

IFSP - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia
Câmpus São Paulo

DOUGLAS RODRIGUES PEREZ SP1665626

ANÁLISE DOS MECANISMOS DE CONTRATAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS DA INQUESTI

São Paulo - SP - Brasil

06/09/2020

IFSP - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia
Câmpus São Paulo

DOUGLAS RODRIGUES PEREZ SP1665626

ANÁLISE DOS MECANISMOS DE CONTRATAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS DA INQUESTI

Trabalho apresentado para obtenção de nota
da disciplina de Recursos Humanos do Insti-
tuto Federal de Educação, Ciência e Tecnolo-
gia Câmpus São Paulo.

Professor: LUIS FERNANDO AIRES BRANCO MENEGUETI

IFSP - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia
Câmpus São Paulo

Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas

A5RHU - Recursos Humanos

São Paulo - SP - Brasil

06/09/2020

*“Eu me tornei insano,
com longos intervalos de horrível sanidade.
(Edgar Allan Poe (1809 - 1849))*

Resumo

FAZER POR ULTIMO DE ACORDO COM A MYLENA

Palavras-chaves: APENAS PALAVRAS SEPARADAS POR PONTO

Abstract

This is the english abstract.

Key-words: ONLY WORDS WITH DOT

Sumário

1	INTRODUÇÃO	6
2	SOBRE A INQUESTI	7
2.1	Histórico da Empresa	7
2.2	Elementos públicos de planejamento estratégico	7
2.2.1	Visão	7
2.2.2	Missão	7
2.2.3	Valores	8
3	MECANISMOS DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DA INQUESTI	9
3.1	Etapas	9
3.2	Cronograma	9
4	MECANISMOS DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO: APRESENTAÇÃO DE UM MODELO ALTERNATIVO	11
4.1	Apresentação de um modelo alternativo	11
4.1.1	Cronograma	12
5	ANÁLISE DOS MECANISMOS DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO	13
5.1	Considerações finais	13

1 Introdução

Este projeto tem como objetivo realizar uma análise dos mecanismos de contratação da empresa InQuesti, uma empresa de tecnologia analítica e de automação de processos, visando discutir se os mecanismos atuais são corretos para a contratação de novos colaboradores. De acordo com a empresa Kenoby (uma das maiores empresas de Recursos Humanos do mundo), o modelo ideal de contratação possui 6 etapas para ser efetivo, sendo elas:

1. Correta descrição do cargo em aberto;
2. Divulgação da vaga em aberto;
3. Triagem dos candidatos mais promissores;
4. Aplicação de testes e dinâmicas para seleção;
5. Realização de entrevistas semiestruturadas;
6. Seleção do candidato e contratação.

Seguindo essas etapas, a contratação se torna performática (em menos tempo) e mais efetiva (com profissionais condizentes com o perfil buscado pela empresa).

2 Sobre a InQuesti

A InQuesti é uma empresa de inteligência analítica, focada em inteligência de negócios e RPA (Robotic Process Automation, ou automação de processos com o uso de robôs) a empresa tem mais de 100 empresas atendidas, com mais de 500 projetos e com um time especializado.

2.1 Histórico da Empresa

A InQuesti é uma empresa com 8 anos, foi fundada em 2012 por 3 sócios e atualmente, conta com apenas dois: Vinicius Siqueira e Luciano Kassen, tem projetos em vários tipos de empresa e consta com cerca de 20 funcionários, sendo que 5 deles são funcionários internos. Em dezembro de 2019, a InQuesti passou por uma reformulação, do seu planejamento estratégico, corpo de sócios e até a cultura organizacional (passando a ter um funcionário para cuidar disso). Essa reformulação impactou de forma crítica na sua forma de contratar seus colaboradores.

2.2 Elementos públicos de planejamento estratégico

O planejamento estratégico é uma das ferramentas de mais importância no desenvolvimento de uma empresa. Dentre vários pontos estratégicos a missão, visão e os valores serão abordados, por serem pontos com mais peso na hora de definir os objetivos e atingir as metas da empresa.

2.2.1 Visão

A visão da empresa são os objetivos a serem alcançados pela mesma em decorrência de suas atividades. É extremamente necessário que sejam estabelecidos prazos (condizentes com a capacidade da empresa) para obter esses resultados, no mau estabelecimento desses objetivos a empresa pode arcar com uma certa desmotivação e perda de foco no andamento dos negócios. Sabendo disso, esta é a visão da InQuesti:

Ser a principal empresa de inteligência analítica do Brasil

2.2.2 Missão

A missão da empresa tem, em sua composição, tudo aquilo que a mesma pode oferecer para seus clientes (seja como prestação de serviço ou produto), na missão temos a

descrição das características chave do negócio, os principais pontos abordados pelo negócio e as expectativas a serem resolvidas pela empresa. A missão da InQuesti:

Somos uma empresa de tecnologia focada em inteligência de dados e temos como missão guiar o mundo através dos dados empoderando pessoas.

2.2.3 Valores

Os valores são todas as crenças que a empresa tem para cumprir suas atividades, nesse importante ponto do planejamento estratégico temos como destaque os valores pessoais dos empreendedores (baseados em suas experiência de vida), já que os valores são ideais a serem seguidos pelos colaboradores no decorrer de sua carreira na empresa. Os valores da InQuesti:

1. Não escondemos, negamos ou negociamos aquilo que somos.
2. Fazemos o melhor em tudo o que nos comprometemos.
3. Cuidamos e zelamos por aquilo que conquistamos.
4. Evolução contínua é o nosso estilo de vida.
5. Mudamos o mundo, cumprimos nossa missão e deixamos nossa marca.

3 Mecanismos de recrutamento, seleção e contratação da InQuesti

A InQuesti, por ser uma empresa recente e com uma cultura organizacional reformulada, possui um único mecanismo de recrutamento para seus colaboradores, que consiste em várias etapas focadas na parte técnica de seus candidatos.

3.1 Etapas

O mecanismo de recrutamento da InQuesti é dividido em 5 etapas:

1º Triagem dos currículos dos candidatos: Aqui são feitas análises sobre a experiência profissional descrita no CV, para que a 2ª e 3ª etapas possam ser focadas no responsável correto;

2º Definição dos responsáveis pelo teste prático: Nessa etapa, o responsável da triagem escolhe um dos colaboradores para criar um teste que abranja a maioria dos conhecimentos técnicos descritos no CV dos candidatos;

3º Correção dos testes práticos: Nessa parte os testes são corrigidos pelos colaboradores responsáveis e após a correção, os mesmos repassam os melhores testes para o Vinicius (sócio e responsável pela parte de tecnologia da empresa);

4º Entrevista presencial: Vinicius então faz uma entrevista presencial com os candidatos;

5º Proposta salarial: Nessa parte final, a InQuesti entra em contato com uma proposta salarial CLT ou deixa em aberto uma contratação PJ.

3.2 Cronograma

Cada etapa descrita tem um tempo máximo de realização:

1º: De 1 a 7 dias corridos.

2º: De 1 a 5 dias corridos.

3º: De 1 a 3 dias corridos.

4º: De 1 a 3 dias corridos.

5º: 1 dia corrido.

No mais tardar, a empresa leva cerca de 18 dias para finalizar seu processo seletivo.

4 Mecanismos de recrutamento, seleção e contratação: apresentação de um modelo alternativo

A análise dos mecanismos será apresentada em 3 partes: a primeira parte é uma reflexão sobre o mecanismo ideal para empresas do porte da InQuesti, a segunda é a comparação do atual mecanismo com o mecanismo ideal e a terceira parte é uma crítica e um modelo proposto pelo autor, com mudanças ou aprimoramentos.

4.1 Apresentação de um modelo alternativo

De acordo com a empresa Kenoby, um mecanismo correto e ideal de seleção passa pelas seguintes etapas:

1. Correta descrição do cargo em aberto: Nesta primeira etapa a vaga deve se ter toda a descrição da vaga, os conhecimentos, habilidades e atitudes demandadas para o cargo, também é uma boa prática anexar os valores compartilhados na empresa. Este documento, será a base para a contratação do profissional certo;

2. Divulgação da vaga em aberto: Agora, com os detalhes da vaga já decididos, é necessário divulgá-la nas redes sociais da empresa, canais de comunicação, plataformas de vídeo etc. O objetivo dessa divulgação é atrair o maior número de talentos possível;

3. Triagem dos candidatos mais promissores: Aqui temos o processo de triagem dos candidatos, faz-se uma classificação dos candidatos que possuem os pré-requisitos listados na primeira etapa, e eles seguem com o processo seletivo;

4. Aplicação de testes e dinâmicas para seleção: Após a triagem dos candidatos, o próximo passo é a aplicação de testes, para que seja possível identificar os candidatos que tem as competências necessárias para a vaga. Existe uma infinidade de testes, mas a escolha do melhor (ou melhores) temdem a variar de acordo com o cargo;

5. Realização de entrevistas semiestruturadas: A entrevista é um dos passos mais importantes no mecanismo de seleção, o candidato fica cara-a-cara com o selecionador e/ou membros do time técnico para tirar conversas, tirar dúvidas e decidir sobre a contratação. Existem 3 tipos de entrevista, a estruturada (com perguntas previamente elaboradas), a não estruturada (em que não existe roteiro de perguntas) e semiestruturada (uma mistura entre as duas anteriores). O mais indicado atualmente é a entrevista semiestruturada, com um certo roteiro mas que permite uma certa flexibilidade para adaptação do selecionador;

6. Seleção do candidato e contratação: Se o candidato cumprir todas as exigências necessárias pelo superior imediato do cargo em aberto, nesta etapa temos a contratação do colaborador, a negociação de valores e benefícios entre outros.

4.1.1 Cronograma

Cada etapa descrita tem um tempo estimado de realização:

1º: De 1 a 2 dias corridos.

2º: De 1 a 3 dias corridos.

3º: De 1 dia corridos.

4º: De 1 a 3 dias corridos.

5º: 1 dia corrido.

6º: 1 dia corrido.

No mais tardar, a o modelo prevê cerca de 11 dias para finalizar o processo seletivo.

5 Análise dos mecanismos de recrutamento, seleção e contratação

O modelo de seleção da InQuesti possui muitas semelhanças ao modelo proposto, mas também existem diferenças que vão ser apontadas adiante:

A primeira etapa da inQuesti é comparável, basicamente, as 3 primeiras etapas do modelo proposto, enxutas em uma etapa só, o que pode causar um aumento no cronograma, visto a quantidade de atividades realizadas em apenas uma etapa.

Outra diferença que vale a pena ser apontada: a InQuesti utiliza dos seus colaboradores para a confecção dos testes técnicos e correções, hoje em dia isso pode ser automatizado para não ter um gasto de tempo do colaborador em tarefas que não estão no escopo da sua contratação.

Também é importante destacar que a parte de testes práticos da InQuesti foca apenas na parte técnica do colaborador, sem nenhuma outra dinâmica que não seja a o gerenciamento de tempo e capacidades técnicas, as outras competências são observadas em entrevistas, não abranger mais competências nesses testes pode acarretar em uma quantidade desnecessária de entrevistas.

Outro ponto interessante é que a dinâmica de entrevista da InQuesti é não estruturada, o sócio Vinicius realiza as entrevistas presencialmente e/ou digitalmente.

5.1 Considerações finais

A InQuesti possui alguns problemas com seu modo de contratação, mas são problemas justificáveis visto que a empresa teve uma reformulação recente, e que ainda é uma empresa de pequeno porte (por conta disso não conta com profissionais capacitados para a área de Recursos Humanos e nem terceiriza este trabalho para que não tenha mais custos operacionais).

Porém, mesmo com essas justificativas, após o levantamento dos dados e comparação com um modelo alternativo, pode-se afirmar que, existem muitas melhorias que podem ser feitas sem necessitar mais investimento, comparado ao modelo alternativo a InQuesti tem uma demora de 7 dias para cumprimento das etapas de seleção, e isso pode ser um grande diferencial para que futuros colaboradores não optem pela escolha da empresa, visto que muitos fazem mais de um processo seletivo ao mesmo tempo, e o primeiro a dar a resposta normalmente vence essa corrida pela contratação.