

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO CERRADO
PATROCÍNIO
Graduação em Psicologia

**O IMPACTO NO COMPROMETIMENTO DO CANDIDATO DIANTE
DOS VALORES PESSOAIS NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL**

Duana Ferreira Cunha

PATROCÍNIO
2017

DUANA FERREIRA CUNHA

**O IMPACTO NO COMPROMETIMENTO DO CANDIDATO DIANTE
DOS VALORES PESSOAIS NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como exigência parcial para obtenção do grau de bacharelado em Psicologia pelo Centro Universitário do Cerrado Patrocínio - UNICERP.

Orientadora: Profa. Esp. Daniela Aparecida dos Reis.

**PATROCÍNIO
2017**

FICHA CATALOGRÁFICA

Cunha, Duana Ferreira

O impacto no comprometimento do candidato diante dos valores no contexto organizacional/ Duana Ferreira Cunha. – Patrocínio: Centro Universitário do Cerrado, 2017.

Trabalho de conclusão de curso – Centro Universitário do Cerrado Patrocínio – Curso de Psicologia.

Orientadora: Profa. Esp. Daniela Aparecida dos Reis.

1. Gestão de Pessoas 2. Valores Organizacionais 3. Valores Pessoais



Centro Universitário do Cerrado Patrocínio
Curso de Graduação em Psicologia

Trabalho de Conclusão de Curso intitulado “*O IMPACTO NO COMPROMETIMENTO DO CANDIDATO DIANTE DOS VALORES PESSOAIS NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL*”, de autoria da graduanda Duana Ferreira Cunha, aprovado pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

Reis

Profª. Esp. Daniela Aparecida dos Reis – Orientadora
Instituição: UNICERP

Maria Margareth Gonçalves

Profª. Ma. Maria Margareth Gonçalves
Instituição: UNICERP

João Paulo de Sousa

Prof. Esp. João Paulo de Sousa
Instituição: UNICERP

Data de Aprovação: 05/12/2017.

Patrocínio, 05 de dezembro de 2017.

***DEDICO** este trabalho a Deus por ter me concebido saúde, força e fé, e também aos meus pais Rute e Elivaldo por todo apoio oferecido na construção desse sonho.*

AGRADECIMENTOS

Nesses cinco anos, muitas coisas aconteceram na minha vida, passei por momentos felizes e enriquecedores, “porém” por muitos desafios e dificuldades. “Mas” ao analisar esse período percebo o quanto me transformei, o quanto sou uma pessoa diferente, onde as dificuldades me fizeram desenvolver e me fortalecer como pessoa. Um sonho que depois de tanta luta passa a se tornar realidade, confesso que seria impossível chegar até aqui sem o apoio direto e indireto de várias pessoas que me acompanharam nessa caminhada.

Então, quero agradecer a Deus por ter me dado o dom da vida, e acima de tudo saúde força e fé para lutar pelos meus sonhos. Quantas vezes pensei em desistir, mas Deus na sua infinita bondade acalmou meu coração e me fez encontrar força e esperança para continuar a lutar. Agradeço por cada dia vivido, por cada oportunidade que Deus me proporcionou. Tudo que construí no decorrer da minha vida foi graças ao Senhor.

Aos meus pais Rute Ferreira Lourenço e Elivaldo Cunha por serem a minha base, por abraçarem os meus sonhos, por vestirem a camisa e lutarem junto comigo em busca da minha felicidade. Agradeço por cada palavra, por cada conselho, pela paciência pela força e incentivo de sempre. Para vocês também foram cinco anos de muita luta, hoje só me resta agradecer por terem depositado tanta confiança em mim. Vocês são os melhores pais do mundo.

Ao meu irmão Breno Felipe Ferreira Cunha, pois apesar da pouca idade sempre me apoio muito.

Ao meu noivo Tulio de Oliveira Ferreira pelo grande exemplo de companheirismo, por me apoiar, ajudar e aconselhar sempre. Suas palavras de coragem, força e motivação me fortaleceu a cada dia, obrigado por acreditar no meu sonho e por ter ficado ao meu lado.

Quero agradecer a minha orientadora Daniela Aparecida dos Reis, por me acompanhar durante todo esse processo, sempre me orientando, me incentivando com palavras tão assertivas. Suas orientações foram de grande valia para mim, me fez amadurecer muito. Meu sentimento hoje se resume em gratidão, gratidão por ter se doado tanto, por ter aberto tantas portas para mim, enquanto sua orientanda. Você foi um anjo, depositou confiança no meu trabalho e me ajudou a torná-lo realidade. Você sempre vai ser o meu espelho a ser seguido. Parabéns pela pessoa e pela profissional que você é.

À professora doutora Vanessa Cristina Alvarenga coordenadora do curso de Psicologia, por ser nosso alicerce, por acreditar em seus alunos e contribuir tanto para o

desenvolvimento de cada um. Você que faz o possível e o impossível para enriquecer o curso de psicologia, oferecendo profissionais cada vez mais qualificados para o mercado de trabalho.

Durante essa caminhada passou por mim muitos professores que me fez crescer com seus conhecimentos, obrigada por cada um de vocês. Quanto cresci e me desenvolvi graças ao empenho de cada um, obrigada por compartilhar tantos conhecimentos. Em especial a professora Tatiana Ribeiro Mariano, por todas as orientações oferecidas nos momentos de estágios, esses momentos foram cruciais para meu desenvolvimento. Você é um exemplo de profissional.

A todas instituições que abriram as portas para o curso de Psicologia. Os estágios são enriquecedores, um contato com a prática muito importante para os estudantes em formação. Em especial quero agradecer a instituição Associação Comercial e Industrial de Patrocínio e Câmara de Dirigentes Lojistas de Patrocínio ACIP/CDL pela oportunidade de adquirir experiência durante alguns meses nessa área tão importante para mim. A todos os profissionais dessa entidade pelo convívio harmônico e pela troca de experiência. Esse estágio provou a minha paixão pela área de recursos humanos, especificamente pela área de recrutamento e seleção.

Agradeço também a 6ª turma de psicologia, muito obrigada pelo convívio de cinco anos, pela paciência, companheirismo, união e troca de experiência. Em especial a Laura, Miriã, Marco Túlio, Letícia e Emerenciana pela amizade tão verdadeira que construímos. Quantos momentos bons dividimos, quantos aprendizados como também tantas angústias e apoio mútuo. Juntos crescemos e nos desenvolvemos muito.

Por fim, quero agradecer a gerente da ACIP/CDL Cleide Ribeiro da Costa Araújo por autorizar a realização dessa pesquisa. E por ser esse exemplo de profissional, essa pessoa prestativa e disposta a ajudar sempre. A qual me proporcionou momentos de muito conhecimento que levarei por toda vida. Gratidão resume meu sentimento nesse momento.

RESUMO

Valores são o conjunto de características de uma determinada pessoa ou organização, que determinam a forma como a pessoa ou a organização se comporta ou interage com outros indivíduos e com o meio ambiente. Os valores humanos são impostos pela família e pelo ambiente em que o sujeito está inserido desde os primeiros anos de vida, que se constitui de um conjunto de regras estabelecidas para uma convivência saudável dentro de uma sociedade. Assim, as organizações também são regidas de valores. Os valores de uma organização consistem em comportamentos que determina o funcionamento dessa respectiva empresa. Portanto, as pessoas se aglomeram formando as organizações para se desenvolverem profissionalmente e juntos fazerem crescer e desenvolver a organização. Tanto os indivíduos quanto as organizações têm objetivos próprios, mas que acabam entrelaçados e dependentes uns dos outros. A incongruência desses valores, pode acarretar alguns prejuízos, nem sempre o relacionamento entre ambos é harmonioso, o conflito entre os valores pessoais e os valores organizacionais é antigo. O objetivo do estudo foi investigar se os candidatos interessam em conhecer as organizações, bem como os seus valores. Analisar o que os candidatos levam em consideração antes de entregar o currículo e conhecer a relação entre os valores pessoais e organizacionais. Trata-se de estudo qualitativo de natureza descritiva. A amostra foi composta por 15 candidatos de ambos os sexos, que estavam em busca de inserir no mercado de trabalho. Os participantes da pesquisa responderam a um questionário semi estruturado com 13 questões. Os dados foram tratados e analisados com o auxílio do software Microsoft Excel. Quanto a parte qualitativa recorreu-se a análise de conteúdo. No resultado constatou-se que 93% da amostra quase sempre busca se informar e conhecer a organização antes de candidatar a uma vaga de emprego, buscando conhecer seus valores e seu funcionamento. Foi possível perceber que os candidatos se interessam em conhecer as organizações, bem como os seus valores, porém atuam em organizações com valores incongruentes aos seus acreditando que a produtividade não seria prejudicada caso houvesse a incongruência destes valores, e não impediria que o trabalho acontecesse, demonstram que a responsabilidade desta situação seria da organização, pois destacaram a falta de treinamentos e qualificações para os funcionários e a dificuldade de conseguir trabalho sem o “tempo de experiência”. Podemos concluir que os resultados obtidos não atingiram a hipótese do estudo, visto que os candidatos buscam sim conhecer os valores organizacionais, porém responderam os objetivos mostrando que as pessoas buscam conhecer os valores organizacionais e acreditam ter uma relação importante entre ambos.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Valores Organizacionais. Valores Pessoais.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Sexo.....	24
Gráfico 2 – Faixa Etária.....	25
Gráfico 3 – Escolaridade.....	26
Gráfico 4 – Tempo em que busca recolocação no mercado.....	27
Gráfico 5 – Ao se candidatar a uma vaga de emprego busco me informar antes sobre a cultura organizacional daquela respectiva empresa.....	28
Gráfico 6 – Busco conhecer meus valores e os valores da empresa pela qual, eu vou me candidatar.....	29
Gráfico 7 – É possível me sentir bem atuando em uma organização com crenças e valores diferentes dos meus.....	30
Gráfico 8 – A minha produtividade seria prejudicada pela falta de congruência entre os meus valores pessoais e os valores organizacionais.....	31
Gráfico 9 – Não desempenharia um bom papel profissional trabalhando em uma empresa com valores incongruentes aos meus.....	31
Gráfico 10 – A incongruência desses valores já me acarretou consequências, como o desligamento da empresa.....	33

LISTA DE SIGLAS

ACIP CDL	Associação Comercial e Industrial de Patrocínio
CDL	Câmara de Dirigentes Lojistas de Patrocínio
COEP	Comitê de Ética em Pesquisa do Unicerp
GRAF	Gráfico
UNICERP	Centro Universitário do Cerrado Patrocínio

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 REVISÃO DE LITERATURA	12
2.1 Teoria dos valores	13
2.1.1 Valores organizacionais	13
2.1.2 Valores pessoais	13
2.2 Gestão de pessoas	14
2.2.1 Recrutamento e seleção	15
2.2.2 Ferramentas Recrutamento e Seleção	16
3 OBJETIVOS	19
3.1 Objetivo geral	19
3.2 Objetivos específicos	19
4 METODOLOGIA	20
4.1 Tipo de pesquisa	20
4.2 Cenário da pesquisa	20
4.3 Participantes da pesquisa	21
4.4 Técnica de coleta de dados	21
4.5 Procedimento de análise de dados	22
4.6 Questões éticas	26
5 RESULTADOS E DISCUSSÃO	24
5.1 Perfil sociodemográfico dos candidatos	25
5.2 Período que os candidatos buscam por recolocação no mercado de trabalho	26
5.3 Valores organizacionais	27
5.4 Valores pessoais	27
5.5 Produtividade/Carreira	31
5.6 Incongruência dos valores pessoais e organizacionais e danos profissionais	33
5.7 Considerações dos candidatos antes de se candidatarem a uma vaga de emprego	34
5.8 Experiências/Treinamentos	34
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
REFERÊNCIAS	39
APÊNDICES	43
ANEXOS	48

1 INTRODUÇÃO

A pesquisa apresentada almeja analisar o impacto no comprometimento do candidato diante dos valores no contexto organizacional.

A teoria dos valores de Schwartz (2005, p. 01) define “valores como metas desejáveis, trans-situacionais, variando em importância. Que serve como princípios orientadores na vida das pessoas”. Os valores estabelecem um componente fundamental para interpretação das atitudes dos seres humanos, por terem grande influência na vida pessoal e coletiva das pessoas. (GRANJO, PEIXOTO, 2013).

Para Tamayo (2005 p. 21) “os valores organizacionais constituem um conjunto dentro do universo dos valores. Eles referem-se ao domínio específico das organizações. A organização escolhe os seus valores desde a sua existência, até o momento mesmo da sua fundação”. Tamayo et al. (2000, p.290) complementa que “toda empresa cria sua própria cultura, seu próprio clima de trabalho, com crenças, tradições, usos, rituais, rotinas, normas, valores e tabus próprios”.

As pessoas se aglomeram formando as organizações para conseguirem realizar suas metas individuais. Nesse sentido as organizações crescem e as pessoas se desenvolvem. Tanto as pessoas quanto as organizações têm metas a conquistar, porém nem sempre esse relacionamento entre ambos é harmonioso, o conflito entre as metas que as pessoas querem realizar e o que as empresas desejam alcançar é antigo (CHIAVENATO, 2002).

Segundo Fernandes e Ferreira (2009, p.342), “os valores pessoais e organizacionais têm se mostrado importantes preditores do comprometimento organizacional”. Os indivíduos buscam adentrar em um ambiente de trabalho em que possam realizar atividades seguindo seus próprios valores pessoais. Nesse sentido, os indivíduos só permanecerão naquele emprego se atuarem nos objetivos da empresa, seus valores individuais (VROOM, 1996). Por isso, mais que a semelhança entre os valores pessoais e os organizacionais, a efetuação dos objetivos individuais é o que instiga o indivíduo a permanecer em determinado ambiente de trabalho (MAURINO et al, 2012).

O problema de pesquisa suscitado envolve a seguinte questão: as pessoas ao se candidatarem a uma vaga de emprego, procuram conhecer os valores organizacionais daquela empresa? Acredita-se que as pessoas ao se candidatarem a uma vaga de emprego não se

informam sobre os valores organizacionais da empresa, bem como missão, visão e clima organizacional.

Segundo Almeida (2007, p.04) “o reconhecimento de que por meio da análise dos valores pessoais, pode-se amplificar a compreensão sobre o comportamento organizacional, é um desenvolvimento recente na área dos estudos organizacionais”. Nesse sentido o estudo sobre o impacto na relação organizacional e o comprometimento do colaborador frente aos valores pessoais é de extrema importância, visto que a correlação entre os valores pessoais e organizacionais atribui a objetivos iguais, almejados tanto pelo funcionário quanto pela empresa, da qual, consiste tanto a sustentação do bem estar do trabalhador como do êxito da organização (TAMAYO, 2005).

Justifica-se esse estudo por acreditar na importância do processo seletivo para uma melhor assertividade nas contratações, nas quais quando não são bem estruturadas provocam prejuízos tanto para empresa quanto para o candidato, como destaca o autor, a fim de minimizar os riscos de uma contratação inadequada, tem se usado o processo de seleção, tendo em vista que as pessoas constituem o principal ativo de uma organização (BERTO, 2013).

Berto (2013, p.01) destaca ainda, que “um funcionário bem posicionado, ou na função certa, aumenta suas chances de realizar um trabalho satisfatório e se motivar mais”. A escolha de um indivíduo para trabalhar em uma empresa é um processo bastante complexo, em que devem ser analisados tanto os objetivos da empresa quanto os objetivos do próprio indivíduo para sua real valorização (AMATO, 1996). O processo seletivo proporciona vantagens tanto para a empresa quanto para os candidatos, pois, ajuda no fortalecimento do sucesso e maior satisfação e adequação ao cargo, por aliar a atividade à pessoa mais indicada para realizar tal função (ANDRADE, 2009).

Para Machado (2016, p.06) “o papel do psicólogo no processo seletivo torna-se diferenciado por ser capacitado para perceber as variáveis pessoais dos candidatos, além de sua potencialidade de adaptação para aquela empresa e funções”.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Teoria dos valores

Segundo Almeida (2007, p.90) “a palavra “valor” contém uma diversidade de significados que, embora justifique a sua frequente evocação na linguagem corrente, dificulta a compreensão e o consenso em torno do que representa o conceito”. No dicionário da língua portuguesa Ferreira (1986, p.1750) define o termo “valor com significado distinto quando considerada a palavra no plural, equivale a normas, princípios ou padrões sociais aceitos ou mantidos por indivíduo, classe, sociedade”. Para Almeida (2007, p.96) “os valores constituem então uma classe de objetos que se referem a uma preferência subjetiva, uma escolha, um posicionamento pessoal em relação a outros objetos”. O autor Almeida (2009, p.03) destaca que:

O sistema de valores de cada indivíduo está presente em diversas facetas de sua vida, manifestando-se nas suas escolhas e na forma como se relaciona com as outras pessoas em sociedade. No contexto empresarial, os valores também influenciam a ação gerencial, no entanto essa relação entre valores pessoais e administração de empresas parece tão evidente quanto difícil de identificar, dada a complexidade de fatores que influenciam a prática e as escolhas empresariais. A essa dificuldade, acresce ainda a ampla variedade de sentidos que encerra o conceito de valor humano. Apesar disso, a palavra "valor" é invocada nas diversas áreas do conhecimento como porta de acesso à essência espiritual do ser humano.

Para Schwartz e Bilsky (1987, p.64), os valores são constituídos de algumas necessidades básicas dos seres humanos:

Os valores são representações cognitivas de três tipos de necessidades humanas universais: necessidades biológicas do organismo, necessidade de interação social para a regulação das relações interpessoais e necessidades sócio-institucionais, que visam o bem-estar e sobrevivência do grupo.

2.1.1 Valores organizacionais

Chiavenato (2002, p.31) destaca que “na sociedade moderna em que vivemos quase todo o processo produtivo é realizado através das organizações”. Nesse sentido, essa nova sociedade desenvolvida se define como uma sociedade formada de organizações. O indivíduo fica a maioria do dia em organizações, onde necessita dela para trabalhar, ganhar dinheiro, tratar suas enfermidades, crescer e se desenvolver (CHIAVENATO, 2002).

Segundo Crozatti (1998, p.01) “assim como cada pessoa tem características próprias e individuais, as empresas, como expressão econômica da atividade social, da mesma forma, são dotadas de individualidades”. Para Gil (2001, p.43), todas as organizações possuem uma cultura organizacional:

Todas as organizações apresentam uma cultura organizacional que se caracteriza pelos valores que esposam, pela regularidade do comportamento de seus membros, pela filosofia que guia suas políticas e pelo clima expresso tanto pelo seu layout físico quanto pela interação de seus membros entre si e com o público externo.

Os valores organizacionais formados pelos princípios e regras abalam as condições de êxito das tarefas realizadas, ao definir o estágio de relevância dos elementos peculiares às funções (CROZATTI, 1998). Compreende-se que os profissionais mais bem sucedidos são aqueles em que há uma congruência entre os valores da empresa e a suas próprias metas, fazendo assim, os indivíduos se doarem a empresa e ao mesmo tempo satisfazer suas necessidades (GIL, 2001). Nesse sentido, cabe a empresa buscar alternativas para conseguir candidatos com esse perfil em comum com a empresa (GIL, 2001).

2.1.2 Valores Pessoais

Os valores pessoais são influenciados por aspectos ambientais e hereditários, porém são muito resistentes a mudanças, sendo assim, pensamentos enraizados e duradouros na vida dos indivíduos (TUCHTENHAGEN, DAMACENA, 2017). Esses valores permeiam a vida do indivíduo organizando ao longo da sua existência por ordem de valor o que é mais importante e preferencial pra si. Determinado assim, preferencias, atitudes, comportamentos, ou seja, a individualidade de cada um (TUCHTENHAGEN, DAMACENA, 2017). Os valores pessoais são crenças, ou seja, princípios que regem o comportamento humano. Cada pessoa tem sua própria estrutura de valores que guia sua vida de maneira geral.

Dentro dos valores são constituídas estruturas específicas para lidarem em cada ambiente, como por exemplo, o trabalho (PORTO, TAMAYO, 2007). Fiuza (2010) destaca que “os valores possuem várias funções importantes que são relevantes para as opções do indivíduo e para a compreensão de seu comportamento”. Para a autora existem dez tipos motivacionais de valores em várias culturas, sendo eles: hedonismo; realização; poder social; autodeterminação; estimulação; segurança; universalismo; tradição; conformidade e benevolência.

2.2 Gestão de Pessoas

Para Gil (2001, p.17), “gestão de pessoas é a função gerencial que visa á cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”. Esse processo abrange várias atividades como destaca o autor Gil (2001, p.24-26)

A gestão de pessoas abrange amplo leque de atividades, como recrutamento de pessoal, descrição de cargos, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, etc. Os papéis desenvolvidos pelos profissionais ligados a gestão de pessoas no âmbito das organizações , adota-se um sistema de classificação bem mais amplo, que abrange os papeis de comunicador,selecionador, treinador, avaliador, analista, motivador, líder, administrador de conflitos, negociador e gestor de qualidade e coach.

Segundo Chiavenato (2002, p.158) “as políticas de recursos humanos referem-se as maneiras pelas quais a organização pretende lidar com seus membros e por intermédio deles atingir os objetivos organizacionais, permitindo condições para o alcance de objetivos individuais”. Esse recurso tem uma preparação dentro da organização com o objetivo de oferecer a execução de um trabalho qualificado, e ao mesmo tempo proporcionar a oportunidade às pessoas de desenvolver suas metas individuais (CHIAVENATO, 2002). Segundo o autor Chiavenato (2002, p.162):

A administração de recursos humanos significa conquistar e manter pessoas na organização, trabalhando e dando o máximo de si, com uma atitude positiva e favorável. Representa todas aquelas coisas não só grandiosas que provocam euforia e entusiasmo, como também aquelas coisas muito pequenas e numerosas, que frustram ou impacientam, ou que alegram e satisfazem, mas que levam as pessoas a desejar permanecer na organização.

O recrutamento e a seleção são atividades realizadas dentro do departamento de gestão de pessoas (Gil, 2001). Nesse sentido, o recrutamento consiste em algumas técnicas usadas para trazer candidatos a vaga de emprego de uma instituição, e a seleção de pessoal é o processo de escolha dentre os candidatos recrutados da pessoa mais adequada para o cargo aberto na organização (CHIAVENATO, 2002). A oscilação entre os comportamentos dos indivíduos é grande, onde são tanto diferenças físicas quanto psicológicas, que levam os indivíduos a se comportarem de maneiras distintas, provocando, assim, formas diferentes de desempenharem um bom ou mal trabalho dentro da organização (CHIAVENATO, 2002). Portanto como destaca o autor, “quando a seleção é bem feita, resultará em uma alta produtividade, retorno ao investimento despedido, ajudando a empresa cumprir seus planos e objetivos”. (MAZON, TREVISAN, 2000, p.85).

2.2.1 Recrutamento e Seleção

O recrutamento e a seleção, são atividades realizadas com o intuito de conhecer o mercado e escolher pessoas com o perfil ideal para a organização. Com a valorização do novo modelo de gestão, onde os seres humanos passam a ser vistos como elementos importantes, o processo de recrutamento e seleção vem em busca de fortificar essa diversidade de pessoas as tornando mais produtivas e inovadoras (MAZON, TREVISAN, 2000).

Para Mazon e Trevisan (2000, p.84) recrutamento é um “processo que “convida” pessoas que se encontram no mercado para participarem de uma seleção da empresa, tendo como finalidade atrair profissionais para uma futura ocupação na empresa”. São técnicas que a empresa utiliza para divulgar a vaga aberta e atrair candidatos capacitados para desempenhar o cargo proposto. (CHIAVENATO, 2000).

Após esse processo de atrair candidatos inicia o processo de seleção de pessoas que vai escolher o candidato para fazer parte da organização, esse processo tem o compromisso de definir o candidato que melhor atende a organização entre todos recrutados, nesse sentido é interessante conhecer melhor o candidato como suas habilidades e competências e associar à função que será desempenhada (BETIM, 2012). O objetivo da seleção é escolher entre os candidatos o melhor perfil para a vaga, ou seja, o que vai desempenhar o cargo com mais eficiência, buscando o candidato mais adequado as exigências da empresa (CHIAVENATO, 2002). Para Caxito (2008, p12):

O profissional de seleção precisa saber identificar, durante os processos seletivos, as reais competências que a organização está procurando em um novo funcionário. Para tal, precisa desvendar as potencialidades dos candidatos, mesmo que estas ainda não tenham sido desenvolvidas. Precisa sentir se o candidato se adequará à cultura daquela empresa.

O processo de recrutamento e seleção são duas fases, porém um mesmo processo, no qual uma depende da outra para se realizar (CHIAVENATO, 2002).

2.2.2 Ferramentas Recrutamento e Seleção

A organização deve divulgar a vaga no mercado para atrair os candidatos que preenchem as qualificações necessárias para concorrer ao cargo, esses candidatos podem ser tanto internos da própria organização quanto externos (CAXITO, 2008).

O recrutamento interno tem a finalidade de fazer um remanejamento de pessoal buscando preencher a vaga com um funcionário já inserido na organização, isto é, promovendo ou transferindo um funcionário de cargo (CHIAVENATO, 2002). A divulgação da vaga é realizada na própria empresa através de meios de comunicação divulgando aos funcionários a vaga e as exigências para o cargo, convidando, assim, eles a se candidatarem a vaga oferecida (SCHUEROFF, 2007).

O recrutamento externo é realizado com candidatos fora da organização, ou seja, candidatos que estão disponíveis no mercado de trabalho, ou que atuam em outras organizações (CORADINI, MURINI, 2009). Mazon e Trevisan (2000, p.84) destacam alguns meios de recrutamento externo:

As fontes externas de recrutamento podem ser: anúncios de emprego em jornais, revistas ou rádios; agências de emprego; recomendações dos funcionários; escolas e universidades; sindicatos e associações de classes; cartazes nos locais de maior tráfego; centros recrutadores; arquivo de propostas anteriormente preenchidas; e contatos com outras organizações.

Na seleção existe uma comparação entre os requisitos necessários para a vaga e o perfil do candidato, para conhecer o perfil do candidato são utilizadas várias ferramentas como: entrevista; provas de conhecimento; testes psicométricos; testes de personalidade e técnicas de simulação (CHIAVENATO, 2002). Para Coradini e Murini (2009, p.67) a técnica de entrevista é a mais utilizada entre as organizações por abordar aspectos subjetivos dos candidatos, ele destaca que:

A entrevista constitui-se num momento adequado para verificar as experiências nos empregos anteriores, observar o temperamento, o interesse do candidato e seus aspectos pessoais relacionados com o cargo a ser preenchido, ou seja, comportamento durante a entrevista, higiene pessoal, vestuário, etc., é uma técnica simples e direta, que pode ser usada em qualquer situação. A entrevista de seleção objetiva detectar dados e informações dos candidatos a emprego, subsidiando a avaliação do processo seletivo.

As organizações sofreram muitas mudanças nos últimos anos, trazendo a necessidade de se valorizar o trabalho em conjunto e conseqüentemente as competências comportamentais. (FELIPPE, 2007). Percebendo que o bem mais ativo das organizações são os indivíduos, os processos seletivos nesse sentido, devem ser realizados com muita qualidade, tendo em vista que a falha nesse processo pode trazer grandes conseqüências à gestão (GIL, 2001). A seleção por competência vem se mostrando uma possibilidade real para os meios de seleção, pois o resultado mostrado até aqui apontam que esse método realmente vem atendendo as emergências de gestão em um ambiente tão concorrido (DUTRA et al, 2000).

Segundo Gil (2001, p.101) “a entrevista é reconhecida hoje como um dos mais úteis instrumentos de que se dispõe para a seleção de pessoal”. O momento da entrevista propicia uma interação entre o entrevistador e o candidato que não se restringe apenas a fala, e sim a gestos, tom de voz, comportamentos e expressões faciais (FELIPPE, 2007). Ela possibilita um contato maior com o indivíduo, além de possibilitar dados mais subjetivos e dados sobre a sua competência referente ao cargo (GIL, 2001). Segundo o autor Felipe (2007, p.01) “é esperado que o processo seletivo, após identificar e estimular a se candidatarem a uma vaga na organização, possibilite distinguir, no grupo de candidatos, quais apresentam maiores condições para desempenhar as funções do cargo”.

Nesse processo o entrevistador e o solicitador da vaga devem se unir para eficácia, pois, será necessária uma descrição alinhada entre o perfil do candidato e a vaga, como competências e habilidades, possibilitando ao entrevistador maior clareza do processo que será realizado (FELIPPE, 2007).

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

Investigar se os candidatos a uma vaga de emprego interessam em conhecer as organizações, bem como os seus valores.

3.2 Objetivos Específicos

- Analisar o que os candidatos levam em consideração ao se candidatar à uma vaga de emprego;
- Conhecer a relação entre os valores pessoais e organizacionais.

4 METODOLOGIA

4.1 Tipo de Pesquisa

É importante determinar os meios e as ferramentas da pesquisa, para o bom desenvolvimento do trabalho, respeitando os indivíduos envolvidos no estudo assim como a qualidade da pesquisa.

Trata-se de um estudo qualitativo de natureza descritiva, fundamentado em pesquisa de campo com o objetivo de investigar se as pessoas procuram conhecer os valores organizacionais antes de se candidatarem a uma vaga de emprego.

Entende-se que a pesquisa é qualitativa por se preocupar com aspectos da realidade que não podem ser quantificados e também por não almejar obter dados numéricos e estatísticos, mais sim sentimentos, pensamentos, emoções e conhecimentos acerca do tema. A pesquisa qualitativa preocupa-se com aspecto subjetivo do ser humano que não pode ser correspondido por números, nesse tipo de pesquisa utiliza-se da interpretação dos fatos, e a pessoa pesquisada constitui o elemento principal (SILVA, MENEZES, 2005).

Com base nos objetivos, é possível classificar o projeto em pesquisa descritiva. A pesquisa descritiva tem como objetivo avaliar, explicar, assinalar a frequência pela qual, acontece tal fenômeno, além de observar sua ligação com outros, e suas particularidades (CERVO, BERVIAN, SILVA, 2007).

4.2 Cenário da Pesquisa

A presente pesquisa foi realizada na cidade de Patrocínio município brasileiro do estado de Minas Gerais. A entidade escolhida para pesquisa foi a Associação Comercial e Industrial de Patrocínio e Câmara de Dirigentes Lojistas de Patrocínio, ACIP/CDL. As ACIP/CDL são entidades que atuam juntas para representar a classe empresarial, defendendo e apoiando o comércio local, fomentando a cidadania, o empreendedorismo e o desenvolvimento sociocultural da cidade. Sua missão é crescer fortalecer e representar os associados das ACIP/CDL através das melhores práticas do associativismo, contribuindo para o desenvolvimento de Patrocínio e região.

Dentre os serviços oferecidos aos associados das ACIP CDL está o processo de recrutamento e seleção. O setor de recrutamento e seleção das ACIP/CDL visa proporcionar uma maior agilidade, praticidade e facilidade para as empresas, na contratação de funcionários. Visto que está cada vez mais difícil a escolha de um bom profissional. A triagem simples é um serviço que o responsável pelo setor realiza a busca de currículos de acordo com a solicitação do requisitante. Esse trabalho envolve a divulgação das vagas em veículos de massa, triagens de currículos e aluguéis de salas para a realização dos processos seletivos. Na entidade tem um colaborador que fica responsável por cadastrar os currículos, selecionar e encaminhar para as empresas solicitantes. Esse colaborador também realiza uma entrevista inicial com todos os candidatos que procuram a ACIP/CDL para cadastrarem seus currículos em busca de uma oportunidade de emprego. Informações completas podem ser obtidas na ACIP/CDL (<https://www.acip.org.br/>).

4.3 Participantes da Pesquisa

Foi escolhida uma amostra de 15 candidatos independente de gênero e acima de 18 anos. O questionário foi aplicado em candidatos que procuraram as ACIP/CDL de Patrocínio entre os dias 22 de agosto de 2017 e 30 de agosto de 2017, para cadastrarem seus currículos no banco de emprego em busca de se inserir no mercado e que se mostraram dispostos a participar voluntariamente da pesquisa. Optou-se por esse número de candidatos, visto que, é a média semanal de candidatos entrevistados pelo responsável da área, o qual faz uma triagem para conhecer melhor o candidato.

4.4 Técnica de coleta de dados

Depois de realizar a entrevista, foi entregue aos candidatos que aceitaram participar da pesquisa, o termo de consentimento de participação da pesquisa (APÊNDICE A) e após a efetuação da leitura, explicação e coleta de assinatura se deu o início do processo de entrega do questionário (APÊNDICE B). O questionário foi aplicado individualmente em uma sala cedida pela ACIP CDL, na qual conta com um espaço calmo e confortável para a realização da pesquisa.

Segundo Gil (2008), o questionário pode ser definido como uma técnica utilizada para investigação, construída por várias perguntas as quais os indivíduos participantes serão submetidos a fim de obtenção de informação.

A construção do questionário constitui-se em uma tradução dos objetivos de pesquisa em questões específicas. Já as respostas obtidas irão proporcionar ao pesquisador os dados desejados. De acordo com Gil (2008, p. 140).

A construção de um questionário precisa ser reconhecida como um procedimento técnico cuja elaboração requer uma série de cuidados, tais como: constatação de sua eficácia para verificação dos objetivos; determinação da forma e do conteúdo das questões; quantidade e ordenação das questões; construção das alternativas; apresentação do questionário e pré-teste do questionário.

Esta técnica possui como vantagem a possibilidade de abordar um número maior de indivíduos localizados em grande distância, menor gasto com pessoal por não demandar treinamento aos pesquisadores, garantia do anonimato do entrevistando, possibilita que as pessoas o respondam no momento mais propício possível, não coloca o entrevistador a exposição das opiniões pessoais do entrevistando (GIL, p. 141, 2008).

4.5 Procedimentos de análise de dados

Os dados serão tratados e analisados com o auxílio do software Microsoft Excel para o tratamento estatístico (tabelas e gráficos). Quanto a parte qualitativa irá recorrer-se a análise de conteúdo enquanto técnica para dar sentido aos dados coletados por meio do questionário aplicado (CAMPOS, 2004).

4.6 Questões éticas

Este estudo está de acordo com a Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, a qual estabelece as diretrizes para a pesquisa envolvendo seres humanos. O mesmo foi submetido à avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa do UNICERP (COEP/UNICERP) e a coleta de dados foi realizada somente após aprovação do COEP/UNICERP (ANEXO A) e da assinatura do Termo de Consentimento Livre após Esclarecimento.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesse tópico serão descritos os resultados da presente pesquisa juntamente com a análise dos dados, começando pelos dados sociodemográficos dos candidatos participantes.

5.1 Perfil sociodemográfico dos candidatos

Foram levantados dados referentes a gênero, idade e escolaridade. No gráfico abaixo podemos observar a distribuição dos candidatos por gênero:

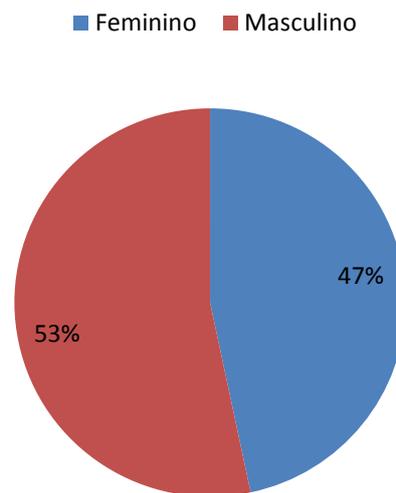


Gráfico 1 - Sexo

Fonte: Dados da pesquisa.

Entre os 15 candidatos que responderam o questionário 8 (53%) são do sexo masculino e 7 (47%) são do sexo feminino. Constata-se um número praticamente equivalente de candidatos de ambos os sexos que buscam se inserir no mercado de trabalho. Segundo a Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE) (2017) “a taxa de desemprego das mulheres é, tradicionalmente, superior à dos homens, embora tenham experimentado leve aproximação nos últimos anos”. Várias pesquisas tem demonstrado um aumento significativo do número de mulheres no mercado de trabalho, no Brasil esse dado também vem ganhando visibilidade no século XXI. Essas modificações podem ser explicadas como resultados dos movimentos feministas desde a década de 1970 (NASCIMENTO, 2016).

■ Até 20 anos ■ De 21 a 25 anos ■ De 26 a 30 anos ■ De 31 a 35 anos ■ Acima de 35 anos

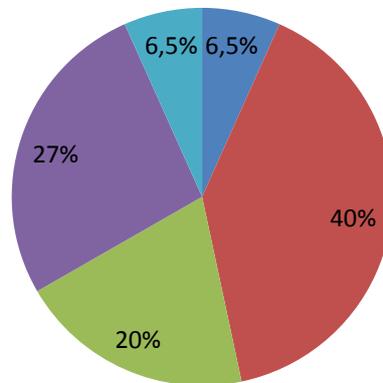


Gráfico 2 - Faixa Etária

Fonte: Dados da Pesquisa

O GRAF.2 apresenta a distribuição dos candidatos que participaram da pesquisa por faixa etária. Dos 15 candidatos 6 (40%) tem idade entre 21 e 25 anos, 4 (27%) de 31 a 35 anos, 3 (20%) de 26 a 30 anos, 1 (6,5%) de até 20 anos e 1 (6,5%) acima de 35 anos. Nesta pesquisa prevaleceram participantes com idade entre 21 e 25 anos, mostrando uma população jovem que está finalizando os estudos e começando a se inserir no mercado de trabalho. Grande parte da população jovem que busca pela oportunidade de se inserir no mercado de trabalho vem enfrentando dificuldades, diante da falta de experiência e da dificuldade de relacionar os estudos com ambiente de trabalho (FURTADO, 2016). Furtado ainda ressalta que além dos obstáculos enfrentados pelos jovens na inserção no mercado de trabalho, como falta de experiência e qualificação, quando conseguem esses postos deparam com salários baixos e emprego informal. Estagiando nas ACIP/CDL de Patrocínio no departamento de recrutamento e seleção é possível perceber que essa procura de emprego é mais alta em jovens que buscam a inserção no mercado de trabalho pela primeira vez, pois na maioria das vezes não encontram oportunidades devido a falta de experiência profissional.

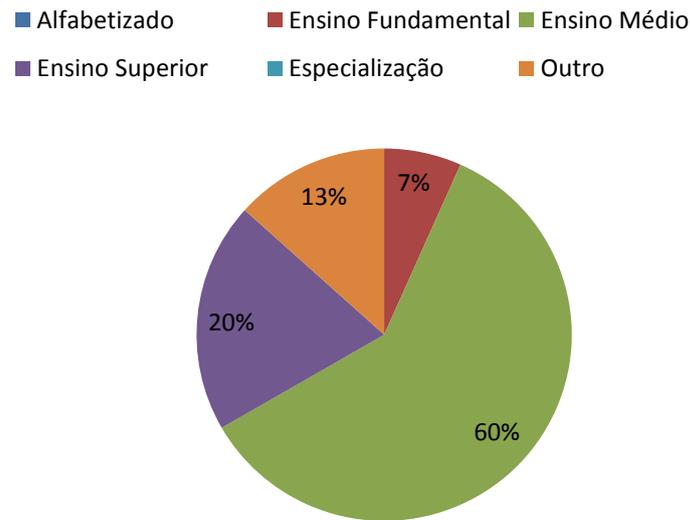


Gráfico 3 - Escolaridade

Fonte: Dados da Pesquisa

Constata-se no GRAF. 3, o nível de escolaridade dos candidatos onde entre os 15 candidatos, 9 (60%) possuem o ensino médio completo, 3 (20%) o ensino superior, 2 (13%) outras categorias de ensino, 1 (7%) o ensino fundamental completo. Sendo que nenhum candidato está apenas alfabetizado ou em nível de especialização. Diante do exposto, percebemos uma prevalência de candidatos com ensino médio completo. Em relação a essa amostra podemos destacar que as vagas disponíveis nas ACIP/CDL apresentam em sua maioria o pré-requisito de escolaridade nível médio, o que pode ter influenciado o número maior de procura por essas pessoas, ou seja, vai de encontro com o perfil da vaga. Ocorreram mudanças significativas na economia do país a partir do ano de 1990, onde se elevou muito a quantidade de pessoas com nível de escolaridade médio e intermediário devido a expansão do ensino no país através das leis governamentais, porém, os salários sofreram decréscimo, e as empresas passaram exigir mais qualificação profissional (PAULI et.al, 2012).

5.2 Período em que os candidatos buscam se inserir no mercado de trabalho

Nesse tópico foi analisado o tempo em que os candidatos buscam se inserir no mercado de trabalho. Segue os resultados obtidos:

■ 6 meses ou menos ■ 6 meses a 1 ano ■ 1 a 2 anos ■ 2 a 3 anos ■ mais de 4 anos

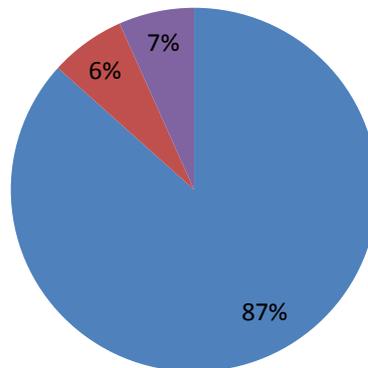


Gráfico 4 - Tempo em que busca recolocação no mercado.
Fonte: Dados da Pesquisa.

No GRAF. 4 constata que dentre os 15 candidatos, 13 (87%) buscam por uma oportunidade de se recolocar no mercado de trabalho a menos de seis meses, 1 (6,5%) busca por recolocação de seis meses a um ano e 1 (6,5%) dos candidatos busca por recolocação no mercado de trabalho há dois ou três anos, considerando que nenhum dos candidatos buscam por recolocação no mercado de trabalho de um a dois anos ou mais de quatro anos. Podemos perceber diante o resultado dessa pesquisa que o tempo de recolocação que predominou (87%) nessa amostra foi de seis meses ou menos. Em uma pesquisa realizada em São Paulo mais de 20% da população desempregada está nessa condição há mais de um ano (REIS, AGUAS, 2014). Um resultado bem diferente da presente pesquisa. Em um levantamento realizado pela revista Exame, Patrocínio ficou entre as cinquenta cidades brasileiras, sendo a 13^o cidade do Brasil e a 2^o do estado de Minas Gerais que mais geraram emprego no último semestre (BRETAS, 2017).

5.3 Valores organizacionais

Com o objetivo de compreender o que os candidatos levam em consideração antes de se candidatarem a uma vaga de emprego em uma determinada empresa, foram realizadas algumas questões onde eles pudessem marcar a alternativa que melhor respondesse suas opiniões.

■ Sempre ■ Algumas Vezes ■ Quase nunca ■ Nunca

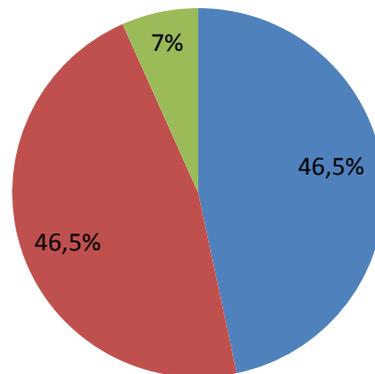


Gráfico 5 – Busco por informações sobre a cultura organizacional daquela respectiva empresa, antes de me candidatar a uma vaga de emprego.

Fonte: Dados da Pesquisa.

No GRAF.5 podemos analisar que dos 15 candidatos 7 (46,5%) responderam que sempre buscam se informar sobre a cultura organizacional ao se candidatar a uma vaga de emprego, 7 (46,5%) responderam que algumas vezes buscam se informar sobre a cultura organizacional e 1 (7%) respondeu que quase nunca busca informações sobre a cultura organizacional antes de se candidatar a uma vaga de emprego, considerando que nenhum deles nunca buscaram informação antes de se candidatarem a uma vaga de emprego. Com esse resultado podemos perceber que a grande parte dos candidatos busca se informar sobre a empresa antes de deixarem seu currículo. Conhecer a empresa antes de se candidatar a uma vaga de emprego é um mecanismo positivo, segundo Tamayo (2005, p. 199) “o conhecimento dos valores de uma organização, permite predizer o funcionamento da mesma e o comportamento organizacional dos seus membros”. As organizações elaboram sua cultura específica bem como suas crenças, tradições, regras, costumes e restrições. Atualmente o tema cultura organizacional tem sido muito estudado, visto que tem desempenhado um papel decisivo no comportamento, no bem estar pessoal e no rendimento da organização (TAMAYO, MENDES, PAZ, 2000). Conhecer esses valores antes de se candidatar a uma vaga de emprego, possibilita uma previsão do seu funcionamento e de seu desempenho nesse contexto.

5.4 Valores pessoais

■ Sempre ■ Algumas Vezes ■ Quase nunca ■ Nunca

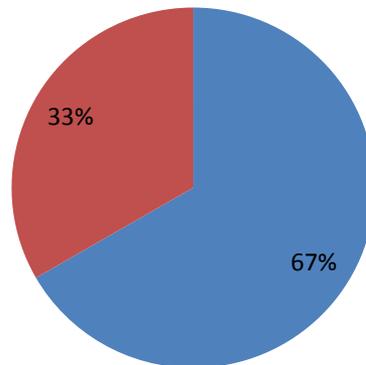


Gráfico 6 - Busco conhecer meus valores e os valores da empresa pela qual, eu vou me candidatar.
Fonte: Dados da Pesquisa.

No GRAF.6 constata-se que entre o 15 candidatos que participaram da pesquisa 10 (67%) responderam que sempre buscam conhecer seus valores e os valores da empresa, antes de se candidatar a uma vaga de emprego e 5 (33%) responderam que algumas vezes buscam antes de se candidatar a uma vaga de emprego conhecer seus valores e os valores da empresa, considerando que nenhum dos entrevistados nunca ou quase nunca busca conhecer seus valores e os valores da empresa antes de se candidatar a uma vaga de emprego. Constatando que a maioria dos candidatos busca conhecer seus valores e os valores da empresa antes de se candidatar a uma vaga de emprego. O sentido do trabalho está juntamente interligada ao conjunto de crenças, preferencias e habilidades do indivíduo, o trabalho que tem sentido é aquele que condiz com sua individualidade, vontade e competência (MORIN, 2001). Entre pessoa e organização precisa haver um desenvolvimento para atingir tantos as metas organizacionais como as metas pessoais, o equilíbrio entre ambos tem um resultado favorável para o colaborador e para a empresa (TAMAYO, PASCHOAL, 2003). Para Fernandes e Zanelli (2006, p.58) “atualmente é dada grande importância ao estudo da cultura organizacional, por considerar que ela é determinante do desempenho individual, da satisfação no trabalho e da produtividade da empresa”.

■ Sempre ■ Algumas Vezes ■ Quase nunca ■ Nunca

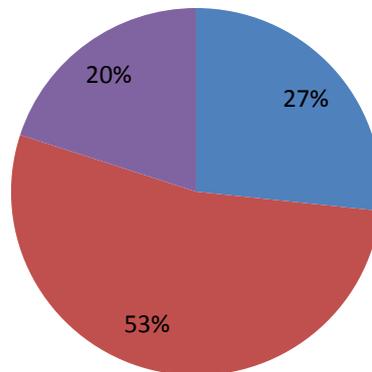


Gráfico 7 - É possível me sentir bem atuando em uma organização com crenças e valores diferentes dos meus

Fonte: Dados da Pesquisa.

Foi levantado no GRAF. 7 que dos 15 candidatos, 8 (53%) acreditam que algumas vezes é possível se sentir bem atuando em uma organização com crenças e valores diferentes dos seus, 4 (27%) responderam que sempre é possível se sentir bem atuando em uma organização com crenças e valores diferentes dos seus e 3 (20%) acreditam que nunca seria possível se sentir bem atuando em uma empresa com crenças e valores diferentes dos seus. Diante o resultado podemos perceber que 70% dos candidatos acreditam ser possível algumas vezes ou até mesmo sempre sentir bem atuando em uma empresa com valores diferentes dos seus e nenhum acredita que quase nunca é possível se sentir bem atuando em uma organização com crenças e valores diferentes dos seus. Os candidatos buscam conhecer e acreditam ser possível trabalhar em uma empresa com valores incongruentes, ou seja, eles já entram sabendo desse fato. O trabalho é um local onde as pessoas passam a maioria do tempo, nesse sentido é fundamental que o indivíduo se sinta bem nesse ambiente (DESSEN, PAZ, 2010). É impossível um colaborador se sentir bem atuando muitos anos em algo que não lhe proporcione bem estar na execução, porém infelizmente esse fator tem ocorrido com muita frequência no mercado de trabalho, resultando em colaboradores desmotivados (COSTA, 2016).

5.5 Produtividade/Carreira.

■ Sempre ■ Algumas Vezes
 ■ Quase nunca ■ Nunca

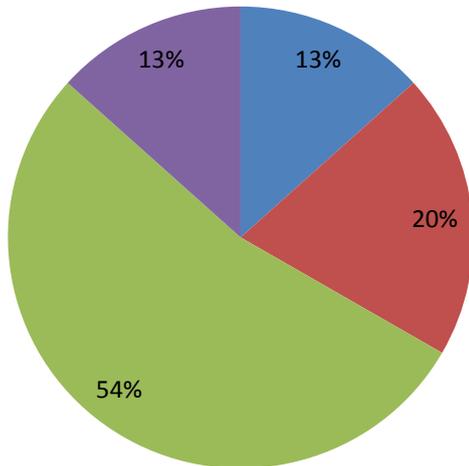


Gráfico 8 - A minha produtividade seria prejudicada pela falta de congruência entre os meus valores pessoais e os valores organizacionais.

Fonte: Dados da pesquisa.

■ Sempre ■ Algumas Vezes
 ■ Quase nunca ■ Nunca

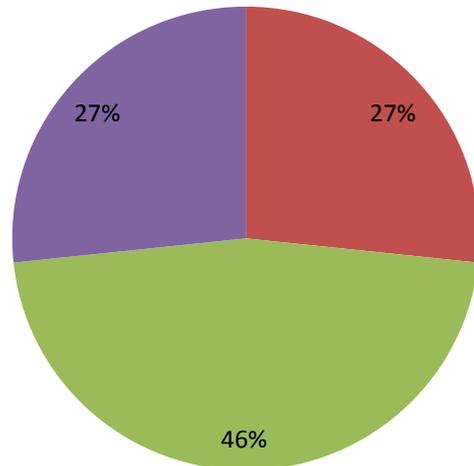


Gráfico 9 - Não desempenharia um bom papel profissional trabalhando em uma empresa com valores incongruentes aos meus.

Fonte: Dados da pesquisa.

Constata-se no GRAF. 8 que dos 15 candidatos, 8 (54%) responderam que quase nunca a sua produtividade seria prejudicada pela falta de congruência entre seus valores pessoais e os valores organizacionais, 3 (20%) responderam que acreditam que algumas vezes essa incongruência entre os valores pessoais e organizacionais pode acarretar consequências na sua produtividade, 2 (13%) responderam que sempre será prejudicada a produtividade, caso haja incongruência entre os valores pessoais e organizacionais e 2 (13%) responderam que essa incongruência de valores nunca afetaria sua produtividade. Como demonstra o gráfico acima, a maior parte dos candidatos acredita que a diferença entre seus valores pessoais e os valores organizacionais não resultaria declínio na sua produtividade. Em um estudo realizado por Mendes (1995, p. 36), ele ponderou que, “podemos considerar que tanto o modelo de organização do trabalho prescrito pela organização, como as relações subjetivas dos trabalhadores com o trabalho têm papel fundamental na determinação de vivências de prazer, com consequências para a produtividade”. De um lado tem um colaborador que busca por prazer e satisfação próprio, do outro lado uma organização com regras já pré-estabelecidas que

os colaboradores precisam se adaptar, ocasionando, assim, níveis de conflitos entre pessoa e organização (MENDES, 1995).

Como podemos destacar no GRAF. 9 dos 15 candidatos, 7 (46%) acreditam que quase nunca não desempenhariam um bom papel profissional trabalhando em uma empresa com valores incongruentes aos seus, 4 (27%) acreditam que nunca não desempenhariam um bom papel profissional dessa forma, 4 (27%) acreditam que poderiam algumas vezes não desempenhar um bom papel profissional atuando em uma empresa com valores incongruentes aos seus, sendo que nenhum candidato acredita que poderia sempre, não desempenhar um bom papel profissional trabalhando em uma empresa com valores incongruentes aos seus. Com esse resultado, nota-se que a maior parte dos candidatos acredita ser possível realizar um bom papel profissional atuando em uma empresa com valores diferentes dos seus, porém, quando os colaboradores começam a conhecer os valores da organização e sentir que são incongruentes aos seus, passam a se sentir desmotivadas em relação ao seu trabalho diminuindo muito seu desempenho (CHIAVENATO, 2004). O modo pelo qual as pessoas trabalham têm influência significativa no que elas pensam e percebem sua autonomia. O bem estar a emoção que a atividade oferece dão um significado ao trabalho (MORIN, 2001).

5.6 Incongruências dos valores pessoais e organizacionais e danos profissionais.

■ Sempre ■ Algumas Vezes ■ Quase nunca ■ Nunca

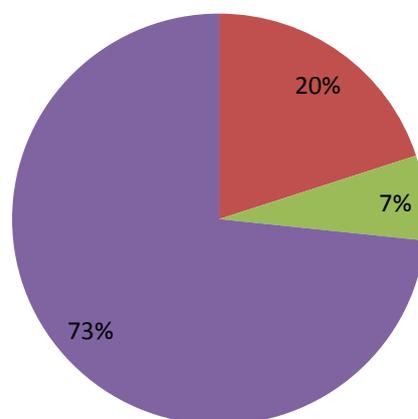


Gráfico 10 - A incongruência desses valores já me acarretou consequências, como o desligamento da empresa.

Fonte: Dados da Pesquisa.

No GRAF.10 podemos perceber que dos 15 candidatos 11 (73%) responderam que essa incongruência de valores nunca acarretou nenhuma consequência em relação ao seu trabalho como o desligamento, por exemplo, 3 (20%) responderam que já acarretaram algumas vezes consequências devido a incongruência entre esses valores, 1 (7%) respondeu que quase nunca teve consequências diante da incongruência entre valores pessoais e organizacionais e nenhum manifesta ser uma prática frequente sofrer algum dano. Podemos destacar que 73% dos candidatos não perceberam nenhuma consequência diante a incongruência dos valores pessoais e organizacionais. Para Morin (2001) “o fato de fazer um trabalho que não comporta nenhum interesse humano, em um meio ambiente onde as relações são superficiais, contribui para torná-lo absurdo”. Segundo Batista et.al (2005) “o grau de satisfação e motivação de uma pessoa é uma questão que pode afetar a harmonia e a estabilidade psicológica dentro do local de trabalho”. Para os participantes dessa pesquisa a incongruência desses valores não acarretou nenhum tipo de consequência no ambiente de trabalho, como desmotivação, insatisfação e desestabilidade dentro da organização como citado pelos autores acima.

5.7 Considerações dos candidatos antes de se candidatarem a uma vaga de emprego.

Antes de se candidatar a uma vaga de emprego a maioria dos candidatos levam em considerações aspectos subjetivos, da sua própria singularidade, nesse sentido vale ressaltar que na escolha de um emprego não é diferente, cada um analisará essa situação de uma forma específica, como podemos destacar as variações nas falas abaixo:

Levo em consideração se é uma empresa que me dá oportunidade de crescimento (Candidato 1).

O segmento da empresa (Candidato 2).

Observo o local de trabalho e a forma como sou tratada ao chegar na empresa (Candidato 3).

Se a vaga disponível encaixa no meu perfil (Candidato 4).

Sua história na comunidade, se prestam um serviço de qualidade para os clientes, e seu grau de rotatividade (Candidato 5).

Procuro por empresas bem conceituadas (Candidato 6).

O que eu busco e o que a empresa busca em termos profissionais (Candidato 7)

Eu seleciono uma empresa que cumpre seus deveres com seus funcionários e com a sociedade (Candidato 8).

Nessas falas podemos destacar que alguns candidatos analisam antes de se candidatar a uma vaga de emprego muito a questão de como são tratadas e se há possibilidades de crescimento profissional. Podemos perceber que antes de se candidatar a uma vaga de emprego um candidato avalia a conceituação da empresa, e outro candidato avalia o serviço que a empresa presta a sociedade. Foram levantadas demandas onde se interessam por empresas que são tratados como seres humanos, além de oportunidades de atingirem suas metas por meio do seu desempenho no trabalho (TAMAYO, PASCHOAL, 2003).

5.8 Experiências/Treinamentos.

No questionário a última questão ficou para os candidatos ressaltarem algum tema importante que não foi abordado na pesquisa, mas que eles considerassem interessante. Nesse sentido, foi levantada pelos candidatos a necessidade das empresas desenvolverem treinamentos e oferecerem oportunidades para a primeira experiência, como podemos destacar nas frases a seguir:

Acrescentar o foco na busca de oportunidades e a abertura de novas possibilidades começando pelas experiências adquiridas na sua vida profissional e de cursos de melhoramento (Candidato 9).

Gostaria de ressaltar a parte de treinamentos dos funcionários (Candidato 8).

A questão da experiência, hoje as empresas presam muito essa coisa de experiência, os jovens precisam de uma oportunidade, de um primeiro emprego, primeira experiência (Candidato 6).

O desenvolvimento dos seres humanos em certo momento da vida está direcionado a inserção no mercado de trabalho, e a partir, desse período inicial estará sempre envolvido com ele (MONTEIRO, VALE, 2011). Um estudo realizado por Melo e Borges (2007) sobre a transição da universidade ao mercado de trabalho na ótica do jovem constatou que os jovens vêm buscando por qualificações visto que o mercado está competitivo, exigindo qualificação e

reduzindo os números de funcionários. Moura (2014) ressalta que as vagas de emprego oferecidas atualmente são limitadas perto do número de desempregados e a grande maioria com requisitos que dificulta a inserção dos jovens, como tempo de experiência, inglês fluente, informática, escolaridade e domínio na área. Lembrando que em Patrocínio este número não condiz, pois Patrocínio está na contra mão do desemprego. Atualmente percebe-se que a maioria das empresas que solicitam currículos, pedem experiência na função e escolaridade, dificultando assim, a inserção das pessoas sem experiência no mercado de trabalho. Uma possibilidade para esse problema enfrentado pelos jovens seriam os estágios, os quais oferecem uma oportunidade de colocar em prática seus conhecimentos e aprender adquirindo a experiência. O estágio é uma experiência muito importante para o desenvolvimento da carreira de todo profissional. Ele é diferente de um emprego tradicional, pois traz aos estudantes o conhecimento, competências e práticas do mercado de trabalho.

Como descrito nas falas acima, os candidatos também destacaram a relevância de se realizar o treinamento e a qualificação dos funcionários. Passos (2003) ressalta que o treinamento hoje diante tantas modificações econômicas, sociais e tecnológicas tem desempenhado um papel crucial dentro das organizações para um desempenho de tarefas com qualidade. O novo século exige que as pessoas estejam avançadas e flexíveis às mudanças. Para que o colaborador desenvolva com eficiência as atividades propostas, é inevitável que a organização invista em treinamentos e desenvolvimento de pessoas (SOUZA, GONÇALVES, 2012).

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento deste estudo possibilitou analisar o que os candidatos levam em consideração antes de se candidatar a uma vaga de emprego, bem como a relação entre os valores pessoais e organizacionais, respondendo os objetivos propostos, porém em relação ao problema de pesquisa levantado nesse estudo, os resultados obtidos foram diferentes, visto que os candidatos buscam sim conhecer a organização, bem como os seus valores antes de se candidatarem a uma vaga de emprego.

Diante os resultados verificou-se que os candidatos entrevistados procuram se informar sobre os valores organizacionais antes de se candidatarem a uma vaga de emprego, porém mesmo conhecendo, eles atuam em organizações com valores incongruentes aos seus, acreditando não interferir na sua produtividade. Os candidatos não perceberam nenhuma consequência frente essa incongruência de valores pessoais e organizacionais nas suas vivências. Antes de se candidatarem a uma vaga de emprego os candidatos levam em consideração muitos aspectos subjetivos onde foram levantados: conceituação da organização, oportunidades de crescimento, serviço prestado a sociedade e a forma pela qual tratam os colaboradores. Pode-se também perceber que os candidatos depositam uma responsabilidade grande na empresa terceirizando muitas das suas responsabilidades.

Nesse sentido, constata-se a importância dos recursos humanos, principalmente do processo seletivo para a escolha mais assertiva de candidatos que atenda o perfil da organização, visto que os candidatos não acreditam que sua produtividade será prejudicada frente à incongruência de valores pessoais e organizacionais, discordando, assim, da prática e de muitos autores que relatam que o desempenho profissional é sim prejudicado pela incongruência de valores pessoais e organizacionais.

Considera-se, portanto, que esse estudo contribui para estudos científicos posteriores, na área de recursos humanos, especificamente dentro do processo seletivo, visto que a forma desses candidatos pensarem contradiz totalmente com estudos que já foram realizados, o que pode estar interligado a contradição de contextos vivenciados por esses candidatos, visto que Patrocínio ficou na contramão da realidade de outras cidades. Essa pesquisa abre muitos questionamentos como a importância de se entender melhor a forma de pensar desses candidatos à vaga de emprego e a relação de tudo isso com as organizações, buscando um alinhamento entre colaborador e organização, bem estar pessoal e desenvolvimento organizacional.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, F. J. R. **Responsabilidade social das empresas e valores humanos: um estudo sobre a atitude dos gestores brasileiros.** Escola brasileira de administração pública e de empresas. Rio de Janeiro, 2007.
- ALMEIDA, F. J. R.; SOBRAL, F. J. B. A. **O sistema de valores humanos de administradores brasileiros: adaptação da escala PVQ para o estudo de valores no brasil.** *Rev.administração Mackenzie.* São Paulo, 2009.
- AMATO, M. J. A. KANNER, R. **O processo de seleção de pessoal.** São Paulo, 1996.
- ANDRADE, K. M. **Práticas de recrutamento e seleção nas empresas.** Instituto de educação superior de Brasília, Brasília, 2009.
- BRETAS, V. **As 50 cidades que mais geraram emprego no 1º semestre.** *Rev Exame,* 2017.
- BATISTA, A. A.V; VIEIRA, M.J; CARDOSO, N. C.S; CARVALHO, G.R.P. **Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro.** *Rev Esc Enferm USP,* São Paulo, 2005.
- BERTO, A. R. **Gestão de pessoas: a importância da seleção por competências.** Universidad Nacional de Misiones, 2013.
- BETIM, M. T. **Avaliação de mecanismos de transferência de tecnologia no processo de recrutamento e seleção de pessoas.** Dissertação (Mestrado) - Curso de Engenharia de Produção: Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2012.
- CAMPOS, V. F. **Gerenciamento da rotina do dia-a-dia.** Belo Horizonte: INDG Tecnologia e Serviços Ltda. Belo Horizonte, 2004.
- CAXITO, F. A. **Recrutamento e seleção de pessoas.** Curitiba: IESDE, 2008.
- CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. **Metodologia Científica.** 6. ed. Pearson Prentice Hall. São Paulo, 2007.
- CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração.** 6.ed. São Paulo: Campus, 2000.
- CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos.** 7ª ed, São Paulo Atlas, 2002
- CHIAVENTAO, I. **Desenvolvimento Organizacional. Recursos Humanos: o capital humano nas organizações.** 8 ed, São Paulo, 2004.
- CHIAVENATO, I. **Recursos humanos.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- CORADINI, J. R.; MURINI, L. T. **Recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa.** Administração, trabalho de iniciação científica: Unifra, Maria, 2009.

COSTA, L.C. **Você é feliz com sua carreira?** Comunidade adm, 2016.

CROZATTI, J. **Modelo de gestão e cultura organizacional: conceitos e interações.** Tese (Doutorado) - Curso de Ciências Contábeis, Fea/usp, São Paulo, 1998.

DESSEN, M.C. PAZ, M.G.T. **Bem-Estar Pessoal nas Organizações: O Impacto de Configurações de Poder e Características de Personalidade.** Psicologia: Teoria e Pesquisa Vol. 26 n. 3. Brasília, 2010.

DUTRA, J. S.; HIPÓLITO, J.A. M.; SILVA, CASSIANO, M. **Gestão de pessoas por competências: o caso de uma empresa do setor de telecomunicações.** São Paulo, 2000.

FELIPPE; M. I. **Entrevista por competência.** 2007.

FERNANDES, H. A.; FERREIRA, M. C. **O impacto dos valores pessoais e organizacionais no comprometimento com a organização The impact of.**

FERNANDES, K. R. ZANELLI, J. C. **O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações.** *Rev. adm. Contemp.* vol.10, n.1, Curitiba, 2006.

FERREIRA, A. B. H. **Dicionário da língua portuguesa.** 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FIUZA, G. D. **Políticas de gestão de pessoas, valores pessoais e justiça organizacional.** *Revista de Administração Mackenzie*, 2010.

FUNDAÇÃO SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS. **Mulher e trabalho.** São Paulo, 2012.

FURTADO, A. **Desemprego entre jovens: situação do Brasil e lições da experiência internacional.** 2016.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: no enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2001.

GRANJO, M.; PEIXOTO, F. **Contributo para o estudo da escala de valores humanos de Schwartz em professores.** Ispa – Instituto Universitário, Uipcde, Lisboa, 2013.

MACHADO, L. T. **Avaliação Psicológica em processos de recrutamento e seleção .** Curso de especialização em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016.

MAURINO, S. V.; DOMENICO, S. M.R. **Realização de valores pessoais no ambiente organizacional (RVP): olhando as relações entre indivíduos e organizações para além dos valores pessoais.** *Rev ADM Mackenzie*, vol.13. São Paulo, 2012.

- MAZON, L.; TREVIZAN, M.A. **Recrutamento e seleção de recursos humanos em um hospital psiquiátrico de um município paulista.** *Rev.latino-am.enfermagem*, v. 8. Ribeirão Preto, 2000.
- MELO, S.L. BORGES, L. O. **A transição da universidade ao mercado de trabalho na ótica do jovem.** *Psicol. cienc. prof.* vol.27, n.3,2007.
- MENDES, A. M. B. **Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours.** *Psicol. cienc. prof.* vol.15, n.1-3. Brasília, 1995.
- MONTEIRO, R.P. ; VALE, Z. M. C.**O jovem e a primeira experiência de trabalho.** *Rev. bras. psicodrama* .vol.19, n.2, 2011.
- MORIN, E.M. **Os sentidos do Trabalho.** *Revista de administração de empresas*, v.41, n.3, p. 8-19. São Paulo, 2001.
- NASCIMENTO, M.A.C. **A feminização do desemprego nos polos desenvolvimentistas do Pará.** V.8, n.1, p. 126-139. Vitória-ES, 2016.
- PASSOS, A.P. **Necessidade de treinamento e desenvolvimento de pessoal.** Universidade Candido Mendes-UCAM, Rio de Janeiro, 2003.
- PAULI, R.C; NAKABASHI, L., SAMPAIO, A.V. **Mudança estrutural e mercado de trabalho no Brasil.** *Rev. Econ. Polit.*, vol.32, n.3, pp.459-478,São Paulo, 2012.
- PORTO, J. B.; TAMAYO, Á. **Estrutura dos valores pessoais: a relação entre valores gerais e laborais.** Curso de Psicologia: Teoria e Pesquisa. Brasília, 2007.
- REIS, M. AGUAS, M. **Duração do desemprego e transições para o emprego formal, a inatividade e a informalidade.** vol.18, n.1, 2014.
- SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação.** 4.ed. rev. Atual, Ufsc, Florianópolis, 2005.
- SCHWARTZ, S. H.; BILSKY, W. **Toward a universal psychological structure of human values.** *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 53, p. 550-562, 1987.
- SCHUEROFF, G. M. **O processo de recrutamento e seleção em empresas de médio e grande porte de diversos segmentos na região sul catarinense.**176 f.Pós-graduação especialização em gestão de pessoas, Universidade do Extremo Sul Catarinense - Unesc, Criciúma, 2007.
- SOUZA, C. G. F; GONÇALVES, R.. R. **Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas fator de sucesso em vendas.** Universidade Paulista-UNIP. São José dos Campos-SP, 2012.
- TAMAYO, A. **Impacto dos valores pessoais e organizacionais sobre o comprometimento organizacional.** In A. Tamayo & J. B. Porto. **Valores e Comportamento nas Organizações.** Rio de Janeiro: Vozes,2000.

TAMAYO, A.; MENDES, A. M.; PAZ, M. G. T. **Inventário de valores organizacionais**. 2000. 27 f. Universidade de Brasília, 2000.

TAMAYO, A. PASCHOAL, T. **A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador**. Rev. adm. contemp. vol.7 . Curitiba, 2003.

TAMAYO, A. **Valores organizacionais e comprometimento afetivo**. Rev Administração Mackenzie, 2005.

TAMAYO, A. **Contribuições ao estudo dos valores pessoais, laborais e organizacionais**. 8 f. Curso de Psicologia, Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2007.

TUCHTENHAGEN, L; DAMACENA, C. **Os valores pessoais segundo o sistema de valores de schwartz quanto à motivação em viagens de lazer dos brasileiros ao exterior**. Brasília-DF, 2017.

VROOM, V. H. **Organizational choice: a study of pré- and postdecision processes**. **Organizational Behaviour and Human Performance**, v. 1, p. 212-225, 1996.

APÊNDICES

**APÊNDICE A - Termo de Esclarecimento e Termo de Consentimento Livre, após
Esclarecimento**



**UNICERP - CENTRO UNIVERSITÁRIO DO CERRADO- PATROCÍNIO
COEP – COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DO UNICERP**

**O impacto no comprometimento do candidato diante dos valores no contexto
organizacional.**

TERMO DE ESCLARECIMENTO

Você está sendo convidado(a) para participar da pesquisa sobre **“O impacto no comprometimento do candidato diante dos valores no contexto organizacional”**. Com isso você poderá contribuir com os avanços na área da psicologia organizacional, já que tais avanços só podem dar-se por meio de estudos como este, por isso a sua participação é importante. Este estudo tem como propósito realizar um estudo acerca da relação entre os valores pessoais e os valores organizacionais, e caso você participe, será necessário responder um questionário. Não será feito nenhum procedimento que lhe traga qualquer desconforto ou risco à sua vida; mas poderá ocorrer algum constrangimento na aplicação do questionário, por parte do participante, o qual poderá desistir de sua participação na pesquisa em qualquer momento.

Você poderá obter todas as informações que quiser e poderá não participar da pesquisa ou retirar seu consentimento a qualquer momento, sem prejuízo no seu atendimento. Pela sua participação no estudo, você não receberá qualquer valor em dinheiro, mas terá a garantia de que todas as despesas necessárias para a realização da pesquisa não serão de sua responsabilidade. Seu nome não aparecerá em qualquer momento do estudo, pois você será identificado com um número.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE, APÓS ESCLARECIMENTO

Eu, _____, li e/ou ouvi o esclarecimento acima e compreendi o propósito e a relevância deste estudo e o(s) procedimento(s) a(os) que(ais) serei submetido. As explicações que recebi esclarecem os riscos e benefícios do estudo. Eu entendi que tenho liberdade para interromper minha participação a qualquer momento, sem justificar minha decisão e que isso não me trará nenhum prejuízo. Sei que meu nome não será divulgado, que não terei despesas e não receberei dinheiro por participar do estudo. Eu concordo em participar do estudo.

Patrocínio,//.....

Assinatura do voluntário ou seu responsável legal

Documento de identidade

Daniela Aparecida dos Reis

Duana Ferreira Cunha

Telefone de contato das pesquisadoras:
Daniela Aparecida dos Reis: (34) 9-9824-9889
Duana Ferreira Cunha: (34) 9-9822-1940

Em caso de dúvida em relação a esse documento, você poderá entrar em contato com o Comitê Ética em Pesquisa do UNICERP, pelo telefone 3831-3721 ou pelo e-mail: pesquisa@unicerp.edu.br.

APÊNDICE B - Questionário da Pesquisa

Favor marcar com um **X** somente em uma única resposta que melhor se apresente para você.

1-Sexo:

Masculino Feminino

2-Faixa de idade:

Até 20 anos De 21 a 25 anos De 26 a 30 anos

De 31 a 35 anos Acima de 35 anos

3-Escolaridade:

Alfabetizado Ensino Fundamental 2º Grau Completo

Graduação Especialização Outro

4-Tempo que você está buscando recolocação:

6 meses ou menos 6 meses a 1 ano 1 a 2 anos

2 a 3 anos mais de 4 anos

Favor responder a este questionário considerando sua percepção ou opinião quanto às afirmativas, circulando o número que corresponde ao seu grau de concordância.

1-Sempre 2-Algumas Vezes 3-Quase Nunca 4-Nunca

1	Ao se candidatar a uma vaga de emprego busco me informar antes sobre a cultura organizacional daquela respectiva empresa.	1	2	3	4
2	Antes de me candidatar a uma vaga de emprego busco informações sobre como funciona a organização, levando em conta seus valores e crenças.	1	2	3	4
<u>3</u>	Na procura de uma oportunidade de emprego seleciono apenas as empresas que realmente desejo trabalhar.	1	2	3	4
<u>4</u>	Na busca pela oportunidade de emprego deixo meu currículo em qualquer empresa que esteja com vaga aberta, sem fazer nenhuma avaliação prévia.	1	2	3	4
<u>5</u>	Busco conhecer meus valores e os valores da empresa pela qual, eu vou me candidatar.	1	2	3	4
<u>6</u>	Não desempenharia um bom papel profissional trabalhando em uma empresa com valores incongruentes aos meus.	1	2	3	4
<u>7</u>	A minha produtividade seria prejudicada pela falta de congruência entre os meus valores pessoais e os valores organizacionais.	1	2	3	4
8	É possível me sentir bem atuando em uma organização com crenças e valores diferentes dos meus.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	4
<u>9</u>	É possível a satisfação profissional e o sucesso organizacional sem o alinhamento de valores entre colaborador/empresa.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	4
10	A incongruência desses valores já me acarretou consequências, como o desligamento da empresa.	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	4

11- Descreva com suas palavras, o que você realmente leva em consideração antes de entregar o currículo em uma determinada empresa.

12- Você faz uma pré-seleção das empresas que você deseja trabalhar? Se sim como você seleciona essas empresas para deixar seu currículo?

13- Deseja ressaltar alguma questão referente a esse tema que não foi questionado aqui nessa pesquisa mais que você considera importante?

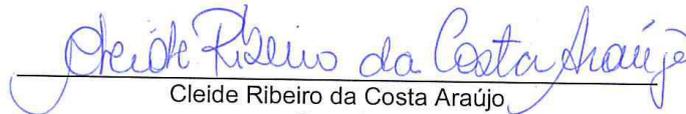
ANEXOS

ANEXO B – Autorização ACIP/CDL**DECLARAÇÃO**

Declaro, para os devidos fins, que as pesquisadoras Duana Ferreira Cunha e Daniela Aparecida dos Reis, portadoras do RG nº MG-19.161.784 e MG- 11.409.849, CPF 116.631.366.29 e 062.244.736.09, estão autorizadas a realizarem pesquisa com os candidatos cadastrados nesse departamento de recrutamento e seleção, com a finalidade de realizar seu trabalho de conclusão do curso de psicologia, do UNICERP – Centro Universitário do Cerrado - Patrocínio.

Declaro ainda ter conhecimento da pesquisa a ser realizada e de ter sido previamente informada de como serão utilizados os dados colhidos nesta instituição.

Patrocínio, 24 de maio de 2017.


Cleide Ribeiro da Costa Araújo
Gerente

Câmara de Dirigentes Lojistas de Patrocínio

Parceiros para vida inteira

34 3831.5500
Rua Joaquim Carlos dos Santos, 141 | B. Constantino
Patrocínio | MG | CEP 38747-074 | www.acip.org.br

