dias atuais vive-se uma era de competição entre as organizações, onde as contratações eficazes valorizam muito rápido o capital humano da organização.

É importante tomar conhecimento que as organizações modernas almejam colaboradores com atitudes e comportamentos que gerem uma ação positiva, empolgante, determinante e que vise o bem dos processos, já que as competências e habilidades vão sendo construídas com o tempo através de capacitações e treinamentos.

Por isso, o currículo “invejável” pode pôr um certo instante estar à frente, mas se os comportamentos e as atitudes não atenderem as especificações da organização, logo será desclassificado, por isso as organizações devem focar em buscar profissionais que sejam capazes de serem proativos, criativos e ágeis na realização de tarefas.

O problema de pesquisa é: Por que as organizações contratam apenas baseadas em currículo e experiências e não em atitudes e comportamentos?

Para auxiliar no desenvolvimento do trabalho, foram levantadas as seguintes hipóteses: Durante a contratação por atitudes e comportamentos, entende-se que esse método pode antecipar futuros problemas de relacionamentos; A contratação através de comportamentos e atitudes facilitará a forma de selecionar os melhores candidatos para cada vaga; O processo de contratação baseadas em currículo experiências não garantem oportunidade para grandes talentos ingressarem na organização.

Objetivos geral: analisar se o processo de contratação ocorre por meio de novas tendências em recursos humanos baseado em comportamento e atitude. Os objetivos específicos: Encontrar público alvo atuante no mercado de trabalho, por meio de pesquisa de campo sobre a nova tendência em recursos humanos baseada em seleção/contratação por meio de comportamento e atitude.

Metodologia: O trabalho foi baseado em uma pesquisa exploratória, e como complemento utilizado a pesquisa bibliográfica que auxiliou no desenvolvimento do referencial teórico.

Também foi realizado uma pesquisa de campo através de questionários com alunos em uma escola técnica do interior do estado de São Paulo sobre o processo de contratação.

Os dados coletados por meio de questionário por questões de múltipla escolha previamente elaboradas e aplicadas aos alunos, para obter informações relacionadas a contratação fundamentada em atitudes e comportamentos. O resultado analisado, levantado e organizado foi através de questionários, baseado em repostas de colaboradores em diversos setores, de forma quali-quantitativa, devido à grande rotatividade de colaboradores nas organizações nem sempre está relacionada a crise ou redução de custos, uma grande parte baseia-se a partir de comportamentos e atitudes, embora sejam tecnicamente competentes, encontram dificuldades em relacionar-se com colegas e superiores. Essa rotatividade gera custos, burocracia e despense muito tempo do setor de recursos humanos o que se pretende é ser o mais assertivo possível na contratação.

Por isso, o intuito desse trabalho é mostrar que atitudes e os comportamentos, são uma nova tendência de contratação, que deve ser analisada e incorporada pelos departamentos de recursos humanos.

No momento atual, uma grande parte das organizações contratam os colaboradores com foco apenas nos conhecimentos e formações técnicas.

2 TENDÊNCIAS EM RH

O setor de RH é de fundamental importância para elaborar estratégias organizacionais sempre atualizadas, pois este é um mercado onde há constante desenvolvimento, com novas tendências para os próximos anos.

Identificar e conhecer essas novas tendências facilitará o momento da contratação dos novos colaboradores.

Muito se tem dito e escrito sobre a importância do papel das pessoas nas organizações empresariais nestes tempos de globalização. Sob as rubricas de gestão de recursos humanos, gestão de pessoas, gestão estratégica de recursos humanos, gestão estratégicas de pessoas entre outros títulos, revela-se uma preocupação com a urbanidade, uma demonstração de respeito e consideração pelo outro; nem sempre entretanto tais denominações referem-se à introdução de novas práticas no âmbito da administração de pessoal da empresa. São apenas novos nomes para velhas práticas. (BERNARDES, 2013, p.149)

Para Ulrich (2002) O novo RH precisa ter a visão de como a empresa irá vencer no futuro e trabalhar com as lideranças no desenho de uma estratégia para chegar lá. Isso significa reconhecer as tendências de mercado e seus impactos nos negócios, prever os potenciais obstáculos para o futuro e facilitar os processos para deixar a estratégia mais clara. (p. 61)

De acordo com Froehlich (2010): A área de recursos humanos necessita se adaptar a cenários que se modificam com certa velocidade; da mesma forma, os profissionais de RH precisam revelar capacidade de adaptação para atuar com eficácia em qualquer cenário. (P. 11)

O tratamento do funcionário passou a ser individualizado. Tudo isso contribui com as mudanças. Organizações que se adaptarem rapidamente irão vencer. As que não se ajustarem vão ficar fora do jogo. E as empresas mais propensas às mudanças fazem isso justamente por meio de práticas e sistemas excepcionais de recursos humanos. (ULRICH, p. 65).

Segundo Xavier (2006) para analisar oportunidades e ameaças, o profissional precisa observar o cenário geral e de forma específica, buscando perceber possíveis tendências na região onde pretende desenvolver sua carreira (p. 81)

3 CONTRATAÇÃO

Contratar pessoas é o processo final do recrutamento e seleção, parte importante para formar o quadro de colaboradores de uma organização, e é necessário que seja feito de forma analisada, coerente, além de seguir os procedimentos técnicos, para que as pessoas efetivadas deem o retorno necessário.

O desafio atual é a condução do processo de contratação que, na maioria das vezes, é falho e a falta de critérios e instrumentos adequados é um dos principais motivos deste fracasso e, na maioria das vezes, pode gerar grandes perdas financeiras. (GUIMARAES, 2005 p. 3)

A pesquisa realizada com o Gestor de Recrutamento e Seleção da Prati Donaduzzi confirma o que foi citado por França (2007) onde o processo de contratação depende basicamente da necessidade da empresa, quando se busca um profissional qualificado a empresa acaba abrindo o recrutamento externo, além de ter mais opções e importante para dar oportunidades para novos profissionais (ANTUNES, 2016 p.7)

Além da análise externa, faz-se uma análise do potencial do profissional, ou seja, uma avaliação clara e apurada de suas qualidades, destacando os pontos fortes e frágeis, sua vocação, seus interesses, suas competências e seu potencial para ocupar os espaços organizacionais, ou seja, o autoconhecimento, abordado anteriormente. (Froehlich, 2010, p.81).

3.1 Erros na contratação por currículo

A contratação de colaboradores é uma tarefa muito complicada para o setor de RH, pois o sucesso das organizações depende da qualificação da equipe

e o planejamento de como evitar erros futuros na contratação dos novos colaboradores.

Portanto, uma má contratação pode influenciar negativamente no ambiente de trabalho, pode ocasionar baixa produtividade, conflitos internos e um aumento nos custos por conta das rescisões de contratos de trabalhos feitos sem planejamento.

O desafio atual é a condução do processo de contratação que, na maioria das vezes, é falho e a falta de critérios e instrumentos adequados é um dos principais motivos deste fracasso e, na maioria das vezes, pode gerar grandes perdas financeiras. Isso sem falar sobre os custos que enganos como estes podem causar com relação à perda de tempo ou de clientes. (GUIMARAES, 2005, p. 3)

A meta geral da seleção é maximizar os acertos e evitar os erros. O custo de um tipo de erro seria a despesa direta ou indireta de contratar um colaborador que fracassa. (DE SOUZA 2011, p. 6).

3.1 Contratação por Atitude

Atitude é uma ação motivada por uma força, uma disposição interna, ou por uma circunstância determinada. É a forma de agir ou reagir.

A atitude está relacionada com o modo de pensar do indivíduo, as crenças, ética, e o meio que está inserido.

Uma pessoa de atitude é entendida como alguém que tem um foco, um propósito, um objetivo, alguém que percebe o que precisa ser feito e faz sem a necessidade do outro dar a ordem, é o querer fazer, esse é considerado alguém com um diferencial importante para a organização.

“Ter atitude é estar à frente de determinadas situações, é antecipar-se, é fazer o que tem que ser feito com comprometimento”. (MARQUES, 2013, n.p.)

“Ter atitude no trabalho e ir além, mostrar compromisso com os resultados, compartilhar ideias, inovações, soluções estar pronto quando a empresa precisa, atento ao que acontece ao seu redor e ter um posicionamento de dono do negócio”. (MARQUES, 2017, n.p.)

“A atitude de dono faz com que o profissional supere as expectativas e seja um empreendedor no seu trabalho, buscando formas inovadoras de resolver situações difíceis”. (INOMATA, 2018, n.p.).

3.2 Contratação por Comportamento

O comportamento é um termo que caracteriza toda e qualquer reação do indivíduo, animal, órgão ou instituição perante o meio em que está inserido.

O comportamento também se relaciona com a forma como se comportam as pessoas no ambiente de trabalho e a influência destes comportamentos no clima da empresa. É o chamado comportamento organizacional.

Ele aborda o conjunto de comportamentos e atitudes praticadas pelos funcionários de uma organização, de todos os níveis de cargo.

Para Robbins (2005), é o campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações (ROBBINS, 2005).

O perfil adequado do candidato é a peça fundamental para o sucesso no processo de seleção. Quanto maior a compatibilidade maior é chance do candidato ser aprovado e desempenhar as atividades do cargo com maior satisfação. Cabe destacar ainda que a análise do perfil também está relacionada ao comportamento do candidato, de modo tem que haver uma empatia entre o mesmo e a cultura da empresa. (GUIMARAES, 2005, p. 7)

Segundo Chiavenato (1994b), comportamento organizacional representa uma área do conhecimento humano extremamente sensível a certas características que existem nas organizações e no seu ambiente

A conversa é uma forma de checar a maneira com que o profissional leva sua vida pessoal e sua carreira. Durante a entrevista o selecionador pode descobrir que nem todas as informações que estão colocadas no currículo condizem com a realidade. (LUNELLI, 2008, p. 9).

4 RECRUTAMENTO

O Recrutamento, trata-se de um dos processos mais importantes da gestão de pessoas, o recrutamento deve ser bem planejado, é através dessa ferramenta que se captam pessoas capazes de desempenhar com mérito as tarefas que lhe são atribuídas, errar nesse processo pode causar riscos para a produção e desempenho das equipes no ambiente organizacional.

Selecionar a pessoa certa para o lugar certo significa processo de seleção eficaz, além de agregar valores para os objetivos da empresa. (SOUZA et al, 2009).

Atualmente, um novo modelo de recrutamento surgiu no mercado de trabalho, trata-se do recrutamento por habilidades, o que torna o processo mais rápido e preciso por ter como foco principal os resultados alcançados na função. Esse processo de seleção tem como finalidade agregar para a organização um profissional que tenha condições de desenvolver o próprio potencial de maneira contínua, contribuir na execução de funções relevantes ao cargo com responsabilidade e eficácia exigidos. Dessa maneira, ambas as partes devem se comunicar de maneira transparente e fazer uso da mesma linguagem.

“Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização”. (CHIAVENATO, 1994a, p. 53)

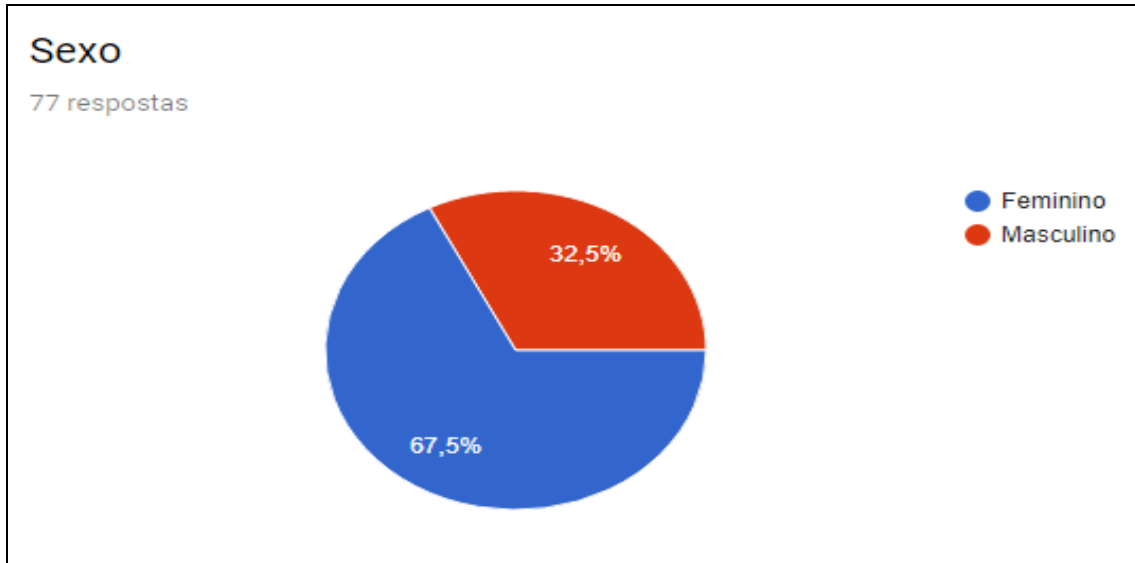
Recrutamento Interno: valorizar o produto interno, remanejando seus colaboradores para a vaga disponível. Recrutamento Externo: recrutar colaboradores fora da empresa, geralmente aplicado quando não se encontra algum colaborador dentro da empresa para ocupar o cargo. (ANDRADE, 2010)

Com base nos argumentos acima vemos o quão importante é esse novo processo, os inúmeros benefícios que traz a organização, devido ganho a médio e longo prazo, que se deve investir e orientar o recrutador a partir desse ponto de vista, para se precaver de erros e apostar em soluções que vão partir do próprio candidato.

5 RESULTADOS

Foi realizado uma pesquisa com alunos de uma escola técnica do interior de São Paulo, na cidade de Tupã, o questionário foi aplicado apenas para pessoas que estão inseridas no mercado de trabalho com registro em carteira. Foram respondido um total de 77 questionários voltados a área de gestão sobre as novas tendências em recursos humanos e seleção e contratação por comportamentos e atitudes.

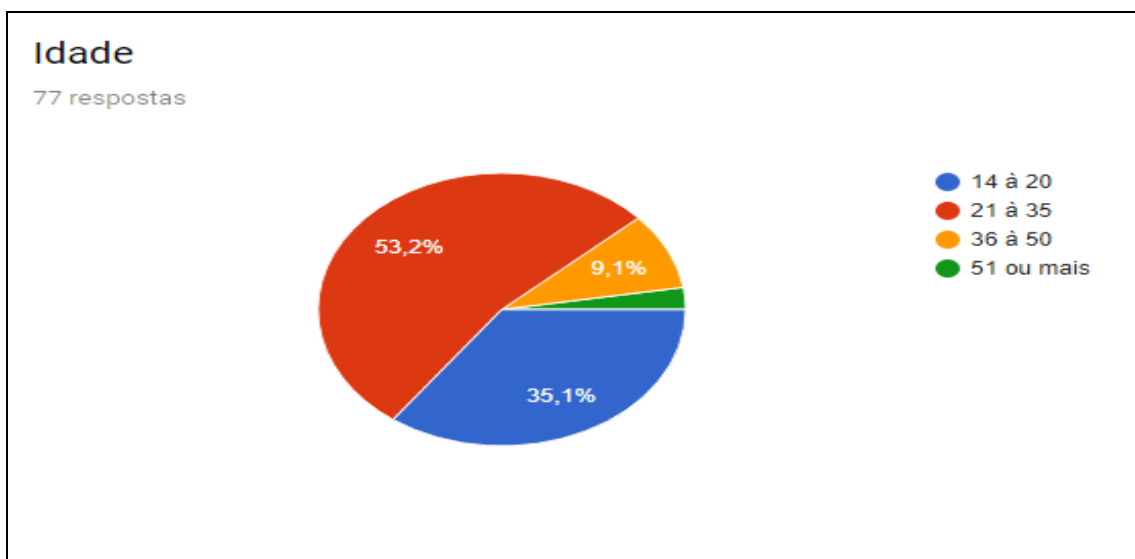
Gráfico 1 - Gênero do público pesquisado.



Fonte: Elaborado pelos autores da pesquisa (2019).

O gráfico compara a quantidade de colaboradores pesquisados, onde 67,5 % é representado pelo público feminino com maior atuação no mercado de trabalho em relação ao público masculino com 32,5%, segundo Perissé e Loschi 2019 a participação das mulheres inseridas no mercado de trabalho é de 52,7% enquanto o sexo masculino tem a proporção de 71,5%, essa discrepância é devido as mulheres terem dupla jornada de trabalho influenciando assim diretamente nos dados .

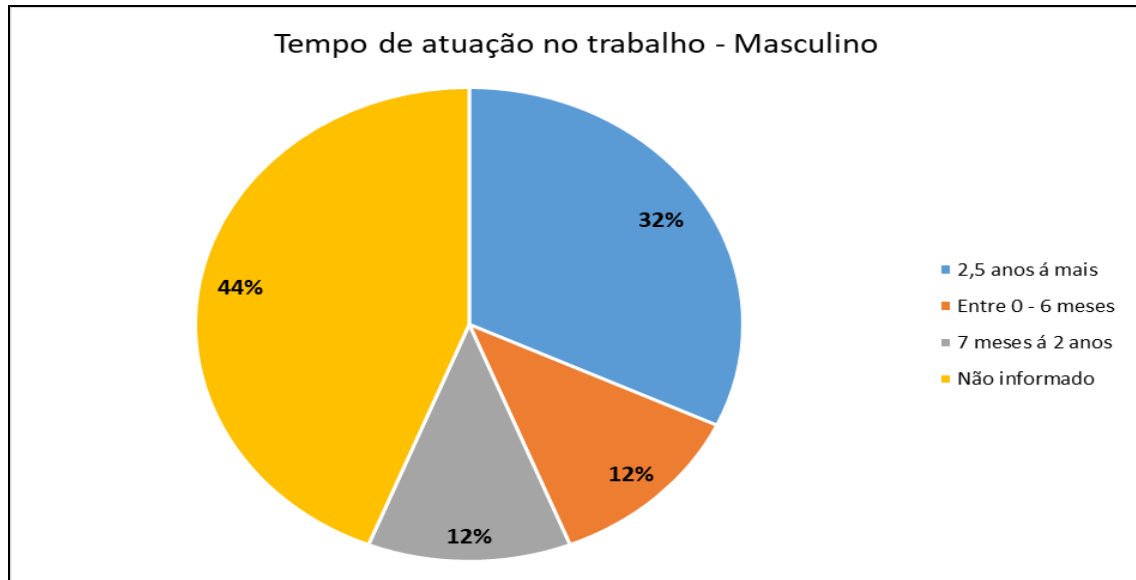
Gráfico 2 - Faixa etária do público alvo.



Fonte: Elaborado pelos autores da pesquisa (2019).

Segundo a análise de dados o gráfico mostra uma maior faixa etária do público alvo 52,2% de pessoas entre 21 á 35 anos, o que justifica esse resultado o fato da pesquisas de campo ter sido aplicado em uma escola técnica na cidade de Tupã no interior de São Paulo.

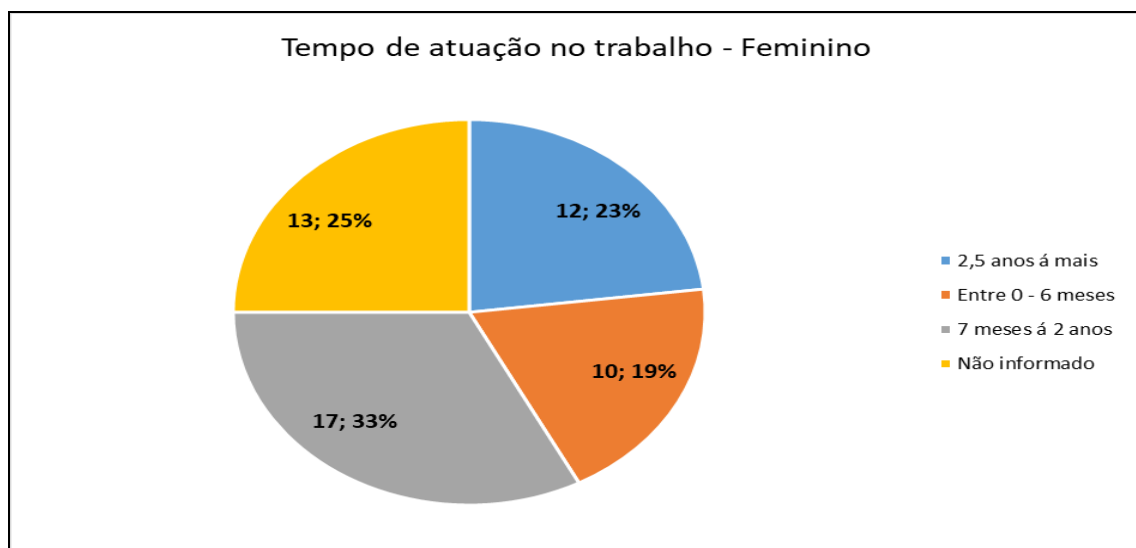
Gráfico 3 – Tempo de atuação no mercado de trabalho - Masculino.



Fonte: Elaborado pelos autores da pesquisa (2019).

Do público masculino pesquisado 44% dos entrevistados se recusaram a informar o tempo de atuação no mercado de trabalho, em contra partida: 32 % tem um tempo de atuação superior a dois anos e meio, 12% entre sete meses a dois anos e 12% de 0 a seis meses de atuação no trabalho.

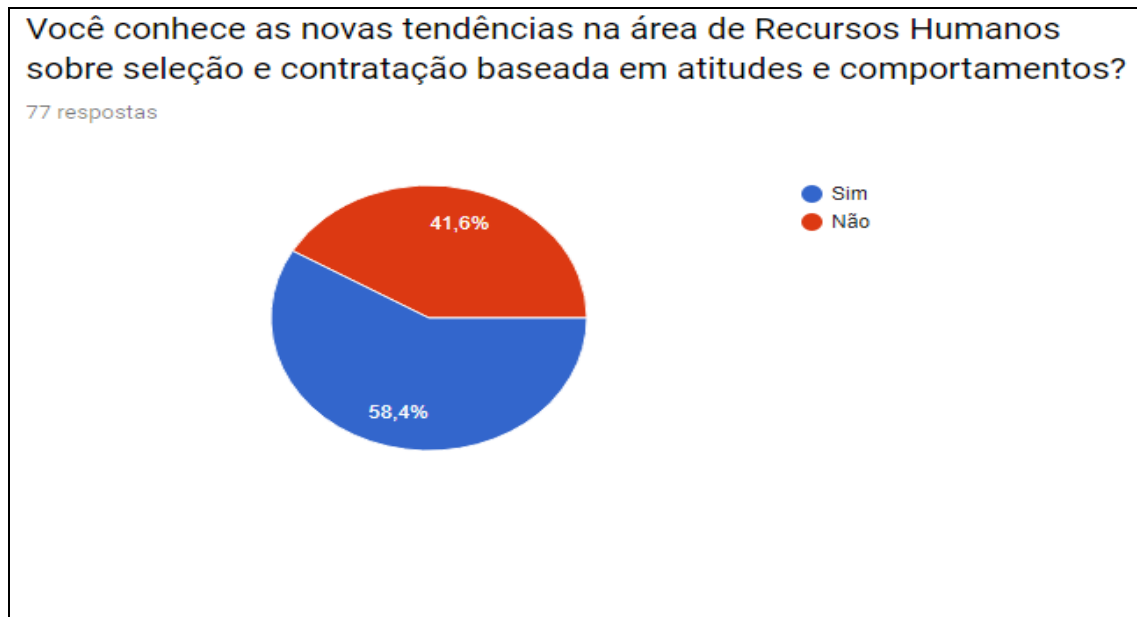
Gráfico 4 - Tempo de atuação no mercado de trabalho - Feminino.



Fonte: Elaborado pelos autores da pesquisa (2019).

Do público feminino pesquisado 17,33% dos entrevistados estão atuando no mercado de trabalho em torno de sete meses á dois anos, 12,23% acima de dois anos e meio, 10,19% abaixo de seis meses e 13,25% se recusam a informar o tempo de atuação no mercado de trabalho.

Gráfico 5 - Conhecimento de novas tendências em recursos humanos.

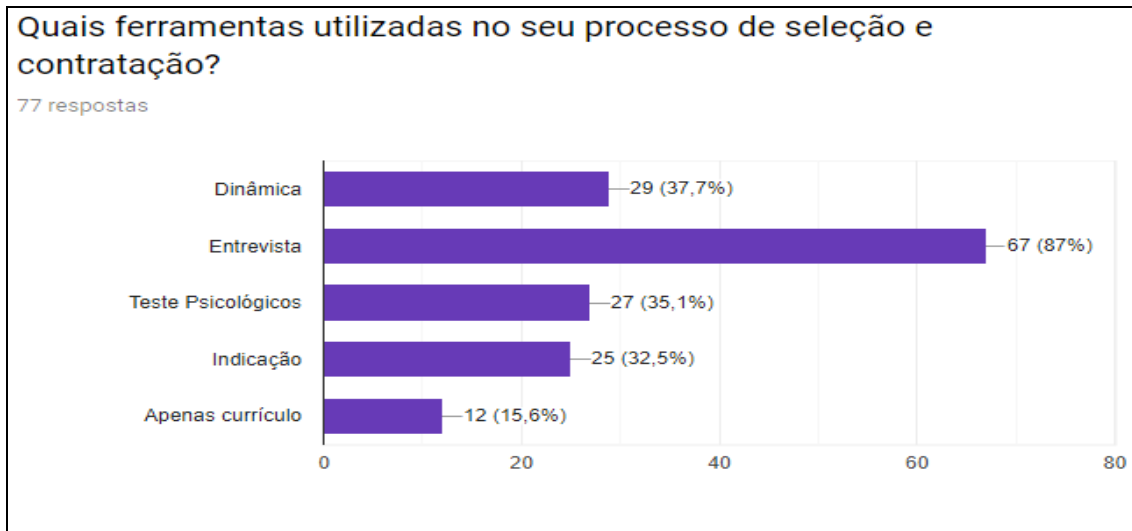


Fonte: Elaborado pelos autores da pesquisa (2019).

De acordo com o gráfico 58,4% das pessoas tem conhecimento das novas tendências de seleção e contratação, em contra partida 41,6% desconhecem essa nova ferramenta que pode ser utilizada pelo setor de recursos humanos

Os profissionais atuantes no mercado de trabalho tem ciência da necessidade de se adaptar-se aos novos cenários que surgem e ter a capacidade ideal para as novas tendências.

Gráfico 6 – Ferramentas no processo de seleção e contratação.

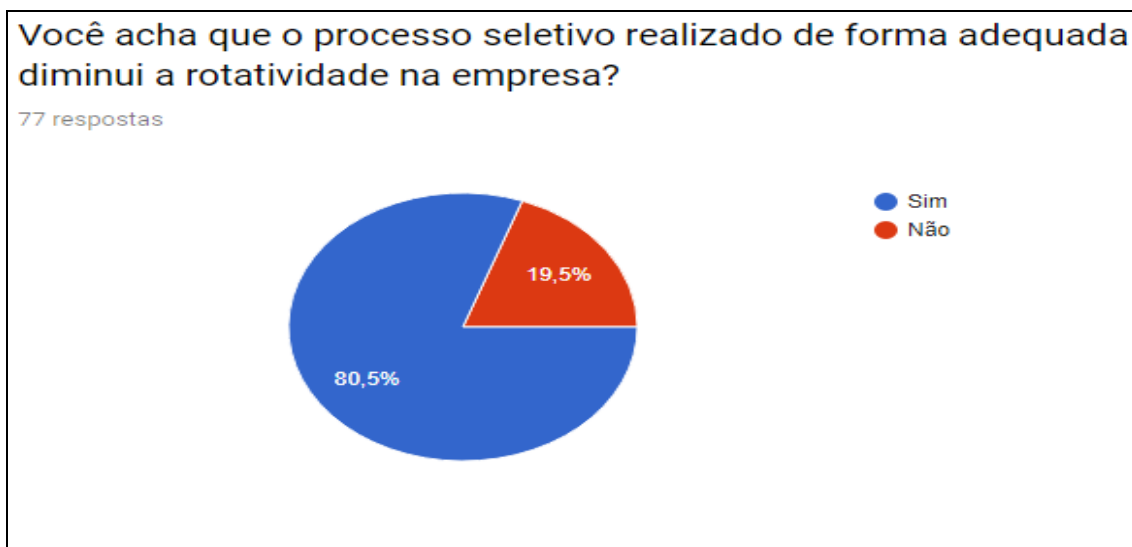


Fonte: Elaborado pelos autores da pesquisa (2019).

As principais ferramentas utilizadas na seleção e contratação tem em destaque: a entrevista com 87 %, seguido em ordem decrescente, dinâmica com 37,7%, teste psicológico com 35,1% indicação com 32,5% e apenas currículo 15,6%, entretanto o aluno pesquisado poderia escolher mais de uma opção.

Portanto de acordo com autores renomados, sendo alguns deles: Chiavenato (1994), Guimarães (2005) entre outros dispara que um grande desafio enfrentado é a existência de grandes dificuldades com a falta de critérios, ferramentas e instrumentos adequados no momento da seleção e contratação, que podem ocasionar fracassos e perdas financeiras para as empresas.

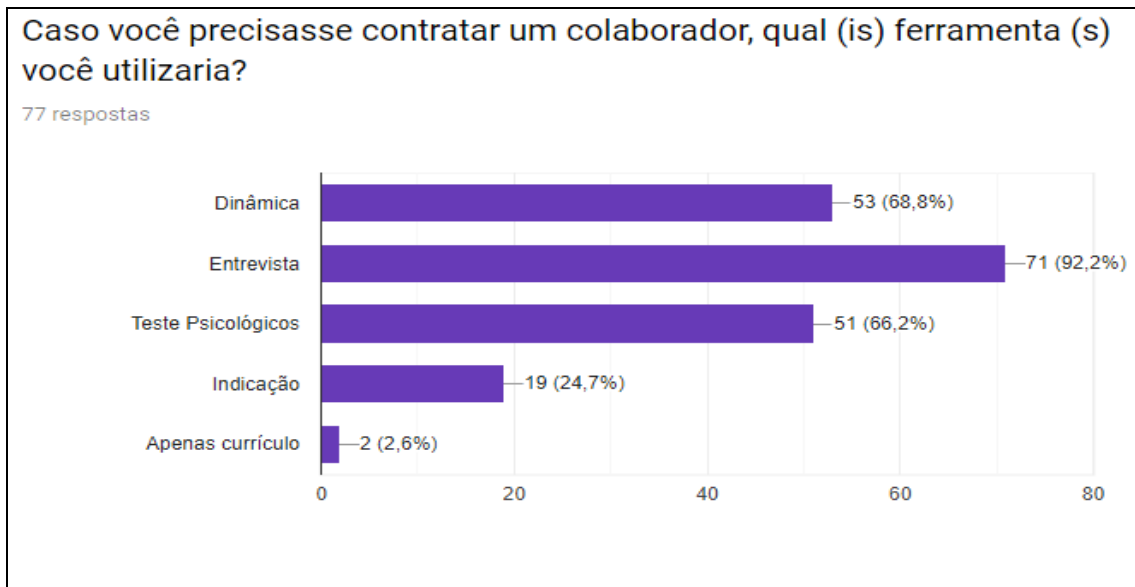
Gráfico 7 - Processo seletivo e a rotatividade na empresa.



Fonte: Elaborado pelos autores da pesquisa (2019).

De acordo com o gráfico verifica-se que a maioria das pessoas pesquisadas (80.5%) acreditam que o processo seletivo de forma adequada diminui a rotatividade na empresa e 19,5 % não acreditam que tal processo diminua esse turnover.

Gráfico 8 – Se a pessoa pesquisada fosse o gestor do RH, qual ferramenta utilizaria na contratação..



Fonte: Elaborado pelos autores da pesquisa (2019).

O resultado da pesquisa aplicada mostra que ,92,2 % preferem a entrevista como ferramenta utilizada na contratação, 68,8% utilizariam a dinâmica como ferramenta no processo de contratação, 66,2% aplicaria o teste psicológico como ferramenta na contratação, 24,7%, acredita que indicação é o meio mais utilizado para a contratação e 2,6% acham melhor a seleção por meio de curriculum, lembrando que o público pesquisado poderia optar em escolher mais de uma alternativa.

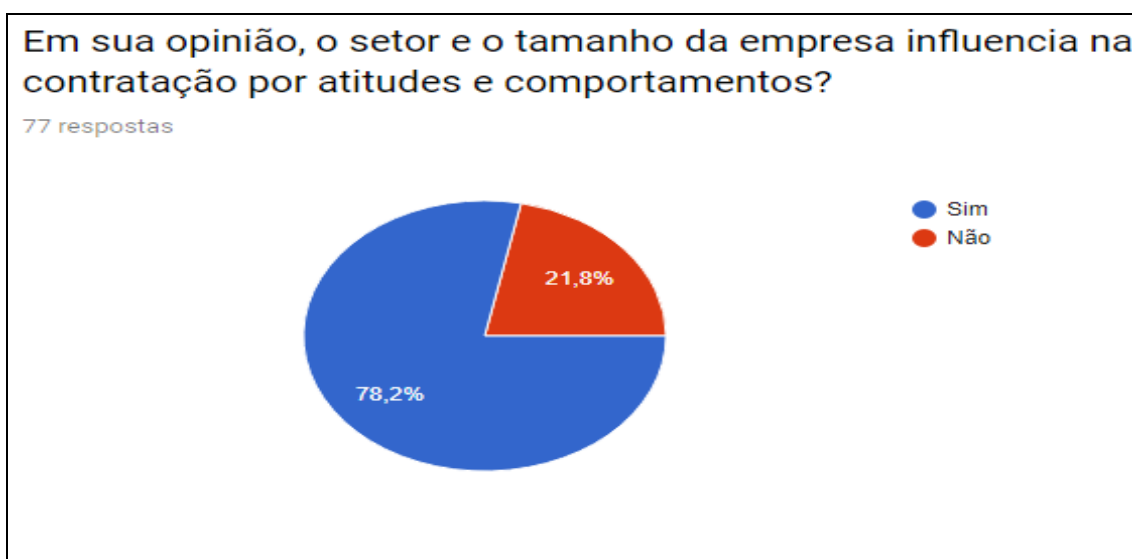
Gráfico 9 – Empresas que contratam por atitudes e comportamentos.



Fonte: Elaborado pelos autores da pesquisa (2019).

Do público pesquisado 56,4% informam que conhecem empresas que contratam por atitudes e comportamentos, entretanto 43,6% desconhecem que algumas empresas contratem por meio de atitudes e comportamentos. De acordo com os dados levantados, nota-se que as empresas vem se atualizando, saindo daquela visão tradicional em relação a contratação e utilizando de novos meios e tendências para a atualidade, visando mais o comportamento e as atitudes do que um belo e exemplar curriculum.

Gráfico 10 – A influência do setor e porte da empresa na contratação.



Fonte: Elaborado pelos autores da pesquisa (2019).

De acordo com a opinião de 78,2%, afirmam que o tamanho da empresa e setor a ser beneficiado influenciam diretamente na contratação do novo colaborador, e 21,8% discordam que o tamanho da empresa e o setor influenciam na contratação.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o presente estudo, foi retratado se a análise do processo de seleção e contratação, ocorre por meio de novas tendências em recursos humanos baseado em comportamento e atitudes e se a inclusão dessa nova tendência atende as necessidades das organizações. A partir dessa premissa foi realizada uma pesquisa de campo, levantando questões pertinentes para o entendimento dessa problemática.

Com base nos resultados obtidos foi constatado que 58,4% do público consultado em uma escola técnica do interior, tem conhecimento dessa nova ferramenta, visto que algumas empresas na região pesquisada utilizam essa nova tendência. Em contrapartida, 41,6% do público pesquisado não possuem conhecimento dessa nova tendência, apenas teve contato com os processos tradicionais de seleção e contratação, onde entrevista teve um maior destaque, seguido de dinâmica, testes psicológicos, entre outros.

Dentro da mesma pesquisa, foi levantado a questão se o processo seletivo realizado de forma adequada reduz de forma efetiva a rotatividade dentro das empresas, 80,5% das pessoas consultadas concordam que, sim, faz total diferença nesse indicador, respondendo assim algumas das hipóteses levantadas no início desse trabalho, que consiste em: Se essa nova tendência de seleção e contratação diminui a rotatividade dentro das empresas e que a contratação por meios convencionais não garantem um maior destaque na empregabilidade atual.

De acordo com a explanação acima chega-se à conclusão que essa nova ferramenta teve bons resultados, deve ser mais explorada pelo setor de recursos humanos, visto que a mesma será mais efetiva e assertiva na contratação de novos colaboradores para a organização.

Dessas aceções é importante ressaltar que os resultados apresentados revelam a percepção do ambiente local, ou seja expõem as características das pessoas pesquisadas, podendo assim fazer outro levantamento semelhante em setores variados e ou específicos para obtenção de resultados mais amplos.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Denise de Fátima. **Recursos humanos: (Gerenciamento de pessoas)** 2ª edição, Santa Cruz do Rio pardo editora Viena 2010 p. 75, coleção premium.

ANTUNES, Gabriela et al. **Recrutamento e seleção**. 2016. Disponível em: https://fasul.edu.br/projetos/app/webroot/files/controle_eventos/ce_producao/20161022-110237_arquivo.pdf.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos na empresa: planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. 3º Ed. São Paulo: Atlas. 1994. a

CHIAVENATO, Idalberto; **Gerenciando Pessoas** 3ª Ed. São Paulo: Makron books, 1994.b

FROEHLICH, Cristiane; **Profissão Recursos Humanos [Perspectivas e tendências]**.1 Ed. São Leopoldo. Editora unisinos. 2010

GUIMARÃES, Marilda Ferreira. O processo de recrutamento e seleção como uma ferramenta de gestão. **Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR-RECEU**, v. 6, n. 2, 2005. Disponível em: em <http://revistas.unipar.br/index.php/empresarial/article/viewFile/309/280>. Acesso em: 03/08

LOSCHI, Marília; PERISSÉ, Camille. Mercado de trabalho reflete desigualdades de gêneros. **IBGE**, 2012; <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/25223-mercado-de-trabalho-reflete-desigualdades-de-genero> Acesso em: 04 de out. 2019.

INOMATA, Yka. **O que é ownership ou atitude de dono**. 05 de maio 2018 Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/o-que-%C3%A9-ownership-ou-atitude-de-dono-yka-inomata> Acesso em:30 de ago. 2019

LUNELLI, ANALU; TREICHEL, Adriana. Recrutamento e seleção: como fazer uma entrevista? ICPG-Instituto Catarinense de Pós-Graduação, 2008.

MARQUES, Jose Roberto. **Ter Atitude É Se Transformar Em Um Profissional De Sucesso**. 26 de agosto 2013. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/coaching-carreira/ter-atitude-transformar-profissional-de-sucesso/>. Acesso em: 30 de ago. 2019

MARQUES, Jose Roberto: **Atitude no trabalho: a importância de ser pro ativo e dinâmico** 06 de janeiro 2017 Disponível

em:<https://www.jrmcoaching.com.br/blog/atitude-no-trabalho-a-importancia-de-ser-proativo-e-dinamico/>. Acesso em: 13 de set. 2019

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional** – 11^a. Ed- São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SEGURIDADE. **Conheça os 7 maiores erros cometidos na contratação de funcionários**. 2016 Disponível em: <http://blog.seguridade.com.br/conheca-os-7-maiores-erros-cometidos-na-contratacao-de-funcionarios/> Acesso em: 01 de nov. 2019

SOUZA, Dércia Antunes de; DA PAIXÃO, Claudiane Reis; SOUZA, Edna Alves B. Benefícios e dificuldades encontradas no processo de seleção de pessoas: uma análise do modelo de seleção por competências, sob a ótica de profissionais da área de gestão de pessoas. **Gestão & Regionalidade**, v. 27, n. 80, p. 45-58, 2011. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1334/133421279008.pdf>.

Apêndice A - Análise Fundamentada No Processo De Seleção/Contratação E Atitudes E Comportamentos

Idade:

 0 à 20 21 à 35 36 à 50 51 ou mais

Tempo de Atuação no Trabalho:

Sexo: Masculino Feminino

1. Você conhece as novas tendências na área de Recursos Humanos sobre seleção e contratação baseada em atitudes e comportamentos?

 SIM NÃO

2. Quais ferramentas foram utilizadas no seu processo de seleção e contratação?

 Dinâmica Entrevista Teste Psicológicos Indicação Apenas currículo

Outros: _____

3. Você acha que o processo seletivo realizado de forma adequada diminui a rotatividade na empresa?

 SIM NÃO

4. Caso você precisasse contratar um colaborador, qual (is) ferramenta (s) você utilizaria?

 Dinâmica Entrevista Teste Psicológicos Indicação Apenas currículo

Outros: _____

5. Conhece alguma empresa que contrata por atitudes e comportamento?
() SIM () NÃO
6. Você acredita que a contratação por atitudes e comportamentos pode ser adequada para qualquer empresa?
() SIM () NÃO
7. Você acha importante adequar o seu comportamento para o perfil da vaga oferecida?
() SIM () NÃO