

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE
RONDÔNIA
CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO COMERCIAL**

**JOÃO FRANCISCO DOS SANTOS FILHO
MARCOS CARVALHO DA SILVA**

**A utilização de técnicas de recrutamento e seleção como ferramenta de
impulsionamento da qualidade de vida e produtividade na unidade do
banco da Amazonia de São Miguel do Guaporé – RO**

Porto Velho - RO

2023

JOÃO FRANCISCO DOS SANTOS FILHO
MARCOS CARVALHO DA SILVA

**A utilização de técnicas de recrutamento e seleção como ferramenta de
impulsionamento da qualidade de vida e produtividade na unidade do
banco da Amazonia de São Miguel do Guaporé – RO**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado ao curso de Tecnologia
em Gestão Comercial - EAD
apresentado do Instituto Federal de
Rondônia, como parte dos requisitos
para obtenção do título tecnólogo em
gestão comercial.

Orientadora: Prof.^a M.a. Barbara Elis
Nascimento Silva

Porto Velho - RO

2023

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Gerador de Ficha Catalográfica do IFRO,
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

Filho, João Francisco dos Santos.

A utilização de técnicas de recrutamento e seleção como ferramenta de impulsionamento da qualidade de vida e produtividade: na unidade do banco da Amazonia de São Miguel do Guaporé – RO / João Francisco dos Santos Filho, Marcos Carvalho da Silva, Porto Velho-RO, 2023.
21 f.

Orientador(a): Prof.^a M.a. Bárbara Elis Nascimento Silva.

Trabalho de Conclusão de Curso (Superior de Tecnologia em Gestão Comercial EAD) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO, Porto Velho-RO, 2023.

1. Gestão de pessoas. 2. Controle de resultado. 3. Alcance de resultados. I. Silva, Marcos Carvalho da. II. Silva, Bárbara Elis Nascimento (orient.). III. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO. IV. Título.

Bibliotecário(a) Responsável: Gizele de Melo Viana, CRB-CRB11/914 (Campus Porto Velho Zona Norte)

JOÃO FRANCISCO DOS SANTOS FILHO
MARCOS CARVALHO DA SILVA

**A utilização de técnicas de recrutamento e seleção como ferramenta de
impulsão da qualidade de vida e produtividade na unidade do
banco da Amazonia de São Miguel do Guaporé – RO**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado ao curso de Tecnologia
em Gestão Comercial - EAD
apresentado do Instituto Federal de
Rondônia, como parte dos requisitos
para obtenção do título tecnólogo em
gestão comercial.

Aprovado pela Banca Examinadora em 27 de Novembro de 2023.

BANCA EXAMINADORA

Prof.(a) Orientador(a) Bárbara Elis Nascimento Silva- IFRO

Prof. Rogério Nogueira de Mesquita -IFRO

Prof. Luiz Augusto Ferreira Monteiro - IFRO

Porto Velho - Ro, 27 de Novembro de 2023

A utilização de técnicas de recrutamento e seleção como ferramenta de impulsionamento da qualidade de vida e produtividade na unidade do banco da Amazonia de São Miguel do Guaporé – RO

João Francisco dos Santos Filho
Marcos Carvalho da Silva

Resumo

Este artigo visa explorar as técnicas de recrutamento e seleção como ferramentas fundamentais para aprimorar a produtividade e a qualidade de vida no trabalho, dentro do contexto da administração pública. Fundamentado em uma revisão da literatura, o estudo destaca a importância de abordagens inovadoras e eficazes no processo de seleção de pessoal para organizações do setor público e como isso melhora a qualidade de vida no trabalho. A escolha adequada de colaboradores não se limita apenas às habilidades técnicas e experiência profissional, mas também se estende à avaliação de características pessoais, como aptidões interpessoais, valores e motivações. Esses fatores desempenham um papel crucial na formação de equipes coesas e na promoção de um clima organizacional positivo, contribuindo diretamente para a qualidade de vida dos funcionários. Portanto, esta pesquisa se insere em um contexto amplo de melhorias das relações de trabalho e na busca por estratégias que promovam um equilíbrio saudável entre o desempenho profissional e a satisfação pessoal dos colaboradores.

Palavras-chave: Gestão de pessoas; Controle de resultado; Cumprimento de metas; Alcance de resultados.

INTRODUÇÃO

A administração pública desempenha um papel crucial na sociedade, exigindo uma gestão eficiente de recursos humanos para garantir o alcance de seus objetivos. Nesse contexto, as técnicas de recrutamento e seleção emergem como instrumentos estratégicos para moldar uma força de trabalho qualificada, engajada e comprometida. Este artigo busca apresentar a relevância dessas práticas na promoção da produtividade e qualidade de vida no trabalho, considerando as perspectivas de renomados teóricos da administração pública.

O recrutamento e seleção de pessoas são processos fundamentais para o sucesso de uma empresa. Eles desempenham um papel crucial na formação e manutenção de uma equipe talentosa e qualificada. Podemos destacar algumas razões pelas quais o recrutamento e seleção são importantes para uma empresa:

- **Atração de talentos:** Um processo eficaz de recrutamento atrai indivíduos talentosos e qualificados para a organização. Isso é crucial para garantir que a empresa tenha as habilidades e competências necessárias para alcançar seus objetivos.
- **Formação de equipe competente:** A seleção cuidadosa de candidatos garante que a equipe seja composta por profissionais competentes e alinhados com a cultura e valores da empresa. Isso contribui para um ambiente de trabalho saudável e produtivo.
- **Melhoria do desempenho organizacional:** Colaboradores bem escolhidos tendem a desempenhar melhor em suas funções, o que, por sua vez, melhora o desempenho geral da organização. Equipes bem selecionadas são mais propensas a atingir metas e objetivos.
- **Redução de turnover:** Um processo de seleção eficiente visa identificar candidatos que se encaixem bem na organização, reduzindo a probabilidade de rotatividade de funcionários. Isso economiza tempo e recursos que seriam gastos na substituição e treinamento de novos colaboradores.
- **Criação de uma cultura organizacional forte:** O recrutamento e seleção desempenham um papel importante na formação da cultura organizacional. A escolha de indivíduos que compartilham valores e objetivos semelhantes contribui para a coesão da equipe e para a construção de uma cultura sólida.
- **Economia de recursos:** Ao selecionar candidatos adequados desde o início, a empresa economiza recursos financeiros e de tempo que seriam gastos em treinamento adicional ou em lidar com problemas de desempenho.
- **Inovação e crescimento:** A contratação de pessoas com habilidades diversas e experiências únicas pode impulsionar a inovação dentro da empresa. Uma equipe diversificada traz perspectivas diferentes, o que pode ser benéfico para o crescimento e desenvolvimento da organização.
- **Reputação da empresa:** A forma como uma empresa conduz seus processos de recrutamento e seleção afeta sua reputação no mercado de trabalho. Um processo justo, transparente e profissional pode atrair mais

talentos e melhorar a imagem da empresa.

Investir em técnicas de recrutamento e seleção eficazes resulta em equipes mais qualificadas, motivadas e alinhadas aos objetivos da administração pública. A seleção criteriosa contribui para a promoção da produtividade, pois os colaboradores são selecionados com base em suas habilidades e aptidões, maximizando o aproveitamento de talentos. Além da produtividade, a aplicação de técnicas de recrutamento e seleção influencia diretamente a qualidade de vida no trabalho. Ao considerar não apenas as competências técnicas, mas também as habilidades interpessoais e o encaixe cultural, as organizações públicas podem criar ambientes de trabalho mais saudáveis e colaborativos.

O conceito de qualidade de vida vem acompanhado de carga valorativa. Vale dizer que a qualidade de vida depende muito do que o indivíduo pensa e deseja para sua vida, de suas experiências de vida, do nível cultural do indivíduo e de suas relações com os grupos sociais.

Assim, no campo do trabalho, o que para um pode ser considerado um ambiente que promove qualidade de vida, para outro indivíduo pode representar um sofrimento. No ambiente de trabalho, o tema qualidade de vida pode ser associado à ética da condição humana. Isso significa identificar, neutralizar ou controlar os riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relações de trabalho, carga física e mental requerida para cada atividade, implicações políticas e ideológicas, dinâmica da liderança empresarial e do poder formal e informal, o significado do trabalho em si e até o relacionamento e satisfação das pessoas no seu dia a dia (LIMONGI-FRANÇA, 2007).

Pode-se definir QVT como um "conjunto de ações no sentido de implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho, alinhada e construída na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas na organização" (LIMONGI-FRANÇA, 2008, p. 167). Para as pessoas, a qualidade de vida é a percepção de bem-estar, a partir das necessidades individuais, ambiente social e econômico e expectativas de vida.

No ambiente de trabalho, a QV representa a necessidade de valorizar as

condições de trabalho, a definição de procedimentos da tarefa em si e a preocupação e o cuidado com o ambiente físico e com bons padrões de relacionamento.

Diante dessa abrangência, a estruturação de atividades de qualidade de vida nas organizações caracteriza-se como uma nova competência gerencial, visto que, no atual contexto competitivo, a QVT vem ganhando espaço como valor intrínseco das práticas de competitividade concomitantemente ao bem-estar organizacional.

Diante do contexto apresentado, o artigo buscou destacar as técnicas de recrutamento e seleção aplicadas na unidade do Banco da Amazônia - BASA em São Miguel do Guaporé, visando melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, aumentar a produtividade da agência.

O trabalho foi conduzido por meio de uma entrevista com o gestor da unidade e embasado em revisão bibliográfica, fundamentando as técnicas e os resultados de sua aplicação.

Conforme relato do gestor da unidade do BASA em São Miguel do Guaporé, a agência opera atualmente com apenas 72% do quadro de lotação, desde sua inauguração em 2011, apesar de terem sido realizados aproximadamente quatro concursos públicos.

Por ser uma empresa pública, especificamente uma Sociedade de Economia Mista e parte da Administração Indireta do Governo Federal, o Banco está restrito à contratação de funcionários somente por meio de concursos públicos.

Art.37 da CF “a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração”.

Outro fator relevante é a localização e densidade demográfica; empresas em cidades relativamente pequenas podem enfrentar uma série de desafios distintos em comparação com aquelas localizadas em áreas urbanas mais

densas. Alguns dos principais problemas que as empresas podem enfrentar em cidades menores incluem:

Limitação de mão de obra qualificada: Em cidades menores, pode ser mais difícil encontrar mão de obra qualificada, especialmente se a cidade não possuir instituições de ensino ou centros de treinamento específicos para atender às necessidades das empresas locais. Isso pode afetar a capacidade da empresa de preencher posições especializadas.

Infraestrutura limitada: Cidades menores podem ter infraestruturas menos desenvolvidas, o que pode impactar a logística, transporte e conectividade. Isso pode aumentar os custos operacionais e afetar a eficiência dos negócios.

Mercado consumidor reduzido: O mercado consumidor em cidades menores é geralmente menor em comparação com áreas urbanas. Isso pode limitar o potencial de crescimento das empresas, especialmente aquelas que dependem fortemente do mercado local.

Desafios de marketing e visibilidade: A visibilidade pode ser um desafio para empresas em cidades menores, especialmente se operam em setores muito específicos. O marketing eficaz pode exigir estratégias adaptadas para atingir um público-alvo mais restrito.

Dependência de setores específicos: Cidades menores muitas vezes dependem de setores econômicos específicos, como agricultura, turismo ou indústrias locais. Isso pode tornar as empresas mais vulneráveis a flutuações na economia desses setores.

Desafios de inovação: A falta de instituições de pesquisa, centros de inovação e redes empresariais pode limitar as oportunidades de inovação para as empresas em cidades menores. A colaboração com outras empresas e instituições pode ser mais difícil.

É importante destacar que, apesar desses desafios, muitas empresas prosperam em cidades menores, aproveitando as vantagens locais, como custos operacionais mais baixos, comunidades próximas e relações comerciais mais personalizadas. No entanto, a conscientização e a adaptação a esses desafios

são essenciais para o sucesso a longo prazo.

Os objetivos deste artigo estão focados em dois aspectos principais:

a) Identificar e apresentar técnicas de recrutamento e seleção destinadas a aprimorar o número de colaboradores na agência, com o intuito de elevar a qualidade do ambiente de trabalho.

b) Propor estratégias atrativas que promovam a retenção de funcionários na agência.

REFERENCIAL TEÓRICO

O artigo se concentra na análise do Banco da Amazônia, uma sociedade de economia mista com a maioria do capital pertencente ao Governo Federal, integrante da Administração Pública Federal Indireta. A Sociedade de Economia Mista, uma categoria de empresa que compõe a administração pública indireta, é caracterizada por possuir personalidade jurídica própria, patrimônio e autonomia administrativa.

Devido ao seu regime de economia mista, a instituição é obrigada a preencher seu quadro de funcionários por meio de concurso público, exceto para alguns cargos em comissão. Conforme estabelecido no art. 37, II, da Constituição Federal, "a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração".

Sendo parte da administração pública indireta, o processo de contratação de funcionários do Banco da Amazônia está sujeito às regulamentações da Administração Pública, o que implica a seleção por concurso público. No entanto, mesmo com essas particularidades, é possível adotar técnicas de recrutamento e seleção adaptadas ao setor público.

Nesse sentido, recrutamento e seleção são mecanismos para aquisição de recursos humanos, e apesar de muitas vezes serem utilizados como sinônimos, os processos de "recrutamento" e "seleção" apresentam diferenças significativas.

O recrutamento refere-se ao processo que se inicia com a decisão de contratar um colaborador, envolvendo o planejamento, a definição de critérios de seleção e a recepção de candidatos. Já a seleção é o processo resultante da escolha dos candidatos que preenchem o perfil requerido até a escolha final e definitiva do candidato. Em outras palavras, o recrutamento é a fase inicial, enquanto a seleção é a etapa de escolha baseada nos critérios definidos no recrutamento.

Antes de preencher uma vaga, é interessante considerar alternativas, tais como a redistribuição de tarefas para outros membros da empresa ou a análise das diferentes funções do mesmo departamento para determinar tarefas que possam ser eliminadas ou automatizadas (Chiavenato, 2002, p. 222).

Embora este trabalho trate de uma empresa pública integrante da administração indireta, é possível inferir que, com as devidas adaptações, o processo de recrutamento inicia-se com a definição dos critérios mínimos de seleção presentes no edital do Concurso Público. Já a fase de seleção começa com a participação dos candidatos no concurso, após a realização das provas e demais etapas previstas.

Um processo eficiente de seleção e recrutamento tem inúmeras consequências nas organizações, incluindo a melhoria da qualidade de vida. Portanto, é relevante aprofundar o conhecimento sobre esse conceito.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido objeto de estudo nos últimos anos. Por ser um conceito subjetivo, os estudos variam quanto ao enfoque em aspectos físicos ou biopsicossociais. Na abordagem utilizada neste trabalho, a QVT é considerada um indicador das experiências humanas no local de trabalho e do grau de satisfação dos colaboradores. Equipes reduzidas e alta rotatividade podem causar desgaste físico e psicológico, além de resultar em baixo desempenho.

Segundo Idalberto Chiavenato (1999), o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) refere-se ao bem-estar dos trabalhadores no ambiente de trabalho. A QVT considera aspectos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais, buscando criar condições que promovam satisfação e

desenvolvimento pessoal e profissional.

Chiavenato destaca três dimensões principais que compõem o conceito de QVT:

1. Dimensão física: essa dimensão refere-se ao ambiente físico de trabalho e às condições ergonômicas. Inclui aspectos como conforto térmico, iluminação adequada, segurança, equipamento ergonômicos e saúde ocupacional. A preocupação com a dimensão física visa proporcionar um ambiente seguro e saudável para os trabalhadores. Minimizando riscos à saúde e prevenindo acidentes.
2. Dimensão psicológica: essa dimensão diz respeito aos aspectos emocionais e cognitivos dos trabalhadores. Envolve o reconhecimento da importância de aspectos como o reconhecimento do trabalho, autonomia, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, oportunidades de crescimento e desenvolvimento, feedback e participação nas decisões que afetam o trabalho. Uma dimensão psicológica saudável visa promover um ambiente onde trabalhadores se sintam valorizados, motivados e engajados.
3. Dimensão social: a dimensão social aborda as interações sociais dentro do ambiente de trabalho. Isso inclui a qualidade das relações interpessoais, o suporte entre colegas e superiores, a comunicação eficaz e a cultura organizacional. Uma dimensão social positiva busca criar um ambiente de colaboração, respeito mútuo e inclusão, onde os trabalhadores possam se relacionar de maneira construtiva.

O modelo de QVT de Chiavenato reconhece que a satisfação no trabalho e a qualidade de vida dos funcionários não são apenas influenciadas pelo salário, mas também por diversos fatores que abrangem aspectos físicos, emocionais e sociais. Portanto, o conceito enfatiza a importância de uma abordagem abrangente na gestão de recursos humanos, considerando não apenas a produtividade, mas também o bem-estar e a realização dos trabalhadores. Vale ressaltar que o conceito de QVT pode variar entre diferentes teorias e autores, e ao longo do tempo, refletindo as mudanças nas percepções e nas práticas relacionadas à gestão de pessoas e ao ambiente de trabalho.

Portanto, as empresas que desejam obter maior qualidade e produtividade precisam de pessoas motivadas participando ativamente do trabalho e sendo recompensadas por sua colaboração, e este processo deve ser contínuo e alvo de constantes melhoras e controle da organização. Antes de atender bem o cliente externo, a empresa precisa atender bem o cliente interno, ou seja, o funcionário responsável pelo produto e/ou serviço oferecido. Nesse ponto, a empresa deve proporcionar cuidado e atenção ao seu funcionário, tendo a percepção de que ele é um cliente interno da empresa e deve ter acesso a um ambiente de trabalho de qualidade e produzir melhores resultados. Para CHIAVENATO (1999) a QVT envolve vários fatores, quais sejam:

- a) satisfação com o trabalho executado;
- b) as possibilidades de futuro na organização;
- c) o reconhecimento pelos resultados alcançados;
- d) o salário percebido;
- e) os benefícios auferidos;
- f) o relacionamento humano dentro do grupo e da organização;
- g) o ambiente psicológico e físico de trabalho;
- h) a liberdade e responsabilidade de decidir.

Os servidores que trabalham em municípios com até 20 mil habitantes enfrentam uma gama de desafios únicos, muitos dos quais contribuem significativamente para altas taxas de transferência de funcionários nessas áreas. Alguns desses desafios incluem:

Restrições Orçamentárias e Recursos Limitados: Municípios menores frequentemente possuem orçamentos reduzidos e recursos escassos. Isso resulta em infraestrutura inadequada, falta de investimento em serviços públicos e salários menos competitivos para os servidores. A ausência de incentivos financeiros e benefícios atrativos pode motivar os servidores a procurarem oportunidades em locais mais favoráveis.

Limitações no Desenvolvimento Profissional: Municípios menores oferecem menos oportunidades de desenvolvimento profissional, como treinamentos,

capacitações e programas para aprimoramento de habilidades. Essa carência pode levar os servidores a buscar ambientes de trabalho que permitam crescimento profissional e aquisição de novos conhecimentos.

Sobrecarga de Responsabilidades: Em municípios menores, os servidores muitas vezes são responsáveis por várias áreas ou departamentos. Isso pode sobrecarregá-los, pois precisam lidar com uma variedade de tarefas e responsabilidades, frequentemente sem o suporte adequado. Essa sobrecarga pode levar à exaustão e ao desejo de encontrar posições com um escopo mais específico.

Limitações nas Perspectivas de Carreira: Alguns municípios menores oferecem estruturas de cargos limitadas e perspectivas restritas de crescimento na carreira. Isso desestimula os servidores que buscam avançar em suas carreiras a longo prazo, resultando na procura por locais com melhores oportunidades de progressão.

Ambiente Social e Profissional Restrito: Em locais menores, há menos oportunidades de networking e interações sociais. Isso pode levar a uma sensação de isolamento, especialmente para os servidores que buscam ambientes mais dinâmicos e diversificados.

Acesso Limitado a Serviços Públicos: Municípios menores podem oferecer serviços públicos limitados em áreas como educação, saúde e lazer, se comparados a áreas urbanas maiores. Isso afeta a qualidade de vida dos servidores e suas famílias, incentivando-os a procurar locais com uma gama mais ampla de serviços.

Portanto, as altas taxas de transferência de servidores nesses municípios podem ser atribuídas a uma combinação desses fatores, destacando a importância de enfrentar questões específicas dessas comunidades para reter talentos e garantir a eficiência dos serviços públicos.

O desejo humano de melhoria contínua leva à busca por cidades com melhor infraestrutura, oferecendo opções de educação, saúde, lazer, segurança, habitação e emprego. Isso é essencial na vida do ser humano. Essa pesquisa evidencia que cidades menores, em comparação com grandes cidades, apresentam menos atrativos em diversos aspectos.

O ser humano tem a necessidade de estar sempre buscando melhoras para sua vida. Sempre em busca de cidades com melhores estruturas. Grandes cidades possuem mais opções de educação, saúde, lazer, segurança, moradia e emprego. Que basicamente é o que o ser humano procura em sua vida. Através dessa pesquisa, podemos constatar que cidades pequenas, tem menos atrativos do que grandes cidades.

Os servidores públicos em pequenas cidades enfrentam uma série de desafios específicos devido ao ambiente em que trabalham. Alguns dos desafios mais comuns: recursos limitados; sobrecarga de trabalho; limitações de carreira; expectativas da comunidade; conflitos de interesse e acesso limitado a capacitação e desenvolvimento profissional. É importante reconhecer esses desafios para que medidas adequadas possam ser tomadas para apoiar os servidores públicos em pequenas cidades, garantindo que eles possam realizar suas funções de maneira eficiente e satisfatória para a comunidade.

Diante a problemática enfrentada pela unidade do Banco da Amazônia de São Miguel do Guaporé , nos dedicamos ao que poderia ser aplicado na prática conforme revisão literária para cargos que podem ser trabalhos.

Para cargos comissionados, onde o desempenho direto está relacionado aos ganhos financeiros do profissional, é crucial adotar ferramentas de recrutamento e seleção que avaliem não apenas as habilidades técnicas, mas também a habilidade de vendas, negociação e motivação. Aqui estão algumas ferramentas e práticas que podem ser aplicadas para cargos comissionados:

Entrevistas comportamentais: Além das habilidades técnicas, as entrevistas comportamentais podem ser valiosas para avaliar traços de personalidade, motivação, habilidades interpessoais e capacidade de lidar com pressão. Perguntas situacionais específicas para o contexto de vendas e negociações podem ser incorporadas.

Testes psicométricos: Testes de personalidade e avaliações psicométricas podem fornecer insights sobre as características pessoais dos candidatos que são relevantes para cargos comissionados, como assertividade, extroversão e orientação para metas.

Checklist de competências essenciais: Desenvolver listas de competências essenciais para o papel comissionado pode orientar o processo

de seleção. Isso pode incluir habilidades específicas de vendas, conhecimento do produto, habilidades de comunicação, entre outras.

Feedback de clientes internos e externos: Obter feedback de clientes internos (colegas de equipe) e externos (clientes anteriores, se aplicável) sobre o desempenho e habilidades de relacionamento do candidato pode ser uma fonte valiosa de informações.

Ao combinar várias dessas ferramentas, a empresa pode ter uma visão abrangente das habilidades e características necessárias para o sucesso em cargos comissionados e, assim, tomar decisões mais informadas durante o processo de recrutamento e seleção.

METODOLOGIA

Para a realização deste artigo, utilizamos a pesquisa qualitativa. A entrevista é um método de coleta de dados que permite ao pesquisador um contato mais direto com o grupo-alvo da pesquisa. Entendemos que este método atende às necessidades desta atividade, uma vez que o universo da pesquisa é mais restrito, permitindo a coleta de informações diretamente com o gestor, o que é possível e oportuno.

A entrevista será do tipo 'semiestruturada', na qual não há um roteiro de perguntas específico, proporcionando maior liberdade tanto ao entrevistador quanto ao entrevistado.

Com o intuito de preencher possíveis lacunas que possam surgir ao longo desta atividade, deixamos registrado a possibilidade de recorrermos a uma pesquisa exploratória, visando a esclarecer melhor as ideias e entendimentos do trabalho.

RESULTADOS

Após a apresentação das soluções neste artigo, para alcançar os resultados pretendidos, devemos considerar alguns fatores. Um deles é a necessidade de a diretoria do banco aceitar modificar sua forma de recrutamento, passando do chamamento nacional para chamamentos por microrregião, dividindo o estado de Rondônia em microrregiões de acordo com a distribuição das agências.

Portanto, isso requer modificações nos editais dos próximos concursos. Outro fator limitante é o tempo, já que é necessário implementar o edital por microrregiões para analisar o resultado dessas mudanças, com reflexo positivo ou negativo na completude do quadro de funcionários da agência. Acreditamos que um período razoável para analisar a efetividade da ferramenta sugerida seja de 3 anos após a publicação do edital, uma vez que o edital pode ter validade de um ano, podendo ser prorrogado por mais um ano, e, após esse período, um ano seria ideal para analisar a permanência dos funcionários contratados na agência. Apesar do processo parecer moroso, devemos considerar as especificidades de uma empresa pública e as necessidades legais que precisam ser seguidas.

Entretanto, podemos utilizar um benchmarking para aferir a efetividade da solução apresentada. Conforme consta nos anexos deste trabalho, temos os últimos editais do Banco do Brasil, o qual, por ser um banco público federal, guarda muitas similaridades com o Banco da Amazônia. Os últimos editais publicados pelo Banco do Brasil utilizam o método de recrutamento definido no próprio edital, com a disponibilização de vagas por macro e microrregião específica.

Ao analisarmos esses editais, observamos que cidades mencionadas com vagas em microrregiões, como Ariquemes e Cacoal, não foram citadas nos próximos editais ou tiveram o número de vagas ofertadas reduzidas, o que pode indicar a eficiência dessa forma de recrutamento no estado.

Portanto, embora não haja maneiras de aferirmos a efetividade das soluções apresentadas de forma imediata, os dados disponíveis do nosso modelo de benchmarking, Banco do Brasil, nos dão um bom indicativo dessa forma de recrutamento por microrregião, como já exposto.

No que diz respeito aos incentivos para a fixação dos funcionários, sua eficiência na retenção dos funcionários depende, logicamente, da adoção da forma de recrutamento por microrregião. Da mesma forma, a avaliação da melhora ou não na qualidade de vida dos funcionários, embora logicamente sugira que a redução da carga excessiva de trabalho tenha um efeito imediato na qualidade de vida do trabalhador.

As parcerias com empresas da área de lazer e educação, assim como o recrutamento, devem ser aprovadas pela diretoria do banco, pois devem ser benefícios estruturados no contrato de trabalho no momento da contratação.

Após aprovado pela diretoria, deve-se procurar empresas dispostas a participar desse programa de saúde, lazer e educação, pois há cidades sem grandes estruturas para oferecer essa parceria com um bom nível de qualidade. Para obtermos um resultado concreto, devemos aguardar a aprovação desse projeto pela diretoria do banco e, após alguns meses, poderemos ter um resultado concreto. Sabendo que grandes empresas já concedem esse benefício para seus colaboradores, como a Unilever. Através desses dados, há uma grande chance de aprovação, pois pode trazer grandes retornos para a equipe. Quanto melhor for a saúde do colaborador, maior será sua produtividade no trabalho.

A aplicação correta de técnicas de recrutamento e seleção de pessoas em empresas públicas pode levar a uma série de resultados positivos. Não apenas contribui para a formação de equipes talentosas, mas também fortalece a eficiência, a transparência e a credibilidade da organização perante a sociedade. Aqui estão alguns dos resultados possíveis quando essas técnicas são implementadas de forma eficaz:

Um processo de recrutamento e seleção bem planejado ajuda a atrair e selecionar profissionais qualificados e competentes para os cargos disponíveis. Isso contribui para o fortalecimento da equipe e para a realização eficiente das atividades da empresa pública.

Ao adotar técnicas que consideram não apenas as habilidades técnicas, mas também os valores, a cultura e os objetivos da empresa pública, as contratações tendem a estar mais alinhadas com as metas e visões da organização.

A escolha criteriosa dos candidatos pode contribuir para a redução do turnover, pois os profissionais selecionados têm maior probabilidade de se adaptar ao ambiente de trabalho e permanecer na organização a longo prazo.

A contratação de profissionais capacitados contribui para o aumento do desempenho organizacional. As habilidades e competências dos colaboradores são fundamentais para o cumprimento das responsabilidades e para a eficácia

nas entregas de serviços públicos.

Um processo eficiente de recrutamento e seleção evita a contratação de profissionais inadequados, economizando recursos que seriam gastos com treinamento e substituição de pessoal. Isso é especialmente crucial em organizações públicas, onde os recursos muitas vezes são limitados.

Ao selecionar profissionais que possuem não apenas habilidades técnicas, mas também a capacidade de se adaptar a mudanças, as empresas públicas podem enfrentar melhor os desafios em ambientes dinâmicos e em constante evolução.

A escolha acertada de profissionais que se encaixam bem na cultura organizacional e que têm expectativas realistas sobre o papel pode contribuir para uma maior satisfação no trabalho. Funcionários satisfeitos tendem a ser mais produtivos e engajados.

CONCLUSÃO

Em resumo, as técnicas de recrutamento e seleção representam ferramentas essenciais para impulsionar a eficiência, produtividade e qualidade de vida no ambiente de trabalho na esfera da administração pública. Os gestores públicos possuem a capacidade de adotar práticas inovadoras e estratégicas com o intuito de formar equipes capacitadas, alinhadas aos objetivos institucionais e comprometidas com a entrega de serviços de excelência à sociedade. Essa abordagem não apenas fortalece as organizações públicas, mas também contribui para o desenvolvimento de uma administração mais eficaz, focada em resultados tangíveis.

A escolha deste tema foi motivada pelos desafios enfrentados pela gestão do banco, principalmente pela escassez de mão de obra na agência. A alta rotatividade dos colaboradores, que não permanecem por muito tempo na cidade e buscam transferência para municípios maiores, tem gerado desconforto na equipe.

O objetivo primordial desta pesquisa é aprimorar a qualidade de vida dos colaboradores desta unidade, os quais têm enfrentado desgastes e estresses

constantes no ambiente de trabalho, refletindo negativamente em suas vidas pessoais.

A partir deste estudo, observamos o método de recrutamento empregado por outros bancos públicos federais, os quais adotam o recrutamento por macrorregião, atraindo assim indivíduos residentes em cidades próximas às vagas ofertadas.

Os resultados deste estudo só serão percebidos após um período de três anos, um prazo considerável para preencher as vagas e começar a identificar resultados, sejam positivos ou negativos, desde que a diretoria do banco aceite a proposta de alteração no método de recrutamento apresentada no artigo.

A maior dificuldade será a apresentação deste artigo à diretoria do banco e a obtenção de aceitação para a mudança no método de recrutamento, especialmente considerando que cidades maiores não enfrentam problemas de escassez de colaboradores, por serem mais atrativas para os indivíduos.

A pesquisa foi conduzida por meio de entrevistas com o gerente Administrativo da agência, o qual relatou os problemas mencionados no artigo. Devido à natureza específica da agência, enfrentamos dificuldades para encontrar pesquisas semelhantes ou correlatas, o que resultou em poucas referências para embasar o estudo.

REFERÊNCIAS

Chiavenato, I. (2002). Recursos Humanos. (7. ed.). São Paulo: Atlas. Gil, A. C. (2001). Gestão de Pessoas: Enfoque nos papéis profissionais. São Paulo. Atlas.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. São Paulo: Editora Atlas, 1983. 337 p.

Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina . Psicologia do Trabalho: psicossomática, valores e práticas organizacionais. 1a. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Práticas de recursos humanos – PRH: conceitos, fundamentos e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2007