

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 da disciplina de A5RHU com o objetivo de realizar uma análise dos mecanismos de contratação de funcionários da empresa em que o autor trabalhe.

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

*Este trabalho é dedicado à minha noiva que,  
me apoia mesmo quando faço besteira.*

# Agradecimentos

Os agradecimentos principais são direcionados à Mylena Martins de Oliveira, meus pais e todos os meus amigos e colegas que estão ao meu lado.

*“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

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>SOBRE A INQUESTI</b>	<b>9</b>
<b>2.1</b>	<b>Histórico da Empresa</b>	<b>9</b>
<b>2.2</b>	<b>Elementos públicos de planejamento estratégico</b>	<b>9</b>
2.2.1	Visão	9
2.2.2	Missão	9
2.2.3	Valores	10
<b>3</b>	<b>MECANISMOS DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DA INQUESTI</b>	<b>11</b>
<b>3.1</b>	<b>Etapas</b>	<b>11</b>
<b>3.2</b>	<b>Cronogramas</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>ANÁLISE DOS MECANISMOS DE RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO DA INQUESTI</b>	<b>13</b>
<b>4.1</b>	<b>Reflexão sobre o modelo ideal</b>	<b>13</b>
<b>4.2</b>	<b>Comparação do atual mecanismo de recrutamento, seleção e contratação da InQuestide com o mecanismo ideal</b>	<b>14</b>
<b>4.3</b>	<b>Considerações, críticas e aprimoramentos</b>	<b>14</b>
	<b>Conclusão</b>	<b>15</b>



# 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 Cronogramas

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 Análise dos mecanismos de recrutamento, seleção e contratação da InQuesti

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 Reflexão sobre o modelo ideal

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

1. Correta descrição do cargo em aberto:

<RESUMIR>

Após receber e aprovar a requisição de pessoal, isto é, o documento formal que solicita o preenchimento de determinada vaga, é o momento de realizar a descrição do cargo em aberto. Assim, será possível ter maior alinhamento no RS.

Para tanto, faça uma lista dos conhecimentos, habilidades e atitudes demandadas pelo cargo, bem como dos valores compartilhados na empresa. Esse será o “checklist” para contratar a pessoa certa, então é preciso fazer uma boa descrição do cargo.

2. Divulgação da vaga em aberto: <DESCRIÇÃO>;

<RESUMIR>

Em um terceiro momento, será necessário veicular o cargo em aberto pelos mais diversos canais de comunicação. Nesse ponto, o processo de recrutamento efetivamente começa. O intuito é atrair o maior número de talentos possível.

Entre os canais digitais para veiculação de vagas, é possível destacar:

página de carreira; portais de vagas de emprego; redes sociais; plataformas de vídeo (como o YouTube). No intuito de atrair um grande número de talentos, é comum que o profissional de RH opte por mais de uma plataforma de divulgação da vaga em aberto. Para tanto, é importante contar com um software de seleção, pois ele centraliza todo o comando.

3. Triagem dos candidatos mais promissores: <DESCRIÇÃO>;

4. Aplicação de testes e dinâmicas para seleção: <DESCRIÇÃO>;

5. Realização de entrevistas semiestruturadas: <DESCRIÇÃO>;

6. Seleção do candidato e contratação: <DESCRIÇÃO>.

4.2 Comparação do atual mecanismo de recrutamento, seleção e contratação da InQuestide com o mecanismo ideal

4.3 Considerações, críticas e aprimoramentos

# Conclusão

lalalalalalal