

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA  
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM GESTÃO DE  
RECURSOS HUMANOS

EDELANE AGUIAR AVELINO  
ITALO FERREIRA GOMES DA SILVA  
TATIANE VAZ DE OLIVEIRA GAIA SANTOS

**PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE  
PESSOAL PARA CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS  
EM UMA EMPRESAS DO SETOR PÚBLICO .**

RECIFE/2022

EDELANE AGUIAR AVELINO  
ITALO FERREIRA GOMES DA SILVA  
TATIANE VAZ DE OLIVEIRA GAIA SANTOS

**PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE  
PESSOAL PARA CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS  
EM UMA EMPRESA DO SETOR PÚBLICO .**

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA,  
como requisito parcial para obtenção do título de Tecnólogo em  
Gestão de Recursos Humanos.

Professor Orientador Me: Hórison Lopes

RECIFE/2022

Ficha catalográfica elaborada pela  
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 1745.

A948p Avelino, Edelane Aguiar

Processo de recrutamento e seleção de pessoal para contratação de estagiários em uma empresas do setor público. / Edelane Aguiar Avelino, Ítalo Ferreira Gomes da Silva, Tatiane Vaz de Oliveira Gaia Santos. - Recife: O Autor, 2022.

26 p.

Orientador(a): Me. Horison Lopes de Oliveira.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2022.

Inclui Referências.

1. Avaliação. 2. Contratação. 3. Efetividade. 4. Gestão. 5. Planejamento. I. Silva, Ítalo Ferreira Gomes da. II. Santos, Tatiane Vaz de Oliveira Gaia. III. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658.3

*Dedicamos este trabalho aos familiares que sempre demonstraram apoio incondicional e aos amigos que sempre incentivaram na busca do conhecimento.*

## **AGRADECIMENTOS**

Aos meus pais Maria Cícera Aguiar e a Severino Avelino pela confiança no meu progresso e pelo apoio emocional ( Edelane Avelino).

Aos meus queridos pais Ana Paula Gonzaga e Israel Ferreira pelo apoio e incentivo que serviram de alicerce para as minhas realizações (Italo Ferreira).

Aos meus pais Daracy Vaz e Nivaldo de Miranda Israel, pelo apoio incondicional prestado, a sua compreensão e paciência demonstradas, que sempre e em qualquer momento ofereceram ( Tatiane Vaz).

Ao Curso Gestão de Recursos Humanos, professores, amigos e colegas com quem convivemos durante a formação acadêmica.

Ao orientador Hórison Lopes pela oportunidade e apoio no desenvolvimento do mesmo, pelas suas correções e seus incentivos constantes.

Aos funcionários da empresa estudada pela disponibilização do material e informações necessárias para o referente estudo técnico.

*“A persistência é o menor caminho para o êxito .”*

*(Charles Chaplin)*

## SUMÁRIO

<b>RESUMO.....</b>	<b>08</b>
<b>ABSTRATIC.....</b>	<b>09</b>
<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO.....</b>	<b>12</b>
<b>3 RESULTADOS.....</b>	<b>13</b>
<b>4 DISCUSSÃO.....</b>	<b>19</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>23</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>24</b>
<b>ANEXO A – QUESTIONÁRIO.....</b>	<b>25</b>

## **PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL PARA CONTRATAÇÃO DE ESTAGIÁRIOS EM UMA EMPRESA DO SETOR PÚBLICO .**

Edelane Aguiar Avelino

Italo Ferreira Gomes da Silva

Tatiane Vaz de Oliveira Gaia Santos

Hórison Lopes de Oliveira, professor orientador Unibra

### **RESUMO:**

Devido o crescimento das organizações e surgimento de novas tecnologias, o mercado de trabalho tornou-se cada vez mais competitivo e tem aumentado da complexidade das tarefas de gestão de pessoal. Daí a necessidade da contratação de estagiários com o intuito de prepara-los para o mercado de trabalho. Recrutar e selecionar candidatos envolve mais que apenas realizar a avaliação dos currículos entregues a empresa, é necessário ter o planejamento adequado do processo de recrutamento e seleção. Diante disso, o presente estudo foi realizado com o objetivo de descrever e analisar a efetividade do processo de recrutamento e seleção de estagiários em uma organização pública que é responsável pelo monitoramento, controle e fiscalização do trânsito e do transporte do Recife. Metodologicamente, trata-se de um estudo de caso e está fundamentado na revisão bibliográfica dos conceitos utilizando como instrumentos de pesquisa a coleta de dados, métodos de observação e entrevista aplicadas aos colaboradores da empresa do setor de recursos humano. Como resultados foram identificados pontos de melhoria e através das as informações obtidas, foi possível também elaborar um plano de ação 5W1H com o intuito de identificar as falhas que podem contribuir negativamente no recrutamento e seleção de potenciais candidatos e propor soluções para os devidos problemas encontrados.

**Palavras-chave:** Avaliação. Contratação. Efetividade. Gestão. Planejamento.

## **RECRUITMENT PROCESS AND SELECTION OF PERSONNEL FOR HIRING INTERNS IN A COMPANY IN THE PUBLIC SECTOR .**

Edelane Aguiar Avelino

Italo Ferreira Gomes da Silva

Tatiane Vaz de Oliveira Gaia Santos

Hórison Lopes de Oliveira, professor orientador Unibra

### **ABSTRATIC:**

Due to the growth of organizations and the emergence of new technologies, the job market has become increasingly competitive and the complexity of personnel management tasks has increased. Hence the need to hire interns in order to prepare them for the job market. Recruiting and selecting candidates involves more than just evaluating the resumes delivered to the company, it is necessary to have adequate planning of the recruitment and selection process. Therefore, the present study was carried out with the objective of describing and analyzing the effectiveness of the recruitment and selection process of interns in a public organization that is responsible for monitoring, controlling and inspecting traffic and transportation in Recife. Methodologically, it is a case study and is based on the bibliographic review of the concepts using as research instruments the collection of data, observation and interview methods applied to the employees of the company in the human resources sector. As a result, points for improvement were identified and through the information obtained, it was also possible to develop a 5W1H action plan in order to identify the flaws that can negatively contribute to the recruitment and selection of potential candidates and to propose solutions for the due problems encountered.

**Keywords:** Evaluation. Hiring. Effectiveness. Management. Planning.

## 1 INTRODUÇÃO

Atualmente, devido o avanço tecnológico o mercado de trabalho sofre mudanças constantemente, com a velocidade em que essas mudanças ocorrem é necessário que haja uma preparação daqueles que pretendem ingressar ao mercado de trabalho. Apesar de muitas organizações preferirem contratar alguém que esteja pronto, é notável o quanto vem sendo vantajoso para as empresas treinar alunos ainda em fase de aprendizagem, a fim de contratá-los futuramente. Para isso, é necessário ter um planejamento adequado e eficaz no processo de recrutamento e seleção de candidatos.

O recrutamento envolve práticas e métodos que as empresas utilizam para divulgar, atrair e proporcionar oportunidades de trabalho ao mercado de recursos humanos. Já o processo de seleção tem como principal tarefa escolher e classificar entre os candidatos recrutados, os que têm condições de se adequar à vaga. A organização estudada sabe da importância que os recursos humanos têm em um mercado tão competitivo. Para escolher seus colaboradores, ela utiliza as técnicas de recrutamento mais comuns que são triagem de currículos e indicação e quanto ao processo de seleção, utilizam a entrevista e provas com o intuito de selecionar candidatos que mais se adequem a vaga.

Diante disso, o trabalho ora em questão, vem apresentar metodologicamente, conceitos referentes ao desenvolvimento das atividades de recrutamento e seleção utilizando como instrumentos de pesquisa a coleta de dados, métodos de observação e entrevista. Com o intuito de buscar conceitos previamente selecionados, cujos conteúdos são considerados essenciais para a composição e o desenvolvimento deste estudo.

O objetivo geral da pesquisa é descrever e analisar a efetividade do processo de recrutamento e seleção de estagiários em uma organização pública que é responsável pelo monitoramento, controle e fiscalização do trânsito e do transporte do Recife. Após identificar dificuldades no processo, foi possível propor melhorias através de planos de ação utilizando a ferramenta metodológica 5H1H contribuindo efetivamente na avaliação dos candidatos a vaga de estágio.

Como justificativa para este trabalho, destaca-se o fato de que a Gestão de Pessoas é um dos pilares para o bom funcionamento das organizações e para que isso ocorra de forma eficiente, faz-se necessário ter um processo de Recrutamento e Seleção de forma correta, com profissionais capacitados e métodos eficientes para determinar o candidato adequado à vaga. É interessante demonstrar como esse processo pode ser rápido, simples e eficaz quando é feito um planejamento adequado para métodos e técnicas utilizados e conforme demonstrados neste projeto.

Finalmente, espera-se que a empresa estudada continue sua busca por melhoria contínua em seu processo de seleção e recrutamento de potenciais candidatos, aplicando futuramente outras metodologias eficientes que possam auxiliar nesse processo.

## **2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO**

Neste capítulo são abordados os procedimentos que foram utilizados na elaboração deste trabalho, com o intuito de alcançar os objetivos propostos para apresentar o processo de recrutamento e seleção de pessoal para a contratação de estagiários em uma instituição pública, sendo utilizado o método de estudo de caso.

Para Marconi e Lakatos (2011, p. 274) estudo de caso “refere-se ao levantamento com mais profundidade de determinado caso ou grupo humano sob todos os seus aspectos”. Ou seja, no estudo de caso é preciso reunir o maior número de informações detalhadas, utilizando diferentes técnicas de pesquisa, que visam entender uma determinada situação e descrever a complexidade de um fato.

O presente estudo foi realizado em uma organização pública que é responsável pelo monitoramento, controle e fiscalização do trânsito e do transporte do Recife. Fundada em 2000, a empresa conseguiu acompanhar o desenvolvimento da cidade e tornou-se assim em 2017 uma autarquia de trânsito. A instituição possui em seu quadro de funcionários 198 colaboradores e 65 estagiários. Compete a esta Autarquia o gerenciamento e fiscalização do sistema municipal de transporte público de passageiros, nos modais de táxi, transporte complementar e transporte escolar. Também faz parte de responsabilidade a realização de estudos e projetos para a melhoria da mobilidade urbana e de educação para o trânsito. O objeto de estudo foi o departamento de Recursos Humanos nesta autarquia, localizada na Av. Cruz Cabugá, Santo Amaro, Recife – PE.

Como instrumentos e métodos para a coleta de informações utilizou-se de entrevistas através de questionários aplicados aos funcionários do setor RH (Recursos Humano), conforme pode ser observado no anexo A. Também foi possível acompanhar o processo de seleção e contratação de estagiários através de visitas técnicas, análises documentais, observação, livros e artigos científicos, objetivando elucidar a realidade da organização por meio de informações relevantes. Com as informações obtidas, foi possível elaborar um plano de ação 5W1H com o intuito de conhecer o processo e apresentar sugestões de melhoria. O presente estudo foi realizado em um período de 3 meses, analisando informações obtidas desde o início do ano de 2022.

### **3 RESULTADOS**

De acordo com o artigo 1º da lei 11.788/2008 (Lei de estágio), o estágio definido como sendo um “ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que tem por finalidade à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em diferentes modalidades.” (BRASIL, Lei nº 11.788/2008, de 25 de setembro de 2008).

O estágio tem como objetivo o aprendizado e a união do ensino com a prática, portanto a jornada de atividades em estágio deve ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar a carga horária definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno ou seu representante legal mediante determinação o artigo 10º da lei 11.788/2008:

I - 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II - 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.(BRASIL, Lei nº 11.788/2008, de 25 de setembro de 2008).

Diante disso, a empresa oferta a estudantes que frequentam o ensino médio ou que estejam cursando o ensino superior o estágio de 4 horas diárias em diversos setores desta instituição.

No mais, a jornada de trabalho dos estagiários deve ser reduzida pelo menos à metade quando o estagiário estiver em período de avaliação em seus estudos para garantir que possam estudar adequadamente e tenha um bom desempenho, conforme menciona o parágrafo 2º do artigo 10º da lei 11.788/08.

O artigo 17º da lei de estágio determina o seguinte referente ao número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio:

I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;

II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;

III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;

IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários. (BRASIL, Lei nº 11.788/2008, de 25 de setembro de 2008).

Atualmente a instituição é composta por 65 estagiários divididos em dois turnos( manhã e tarde) seguindo a determinação exposta no artigo 17º da lei nº

11.788/2008. A Tabela-1 abaixo apresenta uma tabela mostrando a quantidade de funcionários e estagiários alocados em cada setor da empresa estudada.

Tabela-1: Relação de setores , funcionários e estagiários

SETOR	Funcionários	Estagiários		
		M	T	Total
Presidência	6	2	2	4
Setor de Imprensa	5	1	1	2
Setor de Educação e Relacionamento com Cidadão	6	1	1	2
Setor de Gestão de Pessoas	5	1	1	2
Setor de Recursos Humano	4	1	1	2
Setor de Suprimentos	6	1	1	2
Setor de Serviços Administrativo	7	1	1	2
Setor Financeiro	6	1	1	2
Setor de Contabilidade	5	1	1	2
Setor Almojarifado	4	1	1	2
Setor de vistoria de Transportes	6	2	2	4
Setor de Cadastro e Atendimento	8	1	1	2
Setor de Transporte Especiais	5	1	1	2
Setor Jurídico	12	2	2	4
Setor de Análise Recursos de Infração	14	2	2	4
Setor de JARI	16	2	2	4
Setor de Processamento de Multas	17	3	2	5
Setor de Sinalização Viária	8	1	1	2
Setor de Mobilidade	5	1	1	2
Setor de Polo Gerador	4	1	1	2
Setor de Projetos	8	1	1	2
Setor de Programação e Remuneração de Trans-	5	1	1	2
Setor Semafórico	7	1	1	2
Setor de Fiscalização Eletrônica	7	1	1	2
Setor de Operação de Transito	10	1	1	2
Setor de Manutenção	12	1	1	2
<b>Total</b>	<b>198</b>	<b>33</b>	<b>32</b>	<b>65</b>

Fonte:Autor (2022).

Diante destes dados apresentados, foi elaborado o presente estudo com objetivo de descrever os métodos utilizados em uma instituição pública no processo de

recrutar e selecionar estudantes que irão desempenhar atividades fundamentais na empresa.

Lacombe e Heilborn (2003, p.244) define recrutamento como o conjunto de práticas e processos utilizados para atrair candidatos para as vagas existentes ou potenciais". Gil (2001) também conceitua o recrutamento como um processo que visa atrair pessoas potencialmente qualificados e capazes de ocupar vagas dentro de uma instituição.

Recrutamento é o processo responsável pela descoberta, captação e desenvolvimento de pessoas qualificados no mercado de trabalho que apresentem o perfil que as organizações buscam. Chiavenato (2004) afirma que o recrutamento é um sistema de informação, onde a empresa divulga e proporciona oportunidades de trabalho ao mercado de recursos humanos.

Quanto à sua aplicação utilizada na busca de potenciais candidatos, poder classificada como recrutamento interno, externo ou misto.

O recrutamento interno ocorre quando a vaga é divulgada para os funcionários da organização os quais se candidatam a disputá-la entre si. Pode ser feita por inscrições dos funcionários ou também por indicação. O recrutamento é denominado externo quando as empresas vão buscar no mercado potenciais candidatos capacitados para suprir as necessidades da empresa. No recrutamento misto ou híbrido, a empresa recorre tanto a candidatos que já fazem parte da organização quanto a profissionais do mercado (Chiavenato, 2009).

Ao serem interrogados durante a visita sobre a forma como é realizado o recrutamento de candidatos a estagiários na empresas, os funcionários do setor de RH relatou que as oportunidades de participar destes processos até o momento é através de inscrição no site do IEL-PE, entrega de currículos na própria empresa ou indicação de funcionários. Utiliza-se o recrutamento misto, ofertando assim vagas para candidatos que estejam cursando o ensino médio, ensino técnico ou superior para áreas específicas de cada setor.

Chiavenato (2004) explica que a seleção de recursos humanos pode ser entendida como a escolha do homem certo para o cargo certo, ou seja, entre os candidatos recrutados, aqueles mais adequados aos cargos existentes na empresa, com o objetivo de manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização.

Limongi-França e Arellano (apud Fleury 2002, p.66) também define “seleção como a escolha do candidato mais adequado para a empresa, dentre todos os recrutados, por meio de vários métodos de análise , avaliação e comparação de dados”. Já Lacombe e Heilborn (2003, p.251) afirma que “seleção é o conjunto de práticas e processos usados para escolher, dentre os candidatos disponíveis, aquele que parece ser o mais apropriado para a vaga ”.

Sobre as técnicas usadas no processo de seleção de candidatos Limongi-França e Arellano (apud Fleury 2002) destaca como as mais usuais : entrevistas, provas de conhecimento, testes psicológicos, técnicas vivenciais e avaliação de saúde.

A empresa estudada conforme relatado em entrevista com o gestor do setor RH, inicia seu processo seletivo através de entrevistas com os candidatos que foram recrutados. O entrevistador procura conhecer o candidato, pesquisa seus conhecimentos e suas habilidades através de perguntas conforme pode ser observado no Quadro -1 que descreve o roteiro de entrevista utilizado pela empresa .

Quadro - 1 Roteiro de entrevista

COMPETENCIAS:	PERGUNTAS:
<b>Formação Nível Médio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Considera importante estudar? ;</li> <li>-Qual o curso gostaria de cursar?Por que exatamente este?</li> </ul>
<b>Formação Técnica ou Superior</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Quanto tempo falta para você se formar?</li> <li>-Porque escolheu esse curso?</li> </ul>
<b>Ambos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Por que você está aqui?</li> <li>- O que você pode fazer pela empresa?</li> <li>- Que tipo de pessoa você é?</li> <li>- Quais são suas principais qualidades e defeitos?</li> <li>- Qual seu nível de conhecimento em informática? (pacote ofício) .</li> </ul>

Fonte:Autor (2022).

Após a entrevista com o gestor do RH, o candidato é submetido a próxima etapa da seleção, é realizado uma prova de conhecimento básico em matemática financeira

, uma redação onde é necessário produzir um texto dissertativo-argumentativo sobre a mobilidade urbana no Recife.

A etapa final da seleção ocorre somente com os candidatos que conseguiram ser aprovados na etapa anterior . Nesta etapa agora o candidato se submete a uma prova pratica de informática básica.Ligar e desligar o computador, planilhas em excel, texto em word e navegação na Internet.

Por fim, caso o candidato seja aprovado para a vaga de estagio do nível médio, técnico ou superior, o RH solicita o comparecimento do mesmo para dar inicio ao processo de contratação. Foi relatado que a empresa possui vinculo com o CIEE-PE(Centro de Integração Empresa-Escola), desta forma , o RH encaminha e direciona o estagiário para o CIEE-PE para realização do contrato de estágio com uma carta de apresentação da empresa, declaração de vinculo escolar ou da faculdade, seus documentos pessoas e de seus responsáveis legais se necessário.

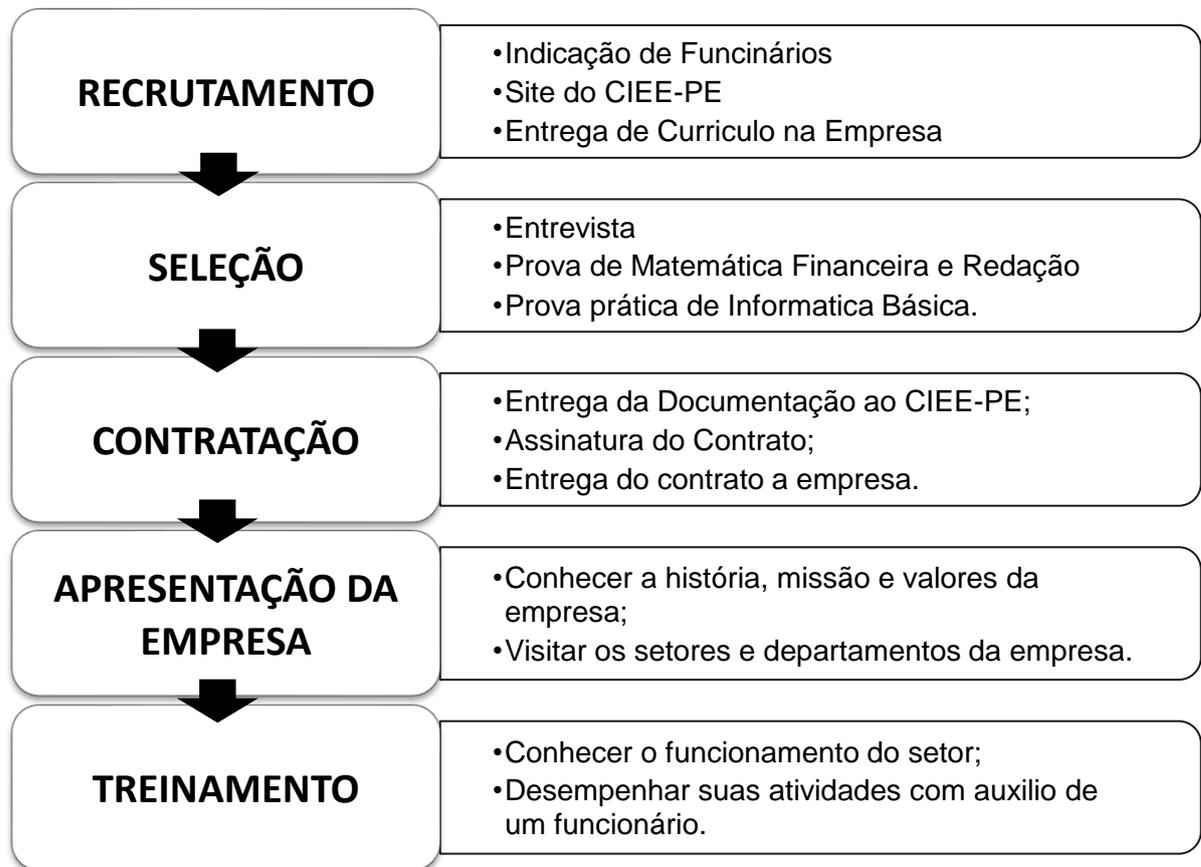
Com o contrato pronto , assinado por ambas as partes (instituição de ensino, alunos e responsável legal, CIEE-PE e empresa) e entregue a empresa , o candidato selecionado está apto a iniciar o estágio no setor que será alocado. O processo de recrutamento, seleção e contratação dura em média 21 dias (3 semanas) e acontecem normalmente nos meses de Janeiro e Julho, podendo ocorrer também em outros meses do ano dependendo da necessidade dos setores.

Após ser contratado, no primeiro dia de inicio do estágio é realizado a apresentação da empresa , onde o mesmo irá conhecer a história, missão e valores da instituição .Também é feito uma visita aos departamentos e setores da empresa, e conhecer o se local seus colegas de trabalho.

Visando a eficiência dos estagiários recém contratados, a empresa realiza uma capacitação através de treinamentos práticos durante uma semana( 5 dias) para que as atividades sejam entregues conforme os resultados esperados.

Assim, na Quadro-2 vemos abaixo de forma resumida através de um fluxograma o processo completo de recrutamento e seleção de estagiários que essa empresa do setor público que foi estudada neste trabalho utiliza como método .

Quadro -2: Fluxograma do processo de Recrutamento e Seleção de estagiários.



Fonte:Autor (2022).

Diante das análises e informações coletadas, é possível afirmar que a empresa possui uma boa estratégia para recrutamento e seleção de estagiários, porém é notável que o processo de recrutamento necessita de algumas mudanças para que ocorra de forma parcial e justa para que não haja interferência de funcionários que indicam candidatos a concorrerem a vaga.

A partir disto, foi possível elaborar três planos de ação através da ferramenta 5W1H, buscando responder seis perguntas para planejar possíveis soluções, conforme pode ser observados nos Quadro -3, Quadro-4 e Quadro-5.

Quadro 3- Plano de Ação 5W1H referente ao processo de recrutamento.

<p><b>O que?</b> <i>What?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Divulgação das Vagas disponíveis</li> </ul>
<p><b>Quem?</b> <i>Who?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Gestor de Imprensa junto ao Gestor de Recursos Humanos.</li> </ul>
<p><b>Onde ?</b> <i>Where?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Setor de Imprensa</li> </ul>
<p><b>Por quê?</b> <i>why?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Para melhorar o recrutamento externo.</li> </ul>
<p><b>Quando</b> <i>When?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Durante o período de Recrutamento</li> </ul>
<p><b>Como ?</b> <i>How ?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Ampliando os meios de divulgação das vagas existentes para estagiários através de mídias sociais da empresa, no site da empresa, rádio e televisão.</li> </ul>

Fonte:Autor (2022).

A empresa utiliza o método de recrutamento misto, ou seja, é normal que funcionários façam indicações de candidatos que buscam uma oportunidade de estágio, porém durante o processo de seleção é importante que ele ocorra de forma transparente e imparcial, ou seja, o candidato seja avaliado segundo suas competências e habilidades. O Quadro-4 apresenta um plano de ação como sugestão para melhorar o processo de seleção na empresa estudada.

Quadro - 4: Plano de Ação 5W1H referente ao processo de Seleção

<p><b>O que?</b> <i>What?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Selecionar os Candidatos com Parcialidade</li> </ul>
<p><b>Quem?</b> <i>Who?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Avaliadores e Gestor do Recursos Humanos.</li> </ul>
<p><b>Onde ?</b> <i>Where?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Setor de Recursos Humanos</li> </ul>
<p><b>Por quê?</b> <i>why?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Evitar que o processo de seleção de candidatos ocorra de forma imparcial e injusto.</li> </ul>
<p><b>Quando</b> <i>When?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Durante todas etapas do processo de seleção.</li> </ul>
<p><b>Como ?</b> <i>How ?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Durante a avaliação evitar que o método que o candidato foi recrutado( Interno ou externo) influencie na aprovação, mantendo o foco nas competências e desempenho dos mesmo no o processo de seleção.</li> </ul>

Fonte:Autor (2022).

O estágio é normalmente o primeiro contato do estudante com o mercado de trabalho, o treinamento pode ser uma excelente maneira de formar o perfil profissional do estagiário para moldá-lo de acordo com as necessidades da empresa, garantindo assim mais qualidade e eficiência nas atividades realizadas por ele. Diante disso, foi elaborado um plano de ação para aumentar a eficiência no treinamento existente na empresa. Conforme exposto no Quadro-5.

Quadro - 5: Plano de Ação 5W1H referente ao processo de Treinamento

<p><b>O que?</b> <i>What?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Criar Plano de Treinamento de novos estagiários</li> </ul>
<p><b>Quem?</b> <i>Who?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestor e Funcionários do Setor.</li> </ul>
<p><b>Onde ?</b> <i>Where?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Setor para o qual o estagiário será alocado.</li> </ul>
<p><b>Por quê?</b> <i>why?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Devido a rotatividade de contratação de estagiários.</li> </ul>
<p><b>Quando</b> <i>When?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Após apresentação da Empresa e seus departamentos.</li> </ul>
<p><b>Como ?</b> <i>How ?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mapeando e Padronizando as atividades de cada setor que será desempenhada durante o período de estágio .</li> </ul>

Fonte:Autor (2022).

Um bom plano de treinamento aprimorará as habilidades e competências dos estagiários, tanto teóricas quanto comportamentais, auxiliando-os para que exerçam suas funções de forma mais eficiente e produtiva na empresa.

Na elaboração do plano de ação, não foi possível utilizar o How much (quanto vai custar?) devido a indisponibilidade de informações da empresa sobre custo. Conforme pode ser observado são cinco questões que começam com W (What, When, Where, Why, Who) e uma com H (How?), desta forma o modelo aplicado no estudo se denominou de 5W1H.

Apesar de ser uma ferramenta simples, podemos considerá-la eficiente pois através dessas sugestões apresentadas no plano de ação 5W1H, a empresa pode melhorar ainda mais a eficiência no recrutamento e seleção de novos estagiários, contribuindo assim para alcançar os objetivos esperados pela organização.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como o objetivo descrever e analisar a efetividade do processo de recrutamento e seleção de estagiários em uma organização pública que é responsável pelo monitoramento, controle e fiscalização do trânsito e do transporte do Recife. A ideia principal foi avaliar e identificar pontos críticos do processo e propor melhorias utilizando ferramentas que auxiliaram na elaboração de plano de ação.

Com base nos fundamentos teóricos sobre lei de estágio, recrutamento e seleção de estagiários, foi possível o desenvolvimento deste estudo de caso, tornando possível entender o funcionamento do processo e métodos utilizados pela organização estudada. Através de coleta de dados, métodos de observação e entrevista aplicadas aos colaboradores da empresa do setor de recursos humano.

Como resultados foram identificados pontos de melhoria e através das as informações obtidas, foi possível também elaborar um plano de ação 5W1H com o intuito de identificar as falhas que podem contribuir no recrutamento e seleção de potenciais candidatos e foi proposto soluções para os devidos problemas encontrados.

Com base no estudo apresentado, pode - se concluir que a empresa possui um bom processo de recrutamento e seleção, porem conforme observado,por utilizar o recrutamento misto, faz-se necessário que o avaliador seja parcial durante o processo de seleção dos candidatos, sendo considerado como primordial suas habilidades e competências em todas as etapas.

Finalmente, sugere-se que a empresa estudada continue sua busca por melhoria contínua em seu processo de recrutamento e seleção, visando aprimorar as habilidades e competências dos estagiários. Assim sendo, faz-se necessário que seja elaborado um plano de treinamento com o objetivo de auxiliar os novos estagiários ao desempenharem suas funções de forma mais eficiente e produtiva na empresa.

## REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Congresso Nacional. Lei do estágio.** Lei n.º 11.788 de 25 de setembro de 2008. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm) . Acesso em: 07 abril. 2022.
- CHIAVENATO, I. **Desempenho Humano nas Empresas.** Como desenhar cargos e avaliar o desempenho. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas – O novo papel dos Recursos Humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- CHIAVENATO, I. **Recursos humanos.** Ed. Compacta, 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações.** 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa.** 7 ed., Barueri, SP.: Manole, 2009.
- FLEURY, M. T. L. **As pessoas na organização.** São Paulo: Gente, 2002.
- GIL, Antonio C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2001.
- LACOMBE, F.J.M.; HEILBORN, G.L.J. **Administração: princípios e tendências.** São Paulo: Saraiva, 2003.
- LAKATOS, E. M.; Marconi, M. A. **Metodologia Científica.** São Paulo: Atlas, 1995.
- MARCONI, M. de A. LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica.** 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- MILKOVICH, G.T.; BOUDREAU, J.W. **Administração de Recursos Humanos.** São Paulo: Atlas, 2000.
- PEREIRA, Fabiana M. et al. (2000). **Validade de teste utilizados em seleção de pessoal segundo recrutadores.** <<http://www.abrhrs.com.br/novo/pagina.php?id=gup-arti>> (Acesso em 10 de Jan. 2022).
- PONTES, Benedito Rodrigues. **Planejamento Recrutamento e Seleção de Pessoal,** 3ª ed., São Paulo, 2001.

**CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**EDELANE AGUIAR AVELINO**

**ITALO FERREIRA GOMES DA SILVA**

**TATIANE VAZ DE OLIVEIRA GAIA SANTOS**

**QUESTIONÁRIO COM FUNCIONÁRIOS DO RH**

- 1 - Quantos estagiários existem na empresa? e funcionários?
- 2 - Como funciona o processo de recrutamento e seleção de candidatos a estágios?
- 3- Quem são os responsáveis pelo processo de seleção e recrutamento ?
- 4 - Fale sobre a importância da contratação de estagiários para a organização.
- 5 - Quanto tempo dura o processo de recrutamento, seleção, contratação e treinamento?
- 6 - Como funciona o processo de avaliação dos candidatos durante a seleção?
- 7 - Qual tipo de recrutamento é utilizado pela empresa? Explique.
- 8 - Quais são os documentos necessário para realizar o processo de contratação ?
- 9 - Como são realizada as triagem dos currículos? E as entrevistas?
- 10 - Quais as dificuldades e desafios vivenciados pelos setor de recursos Humanos?
- 11 - Em que período ocorre o processo de recrutamento e seleção?

12 - Existem melhorias a serem realizadas para que o processo de recrutamento e seleção seja mais efetivo?

13 - Durante a entrevista, o que o selecionador mais repara no candidato: maneira de vestir-se, se expressar, se comportar, aparência...

14- O que prevalece na hora da contratação: melhor currículo ou melhor desempenho na entrevista?

15- Em que consiste o processo de recrutamento e seleção? Ou seja, quais as fases o candidato passa desde a entrega do currículo até a função efetiva do cargo?