

Revista **1ª EVOLUÇÃO**

Brasil - Angola

LA



WILDER DALA QUINJANGO
Superando desafios, inspirando mentes
com paixão e propósito



CEU INÁCIO MONTEIRO

Cuidando da segurança e do bem-estar da comunidade



Coordenaram esta edição: Manuel Francisco Neto / Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco / Vilma Maria da Silva

<https://primeiraevolucao.com.br>



<https://doi.org/10.52078/issn2675-2573.rpe.60>

Editor Responsável: Antônio Raimundo Pereira Medrado
Editor correspondente (ANGOLA): Manuel Francisco Neto

Coordenação editorial:

Ana Paula de Lima
Andreia Fernandes de Souza
Antônio Raimundo Pereira Medrado
Isac dos Santos Pereira
José Wilton dos Santos
Vilma Maria da Silva

Coordenação editorial (Angola):

Manuel Francisco Neto
Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco

Com. de Avaliação e Leitura:

Prof. Dr. Adeílson Batista Lins
Prof. Me. Alexandre Passos Bitencourt
Profa. Esp. Ana Paula de Lima
Profa. Dra. Andreia Fernandes de Souza
Profa. Bianca de Assis Pirahy
Profa. Dra. Denise Mak
Prof. Me. Edson da Conceição Graça (Angola)
Prof. Me. Isac dos Santos Pereira
Prof. Dr. Manuel Francisco Neto (Angola)
Profa. Ma. Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco (Angola)
Profa. Esp. Mirella Clerici Loayza
Prof. Me. Tavares dos Santos Muhongo (Angola)
Profa. Dra. Thaís Thomaz Bovo
Prof. Me. Wilder Dala Quinjangó (Angola)

Bibliotecária:

Patrícia Martins da Silva Rede

Colunistas:

Prof. Dr. Adeílson Batista Lins
Profa. Bianca de Assis Pirahy
Prof. Dr. Isac Chateaufort
Jornalista João Domingos Terin (William Terin)
Profa. Ma. Cleia Teixeira da Silva
Prof. Me. José Wilton dos Santos
Profa. Esp. Mirella Clerici Loayza

Web-edição:

T.I. Lee Anthony Medrado

Contatos

Tel. 55(11) 99543-5703
Whatsapp: 55(11) 99543-5703
primeiraevolucao@gmail.com (S. Paulo)
netomanuefrancisco@gmail.com (Luanda)
<https://primeiraevolucao.com.br>

Imagens, fotos, vetores etc:

<https://publicdomainvectors.org/>
<https://pixabay.com>
<https://www.pngwing.com>
<https://br.freepik.com>

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Revista Primeira Evolução [recurso eletrônico] / [Editor] Antonio Raimundo Pereira Medrado. – ano 6, n. 60 (ago. 2025). – São Paulo : Edições Livro Alternativo, 2025. 338 p. : il. color

Bibliografia

Publicação contínua desde 2020.

Bimestral

e-ISSN 2675-2573

Disponível apenas online.

Modo de acesso: <https://primeiraevolucao.com.br>

DOI: <https://doi.org/10.52078/issn2673-2573.rpe.60>

1. Educação – Periódicos. 2. Pedagogia – Periódicos. I. Medrado, Antonio Raimundo Pereira, editor. II. Título.

CDD 22. ed. 370.5

Patrícia Martins da Silva Rede – Bibliotecária – CRB-8/5877

Em parceria com:



São Paulo | 2025

Publicada no Brasil por:

Livro Alternativo
www.livroaltertaivo.com.br
CNPJ: 28.657. 494/0001-09

05 EDITORIAL

José Wilton dos Santos

06 Catalog'Art; Naveg'Ações de Estudantes

Isac Chateaneuf

08 Ciência, Tecnologia & Sociedade

Adeilson Batista Lins

10 O QUE VEM AÍ? "DIREITO E SOCIEDADE"

Mirella Clerici

11 POIESIS

14 PLANO DE PROTEÇÃO E GUARDA

CEU INÁCIO MONTEIRO

46 RELATO DE CASO

INTERVENÇÕES DO COORDENADOR PEDAGÓGICO COMO ARTICULADOR NA CONSTRUÇÃO DE UMA EDUCAÇÃO ANTIRRACISTA NA EDUCAÇÃO INFANTIL

Daniela dos Santos Magalhães

12 DESTAQUE

WILDER DALA QUINJANGO

ARTIGOS

1. EDUCAÇÃO EM TEMPO INTEGRAL - ANA MARIA DAINAUSKAS SOARES	52
2. POTENCIALIZANDO O ENSINO-APRENDIZAGEM ATRAVÉS DA CRIATIVIDADE - ANGÉLICA RODRIGUES VALENTIN	60
3. GESTÃO ESTRATÉGICA E SEU IMPACTO ORGANIZACIONAL. ESTUDO DE CASO NA EDIÇÕES NOVEMBRO, EMPRESA PÚBLICA 2023 - ANGELINA DE FÁTIMA CHITUNDO ESTÊVÃO YOPILO	70
4. ENTRE SABORES E SABERES: A EDUCAÇÃO ALIMENTAR E NUTRICIONAL NA FORMAÇÃO INFANTIL - AUREA CARVALHO DE SOUZA	77
5. A COMUNICAÇÃO COMO FERRAMENTA PARA O ALCANCE DOS OBJETIVOS ORGANIZACIONAIS EM ANGOLA - DANIEL PEDRO JOSÉ	82
6. ESTUDO DE CASO NA DIREÇÃO MUNICIPAL DA EDUCAÇÃO DE BELAS, ANGOLA - DOMINGOS ELIAS SACHICO	86
7. UMA ABORDAGEM PRELIMINAR NA EMPRESA SIABONGA COMERCIAL, LDA NO I SEMESTRES DE 2024 - DOMINGOS FERNANDO CASSUENDE LUCUNDE	93
8. O ENSINO SUPERIOR EM ANGOLA: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA - DORIVALDO DA GRAÇA GUEDES TAVARES / EDMILSON DOS PRAZERES DA SILVA	97
9. ESTUDO DE CASO EMPRESA ISABELINHA COMERCIAL 2023 A 2024 - EDSON MARIA SEBASTIÃO JORGE	106
10. A VALORIZAÇÃO DA CULTURA INDÍGENA NA EDUCAÇÃO INFANTIL - ELISETE VICENTE DA SILVA OLIVEIRA	114
11. COMUNICAÇÃO INTERNA: FACTORES QUE INFLUENCIAM A COMUNICAÇÃO INTERNA NAS ORGANIZAÇÕES - ESTEVÃO QUIXINA CASSULE	133
12. ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO DOS ACIDENTES DE TRABALHO: "CASO DA EMPRESA WILVIMAR COMERCIAL, LDA 2021-2022" - EUNICE MUANSA MUESHI	139
13. O MARKTING DE RELACIONAMENTO NAS ORGANIZAÇÕES COMO FACTOR DE QUALIDADE NO ATENDIMENTO - FELICIANA DA CRUZ VICENTE MANUEL	146
14. IMPORTÂNCIA DA GESTÃO FINANCEIRA NAS ORGANIZAÇÕES CASO EMPRESA INTERSACHI, LDA-ANGOLA - FERNANDO SANJI	154
15. AVALIAÇÃO CRITERIAL EM ANGOLA: UMA ANÁLISE DAS FASES EXPERIMENTAIS DOS EXAMES NACIONAIS - FORTUNA NETO FIGUEIREDO VITANGUI	158
16. A AFETIVIDADE NAS RELAÇÕES EDUCACIONAIS NA EDUCAÇÃO INFANTIL - GIRLENE NASCIMENTO DA SILVA MANTOVANI	169
17. ESTRATÉGIAS DE MEDIAÇÃO ORAL DO PROFESSOR PARA FOMENTAR O PENSAMENTO CRÍTICO E A PARTICIPAÇÃO ESTUDANTIL - INGRID DA SILVA CAVALCANTE DE PAULA	176
18. O ENSINO DA LÍNGUA INGLESA COMO LÍNGUA ESTRANGEIRA: QUEBRANDO ROTINA DO ENSINO TEÓRICO - JOAQUIM PEREIRA BRAVO	182
19. OS DESAFIOS DO MARKETING DIGITAL NO CONTEXTO ONLINE: A SEGMENTAÇÃO DE MERCADO DAS MPMES EM MALANJE EM 2025 - JOSÉ CAMPOS KIFUBA	192
20. BIOFILIA DENTRO DO CONTEXTO ESCOLAR: COMO FAZER? - JULIANA DA SILVA OLIVEIRA	204
21. EDUCAÇÃO INFANTIL INCLUSIVA: O QUE DIZEM AS ESCOLAS PÚBLICAS? - LUZINETE BISPO DOS SANTOS	213
22. IMPACTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NO COMPLEXO ESCOLAR SANTO ANTÓNIO NO MUNICÍPIO DE MAQUELA DOZOMBO, PROVÍNCIA DO UÍGE - MANUEL ESTEVES MUTALO COA	222
23. ESTUDO COMPARATIVO DA GESTÃO ESTRATÉGICA DA CADEIA DE VALOR DA REFRIANGO, LDA E DA COCA-COLA BOTTLING 2018-2020 - MANUEL LIGAS ANTÓNIO	229
24. ARTE E A MUSICALIZAÇÃO NA EDUCAÇÃO INFANTIL: CONTRIBUIÇÕES PARA O DESENVOLVIMENTO - MARCELO SANTOS DE MASCARENHAS	234
25. A LITERATURA NA EDUCAÇÃO INFANTIL: SOBRE OLHARES DE GRANDES AUTORES - MARIA APARECIDA ARMANDILHA NUNES	241
26. APLICAÇÃO ESTRATÉGICA DO BALANCED SCORECARD NAS INSTITUIÇÕES BANCÁRIAS ANGOLANAS.CASO: BANCO DE POUPANÇA E CRÉDITO BPC (2020 - 2022) - MARIA MVÚ ANDRÉ DONDO	247
27. TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA NO AMBIENTE ESCOLAR - MARIANGELA DE JESUS CHAGAS	251
28. ÉTICA SILENCIADA: FRAGILIDADES DA FISCALIZAÇÃO DISCIPLINAR NA OAB E PROPOSTAS DE REFORMA - MIRELLA CLERICI	258
29. ESTUDO SOBRE FUNDOS DE INVESTIMENTO IMOBILIÁRIO EM ANGOLA - NELITO ANTÓNIO	265
30. GERAÇÃO CONECTADA, INFÂNCIA EM RISCO: PERIGOS E CUIDADOS NA INTERNET SOB A PERSPECTIVA DE JONATHAN HAIDT - PATRÍCIA MENDES CAVALCANTE DE SOUZA	272
31. A EDUCAÇÃO ESPECIAL NA EDUCAÇÃO INFANTIL:DESAFIOS E AVANÇOS NA INCLUSÃO - SILVIA HARUE YOGUI	280
32. FRACASSO ESCOLAR E DESIGUALDADES SOCIAIS: O QUE DIRIA PAULO FREIRE E DERMEVAL SAVIANI? - SOLANGE APARECIDA SILVA	287
33. DO CUIDAR AO EDUCAR: CONSTRUINDO AUTONOMIA E IDENTIDADE NA INFÂNCIA - SUELLEN VIDAL ARAÚJO DA SILVA	293
34. GRÊMIOS ESTUDANTIS: HISTÓRICO,LEGISLAÇÃO E FUNÇÃO PEDAGÓGICA NA EDUCAÇÃO BRASILEIRA - SYLAS IVAN RIZZO TUDECH	300
35. TERRITÓRIOS EDUCATIVOS E EDUCAÇÃO INTEGRAL: ARTICULAÇÕES ENTRE ESCOLA, COMUNIDADE E POLÍTICA PÚBLICA NA CIDADE DE SÃO PAULO - TÂNIA MARIA PEREIRA CASTRO	306
36. O PAPEL DAS PRÁTICAS SOCIAIS NA FORMAÇÃO DA IDENTIDADE E AUTONOMIA NA EDUCAÇÃO INFANTIL - THAIS MARANHÃO PEREIRA RODRIGUES	312
37. A IMPORTÂNCIA DO BILINGUISMO NA EDUCAÇÃO - VANESSA FERNANDES LEANDRO DE ASSUNÇÃO	322
38. EDUCAÇÃO FEMINISTA: MOVIMENTO SOCIAL ARTICULADO COM A EDUCAÇÃO - VIVIANE MARCIA SANTOS DE MASCARENHAS	328

**ESTA REVISTA É MANTIDA E FINANCIADA POR PROFESSORAS E PROFESSORES.
SUA DISTRIBUIÇÃO É, E SEMPRE SERÁ, LIVRE E GRATUITA.**

A **REVISTA PRIMEIRA EVOLUÇÃO** é um projeto editorial idealizado pela **Edições Livro Alternativo** com o objetivo de **empoderar e inspirar educadores** na jornada de compartilhar suas pesquisas, estudos, experiências e relatos de vivências.

UM CORPO EDITORIAL DE EXCELÊNCIA:

Nossa equipe conta com especialistas, mestres e doutores(as), todos com vasta experiência na rede pública de ensino, além de profissionais experientes nas áreas do livro e da tecnologia da informação. Essa expertise garante a qualidade e o rigor científico das publicações da revista.

INDEPENDÊNCIA E AUTONOMIA:

Um dos nossos diferenciais é a total independência, viabilizada pelo **financiamento colaborativo de professores e professoras**. Essa autonomia nos permite defender a liberdade de expressão e a diversidade de ideias, priorizando a qualidade dos conteúdos e o impacto positivo na educação.

PROPÓSITOS QUE IMPULSIONAM A TRANSFORMAÇÃO:

- **Promover o debate** crítico e reflexivo sobre os diversos aspectos da educação, com base nas vivências, pesquisas, estudos e experiências dos profissionais da área;
- **Proporcionar a publicação** de livros, artigos e ensaios que contribuam para o aprimoramento da educação e o desenvolvimento profissional dos educadores;
- **Apoiar a publicação** de obras de autores independentes, democratizando o acesso à informação e promovendo a diversidade de vozes;
- **Incentivar o uso de softwares livres** na produção de materiais didáticos e na difusão do conhecimento, promovendo a inclusão digital e a redução de custos;
- **Fomentar a produção de livros** por professores e autores independentes, reconhecendo e valorizando a experiência e o saber dos profissionais da educação;

PRINCÍPIOS QUE GUIAM A NOSSA ATUAÇÃO:

- **Priorizar trabalhos voltados para a educação**, cultura e produções independentes, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e democrática;
- **Utilizar exclusivamente softwares livres** na produção de livros, revistas e materiais de divulgação, promovendo a transparência, a colaboração e a acessibilidade;
- **Incentivar a produção de obras coletivas** por profissionais da educação, fomentando a colaboração e o compartilhamento de conhecimentos;
- **Publicar e divulgar livros de professores** e autores independentes, valorizando a diversidade de vozes e perspectivas na educação;
- **Respeitar a liberdade e autonomia** dos autores, garantindo a originalidade e a autenticidade das obras publicadas;
- **Combater o despotismo, o preconceito e a superstição**, defendendo os valores da democracia, da tolerância e do respeito à diversidade;
- **Promover a diversidade e a inclusão**, valorizando as diferentes culturas, identidades e experiências presentes na comunidade educacional.

A **REVISTA PRIMEIRA EVOLUÇÃO** é mais do que uma revista, é um movimento pela transformação da educação, um espaço para a colaboração, o aprendizado e a inovação.

Junte-se a nós e faça parte da construção de um futuro mais promissor para a educação!

INSTITUIÇÕES PARCEIRAS



Indexadores: _____



Filiada à:



Produzida exclusivamente com utilização de softwares livres



ESTUDO DE CASO EMPRESA ISABELINHA COMERCIAL 2023 A 2024

EDSON MARIA SEBASTIÃO JORGE¹

RESUMO: O presente artigo tem o propósito de analisar a Política de Recrutamento e Seleção do Pessoal como Fator de Desenvolvimento na Organização “Estudo de Caso Empresa Isabelinha Comercial 2023 a 2024”. Utilizou-se a revisão bibliográfica. Colheu-se os seguintes resultados: Recrutamento é um subsistema do RH responsável pela atração de candidatos para vagas de emprego disponíveis em uma organização. O recrutamento pode ser feito tanto para vagas disponíveis no momento quanto para vagas de . Todavia, o papel da área de Recursos humanos é prover a empresa de talentos com conhecimentos e habilidades para ocupar as vagas em aberto, considerando também as atitudes condizentes com os valores e objetivos corporativos.

Palavras-chave: Candidatos; Organização; Política de Recrutamento; Seleção de Pessoal.

POLÍTICA DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO PESSOAL COMO FATOR DE DESENVOLVIMENTO NA ORGANIZAÇÃO

Atualmente, quando se fala de recrutamento e seleção, refere-se a uma das mais ricas ferramentas de gestão de pessoas nas organizações. É através deste processo que as organizações estão percebendo a importância das pessoas que a compõem, não como meros funcionários, mas como parceiros (Guimarães 2010).

Para Chiavenato (1999) lidar com as pessoas deixou de ser um desafio e passou a ser vantagem competitiva para as organizações bem-sucedidas.

O lado humano é valorizado nestes processos que buscam encontrar pessoas que serão enquadradas na visão da empresa. O recrutamento consiste na procura e atração de candidatos para uma determinada função e a seleção na escolha e tomada de decisão do candidato que ocupará o cargo disponível,

conforme consideram Chiavenato (2000) e Câmara et al.(2003).

Tanto os recrutamentos quanto a seleção fazem parte de um processo maior que é o de suprir e prover a organização de talentos e competências necessários à sua continuidade e sucesso em um contexto altamente dinâmico e competitivo (Chiavenato, 2009).

Chiavenato (1999) deixa claro quanto à participação da política interna da empresa quando diz: “o recrutamento e a seleção não é uma atividade que deve ficar restrita à área de Gestão de Pessoas.

Diante do exposto acima, entende-se que quanto maior for a participação do órgão requisitante do novo funcionário nos procedimentos, maiores serão as chances de sucesso e de integração deste com sua nova função. As características requeridas para o cargo e, portanto, as que se buscam e analisam-se, no candidato, devem ser objetivas, claras e bem definidas.

¹ Mestrando em Gestão de Recursos Humanos nas organizações pelo Instituto Superior Politécnico de Kanganjo. Licenciado em Gestão de Recursos Humanos
Contactos: 933632027; E-mail: edsonjorge115@gmail.com

É de suma importância que a empresa se organize, previamente, traçando um planejamento estratégico e consistente para verificar as carências e o quantitativo de pessoal que garantirão subsídios para os processos de recrutamento e seleção.

A pesquisa interna constitui o ponto de partida de todo o processo de recrutamento e orienta todas as ações no sentido de recrutar candidatos – internos ou externos – necessários para abastecer o processo eletivo.

O processo de Recrutamento e Seleção de pessoas está presente em diferentes formas na sociedade desde os primórdios do capitalismo. É um dos processos mais importantes de qualquer empresa e envolve diferentes técnicas, metodologias e etapas e vem se transformando nos últimos anos.

AÇÕES DO DE PESSOAS

de pessoas é um processo de Recursos Humanos, RH, focado em atrair e selecionar os profissionais que têm maior afinidade com a vaga e empresa. Assim, o recrutamento consiste na procura e atração de candidatos, porém há discordâncias entre autores quando se trata incluir ou não a triagem de candidaturas. Assim, o recrutamento refere-se ao processo que decorre entre a decisão de preencher um cargo vago e o agrupamento dos candidatos que preenchem o perfil da função e reúnem condições para ingressar na empresa (Câmara e outros, 2003).

Nesta senda, o objetivo do recrutamento consiste em atrair candidatos e, para que seja eficaz, deverá fazê-lo em número suficiente para fornecer o processo de seleção e assim permitir que este funcione.

Trata-se, pois, de um sistema de informação que visa a divulgação de oferta de oportunidades de emprego, assim considera Chiavenato (2000) neste sentido antes da divulgação e antes do recurso ao mercado de trabalho.

Processo de Recrutamento, segundo Guimarães (2010) um recrutamento bem feito é sinônimo de economia para a empresa, pois, através dele a organização não vai necessitar de treinamentos, visto que um profissional capacitado se integra rapidamente dos objetivos da organização.

Deve-se pensar em conjunto, comunicando-se com todos da empresa, em todas as áreas e em todos os momentos, focando-se no lucro, na produtividade e no desenvolvimento das pessoas o que Chiavenato (2009) confirma ao dizer: “a rigor, toda a organização deve estar engajada no processo de recrutar pessoas: trata-se de responsabilidade que deve ser compartilhada por todas as áreas e por todos os níveis.

Caso a necessidade de preencher a vaga persistir o órgão ou departamento deve oficializá-la emitindo uma requisição de pessoal devidamente preenchido pelo departamento ou seção solicitante da vaga.

ASPETOS DECISÓRIOS NO RECRUTAMENTO

Segundo Chiavenato (2009) percebe-se que a decisão é oficializada por meio de uma espécie de ordem de serviço, geralmente denominada de requisição de empregado (RE) ou requisição de pessoal (RP), contendo dados necessários da função para o preenchimento da vaga solicitada; Definição do Perfil da Função - A requisição deverá conter dados da função, ou seja, requisitos para o preenchimento da vaga.

POLÍTICA E DIVERSIDADE NO RECRUTAMENTO

Políticas são as ações estratégicas estabelecidas pela direção da Organização, de abrangência corporativa e prazos indeterminados, que norteiam as diretrizes de todas as áreas e pessoas envolvidas, para execução do negócio, tal como faz perceber Aires (2007).

Segundo Chiavenato (2000 p.151) o recrutamento “é um conjunto de técnicas e

procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.”

É basicamente um sistema de informação por meio do qual a organização divulga e oferece ao mercado de RH as oportunidades de emprego que pretende. Para ser eficaz, o recrutamento deve atrair um contingente de candidatos suficiente para abastecer adequadamente o processo de seleção que vem a seguir.

O recrutamento são todos os esforços em trazer para si novos colaboradores; é uma ação da empresa para influenciar o mercado de recursos humanos e dele obter os candidatos que necessita para suprir suas lacunas. Trata-se de uma ação convidativa, no sentido de atrair pessoas e estimulá-las a ingressar na organização. É uma ação de relações públicas, assim, Chiaradia e Alves, 2019, p.04) consideram que “é um processo de duas mãos: ele comunica e divulga oportunidades de emprego, ao mesmo tempo em que atrai os candidatos para o processo seletivo” conforme (Chiavenato, 2009). O recrutamento está ligado às etapas que fazem parte da contratação, como a definição do perfil para preencher a vaga e a divulgação da mesma. É considerada como a etapa de busca, de reunião de candidatos que tenham as características ideais para a função.

SELEÇÃO DE PESSOA

Seleção no que diz respeito ao conceito de seleção, descreve-se como o processo de escolha de candidatos entre aqueles recrutados. Segundo Werther e Davis, citado em Chiavenato (1983, p.89) “o processo de seleção é uma série de passos específicos, para decidir que recrutados devem ser contratados”.

Já Chiavenato (1983, p.89) considera como “a escolha o homem certo para o cargo certo, ou, mais amplamente a entre os candidatos recrutados aqueles mais adequados aos cargos existentes na empresa, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização”.

Santos (1985, p.156) afirma que a seleção é um “processo pelo qual são escolhidas as pessoas adaptadas a uma determinada ocupação ou esquema operacional,” segundo ainda o autor, nem sempre significa escolher os que revelam aptidões ou capacidades nos seus índices mais elevados e, sim, os mais adequados a uma situação predeterminada.

ORGANIZAÇÃO

No cerne da Teoria Organizacional, o conceito de organização é heterogêneo, isto é, não há uma definição concreta para todos os autores que abordaremos neste trabalho. O primeiro autor a definir o termo “organização” foi o americano Chester Barnard (1971) citado por Kegles e Bauer (2019, p.12), o qual no seu livro “as funções do executivo”, já apresentava a definição de organização como um “sistema”, excluindo da definição as pessoas e os grupos.

Paralelamente, Parsons (1973) citado por Kegles e Bauer (2019), apoiado em Weber, Barnard e Simon diz que o termo organização é um tipo de coletividade, de particular importância nas sociedades industriais e modernas, ao que se aplica comumente o termo “burocracia”.

Diferente de famílias, comunidades locais, grupos de trabalho ou de amigos, as organizações, para o autor tem como característica definidora a consecução de uma meta específica.

Sumarizando as definições correntes, Etzioni apresenta o seguinte conceito: Organizações são entidades sociais (ou agrupamentos humanos) deliberadamente criadas e recriadas para atingir metas específicas.

Corporações, exércitos, escolas, hospitais, igrejas e prisões incluem-se nessa definição; tribos, classes, grupos étnicos e família são excluídos, conforme faz saber Etzioni (1973, p.3) citado por Kegles e Bauer (2019).

Um contraponto às concepções dadas até então é apresentado na obra de Karl Weick, o qual conceitua a organização não pelos seus

aspectos físicos e estáticos, mas o faz sob uma ótica processual, mutável e dinâmica.

Para Weick (1973) a organização seria a maneira pela qual os processos que criam, conservam e dissolvem coletividades sociais são executados.

Desta forma, rompe-se com o paradigma predominante no entendimento do conceito dentro da Teoria Organizacional, que separa “organizações complexas” de grupos sociais: “uma organização pode ser definida por seus processos de formação: os comportamentos interligados e relacionados que formam um sistema” (Weick, 1973, p.90, citado por Kegles e Bauer, 2019). Logo, o foco, para ele, recai sobre as relações e não sobre o sistema em si.

O tema principal deste trabalho tem como base a discussão sobre o conceito de organização, apresentados em livros textos de Administração, o qual tem se apresentado maleável, em virtude da desarmonia conceitual dos autores no campo da Teoria Organizacional. Assim, o conceito é, ao mesmo tempo, um fenômeno socialmente referente e historicamente (re) construído, capaz de revelar diferentes estruturas sociais em sua relação com o léxico de significações que se constitui ao longo do tempo.

TIPOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Kegles e Bauer (2019) fizeram saber que existem diferentes formas de se fazer um processo de Recrutamento e Seleção, por isso, selecionamos os principais tipos para que você possa se familiarizar:

1. Recrutamento externo: busca no mercado de trabalho pelo profissional ideal para a vaga em aberto.
2. Recrutamento interno: seleção dos talentos já existentes na empresa com o aproveitamento das habilidades conhecidas e desenvolvidas nos departamentos.
3. Recrutamento misto: quando a empresa divulga a nova oportunidade para os talentos internos e externos.
4. Recrutamento às cegas: recrutamento que não considera as informações

pessoais como critérios de seleção ou eliminação de um candidato.

Portanto, percebe-se que cada tipo de recrutamento quando for bem aplicado trará resultados significativos na empresa, mas para isso, a empresa que vai recrutar precisa fazer um bom estudo do seu público alvo, a fim de conseguir ter os candidatos certos no lugar certo.

DEFINIÇÃO DO ESCOPO DE TRABALHO DA VAGA

Outro ponto importantíssimo para que o processo de seleção e recrutamento seja bem feito é definir o escopo de trabalho para a vaga em questão (Chiavenato, 2000).

Isso significa determinar quais funções o novo colaborador irá assumir, responsabilidades do trabalho na prática, tarefas a serem executadas, necessidades do projeto, prazos. Posto que, essa será a base que o novo contratado irá seguir ao iniciar na empresa.

DEFINIÇÃO DE COMPETÊNCIAS ESPERADAS

Uma boa contratação depende de uma avaliação criteriosa de esperadas para a vaga.

Neste quesito é importante levar em conta pontos como: conhecimentos técnicos, facilidade para , relacionamento interpessoal e outros, conforme Chiavenato (2002).

É primordial também inserir competências específicas e necessárias para quem vai assumir a vaga em questão, como, por exemplo, habilidades de ,, capacidade de, destacando todas as habilidades importantes para assumir a vaga.

DIVULGAÇÃO DA VAGA

Para Chiavenato (2002), entende que após a definição do perfil, escopo e competências é importante nas redes que sua empresa tem maior engajamento e que são mais coerentes em relação a de candidatos com o perfil desejado.

Nesta etapa é importante fazer uma descrição correta e objetiva dos cargos, funções e atividades que serão exercidas, além de informações sobre a vaga como e benefícios. Nos espaços de divulgação se destacam sites de vagas e o LinkedIn.

SITE DE VAGAS

Os sites de vagas são espaços mais tradicionais para a empresa divulgar uma vaga de emprego. A vantagem desses portais é a possibilidade de automatizar o processo com um acesso mais rápido às informações dos candidatos e a possibilidade de inserir palavras-chave dentro da vaga divulgada para encontrar o candidato ideal, tal como considera Chiavenato (2008).

Apesar disso, mesmo que seja possível destripar a vaga e inserir filtros, é comum, em divulgação de vagas por portais específicos, que a empresa receba uma quantidade muito grande de , que acabam onerando o tempo de triagem e seleção.

Uma solução nesse caso é buscar algum portal segmentado e voltado para interesses e profissões específicas, reduzindo as oportunidades de receber currículos que não estejam de acordo com o perfil da vaga.

LINKEDIN

Nos escritos de Chiavenato (2009), fica claro que o linkedIn é a rede social com maior potencial para criar um bom profissional, mas não é só isso, ele acabou se tornando também um espaço para divulgação de vagas por parte das empresas.

Por ele, a empresa consegue analisar rapidamente o perfil e o currículo do candidato de forma online e realiza o primeiro contato de forma imediata, com uma interação feita em tempo real.

Sem contar que o próprio linkedIn se utiliza de algoritmos, com possibilidade de anúncio pago, para que a sua vaga apareça e alcance os talentos que mais tem a ver com o

perfil da empresa e com a vaga em si. Otimizando assim o processo de recrutamento e seleção.

ENTREVISTAS INICIAIS

Agora que você já tem os melhores currículos em mãos, selecionados pela triagem, chega o momento de agendar as iniciais. É comum que esse primeiro contato seja por meio de um bate-papo rápido e que pode ser feito até mesmo ou por telefone (Chiavenato 2008).

O objetivo desta entrevista inicial é conferir as informações inseridas pelo candidato no currículo e confirmar se elas estão corretas, além de questionar sobre suas experiências e o porquê se interessou pela vaga.

Além disso, é possível adiantar nestas entrevistas iniciais um pouco sobre a vaga, cultura da empresa, atividades que ele irá assumir, salário, horário de trabalho e outros detalhes.

APLICAÇÃO DE TESTES E DESAFIOS

Chiavenato (2009) considera que a aplicação de testes e desafios é vista como uma nova triagem para aqueles candidatos que tiveram os currículos selecionados e passaram pelas entrevistas iniciais. Nesta etapa a empresa consegue fazer uma avaliação mais criteriosa do profissional selecionado.

Para isso deve aplicar desafios que testam as habilidades e conhecimentos técnicos do colaborador para assumir a vaga em questão.

Seja por meio de testes com questões discursivas, alternativas, testes de QI, teste de atenção concentrada, ou uma avaliação voltada para alguma matéria específica (português, matemática, finanças, conhecimento de línguas).

ENTREVISTAS COM GESTORES PARA OS FINALISTAS

Essa é vista como a entrevista final, já que reunirá os da área em que o novo contratado irá trabalhar. É importante que neste quesito o gestor seja bem específico em relação

às funções e atividades que o profissional irá executar, como entende Chiavenato (2010).

Além disso, é bom deixar claro sobre como é o dia a dia da empresa, a , o que a organização espera dele, além de questionar sobre suas experiências para o cargo.

Nestas entrevistas é fundamental também questionar as competências técnicas do candidato e até mesmo colocá-lo diante de problemas reais da empresa e avaliar o que ele faria em determinado cenário.

ENVIO DE FEEDBACKS POSITIVOS OU NEGATIVOS

A é muito importante, já que, posteriormente ele pode falar da sua empresa para outro profissional.

Até por isso, que se torna imprescindível dar , sejam eles positivos ou negativos, para os candidatos. Uma falta de retorno pode gerar uma frustração no profissional e ser um fator negativo no processo de recrutamento e seleção.

Para Chiavenato (2008) 43,8% dos candidatos, , a falta de feedback é um dos grandes fatores que determinam que se a experiência do candidato foi boa ou ruim no recrutamento. Inclusive 83% afirmam que nunca mais se candidatariam em uma empresa que gerou possíveis sentimentos negativos a eles, como a falta de feedback (Kegles e Bauer, 2019).

Portanto, mesmo que o feedback seja negativo, agradeça o candidato pela participação no , se possível detalhe o porquê ele não foi escolhido, deseje sucesso na carreira e deixe as portas abertas para uma nova oportunidade futura.

CONTRATAÇÃO DOS APROVADOS

A dos aprovados faz parte da experiência do candidato dentro de um processo de recrutamento e seleção. Parte desta etapa reúne a assinatura dos contratos, solicitação de documentação e o registro do novo funcionário junto ao Ministério do Trabalho, tal como considera Chiavenato (2010).

O ideal é que esse processo, apesar de burocrático, seja conduzido de forma rápida e tranquila, para passar ao colaborador uma imagem de organização por parte da empresa e de na resolução de tarefas.

ONBOARDING

A integração é tão importante quanto o acerto na contratação. Este processo é importante para que o colaborador já entre motivado e engajado com a empresa.

De acordo com um estudo da , empresas que possuem um programa específico de onboarding elevam em até 82% as chances de retenção de talentos (Chiavenato, 2002).

No , os gestores devem apresentar a companhia para os colaboradores, preparar um checklist de atividades, apresentar o profissional para os membros da empresa, organizar treinamentos e manter uma rotina de feedbacks para ficar a par da sua adaptação. Como funciona um processo de recrutamento e seleção?

Para responder essa questão, é importante dividir a palavra recrutamento e a palavra seleção, que apesar de caminharem juntas no processo, possuem um significado diferente e funções distintas.

Chiavenato (2009) entende que já o processo de seleção é visto como aquela etapa em que entra a triagem dos candidatos. É na seleção que o irá escolher aqueles profissionais que mais se adequam às necessidades da empresa para ocupar a vaga.

Inclusive, é no processo de seleção que são aplicadas entrevistas, , testes de conhecimento técnico e outros. Quando o processo de recrutamento e seleção está bem definido as chances de sucesso na contratação aumentam consideravelmente. Qual a importância de um processo de recrutamento e seleção bem estruturado?

Uma contratação correta pode contribuir diretamente para que as equipes se tornem mais , engajadas e obtenham melhores resultados na empresa. Até por isso, é

fundamental que esse processo seja bem estruturado.

Isso porque quando tudo está devidamente organizado no processo de recrutamento e seleção as chances de acertar ao selecionar um candidato são muito maiores do que se a empresa não seguisse à risca um planejamento prévio para essa importante escolha (Chiavenato 2010).

Escolher bem neste sentido, significa ter um time mais bem preparado e competente para encarar os desafios e rotinas da empresa.

Além disso, um processo bem estruturado evita que a empresa perca tempo ou dinheiro com um candidato que não possui as características ideais para se adequar a realidade e a cultura da empresa de uma forma geral.

Dentro deste processo de recrutamento e seleção de pessoas é importante a empresa se atentar aos seguintes pontos:

CONTRATAÇÃO CERTA NO TEMPO CERTO

Costa (2000), faz saber que qualquer contratação precisa ser planejada, ou seja, precisa ser feita no tempo certo e isso depende de um processo de recrutamento e seleção bem estruturado. Para isso, a empresa deve estar atenta a real necessidade de um novo funcionário para fazer parte da empresa.

Por isso ela deve avaliar se a empresa possui estrutura física e capital para trazer um novo colaborador, se a contratação deve ser feita a curto ou longo prazo e se o colaborador em questão tem as características ideais para a vaga.

RETENÇÃO DE NOVOS TALENTOS

Ao possuir um processo de recrutamento e seleção bem estruturado, a empresa potencializa as chances de retenção de novos . Primeiramente porque a seleção, quando bem organizada, se torna mais assertiva.

Isso significa fazer a escolha de um profissional mais adequado para a vaga e que esteja de acordo com a cultura da empresa,

facilitando seu engajamento profissional, com aquilo que a companhia propõe no seu dia a dia.

Uma da Limeade mostrou que 86% dos profissionais apontam a cultura da empresa como o principal motivo para continuarem ou não na companhia, conforme Costa (2000).

Neste cenário, o processo de recrutamento pode evitar a seleção de um profissional que não se encaixe nas características da organização, facilitando a retenção do mesmo.

REDUÇÃO DE TURNOVER

Falhas no processo de recrutamento e seleção tendem a ser o principal motivo pelo qual as empresas possuem um alto índice de turnover. Quando a contratação é bem feita, existe um engajamento maior do colaborador com a empresa, desde o início, tal como Chiavenato (2008).

Isso facilita a integração no dia a dia da organização e principalmente sua adequação a vaga que ele ocupará. Diminuindo assim as chances de ele querer deixar a empresa e consequentemente reduzindo possíveis índices de turnover.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inovação tecnológica e as novas políticas de inclusão social trouxeram junto uma mudança no perfil dos profissionais de diversos segmentos e no modo de atuação do recursos humanos, que precisou adequar posturas e estratégias para recrutar perfis alinhados com a cultura das empresas.

Importa salientar sobre a importância que o processo de recrutamento e seleção tem na rotina empresarial. Quem investe nesta área acaba se tornando mais assertivo nas contratações e mais competitivo no mercado.

Organizar e planejar bem o processo de recrutamento e seleção é conseguir não só atrair talentos e profissionais mais capacitados, mas diminuir taxas de turnover na empresa, já que as contratações serão de acordo com a cultura e as necessidades da empresa.

O processo de recrutamento não é tarefa fácil e exige da empresa muito empenho e dedicação para seguir os passos necessários em torno de uma estratégia eficaz de contratação.

Por meio deste conteúdo, foi possível observar quais as etapas principais deste processo e como ele deve funcionar de fato na sua empresa para ser efetivo.

Porém, o recrutamento e seleção de pessoas é um processo de recursos humanos, focado em atrair e selecionar os profissionais que têm maior afinidade com a vaga e empresa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CÂMARA, P. B. et al. Humanator XXI: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial. 1.ª ed.
Alfragide: Dom Quixote, 2003.
- CHIARADIA, A. L. e ALVES, T. G. Recrutamento, treinamento e seleção de pessoal. Ciclo Ceap - Centro de Estudos Avançados de Psicologia, 2019.
- _____, I. Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal: Como agregar talentos à empresa, São Paulo. 5ª edição. São Paulo: Atlas, 2000.
- _____, I. Recursos Humanos. 7.ª ed. São Paulo. Atlas, 2002.
- _____, I. Gestão de Pessoas. 3.ª ed. Rio de Janeiro. Campus, 2008.
- _____, I. Administração de Recursos Humanos. 7ª. ed. São Paulo. Manole, 2009.
- _____, I.. Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos. 7ª ed. Rev. São Paulo: Barueri. Manole, 2009.
- _____, I. Iniciação à teoria das Organizações. São Paulo. Manole, 2010.
- _____, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3.ª edição. Rio de Janeiro. Elsevier, 2010.
- COSTA, T. D. Qual o futuro para a área de Recursos Humanos nas empresas? Makron Books. São Paulo, 2000.
- GUIMARÃES, J. L. F. Gestão Participativa: Um estudo de caso em uma instituição pública de ensino. Natal, 2010.
- KEGLES, M. & BAUER, M. O Conceito de Organização: uma análise dos livros-texto. Congresso de Iniciação científica, 2019.
- SANTOS, O.B. Psicologia Aplicada à Orientação e Seleção Profissional. São Paulo Pioneira, 1985.



<https://doi.org/10.52078/issn2675-2573.rpe.60>



COORDENAÇÃO:

Prof. Dr. Manuel Francisco Neto
Profa. Ma. Maria Mbuanda Caneca Gunza Francisco
Profa. Esp. Vilma Maria da Silva

AUTORES(AS):

Ana Maria Dainauskas Soares
Angélica Rodrigues Valentin
Angelina de Fátima Chitundo Estêvão Yopilo
Áurea Carvalho de Souza
Daniel Pedro José
Daniela dos Santos Magalhães
Domingos Elias Sachico
Domingos Fernando Cassuende Lucunde
Dorivaldo da Graça Guedes Tavares
e Edmilson dos Prazeres da Silva
Edson Maria Sebastião Jorge
Elisete Vicente da Silva Oliveira
Estevão Quixina Cassule
Eunice Muansa Mueshi
Feliciano da Cruz Vicente Manuel
Fernando Sanji
Fortuna Neto Figueiredo Vitangui
Girleene Nascimento da Silva Mantovani
Ingrid da Silva Cavalcante de Paula
Joaquim Pereira Bravo
José Campos Kifuba
Juliana da Silva Oliveira
Luzinete Bispo dos Santos
Manuel Esteves Mutalo Coa
Manuel Ligas António
Maria Aparecida Armandilha Nunes
Marcelo Santos de Mascarenhas
Maria Mvú André Dondo
Mariangela de Jesus Chagas
Mirella Clerici
Nelito António
Patrícia Mendes Cavalcante de Souza
Sílvia Harue Yogui
Solange Aparecida Silva
Suellen Vidal Araújo da Silva
Sylas Ivan Rizzo Tudech
Tânia Maria Pereira Castro
Thaís Maranhão Pereira Rodrigues
Vanessa Fernandes Leandro de Assunção
Viviane Marcia Santos de Mascarenhas

Indexadores:



Filiada à:



Produzida exclusivamente com utilização de softwares livres



Parceiros:

