



TAMILSY TEIXEIRA CASALECHI (ORG.)

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

APLICADAS EM EMPRESAS DO TERCEIRO SETOR


EXPERT

 Faculdade
ALIS

TAMILSY TEIXEIRA CASALECHI (ORG.)

Na disciplina de Experiência Aplicada em Liderança e Gestão de Pessoas foi proposto aos alunos do curso de Administração da Faculdade Alis de Itabirito, um trabalho in loco, em uma empresa do terceiro setor da região dos Inconfidentes, onde eles deveriam criar um Plano de ação a partir do planejamento estratégico de gestão de pessoas.

Com a aplicação de ferramentas administrativas como ciclo PDCA e matriz SWOT, os alunos fizeram um levantamento das dificuldades encontradas pela instituição para, a partir daí, estabelecer o planejamento de possíveis mudanças organizacionais, contribuindo com a visibilidade ou expansão da empresa.

Para a realização desse projeto, os alunos tiveram que marcar encontros presenciais ou on-line para conhecer a realidade da instituição.

A proposta dessa atividade é levar os alunos a campo, numa atividade totalmente prática, onde eles poderiam vivenciar o que aprenderam em sala de aula, passando pelos desafios, enfrentando as dificuldades que sempre aparecem e, através da inteligência emocional, encontrar as soluções para conseguir chegar à reta final do trabalho, trazendo resultados satisfatórios.

Nota-se o crescimento e amadurecimento deles em relação a todos os desafios encontrados, mas sabe-se que, quando há persistência, o resultado é sempre positivo.

A todos vocês, meus queridos alunos, o parabéns merecido e, mais ainda, por acreditarem que seria possível.

ISBN 978-65-89904-64-9



9 786589 904649 >



TAMILSY TEIXEIRA CASALECHI (ORG.)

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS

APLICADAS EM EMPRESAS DO TERCEIRO SETOR





Dra. Adriana Goulart De Sena Orsini

Professora Associada IV e membro do corpo permanente do Programa de Pós-graduação da Faculdade de Direito da UFMG.

Dra. Amanda Flavio de Oliveira

Professora associada e membro do corpo permanente do PPGD da faculdade de Direito da Universidade de Brasília.

Dr. Eduardo Goulart Pimenta

Professor Associado da Faculdade de Direito da UFMG e do Programa de Pós-graduação em Direito da PUC/MG

Dr. Francisco Satiro

Professor do Departamento de Direito Comercial da Faculdade de Direito da USP – Largo São Francisco

Dr. Henrique Viana Pereira

Professor do Programa de Pós-graduação em Direito da PUC Minas.

Dr. João Bosco Leopoldino da Fonseca

Professor Titular da Faculdade de Direito da UFMG

Dr. Leonardo Gomes de Aquino

Professor do UniCEUB e do UniEuro, Brasília, DF.

Dr. Luciano Timm

Professor da Fundação Getúlio Vargas – FGVSP e ex Presidente da ABDE (Associação Brasileira de Direito e Economia)

Dr. Marcelo Andrade Féres

Professor Associado da Faculdade de Direito da UFMG

Dra. Renata C. Vieira Maia

Professora Adjunta da Faculdade de Direito da UFMG

Dr. Rodolpho Barreto Sampaio Júnior

Professor Adjunto na PUC Minas e na Faculdade de Direito Milton Campos, vinculado ao Programa de Mestrado.

Dr. Rodrigo Almeida Magalhães

Professor Associado da Faculdade de Direito da UFMG e do Programa de Pós-graduação em Direito da PUC/MG

Direção editorial: Luciana de Castro Bastos
Diagramação e Capa: Daniel Carvalho e Igor Carvalho
Revisão:Do Autor

A regra ortográfica usada foi prerrogativa do autor.



Todos os livros publicados pela Expert Editora Digital estão sob os direitos da Creative Commons 4.0 BY-SA. <https://br.creativecommons.org/>

"A prerrogativa da licença creative commons 4.0, referencias, bem como a obra, são de responsabilidade exclusiva do autor"

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

CASALECHI, Tamilsy Teixeira (Org)

Título: Planejamento Estratégico de Gestão de Pessoas - Belo Horizonte
- Editora Expert -
2022.

Organizadores: Tamilsy Teixeira Casalechi(Org)

ISBN: 978-65-89904-64-9

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

1.Gestão de pessoas 2. administração 3.Recursos Humanos; I. I. Título.

CDD: 658.3

Pedidos dessa obra:

experteditora.com.br

contato@editoraexpert.com.br



COLABORADORES

Aline Bento Vieira
Andreza da Silva Souza
Bárbara Lemos Gomes Pedrosa
Brena da Silva Frazão
Clara Ramos Faria
Crislaine Aparecida da Cruz
Daiana Regina Mendanha
Daniela Regina Mendanha
Douglas Duarte Braz
Elaine Cristina Bento
Enéias Moreira Furtado da Silva
Hosana Maria Carvalho
Jonas Alberto Pereira
Juliana Paula Barbosa
Karla da Silva Braga
Krishina da Silva Euzébio
Leonardo Hamilton Garcia Oliveira
Lorena Braga Costa Silva
Luana de Fátima da Silva Cruz
Lucas de Matos Evangelista
Lucas Machado Soares Pinto
Marcos Vinícius Pedrosa de Alcântara
Nathiara Cássia Assis Damasceno
Pâmella Silva Rodrigues
Pedro Henrique Inácio Melo
Ranyelle Nathaly do Carmo Martir
Ronaldo Aparecido Anselmo
Sillas Fellipe Moreira dos Santos
Thais Aline Ferreira da Silva
Thiago da Silva Souza

PREFÁCIO

As empresas de terceiro setor são classificadas como instituições sem fins lucrativos que contribuem com ações sociais, proporcionando melhorias à sociedade de um modo geral.

As ONGs (Organizações não governamentais) são criadas com o intuito de diminuir os impactos sociais numa sociedade tão desigual como a nossa.

Através de ações solidárias, as empresas do terceiro setor vão apresentando um diferencial no mercado, auxiliando a população de uma forma geral, muitas vezes contando com o apoio de pessoas voluntárias que doam seu tempo em prol de um bem maior.

As ONGs são criadas para suprir as carências em que não estão sendo desenvolvidas pelo Estado e estão conseguindo elaborar vários projetos sociais, dando suporte às pessoas carentes e, assim, fazendo a inclusão delas na nossa sociedade.

Na região dos Inconfidentes, mais precisamente, Itabirito, Ouro Preto e Mariana apresentam mais de 600 empresas de terceiro setor, contribuindo muito para a região.

SUMÁRIO

CCAP. 1 – RELACIONAMENTO INTERPESSOAL NO TERCEIRO SETOR: um estudo de caso na Casa Lar de Itabirito11

(Daiana Mendanha, Daniela Mendanha, Juliana Paula, Lucas de Matos, Marcos Alcântara, Pâmella Rodrigues)

CAP. 2 – RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE VOLUNTÁRIOS NO GRUPO NATA (NÚCLEO DE APOIO AOS TOXICÔMANOS E ALCOÓLATRAS)27

(Andreza da Silva Souza, Douglas Duarte Bráz, Krishina da Silva Euzebio, Luana de Fátima da Silva Cruz, Ranyelle Nathaly do Carmo Martir, Thiago da Silva Souza)

CAP. 3 – ALCOÓLICOS ANÔNIMOS ALELUIA: UM NOVO COMEÇO53

Aline Bento, Bárbara Pedrosa, Brena Frazão, Clara Ramos, Krisley Faria, Thais Silva)

CAP. 4 – CONTRIBUIÇÃO PARA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DA CASA DO ADOLESCENTE73

(Crislaine Aparecida Cruz, Enéias Moreira Furtado da Silva, Hosana Maria Carvalho, Karla da Silva Braga, Leonardo Hamilton Garcia Oliveira, Lucas Machado Soares Pinto, Nathiara Cássia Assis Damasceno)

CAP. 5 – ONG VIDANIMAL – DESENVOLVIMENTO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS COM FOCO EM CAPTAÇÃO DE VOLUNTÁRIOS.....93

(Elaine Bento, Jonas Alberto, Lorena Braga, Pedro Melo, Ronaldo Anselmo, Sillas Santos)

DEPOIMENTOS DOS ALUNOS109

AGRADECIMENTO ESPECIAL113

CAP. 1 – RELACIONAMENTO INTERPESSOAL NO TERCEIRO SETOR: UM ESTUDO DE CASO NA CASA LAR DE ITABIRITO

Daiana Mendanha

Daniela Mendanha

Juliana Paula

Lucas de Matos

Marcos Alcântara

Pâmella Rodrigues

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa foi realizada devido aos problemas que as empresas de terceiro setor enfrentam diariamente, e sabe-se da importância que esse setor tem para a sociedade com a prestação de serviços sociais, além da grande contribuição de empregos gerados direta e indiretamente. Com a expansão do terceiro setor, aumenta cada vez mais a necessidade de melhorias em seus processos de gestão.

É fundamental que o gestor tenha o conhecimento em liderar pessoas, garantindo assim a produtividade e qualidade do trabalho, juntamente com sua equipe, refletindo positivamente na satisfação pessoal e profissional.

O objetivo principal deste projeto é identificar e tratar as principais dificuldades que serão encontradas dentro da organização, além de oferecer à equipe que hoje se encontra na empresa a oportunidade de desenvolver novas habilidades e competências, através de estratégias que podem ajudar com situações do dia a dia. O trabalho também irá explorar situações que envolvam mudanças no desenvolvimento organizacional, bem como o comportamento humano no clima e cultura da organização. Em virtude dos objetivos mencionados, foi escolhida a Associação Casa Lar de Itabirito para a realização desse projeto.

A Associação Casa Lar de Itabirito é uma instituição do terceiro setor sem fins lucrativos que foi fundada em novembro de 2000, com a finalidade de executar serviços, projetos e programas voltados para crianças, excepcionalmente adolescentes em situações de risco e vulnerabilidade, estando em concordância com a política nacional de Assistência Social e o Estatuto da Criança e do Adolescente.

Os colaboradores da instituição são divididos em grupos: diretoria, operacional e conselheiros. A diretoria é composta pelo presidente, vice-presidente, dois secretários e dois tesoureiros. O grupo operacional é composto por 19 pessoas, sendo uma coordenação, um assistente administrativo financeiro, duas cozinheiras, uma de serviços gerais, dez cuidadores, uma psicóloga, um assistente social e dois estagiários. Por fim, o terceiro grupo conta com três conselheiros fiscais.

A Associação Casa Lar de Itabirito busca oferecer abrigo institucional, tendo o público-alvo crianças de 0 a 11 anos e 11 meses, de ambos os sexos e residentes de Itabirito-MG. Sua capacidade é de 20 crianças. Essas crianças são recebidas através de encaminhamentos da Vara da Infância e Juventude e em casos excepcionais e de urgências do Conselho Tutelar do município.

No contexto atual encontram-se acolhidas 15 crianças, sendo a mais nova de 4 meses e a mais velha de 17 anos. É importante salientar que os adolescentes são acolhidos excepcionalmente como é o caso atual de 2 adolescentes que pertencem a um grupo de irmãos.

A Associação Casa Lar tende-se a oferecer o reconhecimento de direitos e deveres das crianças, dando apoio emocional e contribuindo na sua formação de identidade. Afeto, amor e comprometimento são o que não faltam para as crianças da associação.

Em relação à metodologia do trabalho, quanto aos fins, foi utilizada a pesquisa explicativa que, segundo Lozada e Nunes (2019), serve para entender os fatores que contribuíram para a ocorrência do problema encontrado na organização. Através de abordagens mais profundas a metodologia explicativa busca explicar mais detalhadamente a origem dos acontecimentos que dificultam o andamento da Gestão de Pessoas

de algumas organizações, criando teorias e hipóteses que envolvem o assunto.

Complementando a explicativa, a metodologia aplicada vem para identificar e realizar as ações que serão necessárias para interagir diretamente com o problema abordado a partir dos conhecimentos adquiridos. Nesse tipo de metodologia também pode analisar as ações executadas para observar se houve algum resultado positivo mediante às metodologias utilizadas conforme Vergara (2005).

Já levando em consideração aos meios, a metodologia utilizada foi a pesquisa-ação, onde, de acordo com Baldissera (2001), é exigida uma relação bem desenvolvida entre as pessoas envolvidas e os pesquisadores para que ambos os lados participem do processo de conhecer e agir para que haja a sinergia em busca da solução do problema e não só realizar um levantamento de dados. A pesquisa-ação trás muitas técnicas de pesquisa utilizando intervenção na solução de problemas, dinâmicas de grupo para com a dimensão e programação da ação coletiva.

DESENVOLVIMENTO

A Gestão de Pessoas, segundo Dutra *et al* (2017) veio ganhando espaço desde a década de 90 num ambiente cada vez mais exigente e, historicamente, as pessoas vêm sendo vistas como um recurso para se alcançar os objetivos organizacionais, pois apesar das tentativas de mudar os conceitos sobre a gestão, ainda se tem como pilar principal a ideia de que gerir pessoas é o mesmo que ter controle sobre as pessoas. De outro lado, as empresas vêm passando por grande pressão de fora, fazendo com que elas revisem a forma que estão gerindo pessoas.

De acordo com Chiavenato (2014), com o passar dos tempos, a sociedade passou a habitar o local de trabalho com mais frequência e por mais tempo do que suas próprias casas, tornando-se dependentes das organizações buscando objetivos pessoais e individuais e, por outro lado, as organizações também se tornaram dependentes das

pessoas para atingir seus objetivos, fazendo com que as partes sejam interdependentes.

Ainda levando em consideração aos pensamentos de Chiavenato (2014), Gestão de Pessoas é um assunto ainda muito sensível por sua característica situacional, pois depende das individualidades de cada organização, bem como das pessoas que a constituem, tornando esse assunto único em cada cenário. Daí surge a necessidade das empresas investirem mais nos funcionários fazendo com que sua filosofia global e sua cultura organizacional reflitam sobre esse assunto, permitindo a colaboração dos setores para alcançar os objetivos organizacionais e individuais.

Buscando aprimorar essa colaboração para alcançar uma Gestão de Pessoas eficaz, Barbieri (2016) diz que as empresas buscam funcionários que possuem as capacidades de adaptação, iniciativa e de aprender, em contrapartida, buscam o pensamento estratégico nos gestores, para que eles possam analisar os pontos fortes e fracos além de uma boa análise SWOT. Isso traz sucesso para todas as partes desde que se faça uma boa reflexão no dia a dia.

Um líder tem a capacidade de definir os objetivos e estratégias com a finalidade de atingi-la juntamente com sua equipe. Para obter um melhor desenvolvimento na liderança, o líder deverá ter habilidades compatíveis e ter a capacidade de influenciar seus liderados, engajando e sendo exemplo com atitudes que vão proporcionar positivamente sua equipe.

O conhecimento é capaz de transformar pessoas talentosas com grande potencial. Também é papel do líder procurar estar sempre aperfeiçoando suas habilidades e competências, sempre pensando nos melhores resultados para a organização. Adquirindo o autoconhecimento, a autoavaliação e autocrítica um líder será capaz de desenvolver melhor sua postura de liderança (Dos Tajra, *et al*, 2014)

Consoante as ideias de Rossi, *et al* (2021), a liderança vem sendo discutida em diferentes situações cotidianas. Um líder está presente nas organizações, comunidades, política, etc. podendo definir a liderança como um processo que ocorre em grupos envolvendo

“influenciar” pessoas com objetivo de aumentar o envolvimento da parte dos líderes, quanto dos liderados. Utilizando técnicas como inspiração, o líder influencia seus liderados fazendo com que eles continuem o ciclo motivacional, fazendo com que o ambiente de trabalho fique leve e natural sem a necessidade de uso da autoridade.

Conforme Mackey, *et al* (2021), as negociações são tratadas como um campo de guerra onde sempre existe um lado vitorioso e outro perdedor, mas, pensando diferente, ele busca descobrir uma estratégia alternativa onde seja possível encontrar situações ganha-ganha-ganha. Essa é uma abordagem abrangente à liderança que é muito eficiente ao longo prazo, trazendo resultados animadores para todos os envolvidos, fazendo com que a liderança envolva relacionamentos e responsabilidades cada vez mais complexos.

De acordo com Andrade (2016), o planejamento estratégico se tornou um importante instrumento para os administradores que os auxiliam nas tomadas de decisões, na condução da empresa e no alcance dos objetivos. O planejamento estratégico é uma responsabilidade atribuída à cúpula dos administradores que possuem a responsabilidade de visualizar e alcançar os objetivos, porém, para que os objetivos sejam alcançados no meio organizacional é necessário incluir os demais níveis da organização, trazendo os níveis intermediário e operacional compondo a equipe institucional que realiza o planejamento estratégico.

Segundo Dos Oliveira *et al* (2018), tratando a gestão estratégica como ferramenta fundamental para a gestão de pessoas, entende-se que é necessário nortear as pessoas que estão sob a sua responsabilidade para que todos visualizem, trabalhem e alcancem os objetivos estabelecidos pela empresa com segurança do que estão realizando. A gestão de pessoas de uma empresa busca atuar em todas as áreas da organização, sendo que cada gestor deve focar em sua área, tático ou operacional, sempre alinhando com o gestor responsável para que o objetivo comum seja atingido.

Conforme Maximiano (2014), abrangendo a gestão de pessoas como um sistema completo, pode-se definir que as estratégias de

recursos humanos são ferramentas que possuem modelos que se diferenciam, mas se complementam não sendo mutuamente exclusivos onde o Modelo Universalista trata de administrar pessoas independentemente do contexto, garantindo a satisfação dos colaboradores. O Modelo Situacional atua como um equilíbrio entre *business* empresarial e recursos humanos e o Modelo Capital Humano que traz o foco nas pessoas, acreditando que os objetivos da empresa dependem das pessoas que a habitam.

Para Lucena (2017), a ideia de planejamento estratégico de recursos humanos se aplica a todo processo relacionado à gestão de pessoas, trazendo para o cenário de uma estratégia de abordagem sendo que esta se torna necessária para a criação de novas técnicas ou novos instrumentos na gestão de pessoas. Como conceito de planejamento estratégico, entende-se por ser um processo de análise no qual busca solucionar e garantir as necessidades organizacionais, sempre pensando em preservar os objetivos e negócios da empresa.

De acordo com Cruz (2017), a Análise SWOT foi desenvolvida em Stanford na década de 1960 e foi se tornando uma ferramenta bastante conhecida entre as principais organizações mundiais rapidamente. De acordo com a metodologia DOMP, a Matriz SWOT deve considerar 4 abordagens, trazendo um formulário para cada uma delas onde se dividem entre dois pontos fortes e dois fracos.

Objetivando aprimorar o foco no trabalho para alcançar a eficácia na entrega os formulários são: pontos Fortes e Oportunidades, Avaliação dos Pontos Fortes, Pontos Fracos e Ameaças e Avaliação dos Pontos Fracos.

Conforme Andrade (2016), em se tratando da parte inicial da Análise SWOT, é importante começar abordando os fatores internos da organização para identificar os pontos fortes e fracos antes de analisar os fatores externos. Os pontos fortes significam os fatores positivos internos que a empresa possui para alavancar o seu diferencial competitivo, colocando-a numa situação privilegiada perante seus concorrentes (lembrando que os fatores positivos que já são comuns

em outras empresas não podem ser considerados como pontos fortes, e sim, pontos neutros).

Já os pontos fracos referem-se aos fatores negativos que impedem que a organização obtenha êxito na entrega dos seus produtos e/ou serviços. Significa que a empresa está numa posição desfavorável em relação às outras no mercado.

Para uma empresa adquirir o controle de seus processos, é necessário antes fazer uma pesquisa interna para descobrir qual a necessidade de melhorias. Sendo assim, uma ótima ferramenta a ser utilizada é o ciclo PDCA, onde o foco é o alcance dos melhores resultados.

Apresenta-se a seguir, a matriz SWOT da instituição estudada.

FORÇAS - Bom recrutamento e seleção - Liderança eficaz - Profissionais qualificados - Boa vontade e disposição da liderança - Bom planejamento e organizacional	FRAQUEZAS - Clima organizacional negativo - Cultura "contaminada" - Falta de feedback individual - Os treinamentos não alcançam toda a equipe - Falta de reajuste salarial e benefícios
OPORTUNIDADES - Treinamentos que promovam sinergia - Dinâmicas em grupo - Reconhecer o trabalho de todos os turnos - Reajuste salarial - Benefícios	AMEAÇAS - Conversa de cunho malicioso - Conflitos entre os colaboradores - Insatisfação dos colaboradores - Mercado de trabalho atrativo

Fonte: Elaborado pelos autores, 2022.

ANÁLISE DO QUESTIONÁRIO

A Associação Casa Lar de Itabirito-MG possui um bom planejamento estratégico organizacional esquematizado e análise de cargos de sua equipe. A instituição é composta por 19 colaboradores, sendo uma coordenação, um assistente administrativo financeiro, duas cozinheiras, uma de serviços gerais, dez cuidadores, uma psicóloga, um assistente social, dois estagiários e três conselheiros fiscais. Apesar de ser uma instituição de terceiro setor a mesma se mantém financeiramente com recursos do governo municipal e empresas privadas através de seus projetos.

A coordenadora Aureliana é graduada em Psicologia e possui experiência na área de Gestão de Pessoas, tem uma visão ampla de como liderar equipes e manter o clima e cultura organizacional da instituição. Assim que assumiu a coordenação, a mesma alterou o processo de recrutamento e seleção adequando com as novas exigências e requisitos da organização, tais como, carteira de CNH do tipo B e ensino médio completo, que antes não era exigido. Na seleção, é informado o salário e o benefício do vale transporte. Após a seleção do candidato, é iniciado de imediato o processo de treinamento de acordo com o ECA (Estatuto da Criança e Adolescente) e é passado o manual de conduta.

Após conhecer um pouco mais sobre a Casa Lar de Itabirito durante a entrevista, nota-se que o principal problema da instituição é a falta de comunicação e companheirismo entre os funcionários, pois segundo a coordenadora, acontece muita conversa maliciosa com intenção de prejudicar o próximo, falta de empatia para se trabalhar em equipe e a falta de conhecimentos dos colaboradores sobre seus direitos e deveres.

Para um bom funcionamento dentro da empresa, é fundamental utilizar o método PDCA (Plan, Do, Check, Action), para que as metas estabelecidas sejam atingidas dentro do prazo. Conforme Werkema (2012), isso é denominado “metas para manter”, onde nada sairá da norma padrão da empresa.

O planejamento é a primeira etapa do ciclo, para identificar as principais oportunidades e problemas a serem enfrentados, com isso, é preciso estabelecer metas e qual a melhor estratégia para alcançar.

A próxima etapa é executar o que foi planejado. Também faz parte colher informações para ser adaptado na verificação, que será a próxima etapa.

A verificação vem para analisar e comparar as diferenças que acontecem entre o planejamento e execução, pois a partir dessa análise será possível gerar as melhorias desejadas no planejamento.

Por fim, chega-se na última etapa do ciclo, a atuação corretiva, que consiste em averiguar os resultados obtidos, sendo assim, existem duas possíveis formas de atuação. A primeira é o plano proposto, caso a meta do planejamento seja conquistada. E o segundo, para metas não atingidas, é necessário identificar a falha e agir no problema para voltar ao início do ciclo PDCA novamente.

Para executar o plano de ação, foi utilizada a ferramenta Ciclo PDCA, que consiste em quatro etapas:

PLANEJAR – Para colocar o planejamento no papel é necessário estruturar as ideias e torná-las tangíveis, criando metas que sejam possíveis de se alcançar e visando resultados que podem ser alcançados. Após identificar o problema na instituição (falta de comunicação e companheirismo entre os funcionários) foram criadas estratégias com o intuito de incentivar um ambiente de trabalho mais harmonioso e engajado. A principal estratégia utilizada será uma espécie de acompanhamento com treinamentos voltados para a área de relacionamentos interpessoais no ambiente de trabalho. Além da estratégia principal, serão adotadas medidas administrativas com intuito educativo (reuniões e treinamentos internos) para explanação de feedbacks coletivos e conversas para feedbacks individuais.

FAZER – Nessa etapa, precisa-se colocar em prática todo o planejamento elaborado anteriormente com o intuito de coletar todos os dados para que seja possível monitorar e identificar os resultados. Através de parceria com os graduandos do curso de Psicologia da Faculdade Alis de Itabirito, o acompanhamento está sendo da seguinte

forma: são marcados encontros com os turnos para a realização de dinâmicas em equipe para estimular a sinergia e a comunicação entre os colaboradores e, em paralelo, a gestão marca reuniões intercaladas para receber o feedback dos mesmos.

CHECAR – Após os resultados coletados na etapa anterior, começa a fase de avaliação para ter noção do andamento do projeto e ver o que precisa ser modificado, caso haja necessidade.

AGIR – Essa etapa será realizada após a avaliação dos resultados para que seja possível corrigir as ações que apresentarem resultados negativos. A principal estratégia será realizar uma ação social para as crianças da instituição, onde terão lanches, surpresinhas, brinquedos e atividades recreativas a fim de trazer um pouco de entretenimento para todos os envolvidos. Essa prática possui o objetivo de aumentar o vínculo entre os funcionários através da confraternização.

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Segundo Ribeiro (2018), é comum toda empresa realizar treinamentos com seus funcionários nem sempre sendo da maneira como se conhece (reunindo pessoas em uma sala com apostilas e apresentações). Os treinamentos mais presentes acontecem no dia a dia da empresa, mostrando e ensinando a execução de um serviço, mudança nos ritmos de trabalho e até mesmo em reuniões para tratar de outros assuntos. Isso acontece mesmo sem que as pessoas percebam e demonstra ser até mais efetivo porque acontece de forma natural e sem resistência dos colaboradores.

Hoje as organizações investem muito no desenvolvimento de habilidades de seus funcionários.

De acordo com Borges, *etal* (2006), treinamento e desenvolvimento pessoal têm papel central dentro da Gestão de Pessoas e são essenciais para os bons resultados dos funcionários, tanto individualmente quanto coletivamente, gerando produtividade e competitividade entre os mesmos. Além disso, essas atividades têm por finalidade produzir

resultados organizacionais concretos e agregar valor aos negócios da organização.

Os treinamentos comportamentais visam criar métodos para aperfeiçoar a postura dos profissionais. Muitos possuem “vícios” que podem ser divergentes do que a empresa busca em seus colaboradores, porém existe um aprimoramento técnico capaz de inspirar os profissionais a ter um melhor comportamento dentro da empresa, esse método não modifica o perfil e aspectos estruturais dos trabalhadores.

Quanto aos treinamentos motivacionais, buscam-se melhorias no engajamento da equipe e motivar o profissional em suas atividades. É importante salientar que os gestores devem identificar o fator concreto da desmotivação, pois só os treinamentos não serão capazes de apresentar um resultado positivo se o real problema não for sanado. Algumas das atividades desse tipo de treinamento incluem palestras motivacionais, dinâmicas de grupo, feedbacks entre outros (Lacerda, *et al*, 2021).

ANÁLISE E DISCUSSÃO DO PLANO DE AÇÃO

No dia 17 de maio foi realizado um encontro com a equipe de colaboradores da Instituição, juntamente com os alunos do curso de Psicologia da Faculdade Alis de Itabirito, onde foram aplicadas três dinâmicas relacionadas à relação interpessoal de maneira geral. A primeira dinâmica foi a do “balão e palito” que tinha como finalidade interagir com a equipe e mostrar a importância do trabalho em grupo sem desrespeitar o outro, além disso, mostrar que muitas vezes podemos ser induzidos ao erro por simplesmente fazer do nosso jeito.

Como segunda dinâmica, foi utilizada a brincadeira “telefone sem fio”, que teve como principal objetivo alertar como a comunicação é primordial dentro do ambiente de trabalho e também como é importante saber ouvir, interpretar e se expressar em uma conversa tanto corporal como verbalmente, proporcionando um clima organizacional confortável entre todos.

A última dinâmica aplicada foi a “Ilha do tesouro”, que teve como propósito inspirar os participantes a traçar estratégias em conjunto a fim de alcançar o objetivo final, evidenciando mais uma vez que o trabalho em equipe é necessário para o bom desempenho das atividades.

Após as dinâmicas foi aplicado o teste “VECA” (Verificação de Estratégia e Comportamento Administrativo) que consiste em responder 100 questões que contemplam vários aspectos e mediante diferentes combinações de respostas define quais são as competências individuais, habilidades, atitudes e perfis de liderança.

Para finalizar o treinamento, foi deixado aberto um momento de partilha para que os participantes pudessem expor os pontos a serem melhorados no ambiente de trabalho e a partir disso foi proposto que mensalmente irão se reunir e também estabelecido temas a serem abordados nos próximos encontros.

CONCLUSÃO

No campo acadêmico, pesquisas relacionadas a empresas de terceiro setor são de suma importância para o entendimento dos interessados no assunto, pois demonstra e desmistifica algumas ações e comportamentos inerentes ao setor abordado. Em se tratando de resolver problemas comportamentais como relacionamento interpessoal e convivência em uma instituição do terceiro setor foi percebida uma situação desafiadora traçando como objetivo implementar ações voltadas para Gestão de Pessoas solucionando o problema em questão.

Já no levantamento dos dados, o grupo encontrou dificuldades relacionadas à disponibilidade para aplicar as ferramentas e reunir todos os colaboradores em um único horário, mas com o apoio da coordenadora, todos conseguiram fazer adaptações que proporcionaram o encontro necessário para aplicação das ações previstas.

Trabalhar com pessoas é uma tarefa delicada e exige conhecimento direcionado para tal, pensando nisso, foi solicitado auxílio de uma equipe de estudantes do curso de Psicologia, juntamente com uma psicóloga mais capacitada para apurar os resultados das ações aplicadas.

No que abrange pesquisas com instituições de terceiro setor, os artigos relacionados à Gestão de Pessoas, Liderança e Planejamento Estratégico são de grande ajuda para o esclarecimento e formação de opinião sobre o assunto, trazendo experimentos já aplicados e levantamento de dados que levam às respostas concisas que agregarão bastante no desenvolvimento de estratégias e ferramentas que podem ser aplicadas em instituições que enfrentam problemas semelhantes.

Apesar dos contratempos, o grupo conseguiu executar as atividades com bom aproveitamento de todos os envolvidos, trazendo resultados animadores para essa pesquisa.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Arnaldo Rosa D. **Planejamento Estratégico – Formulação, Implementação e Controle, 2ª edição**. São Paulo: Grupo GEN, 2016. 9788597009040. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597009040/>. Acesso em: 15 mar. 2022.

BALDISSERA, Adelina; Pesquisa-ação: **Uma metodologia do “conhecer” e do “agir” coletivo**. Rio Grande do Sul: Universidade Católica de Pelotas, 2001. 9788595029576. Disponível em: <https://rle.ucpel.tche.br/rsd/article/view/570/510>. Acesso em: 29 mar. 2022.

BARBIERI, Ugo F. **Gestão de Pessoas nas Organizações – Conceitos Básicos e Aplicações**. São Paulo: Grupo GEN, 2016. 9788597003062. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597003062/>. Acesso em: 17 mar. 2022.

BORGES-ANDRADE, Jairo E.; ABBAD, Gardênia da S.; MOURÃO, Luciana. **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. São Paulo: Grupo A, 2006. 9788536309880. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536309880/>. Acesso em: 19 abr. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed.** – Barueri, SP: Manole, 2014. Disponível em: <https://forumturbo.org/wp-content/uploads/wpforo/attachments/19476/1099-Gestao-de-Pessoas-o-Novo-Papel-Idalberto-Chiavenato.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2022.

CRUZ, Tadeu. **Manual de Planejamento Estratégico**. São Paulo: Grupo GEN, 2017. 9788597013023. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597013023/>. Acesso em: 24 mar. 2022.

DOS OLIVEIRA, Luana Y. Miolo D.; OLIVEIRA, Pablo R B.; SAWITZKI, Roberta; SANTOS, Andrea BW **Gestão de pessoas**. Porto Alegre: Grupo A, 2018. 9788595023901. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595023901/>. Acesso em: 15 mar. 2022.

DOS TAJRA, Sanmya F.; SANTOS, Nádia. **Planejamento e Liderança – Conceitos, estratégias e comportamento humano – 1ª edição** – 2014. São Paulo: Editora Saraiva, 2019. 9788536530772. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536530772/>. Acesso em: 22 mar. 2022.

DUTRA, Joel S.; DUTRA, Tatiana A.; DUTRA, Gabriela A. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2017. 9788597013320. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597013320/>. Acesso em: 17 mar. 2022.

LACERDA, Francisco Rogério de J.; BARBOSA, Rildo P. **Psicologia no trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. 9786558110248. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786558110248/>. Acesso em: 19 abr. 2022.

LOZADA, Gisele; NUNES, Karina da S. **Metodologia Científica**. Porto Alegre: Grupo A, 2019. 9788595029576. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595029576/>. Acesso em: 29 mar. 2022.

LUCENA, Maria Diva da S. **Planejamento Estratégico de Recursos Humanos, 2ª edição**. São Paulo: Grupo GEN, 2017. 9788597011593. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597011593/>. Acesso em: 15 mar. 2022.

MACKEY, John; MCINTOSH, Steve; PHIPPS, Carter. **Liderança Consciente**. Rio de Janeiro: Editora Alta Books, 2021. 9786555205169.

Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555205169/>. Acesso em: 22 mar. 2022.

MAXIMIANO, Amaru. **Recursos Humanos: Estratégia e Gestão de Pessoas na Sociedade Global**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2014. 978-85-216-2593-3. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2593-3/>. Acesso em: 15 mar. 2022.

RIBEIRO, Antônio de L. **Gestão de Treinamento de pessoas**. São Paulo: Editora Saraiva, 2018. 9788547230449. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547230449/>. Acesso em: 19 abr. 2022.

ROSSI, JDC; SCHOLZ, RH; MORESCO, MC; AL., E. **Desenvolvimento Gerencial e Liderança**. Porto Alegre: Grupo A, 2021. 9786556901183. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556901183/>. Acesso em: 22 de março de 2022.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

WERKEMA, Cristina. **Métodos PDCA e Demaic e Suas Ferramentas Analíticas**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2012. 9788595154537. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595154537/>. Acesso em: 24 mar. 2022.

CAP. 2 – RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE VOLUNTÁRIOS NO GRUPO NATA (NÚCLEO DE APOIO AOS TOXICÔMANOS E ALCOÓLATRAS)

Andreza da Silva Souza

Douglas Duarte Bráz

Krishina da Silva Euzebio

Luana de Fátima da Silva Cruz

Ranyelle Nathaly do Carmo Martir

Thiago da Silva Souza

INTRODUÇÃO

As entidades sem fins lucrativos (terceiro setor) possuem um papel de suma importância no Brasil, onde exercem participações sociais, religiosas, dentre outras. A ideia é ajudar o Estado no desenvolvimento humano, um campo onde infelizmente o país ainda enfrenta inúmeras dificuldades.

Esta pesquisa possui a importância de ajudar os gestores, funcionários ou voluntários a encontrar soluções para possíveis problemas na instituição. Muitas vezes as pessoas que exercem algum tipo de função em empresas de terceiro setor não possuem algum tipo de conhecimento formal no ramo de gestão, fazendo com que muitas organizações venham até mesmo a encerrar suas atividades.

Perante isso, foram realizadas visitas à entidade escolhida para a realização do projeto NATA (Núcleo de Apoio aos Toxicômanos e Alcoólatras), para que, por meio dessa pesquisa possa ajudar a instituição a solucionar problemas voltados ao ramo de gestão de pessoas.

Como objetivo do trabalho tem-se a melhoria no processo de recrutamento e seleção junto a entidade, aplicando técnicas seletivas, aperfeiçoando o abastecimento de talentos do NATA, com pessoas voluntárias, agregando valor ao RH.

HISTÓRIA DO NATA

O fundador Cor Jesús morava em Piranga e era viciado em alcoolismo, chegou ao ponto de quase morrer, ele sempre teve suporte da esposa e, com isso, conseguiu parar com o vício, no entanto, Cor Jesús continuava refletindo sobre essa questão, e por ter passado pela experiência, tinha certo desejo de ajudar as pessoas que tivessem o mesmo problema.

A partir disso, Cor Jesús começou a frequentar alguns locais, dentre eles igrejas, até que certa vez conheceu um padre, e o mesmo o trouxe para a cidade de Ouro Preto.

Já em Ouro Preto, reuniões começaram a ser realizadas por eles, os assuntos eram pautados sobre vícios como drogas, bebidas alcóolicas e etc. De início as reuniões eram de casa em casa, com o tempo passaram a ser realizadas na igreja, inclusive lá foi onde ele conheceu mais outras pessoas, foi nesse ponto que Cor Jesús, junto de alguns companheiros fundaram a casa chamada “Lírio dos Campos”, no entanto, devido a alguns problemas cujo os detalhes não foram revelados, a casa teve de ser encerrada.

Ainda com o grupo, Cor Jesús comprou um terreno com a ajuda de voluntários localizado no bairro Santa Cruz de Ouro Preto, também na mesma época foi fundada a associação chamada “Grupo de Apoio aos Toxicômanos e Alcoólatras”, também foi comprado o terreno no qual tinha apenas uma fábrica de blocos. Com o tempo as coisas foram se desenvolvendo mais rápido, o nome do projeto foi se espalhando devido às reuniões constantes, foi quando então começaram a encaminhar pessoas para uma casa de recuperação que era localizada na cidade de Itabirito, isso foi muito bom, pois agregou experiências para os membros.

Certo dia, estava um rapaz novato com o Cor Jesús, foi quando surgiu a nova ideia de construir uma casa para poder acolher essas pessoas viciadas que queriam tratamento. O objetivo da casa na época era apenas uma triagem, ou seja, ficar na casa alguns dias e fazer

exames, com o tempo as construções foram feitas e todo o local foi sendo fechado, já que no começo era aberto.

Algumas das pessoas que passavam pela casa não queriam mais sair, e com isso foi construindo cada vez mais o que se tem hoje em dia o NATA, pois foram acolhendo essas pessoas, elas ficavam por cerca de um ano e nada era cobrado deles. A religiosidade é o principal para eles, o tratamento lá é simples e não faz uso de medicamentos, e eles também não forçam ninguém a continuar frequentando a instituição. Existe uma liberdade em continuar lá ou seguir outros rumos.

Vale-se ressaltar que a procura pelo NATA é grande, até mesmo porque nada é cobrado.

O NATA (Núcleo de Apoio aos Toxicômanos e Alcoólatras) é uma entidade que foi fundada no ano de 1989, sem fins lucrativos, a renda é gerada através do trabalho com alface hidropônico, parceiras, doações, produção e venda de vassouras e coleta de óleo.

Nos dias atuais, o NATA fica localizado na cidade de Ouro Preto, no bairro Santa Cruz, na rua das Orquídeas. Tem atividades desenvolvidas para prevenção do uso do álcool e outras drogas químicas, e tem cunho cultural, assistencial e educacional.

Como problema de partida tem-se o recrutamento de voluntários desejosos em colaborar com os serviços prestados pela instituição, diminuindo a sobrecarga de trabalho das pessoas que trabalham no NATA.

METODOLOGIA

A metodologia empregada, quanto aos fins, foi a investigação intervencionista, que segundo Vergara (2009) consiste na resolução de problemas e aplicação de métodos de melhoria.

Quanto aos meios, foi utilizada a pesquisa de campo, que segundo Lozada e Nunes (2019) tem como meta adquirir informações e conhecimento acerca das deficiências que necessitam de uma solução ou um fato. Na pesquisa de campo, os pesquisadores tendem

a estar diretamente observando e pontuando informações relevantes para analisar melhores soluções aos fatos.

DESENVOLVIMENTO

Segundo Dutra (2017), os colaboradores na empresa, que antes eram vistos como um mero recurso e foram sendo moldados por grandes forças de fora da empresa, e assim revisaram o seu pensamento na forma de gerir pessoas. Dutra (2017, p.4) define gestão de pessoas “como um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam atendê-las ao longo do tempo”.

A constante mudança externa faz com que as empresas tracem uma conexão entre empresa e colaborador, pois a empresa é o reflexo do colaborador, se a empresa mantiver um colaborador motivado isso refletirá positivamente na empresa, então desenvolver pessoas torna-se uma estratégia para a empresa. Segundo Dutra (2017) as empresas brasileiras seguem um modelo tradicional de gestão de pessoas. O mercado se abriu para estudos que mostram como o contexto interno e externo interfere na gestão de pessoas.

Dutra (2017) mostra a evolução na gestão de pessoas, tanto no contexto mundial e no contexto brasileiro. No contexto mundial, a gestão de pessoas está atrelada a administração científica que mostra a preocupação com o trabalhador, como por exemplo, a divisão de tarefas.

No contexto brasileiro, o desenvolvimento de gestão de pessoas ocorre no cenário político do país em três fases, sendo a primeira na segunda República que ocorreu durante os anos de 1945 a 1964, a segunda fase no governo militar entre 1964 a 1984 e a terceira e última na nova República a partir de 1984. E a partir dessas fases surgem novos caminhos para a gestão de pessoas.

Segundo Malheiros (2014) a administração de recursos humanos é constituída por processos e, conseqüentemente, cada um desses processos só fazem sentido se estiverem ligados. Os processos de

administração de RH são de agregar, aplicar, desenvolver, manter e monitorar pessoas.

O processo de agregar pessoas é a porta de entrada dos recursos humanos, é a forma de inserir pessoas para ocupação de vagas nas empresas. As principais ferramentas para esse processo são recrutamento, seleção e integração de pessoas.

Os processos de aplicar pessoas são aqueles em que estrutura as funções desempenhadas por cada cargo e acompanhamento de pessoas. As atividades ligadas a esse processo no âmbito da Administração de Recursos Humanos são descrição de cargos, planejamento e alocação de pessoas, plano de carreiras e avaliação.

Desenvolver pessoas está relacionada à capacitação de pessoas, melhorias no quadro de funcionário, diretamente ligada à gestão de mudanças, desenvolvimento de carreiras e a qualidade de vida dos colaboradores.

Manter pessoas está diretamente ligado ao clima organizacional da empresa, a fim de garantir um ambiente adequado para que o funcionário possa desenvolver seu trabalho tendo as melhores condições psicológicas. Estão relacionados a esse processo a administração de salários, gestão de benefícios, segurança do trabalho e clima organizacional.

Monitorar pessoas consiste em processos em que acompanha e controla as atividades desenvolvidas pelos colaboradores da empresa. As principais atividades relacionadas a esse processo são o desenvolvimento e manutenção do banco de dados, auditorias do RH e gestão de pessoas na legislação atual.

De acordo com Malheiros (2014, p.12) “Todos os processos de gestão de pessoas estão interligados, mas alguns apresentam uma relação mais próxima, ou seja, uma mudança em um desses processos afetará de forma mais significativa o outro”.

Malheiros (2014) afirma que o plano de carreira de uma organização pode ser modificado com o resultado das avaliações individuais, uma vez que está diretamente relacionado à gestão de pessoas da instituição. O resultado de um processo de avaliação

pode indicar ainda que o plano não foi organizado para atender as necessidades dos profissionais.

Segundo Arelano (2017), ocorreram várias transformações na gestão de pessoas ao longo das organizações, tais como os papéis da área de recursos humanos com integração dos processos de RH com foco na estratégia. Os modelos tradicionais se mostram insuficientes para atender às demandas e as organizações da era do conhecimento, pois será que podemos gerir as pessoas hoje com as mesmas técnicas sugeridas na Escola Clássica da Administração? Gerir pessoas passou por várias modificações ao longo de todo tempo, tendo em si quatro momentos importantes, sendo a era da Indústria Clássica, Relações Humanas, Administração de RH e Gestão Estratégica de RH.

A era da indústria clássica era considerada como intensificação do fenômeno da industrialização em amplitude mundial e desenvolvimento. Arelano (2017, p.1) ressalta que “neste momento, as suas principais atribuições estavam relacionadas ao desenvolvimento de instrumentos para controle da massa de trabalhadores.” A escola das relações humanas é o conjunto de teorias administrativas que ganharam força com a Grande Depressão, criada na quebra da bolsa de valores de Nova Iorque, conhecida como a Grande Crise, todas as verdades até então aceitas são contestadas na busca da causa dessa crise. Administração de recursos humanos é um conjunto de técnicas que visa gerenciar a comunicação entre pessoas e organizações.

O RH atua apoiando a estratégia organizacional, desenvolvendo um importante papel, criando condições de mudanças necessárias para a atualização e sobrevivência da organização.

“A estratégia de RH deve seguir as etapas do processo de formulação e implementação da estratégia corporativa, baseando-se na visão do negócio para desenvolver as diversas etapas da estratégia funcional que irão integrar a estratégia da organização. Cabe ressaltar a importância do feedback entre as diversas etapas do processo através de avaliações de resultados

ao longo de seu desenvolvimento.” ARELANO (2017, p 9).

Conforme Arelano (2017), o modelo integrado de gestão de pessoas para o exercício das atividades da área de RH desenvolve vários processos que estão relacionados e alinhados aos objetivos das organizações. A opção da estratégia competitiva é baseada na excelência operacional, onde determinar a minimização do custo, as competências, o conhecimento, as habilidades e as atitudes que as pessoas deverão possuir para um bom desempenho serão diferentes de uma empresa com foco em inovação.

Por exemplo, a Google é uma empresa que tem a estratégia competitiva baseada na inovação. Portanto, para sustentar essa estratégia ela possui uma política de remuneração agressiva e um processo seletivo exigente para trazer os melhores profissionais do mercado, capazes de criar e entregar produtos únicos. Além disso, dispõe de práticas de avaliação e desenvolvimento diferenciadas para retenção desses talentos. Diferentemente, o McDonald's, que adota uma estratégia baseada na excelência operacional, possui uma política de remuneração menos competitiva, uma vez que utiliza um modelo de padronização de trabalho em que o funcionário pode desempenhar bem a sua função a partir de treinamentos e ser substituído mais facilmente. (ARALENO, 2017, p.11).

Além disso, a arquitetura estratégica do RH tem como objetivo as etapas, que são contribuir claramente com a estratégia de negócio, construir um RH com um componente estratégico, programar o gerenciamento, alinhar a estrutura de RH, identificar produtos, mapa estratégico, identificando indicadores tangíveis e intangíveis, revisar continuamente as mensurações do mapa estratégico.

Alguns instrumentos importantes utilizados pelo RH são as pesquisas de cultura organizacional e a pesquisa de clima. Na pesquisa de cultura, busca-se uma avaliação de longo prazo sobre o direcionamento da organização, no alinhamento de suas crenças e valores, enquanto que a pesquisa de clima investiga como está o ambiente organizacional naquele momento. (ARELANO, 2017, p.13).

Figueiredo (2001) nos traz definições de liderança com o intuito de mostrar inúmeras estratégias e conceito. Ele ressalta que mesmo antes de Cristo, os egípcios já tinham um estilo de liderança para lidar com seus liderados, em outro momento ele fala que liderança é manter o poder e relata que liderança é motivar a habilidade e inspirar pessoas de forma positiva. Essa motivação vem muito mais pelas atitudes do líder. O líder busca influenciar e conduzir a equipe na luta por um mesmo objetivo, contando sempre com a participação de todos e abrindo portas para que a equipe possa participar do processo. Figueiredo (2001) ressalta que:

O desejo de servir é diferente do dever de servir. Intellectualmente, todo mundo aceita que servir a humanidade é algo nobre e desejável, mas o ponto não é se a disposição de servir faz parte da agenda do líder, e sim se servir é a primeira e absoluta prioridade de uma atitude interior do líder. (FIGUEIREDO, 2001, P.16) ’

De acordo com Figueiredo (2001), algumas competências que um líder deve-se ter é de saber ouvir, ter empatia, senso de comunidade, altruísmo e visão.

Segundo Brillo (2020) as pessoas ainda convivem com o paradigma da liderança hierárquica onde o que deveria ser uma troca de conhecimentos entre líder e liderado acaba não acontecendo pelo hábito hierárquico, onde quem é o líder deve liderar e passar os

ensinamentos, limitando assim a criatividade e troca de conhecimento entre eles.

Nos dias atuais o paradigma de liderança a partir de uma hierarquia está ultrapassado, cada vez há mais necessidade de inovação, por isso os líderes devem servir de exemplo, sempre inovando e trazendo a sua vivência do dia a dia, assim será questão de tempo até os outros fazerem o mesmo.

A liderança inovadora tem como principal objetivo criar significado e abrir espaço para as empresas inovarem e renovarem. Para uma boa liderança inovadora, os líderes têm que criar métodos, processos, valores, culturas. Além de sempre avaliarem o que foi feito, perguntar a opinião dos outros que estiverem fora e dentro da empresa. É relevante a inovação porque assim consegue-se destacar em relação aos concorrentes, que tendem a copiar uns aos outros.

Um líder do tipo inovador sabe lidar com as pessoas por mais diferentes que elas sejam, consegue delegar e dividir funções, tem certa dose de flexibilidade em seus processos e aplica desenvolvimento pessoal a todos os membros da equipe. Também é importante ver o lado positivo das situações, com isso consegue-se tirar proveito até nas piores situações.

Um dos focos da liderança aliada à inovação é o sucesso, mas não basta apenas o sucesso em si, as pessoas precisam ter o conhecimento e saber divulgar o que está sendo bom na empresa, ganhando cada vez mais credibilidade perante o público.

Segundo Rummond (2012), existem diversos desafios e dificuldades que hoje são enfrentados pelos líderes das corporações, muitos desses desafios se dão por questões de individualidade e a concorrência entre os próprios colaboradores. A confiança é um fator de suma importância que possui a capacidade de melhorar o cenário atual em relação à vivência entre chefe e subordinados. É imprescindível perceber que os maiores desafios encontrados pelos líderes se dão por questões de relações interpessoal, como por exemplo a falta da motivação.

De acordo com Rummond (2012), nos últimos tempos vem ocorrendo uma crise onde a incerteza, receio e intimidação fazem parte do cotidiano nas organizações.

Pode-se observar que vem ocorrendo um aumento no índice de acidentes e doenças relacionadas ao âmbito profissional, muitas dessas doenças possuem uma correlação com a desmotivação, que leva consequentemente a doenças mais severas. É comum vivenciar um ambiente de trabalho onde os colaboradores se sentem sobrecarregados, e muitas vezes sofrem ameaças de seus líderes, causando assim medo e repressão. Isso na verdade se dá pela falta de gestão dentro da organização.

De acordo com Bes (2020), o planejamento faz parte das nossas vidas, já a estratégia é como vamos colocar esse planejamento em ação. Existem três fases onde são formuladas o planejamento estratégico de uma empresa. A primeira fase é onde serão definidas a missão, valores e cultura organizacional, elas são definidas pelo alto escalão da empresa. A segunda fase é onde serão definidas as metas, e, por fim, a terceira fase é onde será convertida em prática e nessa mesma fase é muito importante avaliar e ajustar as ações assim realizadas.

No cenário atual, pode-se observar que as empresas estão investindo na gestão estratégica de pessoas.

’Ao possuir um grupo de colaboradores que possam ser considerados talentos, a organização terá um ótimo nível de capital humano. Isso, aliado aos elementos que compõem sua arquitetura organizacional, às suas políticas e práticas de gestão de pessoas, à sua cultura organizacional e ao estilo de gestão adotado pelos líderes da empresa, resultará no incremento do capital intelectual dessa organização e, consequentemente, em maiores probabilidades de alcance dos resultados. Ou seja, realizar a gestão das pessoas, aprimorando suas competências e incrementando seu capital humano, eleva significativamente.” (BES, 2020, p. 50)

Segundo Burmester (2019) para a organização atuar com excelência é fundamental que seus membros saibam atuar em conjunto. A cada dia o mundo caminha para equipes autogeridas. São pessoas com habilidades diferentes que, quando reunidas, formam equipes de qualidade, mas para isso é necessário dar liberdade de autonomia a cada um dos seus membros.

De acordo com Burmester (2019) um dos elementos mais importantes é a comunicação, uma equipe só consegue atuar de forma adequada quando tudo está devidamente esclarecido entre todos os membros. A comunicação forma a cultura da organização, pois somente com ela conseguem alcançar a transmissão da informação em todos os níveis necessários.

Segundo Mascarenhas (2013), a área que deveria ser responsabilizada sobre as relações de seus colaboradores, incluindo chefe e subordinados, seria o setor de recursos humanos, pois é de sua total responsabilidade cuidar para que o ambiente possua uma estrutura mais humanizada. Existem várias técnicas, estratégias e ferramentas que podem auxiliar o setor a desenvolver uma cultura mais compreensiva.

Em paralelo, teóricos da gestão de RH davam ênfase aos aspectos técnicos desses subsistemas, bem como às ferramentas que a área deveria utilizar para operação analisá-lós com maior eficiência e eficácia. Assim, dentro do paradigma da adequação indivíduo-cargo, as práticas de gestão de pessoas são debatidas segundo perspectivas focadas nas atividades em si.” (MASCARENHAS, 2013. p.28)

Mascarenhas (2013) afirma ainda que há uma deficiência em relação à adaptação no que tange o indivíduo ao cargo, muitas das práticas utilizadas pelos gestores em meados da década de 1980 foram ao fracasso, pois não conseguiram fazer com que o colaborador mantivesse uma relação ativa com a organização. Um dos fatores que

teve uma grande influência foi o crescimento de diversas empresas japonesas, onde tomavam mercado de seus concorrentes, contudo, estimularam os americanos a elaborarem novas estratégias na área de gestão de pessoas para conquistarem a lealdade de seus colaboradores.

A existência dessa falta de lealdade partia muito do ponto de que o funcionário pensava mais em seus benefícios a um curto prazo, como por exemplo salários e bonificações. Surgia então outro dilema, conseguir alinhar os interesses da organização de modo que fosse benéfico para os colaboradores. Logo após todas as percepções, apareceram diversos conceitos para melhorar a gestão de pessoas.

Segundo Oliveira (2018), a liderança está reunida em algumas abordagens como a de personalidade, que identifica o conjunto de características de um líder, os estilos de liderança focados na maneira de agir do líder, estabelecendo possíveis abordagens situacionais de liderança que é analisado as circunstâncias e o contexto para avaliar a eficácia do líder.

A liderança transacional ocorre quando contatos são efetuados, entre líder e seguidor, com o objetivo de troca. Há dois fatores importantes na liderança transacional: gestão por exceção, onde a intervenção do líder só acontecerá se os padrões não estiverem funcionando bem, caso contrário ele permanece com os antigos métodos; sistema de recompensas, os esforços dos seguidores são retribuídos por recompensas e cabe ao líder explicar a forma de conseguir o prêmio que foi por ele determinado. No entanto, os estudiosos são unânimes em dizer que essa característica depende da pessoa do líder ou da sua personalidade.

Para cada postura de liderança são obtidos resultados diferentes. Cada estilo de liderança promove um clima de trabalho e isso afeta diretamente os desempenhos individuais que, por sua vez, afetam o resultado do grupo.

Nem sempre o líder de um grupo é o profissional que está no cargo de maior responsabilidade. Isso pode auxiliar para que alguma liderança interna do grupo seja limitada por ele. Essa situação pode ser

saudável para o grupo que está trabalhando para um objetivo único, mas também por outro, pode gerar conflitos internos com relação ao responsável pela equipe de frente.

Visto que muitas empresas possuem um plano de carreira, a instituição NATA realiza anualmente revisões dos indicadores de metas a partir do resultado da análise do ano anterior. Isso os ajuda a perceber o que deve ser melhorado ou descartado em relação à venda de seus produtos e até mesmo melhorar o atendimento dos internos, um detalhe que vale ressaltar é que a empresa não possui processo seletivo.

Em relação ao treinamento dos voluntários eles recebem orientações sobre as atividades através de membros mais experientes. O acompanhamento e o rendimento dos voluntários são avaliados pelo coordenador e por membros da diretoria da instituição, geralmente são feitos convites por membros mais antigos e cada voluntário vai se adaptando naquilo que mais se identifica como música, karatê dentre outras.

Vale ressaltar que a instituição não possui um plano de carreira. Dessa forma ocorre desvio de função por partes dos voluntários e funcionários, esse é um ponto que precisa ser melhorado pela instituição. Os voluntários não recebem salário e somente dois funcionários recebem a remuneração com direito a uma cesta básica mensalmente.

Os voluntários ajudam de acordo com suas disponibilidades, pois no passado a empresa contava exclusivamente com eles, mas isso gerava problemas na produção ou atividade que exerciam, ficavam tarefas sem serem feitas e isso atrapalhava o atendimento ao cliente, em questão de rotatividade acontecia semanalmente pelos voluntários que ensinavam as aulas de karatê, e de música. Devido à pandemia, encerraram essas atividades e vários funcionários se afastaram da instituição.

Dessa forma, a instituição NATA vem contribuindo com a comunidade local e sendo bem aceita pelas famílias. Visando uni-las e ajudar dependentes que queiram se tratar sem que o mesmo pague

nenhum valor pelo tratamento, são realizadas reuniões semanais para prevenção de uso de álcool ou drogas. Com essas atividades e outras a instituição recebe valores mensais em doações para todos os projetos, como força a instituição conta com pessoas comprometidas sem nenhum interesse próprio.

Segundo as oportunidades, ela é bem aceita pela comunidade e pelos órgãos públicos e privados, em relação às fraquezas ela possui uma estrutura pequena. Já como ameaças enfrentam concorrência com seus produtos por ser uma instituição onde não pode focar em uma produção de larga escala, sendo assim, as empresas privadas se sobrepõem.

Vale ressaltar que a instituição almeja um projeto sustentável, que é um kit de energia fotovoltaica com painéis para captar energia solar e a transformando em energia elétrica para reduzir custos, contribuindo com o meio ambiente.

SWOT

Conforme Bes e Capaverde (2019) a matriz SWOT (FOFA) é utilizada na apuração de análise de resultado e ajuda no planejamento estratégico. Essa matriz permite avaliar os ambientes externos e internos das organizações, das empresas e das instituições visando melhor à visualização dos pontos fortes e fracos.

Segundo Bes e Capaverde (2019) aplicando a matriz SWOT tem-se uma melhor visibilidade do cenário das organizações, proporcionando de tal forma o poder de formular estratégias voltadas para melhoria. A matriz também proporciona a situação e a análise do caminho da empresa para o sucesso.

Bes e Capaverde (2019) ressaltam que para construir uma matriz é utilizado um quadrante onde iniciam com oportunidades e ameaças sobre o ambiente externo e depois os pontos fortes e fracos sobre o ambiente interno. “Na matriz SWOT, deve-se anotar os elementos referentes a cada quadrante, de acordo com a realidade organizacional” Bes e Capaverde (2019.p.138).

Bes e Capaverde (2019) afirmam que a partir da compreensão da matriz é possível observar as estratégias e fazer mudanças para a obtenção de sucesso, também possibilita fazer possíveis simulações para determinar o futuro na prática da gestão de pessoas, além de auxiliar na avaliação de resultados do planejamento das organizações.

Em virtude dos fatos mencionados por Bes e Capaverde (2019) é possível identificar que existe nos elementos pontuados, a oportunidade para criar estratégias para maximizar os resultados, com isso as forças podem ser utilizadas em forma de superação de ameaças e trazendo a direção para atingir os objetivos almejados pela empresa.

De acordo com Thompson Jr, Strickland III e Gamble (2013) a análise SWOT é de grande importância e relevância para a empresa, onde esta possa verificar quais são seus recursos fortes, fracos, oportunidades e ameaças, com o resultado do uso dessa ferramenta a empresa consegue fazer sua análise de como está se comportando no mercado e, assim, planejar suas estratégias. A análise SWOT é uma sigla em inglês, onde a letra S (strengths) são os pontos fortes da empresa, já a letra W (weaknesses) são os pontos fracos, a terceira letra O (opportunities) são as oportunidades que a empresa tem no mercado e, por fim, a última letra T (threats) são as ameaças, sendo que as oportunidades e ameaças fazem parte do contexto externo da empresa.

A análise SWOT envolve mais do que fazer quatro listas. As duas partes mais importantes da análise SWOT são tirar conclusões a respeito da situação geral da empresa e transformar essas conclusões em ações estratégicas para melhor adequar a estratégia da organização a seus recursos fortes e oportunidades de mercado, a fim de corrigir os recursos fracos importantes e defender-se contra as ameaças externas. (THOMPSON JR, STRICKLAND III E GAMBLE. 2013.p. 137)

Em conformidade com Thompson Jr, Strickland III e Gamble (2013) é necessário analisar cada etapa da análise SWOT, que são divididas em três, identificação, conclusão e tradução em ações estratégicas. A primeira ação é tirar suas conclusões da análise feita, em seguida identificar as deficiências da empresa e, em seguida, montar estratégias para melhorar essas deficiências encontradas.

Pode-se concluir que, de acordo com Thompson Jr, Strickland III e Gamble (2013.p.138), “A parte final da análise SWOT consiste em transformar o diagnóstico da situação da empresa em ações para melhorar a estratégia e as perspectivas de negócios. “. A seguir, apresenta-se a matriz SWOT da empresa NATA.

FORÇAS:	OPORTUNIDADES:
• Parte social • Ajuda ao meio ambiente com coleta de óleo • Exclusividade de mão de obra própria • Fontes de renda própria. • Pessoas envolvidas sem interesse próprio • Trabalho em conjunto e social • Propõe mudança	• Produtos com qualidade • Preocupação com o bem estar das pessoas • Venda de produtos • Vendedores voluntários • Bem aceita pela comunidade • Produtos em evolução • Novas tecnologias a serem oferecidas
FRAQUEZAS:	AMEAÇAS:
• Espaço pequeno da casa • Pouca divulgação • Poucos recursos • Sobrecarga de tarefas • Desvio de função	• Pandemia • Concorrências dos produtos • Outras empresas querendo comprar óleo onde eles recebem doações.

FONTE: Elaborado pelos autores, 2022.

CICLO PDCA

Conforme Werkema (2012), o ciclo PDCA é um método para gestão de processos onde se consiste em quatro etapas: planejar (plan), executar (do), verificar (check) e agir (action). Na primeira fase, que é

o planejar, consiste em definir seus objetivos e quais métodos serão utilizados. Já na segunda fase é o executar que é colocar em prática os objetivos estabelecidos. Na terceira fase, verificar, cabe analisar se os objetivos foram alcançados e na quarta fase, caso os objetivos propostos não tenham sido alcançados, o melhor é refazer o plano e traçar novos objetivos. Werkema (2012. p.31) define o ciclo PDCA como “um método de gestão, representando o caminho a ser seguido para que as metas estabelecidas possam ser atingidas.”

Werkema (2012) ressalta que o resultado é o fruto do método PDCA, e quanto mais informações atreladas a esse método melhor serão os resultados obtidos. Existem dois tipos de objetivos que devem ser atingidos, são eles: as metas para manter e as metas para melhorar. As metas para manter são as que você encontra êxito quando chega na parte da verificação do ciclo PDCA, e que serão mantidas e são consideradas objetivos padrões, já nas metas para melhorar, Werkema (2012) ressalta que:

“As metas para melhorar, ou metas de melhoria, surgem, geralmente, de necessidades emergentes do mercado (clientes): um produto cada vez melhor, a um custo cada vez mais baixo e com uma entrega cada vez mais precisa. A entrada de novos concorrentes no mercado e o surgimento de novos materiais e novas tecnologias também levam à necessidade do estabelecimento de metas de melhoria.” (WERKAMA 2012. p.32)

“O Ciclo PDCA é um método gerencial de tomada de decisões para garantir o alcance das metas necessárias à sobrevivência de uma organização” Werkema (2014.p.24).

O ciclo PDCA é um método de gestão que indica o caminho para realização das metas, para isso é necessário utilizar ferramentas analíticas que estabelecerão os recursos necessários para a coleta de dados e entendimento dos processos do ciclo PDCA.

“Para que o leitor possa entender o papel das ferramentas analíticas dentro do Ciclo PDCA, devemos novamente destacar que a meta (resultado) é alcançada por meio do método (PDCA). Quanto mais informações (fatos e dados, conhecimentos) forem agregadas ao método, maiores serão as chances de alcance da meta e maior será a necessidade da utilização de ferramentas apropriadas para coletar, processar e dispor essas informações durante o giro do PDCA” WERKEMA (2014,p.25)

A seguir apresenta-se o ciclo PDCA da empresa como uma forma de um Plano de Ação para resolução de problemas.

PLANEJAR (P)	FAZER (DO)
- Sobrecarga de função: devido a instituição possuir somente uma funcionária e dois voluntários para lidar diretamente com o monitoramento dos internados, acaba acumulando e sobrecarregando os três colaboradores; - Falta de critério para a seleção de voluntários: não há nenhum critério na hora de fazer a escolha dos funcionários, é somente a pessoa chegar e dizer que deseja se voluntariar.	- Elaboração de questionário para entrevista; - Implantar entrevistas para a seleção de voluntariados; - Possibilidade de contratação de estagiários/funcionários; - Promoção de voluntários com mais tempo de convivência com a instituição.
CHECAR (C)	AGIR (A)
- Manter contato direto com a instituição; - Solicitar feedback dos questionários que foram aplicados; - Elaboração de planilha de controle da arrecadação das doações de óleo; - Visitas periódicas.	Ação solidária: ajudar na arrecadação de óleo e garrafa pet, com a criação de panfletos e divulgação em mídias sociais incentivando a doação dos materiais para a organização.

Fonte: elaborado pelos autores, 2022.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Segundo Carvalho, Nascimento e Serafim (2016), recrutamento é uma forma de fazer uma triagem com os candidatos, e o responsável por essa etapa é o recrutador que faz o acompanhamento direto com o candidato, para que seja um processo que evite erros. No processo de recrutamento é normal que os candidatos estejam inseguros com o processo, pois este envolve muito de si, com as várias fases do recrutamento.

Carvalho, Nascimento e Serafim (2016, p.91), exemplificam o recrutamento como “um instrumento que tem a finalidade de atrair candidatos

potencialmente qualificados e adequados para atender às necessidades da instituição”.

Conforme Carvalho, Nascimento e Serafim (2016), o processo de recrutamento segue várias fases, sendo a primeira o fluxo de processos que é onde o recrutador vai disponibilizar na vaga o cargo e salário oferecido pela empresa. O segundo processo é o grau de competência do profissional onde vai analisar as competências do candidato com as necessidades exigidas ao cargo. Seguidamente pelo jeito de como é o perfil do RH da empresa, onde ela define as causas, as pesquisas e o levantamento, a definição do perfil para as vagas da empresa, também vai definir como vai ser veiculada o anúncio, o plano de carreira e salários, como serão aplicados os formulários no processo.

Carvalho, Nascimento e Serafim (2016), concluem que:

“O recrutamento, como parte integrante do sistema de RH, visualiza o candidato e simultaneamente o mercado de trabalho, procurando identificar exigências que atendam às necessidades da empresa. A ligação entre a empresa e o mercado de trabalho é realizada pelo órgão de recrutamento de pessoas.” (CARVALHO, NASCIMENTO E SERAFIM, 2016, p.119)

Segundo Banov (2020), o recrutamento basicamente é uma forma que determinadas empresas usam para fazer a divulgação de suas vagas, onde possuem o intuito de selecionarem candidatos com perfis de acordo com os pré-requisitos desejados pela instituição.

De acordo com Banov (2020) o recrutamento é composto por 4 etapas, que são elas:

- Coleta de dados: onde é feita a identificação do perfil desejado para a vaga.
- Planejamento: estipula a data e período, como será feito o recrutamento e onde será feita a divulgação das vagas disponíveis.
- Execução do recrutamento: como será realizado, se fisicamente, presencial ou digital.
- Avaliação do recrutamento: parte onde se faz a seleção dentre os candidatos inscritos, quais possuem o perfil adequado para ocuparem a vaga em questão.

Segundo Chiavenato (2021), algumas pessoas tentam reunir informações sobre empresas, e também empresas tendem a reunir conhecimentos sobre pessoas, pois só assim as empresas conseguem formular estratégias para atingir um público. Para vender algo precisa-se saber sobre o que as pessoas querem comprar. Toda empresa precisa de colaboradores que tenham as habilidades, talentos e competências necessárias, para que quando aplicadas tal organização funcione efetivamente. Então se faz necessário o recrutamento de pessoas qualificadas, primeiro há de se ter um número de candidatos para cada vaga, após isso um processo seletivo se faz necessário afim de preencher tais cargos com as pessoas certas, pois só assim a empresa irá se desenvolver corretamente, pois uma pessoa que não cumpre bem a própria função pode acabar afetando o desenvolvimento da empresa inteira, e atrapalhar os resultados dela.

É importante salientar que durante a etapa de recrutamento deve-se levar em consideração, alguns cuidados como: reduzir ao máximo as probabilidades de erro, aumentar o máximo a

probabilidade das pessoas necessárias estarem concorrendo a cada cargo, saber as necessidades internas da empresa, conhecimento prévio das necessidades externas do mercado, definir as melhores técnicas para a seleção durante o recrutamento, dentre outros. Com tudo isso definido se reduz o tempo, os riscos, e os possíveis problemas que poderia se ter no processo.

De acordo com Chiavenato (2021, p.98) “As exigências de seleção são as próprias exigências das especificações do cargo, cuja finalidade é dar maior objetividade e precisão à seleção do pessoal para aquele cargo. Modernamente, os critérios de seleção estão migrando para o conceito de competências”.

As técnicas de seleção são entrevistas, provas de conhecimentos ou de capacidade, testes psicológicos, testes de personalidade, técnicas de simulação. Chiavenato (2021) ressalta que:

“O sistema de recrutamento e seleção não deve ser considerado apenas um conjunto de normas, diretrizes, processos, rotinas e esquemas de trabalho, que precisa funcionar rigidamente. Como todo sistema aberto, é um organismo vivo, adaptável, que procura alcançar objetivos definidos e em contínua interação com o ambiente externo, ajustando-se às suas demandas e necessidades, fazendo parte de um sistema maior que é a organização, a qual, por sua vez, está inserida em outro sistema maior, que é a sociedade a que pertence.” (CHIAVENATO, 2021.p.142)

ANÁLISE E DESCRIÇÃO DOS DADOS

Diante das propostas elaboradas de acordo com as necessidades apresentadas pela instituição NATA (núcleo de apoio toxicômanos e alcóolatrás), o grupo realizou o ciclo PDCA para solucionar os problemas, sendo uma delas a criação de um questionário para a

seleção de pessoas. Ao apresentar a proposta ao NATA o grupo sentiu a necessidade de elaborar uma análise de descrição de cargo e uma ficha de cadastro para os voluntários.

Outra proposta apresentado ao NATA foi a contratação de mais estagiários, a qual já ocorre com a Fundação GORCEIX.

A terceira proposta apresentada foi a promoção de voluntários com mais tempo na instituição e esta ideia surgiu através da ocorrência de sobrecarga de função. Todas as propostas foram de grande valia e aceitas pelo atual gestor.

Inicialmente a ação solidária planejada foi a coleta de óleo usado, porém alguns empecilhos durante a execução fizeram com que não obtivéssemos êxito, sendo assim, foi cancelada. Foi então que surgiu a ideia de optar somente pela coleta de garrafa pet que é uma necessidade no momento para a produção de vassouras, como fonte de renda para a subsistência da instituição.

Após a aplicação do ciclo PDCA, o grupo manteve contato direto com a instituição e com visitas periódicas para observação e análise dos resultados.

CONCLUSÃO

Conclui-se que as instituições do terceiro setor possuem um papel de suma importância no país, contudo, são organizações que apresentam algumas deficiências em relação à gestão. Ao longo do trabalho realizado com o NATA pode-se perceber problemas em relação ao recrutamento de voluntários.

Em suma, foi realizado um projeto com o objetivo de implantar um processo de seleção, onde visa sanar o problema identificado. Em virtude dos fatos mencionados foram aplicadas ferramentas como análise SWOT e ciclo PDCA, auxiliado assim a alcançar os resultados desejados.

As ações propostas pelo grupo foram a elaboração de um questionário, implantar um padrão de entrevistas para seleção dos voluntários, possibilidade de contratação de funcionários fixos e

estagiários, promoção de voluntários com mais tempo de convivência com a instituição, montagem de um cronograma de atividade baseado na análise e descrição de cargos, ficha de cadastros para os voluntários, planilha com as atividades desenvolvidas e quem é o responsável por executá-la, apoio nos projetos da instituição.

O grupo ajudou na divulgação da instituição conseguindo uma parceria com um jornal da cidade de Ouro Preto.

As sugestões propostas pelo grupo foram aceitas e colocadas em prática pelos membros da instituição, alcançando assim o objetivo principal do projeto.

Não foi encontrado dificuldades para implantação das propostas fornecidas pelo grupo, visto que a instituição NATA (Núcleo de Apoio aos Toxicômanos e Alcoólatras) esteve sempre receptiva e disposta a implementar o plano de ação proposto.

Diante das visitas e reuniões com a instituição foi identificado que existe uma dificuldade em relação ao custo-benefício dos produtos fabricados por eles. Eles não possuem controle de quanto custa para fabricar e quanto realmente estão lucrando. Portanto, seria importante outros estudos que aprofundassem em relação à precificação dos produtos confeccionados pelo Nata, ajudando-os na melhoria da receita como forma de se manter.

Conclui-se que os objetivos propostos foram alcançados a partir do momento em que o NATA esteve aberto e bem receptivo em aceitar nossas propostas de melhorias.

REFERÊNCIAS

ARELANO, Eliete. Gestão de Pessoas. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2017. 9788595152458. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595152458/>. Acesso em: 18 mar. 2022.

BES, Pablo; CAPAVERDE, Caroline B. **Planejamento em gestão de pessoas**. [Digite o Local da Editora]: Grupo A, 2020. 9786581492946. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786581492946/>. Acesso em: 15 mar. 2022.

BANOV, Márcia R. Recrutamento e Seleção com Foco na Transformação Digital . [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2020. 9788597026115. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026115/>. Acesso em: 19 abr. 2022.

BRILLO, João. **Liderança Inovadora – Como se destacar em ambientes de mudanças**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. 9786587958422. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786587958422/>. Acesso em: 22 mar. 2022.

BURMESTER, Haino. *Gestão de pessoas em saúde*. Disponível em: Minha Biblioteca, Editora Saraiva, 2019.

CARVALHO, Antonio Vieira D.; NASCIMENTO, Luiz Paulo D.; SERAFIM, Oziléa Glen G. Administração de Recursos Humanos – Volume 1: 2ª edição revista. [São Paulo, 2012.]: Cengage Learning Brasil, 2016. 9788522126255. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522126255/>. Acesso em: 19 abr. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal – Como Agregar Talentos à Empresa. São Paulo: Grupo GEN, 2021. 9786559771196. Disponível em <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771196/>. Acesso em: 19 abr. 2022.

DOS OLIVEIRA, Luana Y. Miolo D.; OLIVEIRA, Pablo R B.; SAWITZKI, Roberta; SANTOS, Andrea BW *Gestão de pessoas*. [Digite o Local da Editora]: Grupo A, 2018. 9788595023901. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595023901/>. Acesso em: 16 mar. 2022.

DUTRA, Joel S.; DUTRA, Tatiana A.; DUTRA, Gabriela A. **Gestão de Pessoas**. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2017. 9788597013320. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597013320/>. Acesso em: 17 mar. 2022.

FIGUEIREDO, Jayr. **Liderança: Uma Questão de Competência**. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2001. 9788502088306. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502088306/>. Acesso em: 22 mar. 2022.

JR., Arthur A T.; II, A. J S.; GAMBLE, John E. *Administração Estratégica*. [ERJ Composição Editorial e Artes Gráficas Ltda. .Brasil]: Grupo A, 2013. 9788580550054. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580550054/>. Acesso em: 25 mar. 2022.

LOZADA, Gisele; NUNES, Karina da S. *Metodologia Científica*. [Porto Alegre: SAGAH, 2018.]: Grupo A, 2019. 9788595029576. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595029576/>. Acesso em: 29 mar. 2022.

MALHEIROS, Bruno T.; ROCHA, Ana Raquel C. *Série MBA – Gestão de Pessoas – Avaliação e Gestão de Desempenho*. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2014. 978-85-216-2679-4. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2679-4/>. Acesso em: 17 mar. 2022

MASCARENHAS, André O. *Gestão Estratégica de Pessoas – Evolução, Teoria e Crítica*. Disponível em: Minha Biblioteca, Cengage Learning Brasil, 2013

RUMMOND, Virgínia S. *Confiança e Liderança nas Organizações*. Disponível em: Minha Biblioteca, Cengage Learning Brasil, 2012.

VERGARA, S.C. Projeto. Projetos e relatórios de pesquisa em Administração: Atlas, São Paulo, 2005.

WERKEMA, Cristina. Ferramentas Estatísticas Básicas do Lean Seis Sigma Integradas. Rio de Janeiro Grupo GEN, 2014. 9788595152311. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595152311/>. Acesso em: 24 mar. 2022.

WERKEMA, Cristina. Métodos PDCA e Deming e Suas Ferramentas Analíticas. [Editora Atlas Ltda – Rio de Janeiro]: Grupo GEN, 2012. 9788595154537. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595154537/>. Acesso em: 24 mar. 2022.

CAP. 3 – ALCOÓLICOS ANÔNIMOS

ALELUIA: UM NOVO COMEÇO

Aline Bento
Bárbara Pedrosa
Brena Frazão
Clara Ramos
Krisley Faria
Thais Silva

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem a importância de atuar na empresa de terceiro setor de Itabirito. É necessário que o AAA (Alcoólicos Anônimos Aleluia) valorize a importância de conectar com os seus membros, a fim de esclarecer que a ONG não somente está ali para mudar os seus, mas sim para passar a importância de permanecer a um grupo que seja a base para seu trabalho de recuperação e serviço, em sua vida em um todo. Desta maneira, é relevante que o grupo tenha mais visibilidade, atraindo membros, visando à colaboração entre os integrantes da associação e priorize mais as reuniões semanais.

O grupo Aleluia colabora com o princípio de acolher qualquer pessoa que esteja disposta a reabilitar-se do vício alcoólico, promovendo reuniões com o intuito de que, qualquer dependente seja capaz de ser curado através do relato de vida do outro. Para que isso seja eficaz à boa relação entre os membros do grupo, é indispensável manter a organização interna e as funções serem distribuídas de forma que todos participem dos processos. Com isso, é possível que a organização mantenha seus objetivos.

Com a consciência e a responsabilidade de que o AAA é autossuficiente, é necessário que seus coordenadores incentivem os membros a contribuir com o que puderem, de forma solidária, respeitando plenamente a autonomia do grupo.

A presente pesquisa tem como objetivo promover uma maior interação entre os membros do Grupo de Alcoólicos Anônimos Aleluia, realizando palestras diferenciadas com temas relevantes, bem como contar com o apoio de psicólogos atuando de forma clínica para os dependentes químicos. Quanto melhor for a relação dos colaboradores, maior será a capacidade produtiva e a antecipação das soluções para os grandes problemas que o AAA possa enfrentar diante da sociedade. O presente trabalho será uma ferramenta para o alcance do sucesso, atraindo dependentes e pessoas que acreditam no diferencial que a coletividade pode fazer à vida do próximo.

O AAA surgiu no ano de 1935 por um corretor da bolsa de valores e um médico cirurgião. Após procurar vários métodos para se libertar da compulsão por álcool, o corretor teve sucesso após ter ajuda de um médico especialista de alcoolismo, que só teve eficácia quando o paciente percebeu que precisaria confessar seus defeitos, vícios, ações, acreditar na ajuda do próximo e que somente um alcoólico poderia ajudar outro na mesma situação.

O trabalho desses homens persistiu com muita determinação para convencer outros alcoólicos que essa doença tinha cura. O primeiro caso recuperado tornou-se membro, formando o primeiro grupo de colaboradores. A ideia foi levada a vários locais da região de Ohio, onde alcoólicos solitários acreditaram que poderiam seguir um caminho diferente de vida e poderiam encontrar a plenitude de não ter vícios. O AAA é composto por homens e mulheres que se ajudam a permanecer sóbrios, cada membro tem compreensão de suas individualidades e sentimentos. Segundo a UNIAD (Unidade de Pesquisas em Álcool e Drogas), no Brasil o AA começou a funcionar em setembro de 1947, no Rio de Janeiro. Hoje existem 5.081 grupos espalhados pelo Brasil, oferecendo 11.642 reuniões por semana.

O município de Itabirito conta com aproximadamente 50.000 habitantes, está localizado entre as cidades de Ouro Preto e Belo Horizonte, com seu crescimento populacional, em 1976, o AAA se instalou em Itabirito, por um colaborador que chegou a trabalho e já fazia parte do grupo em Belo Horizonte, por estar residindo em outro

local, sentiu a necessidade de continuar praticando as reuniões em grupo. Na época, um padre bastante conhecido por sua bondade, ajudou o homem a fundar o grupo Aleluia. Adelmo foi responsável por proporcionar espaço a pessoas que precisavam ser ouvidas e, atualmente, mesmo após sua morte, deixou seu legado com dois grupos ativos na cidade. Qualquer pessoa pode fazer parte dos encontros e se tornar posteriormente um colaborador, o único requisito é querer parar de beber.

Não há regra definida, os encontros semanais são organizados pelos colaboradores de Ouro Preto e Itabirito que debatem sobre como agir, conversar e qual tema a ser abordado. O importante é deixar qualquer membro à vontade para se abrir e escolher mudar suas escolhas diante de relatos reais.

A organização apresenta dificuldades em vários departamentos, sendo prejudicial para a dinâmica em grupo. Um dos fatores que o dependente químico pode ter diante de outras pessoas é o receio do julgamento e de se sentir menor que o próximo, afetando diretamente a visão sistêmica das reuniões, provocando o medo de se abrir para outras pessoas e exigindo mais do falador da reunião.

A má relação interpessoal interna é também um dos fatores prejudiciais aos processos e na organização ela afeta o bom desenvolvimento das reuniões e da ONG, promovendo a baixa comunicação dos departamentos e não cooperação dos demais, prejudicando o objetivo final. A frase: “juntos somos mais fortes” realmente faz muita diferença, criando um ambiente mais harmonioso e agradável.

Outro problema encontrado é a falta de profissionais capacitados na área da saúde, responsáveis por ajudar o grupo. O papel do psicólogo na dependência química é fundamental para que a pessoa se sinta acolhida e trabalhe a mente, podendo alterar os pensamentos do indivíduo com relação ao vício. Primeiramente é preciso entender o comportamento do dependente para ter uma melhor abordagem sobre o assunto. Por isso, é tão importante administrar palestras e atendimentos para mostrar o quanto a vida pode ser diferente.

A metodologia utilizada foi a pesquisa aplicada, que segundo Vergara (2005), tem a motivação de solucionar problemas reais, excluindo a possibilidade de formar pesquisas apenas pelo poder intelectual do investigador. Quanto aos fins será utilizada a investigação aplicada, pois serão resolvidos problemas concretos a partir de um cronograma com ações práticas, mas contendo referenciais teóricos.

Vergara (2005) alega que quanto aos meios intervencionistas, o participante da pesquisa pode intervir no cotidiano das estratégias na organização. Foi realizada também a pesquisa de campo que identifica a necessidade de implementação de ações, afim de mudar alguns processos dentro do grupo AAA, respeitando as particularidades de diretrizes, e almejando melhorias.

DESENVOLVIMENTO

Segundo Araújo e Garcia (2010), para ter uma boa gestão de pessoas, o gestor deve agir de forma estratégica, buscando conhecimento de todos os setores da empresa e procurando falhas que podem ocasionar desequilíbrio na organização.

A gestão de pessoas possui o recrutamento e seleção como funções básicas. No decorrer do tempo, a gestão apresenta mudança no processo de seleção de candidatos e na implementação de benefícios.

Para chegar ao estágio atual, houve manifestações cujo objetivo era buscar renovações, onde nos anos 70 foi fundada uma instituição de ensino sobre Administração de Recursos Humanos. Atualmente foi adotado métodos de recrutamento eficazes para melhorar o desenvolvimento e crescimento das organizações.

Percebe – se que para chegar ao resultado esperado é preciso que as pessoas estejam engajadas em suas atividades, buscando fazer a diferença e sendo um combustível para a organização alcançar suas metas.

Nota-se que para Dutra (2017), um importante ponto da empresa é se preocupar com a integridade física, mental, e o convívio dos seus colaboradores. E também, como lidam com a vida pessoal, incluindo

a vivência com seus familiares, moradia e pessoas que estão ao seu redor.

A empresa procura verificar se a organização está agradando e gerando percepção nos seus aspectos, para que o colaborador não seja impactado com as demandas da empresa. Os líderes acompanham os mesmos, através de indicadores do dia a dia sobre sua mudança de comportamento com os demais.

Para ele, a boa relação entre os colaboradores e a empresa precisa buscar uma ativa comunicação e informações, para que os problemas sejam sanados antes do mesmo acontecer, evitando transtornos maiores para ambas as partes.

Refere-se também sobre a convivência da empresa com a sociedade, incluindo questões ambientais e sociais.

Segundo Knapik (2008), as pessoas precisam ter conhecimento em todas as áreas que envolvem a organização, tal como o ambiente de trabalho, a missão, visão e valores da empresa, para ter como consequência uma boa relação entre colaboradores e a organização.

A gestão de pessoas impacta no ambiente interno das empresas, tais como o clima e a cultura organizacionais. Nesse cenário, o homem e a empresa são dois fatores que influenciam o comportamento humano nas organizações.

Knapik (2008) diz que a Gestão de pessoas está passando por constantes mudanças, menciona a globalização como um fator de concorrência, pois faz com que a empresa aumente a produtividade e qualidade. No mundo globalizado, as empresas utilizam os talentos e competências das pessoas como uma vantagem competitiva.

Com as mudanças nos modelos de gestão de pessoas as organizações passaram a ter uma estrutura descentralizada, buscando manter, aperfeiçoar e preservar seus talentos.

A gestão de pessoas deve combinar uma equipe com um elevado desempenho junto aos interesses de uma organização que busca o aumento da produtividade, com isso é preciso oferecer motivação a partir de oportunidades de aprendizagem.

Para Chiavenato (2014), a Gestão de Pessoas é constituída por pessoas e organizações, onde um é dependente do outro e se beneficiam de forma recíproca.

As pessoas se tornam dependentes das organizações para alcançar seus objetivos e ter uma boa condição de vida, sendo pelo lado pessoal e profissional. Já a organização depende das pessoas, pois são elas as responsáveis por dar vida à empresa, para que ela possa ser produtiva, atingindo as metas estabelecidas.

Diante disso a Gestão de pessoas não existiria sem organizações e sem pessoas.

As organizações passam a ter sucesso somente a partir do momento que os colaboradores estão tendo sucesso, neste momento todas as pessoas se tornam o diferencial.

A Gestão de pessoas ajuda o líder a exercer as quatro funções administrativas que fazem parte do processo seletivo, sendo elas: planejar, organizar, dirigir e controlar.

O profissional de Gestão de pessoas precisa ser um bom líder, buscando desenvolver novos talentos, estar preparado para todos os tipos de situações, saber tratar bem os colaboradores, entre outros, para que a organização cresça e se torne um ambiente agradável para se trabalhar. Todas as ações de um bom líder fazem parte do planejamento estratégico de Gestão de pessoas. Para tanto, torna-se necessário explanar um pouco sobre o processo de liderança.

Segundo Schein (2009), a liderança vem sendo estudada para o entendimento de como pode ser bem aprimorada e ser líder pode ser um dom desenvolvido ao longo do tempo ou se a pessoa já nasce com a técnica de liderar.

Para ter uma cultura é preciso ter boa liderança, onde o líder deve acompanhar seus liderados, fazendo com que a empresa tenha seu sucesso alcançado.

A liderança deve tomar as devidas ações na medida em que acontecem as mudanças no ambiente de trabalho, tais como, mudança de setor, troca de equipe, alteração de planejamento, entre outros.

Uma mensagem importante destacada é que os líderes devem conhecer a cultura de sua organização para exercer um bom trabalho e dar o seu devido valor.

A comunicação interpessoal é utilizada para minimizar conflitos internos e vem sendo bastante analisada com eficácia no momento de crise, através de reuniões individuais.

Figueiredo (2001) diz que é preciso entender como é o processo de análise da eficiência organizacional, em outras palavras, entende-se que a organização não é feita apenas de máquinas e ferramentas, mas também de seres humanos com individualidades e, por isso, é tão importante a comunicação e comprometimento de todas as partes.

Um dos instrumentos indispensáveis para a liderança é a comunicação. A partir dela, os liderados são estimulados, valorizados e ouvidos. O bom líder trata a comunicação com sinceridade, sincronizando as informações internas, externas e seus pensamentos sobre as metas, mapeando a comunicação na organização para que chegue de forma única em cada grupo interno.

Alguns membros de equipes não se sentem confortáveis em transmitir seus sentimentos de forma geral, quando o líder da equipe se prontifica a ouvi-lo, o colaborador se sente incluído no processo e motivado a procurar a excelência, isso porque este momento é propício para realizar feedback e a importância dele no trabalho que está realizando. E mentalmente, o líder começará a identificar possibilidades para tomar decisões certas.

Figueiredo (2001, p. 141) alega que “O sucesso da comunicação interpessoal está em: praticar a empatia e valorização do ser humano; gerar desafios individuais e coletivos”, a linguagem objetiva fornece um bom entendimento do receptor, e isso evita intrigas internas e estimula a credibilidade do líder.

Segundo Kuazaqui (2012), a maior grandeza de uma organização é capacitar seus funcionários para si. Quando uma empresa estimula o funcionário, investe em treinamentos e cursos voltados para o seu trabalho do dia a dia, ela dá um passo à frente de concorrentes. Ela forma líderes que se tornam condizentes com seus liderados. Uma

organização que esteja aberta ao diálogo torna-se uma organização diferenciada, fazendo a diferença no mercado de trabalho. Não é tornar as coisas mais fáceis, mas sim tornar um lugar mais agradável e capaz de proporcionar momentos de criação de estímulos.

Administrar uma empresa levando em consideração o seu ambiente interno e os impactos que esse ambiente produz sobre o externo e vice-versa, pode ser caracterizado como uma análise estratégica. O ambiente interno e suas variáveis controláveis (recursos materiais, capacidades e competências humanas) em conjunto com o ambiente externo e suas variáveis incontroláveis (stakeholders) ampliam o campo de visão para os aspectos importantes de análise de cenários. (Fidelis, 2014).

Os variáveis processos e estratégias bem executados serão capazes de detectar potenciais talentos dentro das organizações, com ações, comportamentos e pensamentos críticos diante de desafios. Os métodos da Gestão de Pessoas enfatizam a identificação e melhoria da produtividade e soluções engajadoras e concepção empresarial.

Segundo Marras (2009), a Gestão Estratégica de Pessoas está mais direcionada para as formas em alcançar as estratégias corretas e menos nas funções tradicionais da área de Recursos Humanos. Por isso, há uma análise maior em diagnosticar os planejamentos e desenvolver talentos, para que o interno empresarial esteja eficaz em alcançar suas metas e, posteriormente, no mercado externo ser visto como competitivo.

Miles e Snow (1978) identificaram quatro tipos de comportamentos estratégicos, os quais variam a partir das etapas do processo de adaptação ao ambiente organizacional. As tomadas de decisões são baseadas na percepção que os empresários observam no ambiente com alta complexidade, assumindo as características do ambiente e seus comportamentos, denominados de prospectora, analista, reativa e defensiva.

Tais posturas são caracterizadas por diferentes perfis de organizações, podendo ser interessadas na inovação e pouco eficientes, observadores das novas ideias dos concorrentes, adotando aquelas que

aparentam ser mais promissoras, oprimidas pelas pressões ambientais e alterações que precisam de uma estratégia e a postura defensiva, onde não se especializa em diversas áreas dos processos, limita-se no conforto de seu domínio, dedicando em melhorias e rejeitando ajustes muito expressivos.

Observar o ambiente externo de uma organização por completo e ter como característica o sistema aberto, é necessário ter uma liderança que seja eficiente, adaptada a mudanças repentinas, uma organização que troca a todo o momento informações com o ambiente, procurando sempre por novas informações. A concorrência é altamente competitiva e muda o tempo todo com a alta tecnologia, surgindo em um curto espaço de tempo, e de tão fácil acesso pela maioria. Com isso, cada vez mais as empresas precisam ser dinâmicas e se inovarem mais rapidamente para assim se destacarem nesse cenário, que é altamente competitivo.

Uma organização é complexa, e o sistema aberto parte do princípio de que é necessário ter uma interação maior como um todo, tanto na parte interna da empresa quanto com o ambiente externo. A empresa precisa ser dinâmica, pois as forças se baseiam nas técnicas em que a gestão, o líder, vai utilizar para conseguir manter erguida e sempre à frente, conciliando os objetivos dos colaboradores com as metas e estratégias que a organização tem em mente, observando sempre a sintonia de líder para colaboradores. (Lacombe; Chu, 2008).

Segundo Bess (2020), uma organização é complexa, pois tem como objetivo a forma com que a gestão de pessoas apoia sua organização para o alcance de metas. Alinhando para que todos estejam no mesmo raciocínio, seguindo para o mesmo objetivo que é a estratégia de negócios, mas que nem sempre vai ocorrer um sentimento de satisfação a todos em relação às propostas que a organização propõe.

De acordo com Gordon (2020), para ter uma boa relação no ambiente do trabalho é necessário ter trabalhadores que façam mais do que se conhecerem entre si, mas que seja uma equipe que estabeleça metas e que seja sempre solícito a mudanças. Colaboradores têm que ter o trabalho em equipe sempre como foco, sempre abertos para

melhorar e ajudar o outro, uma equipe que seja focada no propósito, uma equipe positiva.

SWOT

Para a realização da presente pesquisa foi realizada a matriz SWOT para detectar as forças e fraquezas da empresa.

De acordo com Cruz (2017), a palavra SWOT traduzida em português significa forças, fraquezas, oportunidades e ameaças. Pode ser considerada uma ferramenta que identifica os pontos fracos e fortes a serem melhorados em uma organização.

Diante dos problemas identificados são montados planos com intuito de aprimorar seus pontos fortes, e saber conviver com os pontos fracos até o momento que achar necessário para dar um próximo passo.

Consoante às ideias de Andrade (2016), as organizações em geral devem verificar seus objetivos para fazer planejamento e ter seu resultado alcançado, adotando estratégias capazes de solucionar problemas futuros.

Os pontos fortes são os fatores positivos (internos) de uma organização e são os diferenciais para uma vantagem competitiva.

Andrade (2016) alega que os pontos neutros são aqueles iguais em ambas as organizações.

Os pontos fracos apresentados em SWOT são vistos como fatores negativos que não atenderam aos objetivos da empresa. Quando comparada a uma concorrência, a organização que aponta os pontos negativos fica em desvantagem. Os fatores externos fazem com que as estratégias sejam desenvolvidas com o objetivo de impedir futuros problemas.

A seguir é demonstrada a análise SWOT do AAA.

ANÁLISE SWOT	
FORÇAS	FRAQUEZAS
Respeita a cultura interna(sigilosos)	Falha na comunicação interna
Autossuficientes	Falha na divisão das lideranças nas reuniões
Comprometimento com as reuniões	Falta de previsão de pessoas que irão participar das reuniões
Flexibilidade de horários	Falta do marketing de divulgação
Grupo permaneceu aberto diante do cenário da Covid-19	
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
Parcerias com outras unidades do A.A e com outras instituições sem fins lucrativos	Outros A.A.A na cidade que recebem ajuda financeira
Palestras gratuitas e consultas com profissionais (psicólogos, psiquiatras...)	Restrição de frequentar mais de um A.A.A em Itabirito
Promover atividades físicas fora da sala	Doenças virais (sala pequena que pode causar receio nos participantes)
Divulgação em igrejas locais	

Fonte: elaborado pelas autoras (2022)

Após analisar os pontos fortes e fracos do AAA, foi aplicado também o ciclo PDCA como complemento e para, a partir daí elaborar um Plano de Ação para a empresa do terceiro setor.

O ciclo PDCA, segundo Werkema (2012), é composto por quatro etapas. A primeira consiste no planejamento que é estimar propósitos para alcançar um objetivo. O segundo é a execução, onde é colocado em prática o que foi planejado anteriormente. O terceiro passo é a Verificação, que após validação da execução, verifica se a meta planejada foi executada de forma eficaz. O último passo é a atuação

corretiva, onde caso o objetivo tenha sido concluído, é padronizada a ação eficaz.

Werkema (2012) completa que o ciclo PDCA é um gerenciamento que mostra como é preciso seguir para seus objetivos serem alcançados e as metas a serem realizadas. Para isso, é preciso implementar algumas ações e buscar resultados, de forma em que quanto mais recursos coletados, maior probabilidade de alcançar as metas.

De acordo com Lobo (2019), a empresa cresce desorganizada, sem ordem, e cometendo falhas ao decorrer dos processos. Com o método PDCA, visa à melhoria na organização das atividades e desenvolvimento de planejamento para que seja eficaz o processo e com melhorias contínuas.

Lobo (2019) cita um exemplo de comércio focado na melhoria da empresa, depois de várias reclamações. O objetivo era solucionar as reclamações constantes. Eles deram uma volta em torno do ciclo PDCA e resolveram a situação como um todo.

Para Lobo (2019), o ciclo PDCA ajuda na solução dos problemas vistos de maneira firme e correta, em que é preciso seguir os quatro passos do gerenciamento, buscando resultados eficazes para melhoria. Iniciando com a identificação do problema ou melhoria, mapeando os processos citados, sugerindo as propostas e fixar as metas a serem atingidas. Após, é visto se as necessidades foram completamente sanadas.

P	D	C	A
Planejar	Fazer	Checar	Agir
- Baixo desempenho em equipe sobrecarga no coordenador falta de divulgação das reuniões e projetos falta de parcerias com profissionais da saúde - Causa dos problemas: baixa motivação e comprometimento dos colaboradores Falta de alinhamento interno falha no marketing	- Dinâmicas e reuniões para mapear as tarefas - Palestras e atendimentos com psicólogos quinzenal - Temas sugeridos de palestra - Riscos e danos do consumo de álcool - Efeitos e riscos do consumo do álcool entre jovens. - Como identificar um alcoólatra - A vida pós o álcool.	- Através de reuniões semanais - Os resultados são acompanhados e ligados ao cronograma interno do grupo, buscando melhorias ou ações corretivas	Os psicólogos não respondem as mensagens, por isso, será necessário a intervenção da professora e o contato telefônico

Fonte : elaborado pelas autoras (2022)

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O Grupo Alcoólicos Anônimos Aleluia tem a necessidade de manter uma equipe unida e motivada para organizar os processos das

reuniões e pagamento de receitas, além de evitar que os membros fiquem sobrecarregados de forma individual.

Para Malheiros e Rocha (2014), a atração e seleção de talentos é um ponto da gestão de pessoas. É preciso planejar, definir as atribuições e mapear todo o processo da vaga, pois escolher pessoas que farão parte da sua equipe de trabalho é um grande desafio, que vem para crescer e futuramente ser destaque no mercado, por isso a atenção e dedicação nesse momento é primordial. O processo de selecionar pessoas nada mais é do que o recrutamento, a seleção e a integração de pessoas. Na etapa, as pessoas selecionadas passam por processos que vão entre dinâmicas e testes, são orientadas e acompanhadas a todo o momento.

Para o projeto, foi utilizado o modo de recrutamento e seleção internos, pois, por ser um grupo pequeno, há facilidade de mapearem o quadro de atividades. A seleção será feita com os colaboradores que mais aproximarão da atividade remanejada.

O recrutamento interno valoriza os recursos internos para estimular os funcionários a alcançarem crescimento profissional e aperfeiçoamento das tarefas.

Segundo Banov (2020), o recrutamento interno existe quando é visto pela organização que retém colaboradores com perfis para as vagas em aberto, promovendo economia, motivação e maior entendimento das diretrizes internas. Isso porque a divulgação da vaga solicitada não precisará de canais externos como, jornais e redes sociais, e se demonstrará adequada a construir planos de carreiras a seus colaboradores dando oportunidades a seu público interno.

Banov (2014) ainda comenta que deve ser observado as diferenças individuais com as habilidades necessitadas do cargo e a ligação com a cultura organizacional. Esse recrutamento promoverá o clima organizacional pois não visa a remuneração, mas sim, a realização pessoal em poder mudar a vida do próximo, além da possibilidade de aprendizagem sobre diversos fatores da vida que possam de identificar.

Malheiros; Rocha (2014) dizem que não somente é importante a remuneração no processo de recrutamento e seleção, mas também ter uma carreira de motivação e desenvolver a liderança.

Segundo Chiavenato (2021), a organização não tem poder sobre os colaboradores, sendo assim, com o tempo a mesma deve se atualizar diante das mudanças, mostrando seu diferencial para se sobressair aos seus concorrentes. As empresas têm como objetivo recrutar, avaliar e preparar os candidatos para preencher determinada vaga, de tal forma que esse procedimento seja feito em equipe.

Consoante as ideias de Chiavenato (2021), a seleção de pessoas é a escolha da pessoa certa para a função certa, dentro de todos os que estão participando do processo seletivo.

Existem dois problemas que a seleção pode solucionar: Moldar o colaborador para exercer a função de forma correta e eficaz e a satisfação do colaborador diante das atividades exercidas. No período industrial para serem contratadas, as pessoas eram julgadas pelo seu porte físico e não pela sua competência, já nos dias atuais, recrutar uma pessoa, valoriza-se seus talentos e conhecimento.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DO PLANO DE AÇÃO

O desenvolvimento do cronograma começou com a entrevista no local onde ocorre as reuniões do grupo Alcoólicos Anônimos Aleluia. No primeiro encontro foi possível conhecer o Coordenador Samarone, o ambiente e realizar a pesquisa de campo. Após entender a rotina e diretrizes dos encontros, começou-se o planejamento das estratégias, respeitando as regras e o tempo para adaptação das pesquisadoras e do responsável pelo AAA.

O encontro seguinte foi um dia marcante na execução do projeto, pois cada frequentador pôde compartilhar sua história de vida e como iniciaram seu processo de cura. Todas as pessoas envolvidas na reunião se apresentaram e relataram experiências vividas em relação ao alcoolismo.

Foi apresentado aos frequentadores do AAA o projeto desenvolvido e a proposta para apoio e engajamento do grupo, sendo de grande aceitação e comprometimento em participar ativamente.

Com o projeto em desenvolvimento foi realizada uma palestra com o convidado, Elias Guimarães da Silva, graduando em Psicologia pela Faculdade

Alis de Itabirito, cursando o sétimo período, onde abordou o tema «Álcool, Drogas e Saúde Mental». O mesmo pontuou sobre os tipos de álcool, os malefícios neuropsicológicos do alcoolismo, intervenções clínicas com o uso, abuso e dependência de drogas, a saúde mental e emocional que o vício causa

nos dependentes e o alto índice de alcoolismo no Brasil. Isso foi um meio de aprendizado e de aprimorar o conhecimento, estimulando a constante prevenção e conscientização sobre a dependência diária.

O último encontro, finalizando o projeto, pôde contar com a aluna Talita

Antonieta Braga, graduanda do nono período em Psicologia pela Faculdade Alis de Itabirito, onde realizou atendimento psicológico em grupo aos integrantes do AAA e, posteriormente, abriu espaço para quem se sentisse à vontade para um diálogo particular. A mesma tirou dúvidas e incrementou com

todo seu aprendizado, colocando em prática seus conhecimentos e elevando o nível de motivação.

O grupo representante do projeto realizou uma dinâmica de mitos e verdades sobre o uso do álcool, para a interação dos participantes da reunião e desenvolvimento psicológico.

Como culminância, foi realizado um lanche especial para integração dos membros do AAA, juntamente com as participantes do projeto, o que foi muito bem recebido e agradecido por todos.

CONCLUSÃO

Percebeu-se uma dificuldade no primeiro contato com o responsável do Alcolicos Anônimos em Itabirito, visto que a busca foi por meio virtual e depois o contato telefônico.

O grupo Aleluia não apresenta uma fácil divulgação, causando uma dificuldade para saber as especificações do grupo como: horário de palestras, encontros, local e possíveis contatos.

A conciliação de disponibilidade de horários foi um segundo obstáculo para os encontros dos membros do grupo de pesquisa, havendo a distribuição de tarefas em algumas ocasiões, porém, o objetivo final foi concretizado em equipe. Contamos com o apoio, flexibilidade do tempo e empenho por parte dos alunos de psicologia da faculdade Alis de Itabirito.

A princípio, participariam onze alunos que disponibilizariam seus conhecimentos teóricos e colocariam em prática os atendimentos e palestras presenciais com datas marcadas em conjunto com o coordenador do grupo Aleluia. Concluindo o projeto, apenas uma aluna se mostrou disponível para atendimento. Para a palestra, foi preciso recorrer a um aluno do sétimo período de psicologia para dar suporte e realizar a meta final.

Os resultados encontrados no decorrer do projeto para indicar soluções a pesquisas futuras, foram as divulgações para trabalhar o engajamento do local, conseguindo assim um maior alcance de pessoas. Seria de grande validade para a saúde pública que mais mulheres participassem do Alcolicos Anônimos, promovendo a igualdade entre homens e mulheres.

Atualmente existe uma carência de parcerias com profissionais da área da saúde que se prontificam a realizar atividades externas, deixando as reuniões dinâmicas e atrativas, sendo um assunto de grande importância para futuros pesquisadores do grupo Aleluia.

Conclui-se que o Grupo Alcolico Anônimos Aleluia de Itabirito possui gargalos na administração como qualquer outra empresa, mas sua maior dificuldade é a aceitação e divulgação por parte da população local, fato que foi verificado no decorrer do projeto, sendo o grande desafio a ser cumprido durante o período de estudo.

REFERÊNCIAS

Alcoólicos Anônimos no Brasil. UNIAD, 2017. Disponível em: <<https://www.uniad.org.br/noticias/alcool/alcoolicos-anonimos-70-anos-transformando-vidas-no-brasil/>>. Acesso em: 21, fevereiro de 2022.

ANDRADE, Arnaldo Rosa D. **Planejamento Estratégico** – Formulação, Implementação e Controle, 2ª edição. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2016. 9788597009040. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597009040/>. Acesso em: 24 mar. 2022.

ARAÚJO, Luis César G. De. ARAÚJO, Adriana Amadeu Garcia. **Gestão de pessoas**: edição compacta. – São Paulo : Atlas, 2010.

BANOV, M. R. **Recrutamento e Seleção com Foco na Transformação Digital**. Rio De Janeiro :Grupo GEN, 2020. 9788597026115. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026115/>. Acesso em: 19 Apr 2022

BES, Paulo ; CAPAVERDE, Caroline B. **Planejamento em gestão de pessoas** . PORTO ALEGRE : Grupo A, 2020. 9786581492946. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786581492946/>. Acesso em: 15 mar. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal** – Como Agregar Talentos à Empresa. [Rio de Janeiro]: Grupo GEN, 2021. 9786559771196. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771196/>. Acesso em: 19 abr. 2022.

CRUZ, Tadeu. Manual de **Planejamento Estratégico**. Grupo GEN, 2017. 9788597013023. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597013023/>. Acesso em: 24 mar. 2022.

DUTRA, Joel, S. et al. **Gestão de Pessoas**. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo GEN, 2017.

FIDELIS, Gilson J. **Gestão de Pessoas** – Estrutura, Processos e Estratégias Empresariais . SÃO PAULO; Editora Saraiva, 2014. 9788536517803. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536517803/>. Acesso em: 15 mar. 2022.

FIGUEIREDO, J. **Liderança: uma Questão de Competência**. SÃO PAULO: Editora Saraiva, 2001. 9788502088306. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502088306/>. Acesso em: 22 Mar 2022

GORDON, Jon. **O Poder de Uma Equipe Positiva**. RIO DE JANEIRO : Editora Alta Books, 2020. 9788550815442. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788550815442/>. Acesso em: 15 mar. 2022.

KNAPIK, Janete. **Gestão de pessoas e talentos**. 2. ed – Curitiba: Ibpx; 2008.

KUAZAQUI, Edmir. **Liderança e Criatividade em Negócios**. SÃO PAULO: Cengage Learning Brasil, 2012. 9788522108435. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522108435/>. Acesso em: 22 mar. 2022.

LOBO, Renato N. **Gestão da Qualidade**. Disponível em: Minha Biblioteca, 2. Ed.:. Editora Saraiva, 2019.

MALHEIROS, Bruno T.; ROCHA, Ana Raquel C. Série MBA – **Gestão de Pessoas – Avaliação e Gestão de Desempenho**. [Rio de Janeiro]: Grupo GEN, 2014. 978-85-216-2679-4. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521626794/>.

minhabiblioteca.com.br/#/books/978-85-216-2679-4/. Acesso em: 19 abr. 2022.

MARRAS, Jean P. **Gestão estratégica de pessoas – Conceitos e tendências**. SÃO PAULO: Editora Saraiva, 2009. 9788502160682. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502160682/>. Acesso em: 15 mar. 2022.

MILES, R.E., SNOW, C.C. **Estratégia, estrutura e processo organizacional**. New York. MC Graw Hill, 1978. Disponível em: <https://scholar.google.com.br/scholar?q=>. Acesso em: 16 de mar. 2022.

SCHEIN, Edgar H. **Cultura Organizacional e Liderança**. SÃO PAULO: Grupo GEN, 2009. 9788597019827. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597019827/>. Acesso em: 22 mar. 2022.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**, ATLAS 2005 SÃO PAULO.

WERKEMA, Cristina. **Métodos PDCA e Deming e Suas Ferramentas Analíticas**. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo GEN, 2012.

CAP. 4 – CONTRIBUIÇÃO PARA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DA CASA DO ADOLESCENTE

*Crislaine Aparecida Cruz;
Enéias Moreira Furtado da Silva;
Hosana Maria Carvalho;
Karla da Silva Braga;
Leonardo Hamilton Garcia Oliveira;
Lucas Machado Soares Pinto;
Nathiara Cássia Assis Damasceno.*

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem a relevância em atuar e modificar diretamente a qualidade de vida no trabalho em uma instituição de terceiro setor.

Já parou para pensar como a qualidade de vida no trabalho pode nos oferecer tantos benefícios?

O trabalho em grande parte tem uma importância gigantesca, a maioria das pessoas passam grande período do dia no trabalho, e pensando nisso, para que os colaboradores se sintam sempre mais motivados e empenhados, torna-se necessário focar e oferecer mecanismos de satisfação.

Por se tratar de uma entidade que presta serviços à comunidade (crianças e adolescentes), o nível de satisfação dos colaboradores que atuam na instituição irá refletir diretamente nos projetos aplicados por ela, desgastando e sobrecarregando assim os mesmos.

Demonstrar a qualidade de vida no trabalho é também destacar o quão importante é o desempenho humano (capital humano), valorizando e reconhecendo todo o empenho de seus funcionários, resultando assim, em metas alcançadas.

O objetivo de atuar na qualidade de vida no trabalho dos CLT'S da instituição é tornar um ambiente agradável, prazeroso, promover

a saúde e garantir um clima de confiança entre ambas às partes para que haja um melhor engajamento e, conseqüentemente, uma redução da rotatividade do pessoal.

É relevante enfatizar a importância de um clima organizacional favorável para que haja uma boa comunicação e criar ambientes que desenvolvam melhores relações interpessoais, promovendo condições para o crescimento profissional para que os propósitos da instituição sejam alcançados.

A Casa do Adolescente, como é conhecida, se tornou uma organização da sociedade civil, sem fins lucrativos que foi fundada em 14/04/1999 pela Dra. Maria Dalva Almeida Gonçalves. A instituição foi criada com o fim de atuar na área de assistência social; na capacitação e formação dos jovens e adolescentes de 10 a 20 anos; no acolhimento institucional das crianças e adolescentes (de ambos os sexos e crenças); acreditando que o trabalho deve ser feito juntamente com a família e a comunidade e atuando diretamente na venerabilidade social.

Tudo começou com o cotidiano do dia a dia da fundadora que atendia muitos adolescentes devido ao seu ramo de trabalho em obstetrícia e também devido a suas duas filhas que já estavam adolescentes e começaram a fazer várias perguntas de temas abordados como sexualidade. Visto a necessidade desses adolescentes, ela decidiu todos os domingos em vez de suas filhas saírem de casa com os amigos, chamavam todos para passar o final da tarde em sua casa, onde todos conversavam e tiravam dúvidas sobre o que sentiam e o que estavam passando. O grupo foi crescendo e começaram a se reunir na associação do bairro Bela Vista todos os domingos. Foi assim que um adolescente do sexo masculino cobrou um espaço para eles sanarem suas dúvidas com mais privacidade.

Foi notório que esta demanda fez com que a fundadora buscasse soluções para que esses adolescentes pudessem ser atendidos. Foi assim que ela teve a iniciativa de procurar a Prefeitura Municipal de Itabirito e a empresa MBR (Mineradora Brasileira Reunidas SA) para propor um patrocínio a este projeto. O projeto foi muito bem aceito e foi alugada uma casa que teve o nome de “Casa da Moema”, onde

eles tinham o atendimento psicológico, psicossocial e também eram atendidos por ela na área de obstetrícia.

No decorrer, a Casa do Adolescente perdeu um de seus patrocínios que financiava o aluguel do imóvel que estava locado. Entretanto, a fundadora não desistiu e continuou em busca de novas parcerias, foi aí que o hospital São Vicente de Paulo acolheu todos os jovens e disponibilizou um novo lar para que esses projetos não fossem interrompidos.

Dessa forma a Associação “O Adolecer para a Vida” – Casa do Adolescente – conta com diversos projetos sociais como Adolecer com Arte e Cultura, preparação pessoal e profissional, adolecer com saúde na escola, educação afetiva, sexual e outros.

Logo em 2005 a casa foi acolhida mais uma vez com uma de suas parcerias, onde ela pode adquirir um lar definitivo para estes atendimentos. Atualmente a Casa do Adolescente está denominada com “Espaço Vida” e está localizada na Rua Engenheiro Simão Lacerda, no número 1579, no bairro Padre Estaqueio, na Cidade de Itabirito – MG, onde foi construída com técnicas de bioconstrução de baixo impacto ambiental.

Essa entidade continua realizando projetos nas áreas de saúde, educação, meio ambiente e cultura, garantindo a continuidade.

Durante as visitas realizadas à Instituição, deu para perceber algumas dificuldades relacionadas à sobrecarga de tarefas, falta de treinamentos, de planejamento e falta de equipamentos inovadores para auxiliá-los nos trabalhos rotineiros. Foi identificado que deveria haver mais investimento em qualidade de vida no trabalho para conseguir desenvolver as atividades com mais eficácia na execução e aplicação dos projetos.

Para tanto, o grupo buscou como metodologia, quanto aos fins, utilizada a pesquisa aplicada que, segundo Vergara (1990), tem como objetivo solucionar, ou não, imediatamente problemas de curto e longo prazo, interferindo na realidade estudada, interpondo-se a fim de modificar, fazendo uso do intelectual e também especular o nível do pesquisador.

Quanto aos meios foi aplicada a pesquisa de campo, que segundo VERGARA (2016) é realizada através de entrevistas, questionários, observações e testes internos para comprovação de falhas ocorridas na empresa. Pode-se utilizar uma investigação empírica, ou seja, um fato que se apoia somente na observação das coisas e em experiências vividas de forma a compreender e explicar o problema ocorrido.

DESENVOLVIMENTO

Gestão de pessoas ou RH passou por algumas transformações e adotou uma postura mais humana e focada nos objetivos da empresa se tornando não somente uma atividade burocrática, mas atuando no papel de contribuir na permanência do profissional.

A Gestão de pessoas tem a funcionalidade de promover e alinhar as estratégias organizacionais e tecnológicas; gerindo pessoas, liderando e transmitindo o que é preciso para ter eficácia da relação trabalhista. Assim as empresas que adotam o modelo, começam a receber mais participação dos colaboradores.

Segundo Chiavenato (2004, p.15) “o contexto da área de RH ou gestão de pessoas, passaria assumir três importantes papéis numa empresa: um departamento, um conjunto de práticas e uma profissão.”

O princípio da gestão de pessoas atua para garantir que toda organização ofereça aos clientes um atendimento eficiente, personalizado, ajudando assim a empresa de uma forma geral, atribuindo equilíbrio entre as expectativas da empresa e colaboradores, garantindo um ambiente de trabalho saudável, estimulando a motivação e comprometimento da equipe.

Segundo Ribeiro (2018, p.132) “o conhecimento precisa ser gerido para proporcionar novos produtos, novos serviços e aperfeiçoar os existentes de forma a destacar a empresa cada vez mais. Em reuniões internas, a empresa decidira onde aplicar os esforços.”

LIDERANÇA

A liderança tem sido por décadas um grande foco de pesquisas e, diante dos resultados, foi possível constatar que a liderança é o ato de motivar, influenciar, inspirar, atrair e acompanhar a equipe buscando o mesmo objetivo.

De acordo com Rossi; Scholz; Moresco (2022, p12) “A persuasão ocorre por meio de comportamentos que não são forçados, ou seja, em que não se faz uso da autoridade para influenciar o grupo”.

A jornada de quem assume ou pretende assumir algum tipo de cargo de liderança, tem que ter a consciência do seu alto desenvolvimento contínuo e acima de tudo acreditar em si mesmo como líder e ter a capacidade de autoliderança, ou seja, com disciplina, comprometimento, assumir desafios, sentimento de dono, ser persistente e ter iniciativa para agir.

Para ser um bom líder é crucial dar um bom exemplo para guiar as equipes e atingir os objetivos de organização, o líder deverá estar bem-preparado emocionalmente com equilíbrio físico, intelectual, espiritual e social para ser capaz de conduzir os planejamentos da empresa.

Segundo Dahl (2022, p.18) “Ser um líder autônomo significa ser uma pessoa completa, ou seja, uma pessoa equilibrada no âmbito emocional, físico, intelectual, espiritual e social tanto na dimensão pessoal quanto profissional”.

Na busca de resultados mais eficazes e produtivos são usadas diferentes teorias de liderança que resultam em inúmeras estratégias para desvendar qual o melhor estilo e abordagem para melhorar o desempenho de uma pessoa como líder. Na literatura do antigo Egito alguns textos mencionavam três qualidades essenciais para os faraós, designados líderes, são elas: autoridade, percepção e justiça. Na filosofia grega, os requisitos essenciais defendidos por Aristóteles se referem à falta de virtude dos candidatos a líderes políticos de seu tempo. Ao longo da história várias teorias de liderança caracterizam diferentes escolas de pensamentos.

Segundo Maquiavel (2022, p.11) “O príncipe afirma que os líderes precisam de firmeza e da preocupação suprema de manter o poder, a autoridade e a ordem no exercício do governo. Segundo ele, o ideal é que esses três objetivos sejam alcançados pela conquista da simpatia popular”.

Como forma de realizar um estudo mais aprofundado e conhecer as forças e fraquezas da instituição, foi aplicada a matriz SWOT.

A matriz SWOT, também conhecida como matriz FOFA, tem por finalidade analisar, posicionar e verificar a estratégia usada em determinado ramo de atuação, sendo aplicada no dia a dia empresarial, formulando táticas para otimizar o desempenho do mercado, avaliando os ambientes internos e externos de um empreendimento.

Segundo Junior (2018, p. 84) “Uma variável é considerada “interna” se a empresa tem controle sobre seu comportamento... uma variável é considerada “externa” se a empresa não tem controle sobre seu comportamento...”.

Ao iniciar um planejamento estratégico é de suma importância realizar um estudo dos cenários, tanto internos como externos, para garantir a permanência da empresa no mercado de trabalho. E se tratando de estudo de cenários, a análise SWOT é uma ferramenta muito importante para identificar e estudar as forças, fraquezas, oportunidades e ameaças da empresa e pode ser aplicada em qualquer segmento não importando o tamanho do empreendimento.

Quando a empresa leva em conta considerar os fatores internos e externos possibilita o conhecimento da própria organização e de seus concorrentes e norteia as melhores estratégias de curto, médio e longo prazos, contribuindo para atingimento de suas metas.

Segundo Guazzelli (2022, p.117) “A matriz SWOT auxilia a organização a perceber os fatores críticos de sucesso, auxiliando no reconhecimento dos pontos fracos e fortes nos seus bens e/ou serviços, sendo capaz de originar inovações, modificações em produtos e/ou serviços”

Para tanto, foi analisada a matriz SWOT da Casa do Adolescente como forma de levantamentos das possíveis dificuldades encontradas

pela instituição no seu dia a dia, conforme é demonstrado no quadro abaixo.

MATRIZ SWOT da Casa do Adolescente

MATRIZ SWOT			
FORÇAS	FRAQUEZAS	OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
Espaço amplo para realização de projetos e atividades	Falta de material e manutenção.	Melhorar a divulgação nas redes sociais, com o intuito de arrecadar doações.	Depender de doações para fazer melhorias não incluídas nos projetos.
Flexibilidade para desempenhar as atividades.	Sobrecarga de tarefas entre os colaboradores.	Melhorar o planejamento das atividades.	Falta de seguro.
Clima organizacional favorável.	Falha de divulgação nas redes sociais, com o intuito de arrecadar doações.	Elaboração de cargos e atividades (organograma).	Pandemia (COVID-19)
Orgulho dos colaboradores de trabalharem na instituição.	Falta de treinamentos de primeiros socorros.	Desenvolver novas parcerias.	Depender de empresas parceiras e patrocínios para realização de melhorias e projetos.
Reconhecimento da população sobre a atuação da instituição.	Não administrar o tempo para execução de tarefas.		
Vários projetos desenvolvidos frequentemente.			

Oportunidade de crescimento profissional dentro da instituição.			
Oferece benefícios aos colaboradores.			

FONTE: Elaborado pelos autores. 2022

CICLO PDCA

Conforme Fava (2022) o método PDCA nos mostra o caminho a percorrer em atingir metas e nos traz uma ferramenta para ajudar no processo a ser conduzido. Quanto mais informações levantadas como fatos e conhecimentos para o controle e melhoria contínua de processos e produtos mais a chance de alcançar o objetivo.

Onde ele nada mais é do que um círculo que conta com 4 bases que fala de como agir, planejar, fazer e chegar.

Através desses quatro passos é representado o melhor caminho a seguir para cumprir as metas estabelecidas. Nesse método, poderão ser empregadas várias ferramentas analíticas para o processamento de informações, entre essas ferramentas, estão às técnicas estatísticas.

São elas: sete ferramentas da qualidade; amostragem; análise de variância; análise de regressão, planejamento de experimentos; otimização de projetos; confiabilidade.

Para entender o papel da ferramenta analítica, deve-se destacar que a meta é alcançada pelo método PDCA.

Foi analisado também o ciclo PDCA da Casa do adolescente como forma de auxiliar melhor na elaboração de estratégias de Gestão de Pessoas.

PDCA	
Planejar	· O problema da instituição se caracteriza pela falta de QVT; · A maioria parte da equipe da instituição trabalha sobrecarregada, impactando diretamente no clima organizacional;
Fazer	· Propagação dos projetos sociais; · Ações no supermercado para arrecadação de mantimentos; · Aplicação do questionário de QVT; · Criar dinâmicas motivacionais para equipe; · Trabalhar gestão de competência (reconhecimento do melhor funcionário); · Criar diário de bordo; · Redistribuir as atividades; · Captação de novos voluntários;
Checar:	· Visitas periódicas; · Bate papos constantes com a coordenadora Gilmara; · Acompanhar o clima e as atividades propostas;
Agir	· Promover uma ação social com o intuito de motivar a equipe;

Fonte: elaborado pelos autores, 2022.

A IMPORTÂNCIA DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO.

Segundo Bes e Capaverde (2020), o planejamento estratégico de gestão de pessoas é o método pelo qual a empresa se torna competitiva, no intuito de aproveitar as habilidades de seus colaboradores, além de influenciar no desempenho organizacional.

Não bastam os esforços da gestão se a empresa não colaborar com a implantação para que os projetos aconteçam.

Com o crescimento global as empresas necessitam de pessoal com qualificação para representar o capital intelectual da empresa. Assim a empresa pode se destacar e sobreviver perante o mercado.

Os recursos humanos na gestão de pessoas têm a ação de planejar, administrar, controlar e organizar no intuito de definir as ações que a empresa almeja alcançar.

Segundo Guazzelli e Xarão (2018), as estratégias ao decorrer do tempo, passaram por diversos ciclos, apresentando vários conceitos.

Segundo Meirelles (1995, p.16) no ciclo 1 “uma das primeiras utilizações da palavra estratégia foi feita há aproximadamente 3.000 anos pelo estrategista chinês Sun Tzu, que defendia que todos os indivíduos são capazes de enxergar as táticas pelas quais se obtém o triunfo...”

Segundo Ghemawat (2000, p.16) no ciclo 2 “também afirma que a palavra estratégia representava, inicialmente, o ato de comandar ou conduzir exércitos em tempos de guerra. Assim, a estratégia era utilizada como uma forma de vencer o adversário...”

Segundo Mintzberg (2006, p.16) no ciclo 3 “explica que, no tempo de Péricles (450 a.C.), a palavra estratégia correspondia às habilidades administrativas ou gerenciais, ou seja, às capacidades de liderança, poder, oratória e administrativas.”

De fato, os conceitos definem estratégias como grupo de mudanças, táticas e fortalecimento da posição no mercado proporcionando assim a satisfação e alcance de metas.

De acordo com Araújo e Garcia (2014, p.11), “a preliminar de recrutamento e seleção andam juntas, pode-se começar a falar sobre recrutamento que nada mais é do que classificar as pessoas que desejam fazer parte do quadro de colaboradores de uma determinada empresa.”

A participação dos recursos humanos é de grande importância em uma estratégia de gestão, no entanto, para ter sucesso nesta área a pessoa tem que saber desenvolver as seguintes perguntas; por quê? Quem? Como? Onde? Respondendo essas questões é possível detectar a real necessidade de recrutamento.

Existem dois tipos de recrutamento, sendo: interno e externo.

O interno é no intuito de classificar os colaboradores já existentes na empresa e o externo vem no intuito de agregar novas oportunidades e ideias que estão escondidas lá fora.

Todo esse processo exige rapidez no processo, investimento de segurança no que está sendo necessário para atender a demanda.

O século XXI foi definido pela globalização, tecnologia da informação e trabalho cognitivo, quadro que se destacou a importância cada vez maior das pessoas para o sucesso organizacional. Ser adaptável, responder rapidamente às mudanças de mercado e ganhar o comprometimento de seus funcionários parece ser essencial nos tempos de hoje. Nessa situação, uma gestão mais estratégica de recursos humanos surge como relevante. Para garantir flexibilidade organizacional, agilidade e comprometimento, o fator humano deve ser gerenciado de forma eficaz e eficiente. Como resultado, a gestão de pessoas, ao considerar esses fatores, está sob a alçada da gestão estratégica de recursos humanos.

A formulação da missão e objetivos organizacionais, bem como a definição de políticas e planos de ação para alcançá-los, deve levar em conta as forças e impactos do meio ambiente, bem como o contexto organizacional:

É de suma importância que as empresas reconheçam os benefícios de se fazer uma boa gestão de pessoas e que todo investimento feito no setor gera resultados significativos no mercado em que atuam. Sendo necessário conhecer as principais características da gestão estratégica de pessoas, que são elas: considerar os impactos do ambiente organizacional, reconhecer os impactos da competição do mercado de trabalho, apresentar foco de curto e longo prazo, enfatizar as tomadas de decisões, considerar todas as pessoas da organização e integrar a estratégia corporativa às demais estratégias funcionais.

COMPREENDENDO OS OBJETIVOS DA CASA DO ADOLESCENTE

A casa do adolescente tem como foco promover o desenvolvimento integral de crianças e adolescentes, a convivência e o fortalecimento de vínculos familiares e comunitários, por meio de ações nas áreas da assistência social, saúde, cultura, educação, esporte, lazer, profissionalização, geração de renda e acolhimento.

Como atividades desenvolvidas pela instituição apresentam-se: oficinas de circo, músicas, hip hop, capoeira, dança cigana, artesanato e futsal (masculino e feminino). Aulas de reforço escolar, inglês, xadrez e alfabetização para adultos. Educação ambiental, curso de qualificação pessoal e profissional, acolhimento institucional e atendimento familiar e social.

O público-alvo são crianças e adolescentes de 7 a 20 anos, preferencialmente em situação de vulnerabilidade social.

PROJETOS DA CASA DO ADOLESCENTE.

1° O adolescer saudável: suprir o momento em que os adolescentes têm fora da escola (informática, inglês, dança cigana, fala galera, bateria)

2° Ser criança: para crianças de 2 a 6 anos – suprir os momentos fora da escola, (pedagoga, psicóloga, orientação de pais, atividades musicais)

3° Qualifica – apoio familiar – atendimento as crianças da instituição e dos bairros próximos à casa do adolescente. (Advogado, administração do lar, oficina de manicure, tapetes.) para ter alguma renda e apoio a família de direito.

4° Redes de comunicação: ligado aos colaboradores da casa que atuam em campanhas, (exemplo: mês de setembro, mês amarelo) onde foi feito um vídeo e transmitido.

5° A pretensão da casa do adolescente é realizar um coral com os pequenos.

6° Mascarenhas está tendo uma parceria, que traz patrocínio e agora estão trazendo um projeto de menor aprendiz com o SENAI, e tem uma colaboradora que acompanha estes alunos com tudo que precisam.

7° FIA (Fundação para a Infância e Adolescência)

ENTREVISTA

Através da entrevista realizada com os colaboradores da Casa do Adolescente, foi possível perceber que exercem atividades além das suas funções específicas, ficando assim sobrecarregados com suas tarefas. No entanto, o clima da empresa é bem acolhedor e os mesmos se sentem orgulhosos de fazer parte desta instituição. O fato de lidar com crianças, adolescentes e os seus familiares tornam a convivência entre eles muito agradável, onde cada um desempenha seu papel para que as atividades possam fluir da melhor forma possível.

A instituição oferece alguns benefícios, tais como: vale transporte, plano odontológico, cartão de todos (descontos em diversas empresas) e uniformes.

O quadro de colaboradores é formado por uma equipe que está presente na instituição há mais de 6 anos. Boa parte da equipe iniciou sua atividade como voluntário e, na medida em que foi se destacando nas funções exercidas, foi sendo efetivado.

O fato de gostarem do ambiente e do papel exercido na instituição, a maioria deles têm a intenção de permanecer e crescer profissionalmente, porém ainda não existe treinamento interno para a capacitação dos mesmos, mas são oferecidos treinamentos externos para a execução dos projetos, como, atendimento a pessoas, captação de jovens, oferta aos projetos, entre outros.

Outra questão mencionada é em relação aos recursos necessários para realização das atividades, pelo fato das verbas serem destinadas a

projetos específicos. Existem dificuldades nas questões de manutenção das ferramentas e estruturas, pois não é possível desviar verba de um projeto, sendo necessário ajuda através de doações para realizar esses reparos.

Uma das perguntas que foram realizadas para os colaboradores era que se eles recebessem R\$ 1.000.000,00 para investir na instituição o que eles fariam. A maioria da equipe relatou que investiria em novos projetos, acolhimento de jovens e crianças desabrigados, tecnologia, infraestrutura, construção de mais banheiros e instalações de bebedouros.

Com a chegada da pandemia, a Casa do Adolescente teve algumas dificuldades, sendo necessário realizar a redução do número de inscrições de alunos e a limitação da faixa etária, passando de 7 a 20 anos para 7 a 15 anos, sendo assim, houve uma diminuição da carga horária dos projetos para manter os protocolos de distanciamento.

QVT – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo Ferreira, (2013.p.111) “O movimento pela QVT surgiu visando possibilitar o equilíbrio entre o indivíduo e a organização, considerando tanto as

exigências e necessidades da tecnologia como as do trabalhador...” Atualidade de Vida no Trabalho emite grande e presunçosa importância para almejar o sucesso da Empresa, tendo em vista que o mesmo oferece melhores condições de trabalho atingindo assim uma interação melhor da equipe e deixando o ambiente leve e mais agradável.

Segundo Cruz (2018, p. 214), “Qualidade de vida no trabalho (QVT) diz respeito às condições de vida dentro do ambiente corporativo. A QVT é o grau de satisfação das necessidades pessoais que o funcionário consegue obter enquanto exerce sua função em qualquer empresa, seja ela pública, privada, industrial ou serviço...”

Há ainda alguns fatores que podem ser considerados como imprescindíveis para a qualidade de vida no trabalho, são elas:

- Satisfação com a função executada – para ter uma boa qualidade de vida no trabalho, o colaborador deve se sentir satisfeito e interessado no que se faz, deve se interessar pela função em que lhe foi proposta, assim conseguirá entregar com maior assertividade e, conseqüentemente, mais satisfação.

- Ambiente psicológico e físico no trabalho – O equilíbrio da saúde física, mental e social é essencial para saúde, bem-estar e produtividade dos colaboradores. Portanto, alcançando os cuidados adequados, é possível minimizar doenças relacionadas ao ambiente de trabalho.

- Reconhecimento pelo trabalho – Um grande motivador para o colaborador é o fato de ser reconhecido por aquilo que faz, o reconhecimento valoriza o trabalho feito, fazendo assim com que o colaborador se motive para continuar entregando, sendo novamente reconhecido como deve ser pelo trabalho realizado.

Segundo França (2012), é importante entender alguns critérios que influenciam nos comportamentos das pessoas na corporação, dentre eles: realizar uma compensação adequada ao cargo, oferecer segurança para a realização das atividades, espaço para o crescimento profissional, promover interação entre os funcionários, e boa convivência, transparência nas garantias de empregabilidade e promover espaço para que os colaboradores possam expressar seus sentimentos. Apesar de cada indivíduo se comportar de formas distintas pelo fato de terem recebido diferentes educações, possuírem preferências, serem de classes sociais, cultura e personalidade diferente, mesmo assim a aplicação do QVT na empresa produz muitos benefícios e contribui para alcançar os objetivos de negócio.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DO PLANO DE AÇÃO

Com o intuito de apresentar o plano de ação para a Casa do Adolescente, foi programada uma visita no dia 9 de maio com as Coordenadoras Gilmara e Ana Cristina às 17 horas na própria

instituição. Durante a reunião, foi apresentado um plano de ação onde foi sugerido a utilização de ferramentas que pudessem auxiliá-las no dia a dia e oferecer melhor qualidade de vida no trabalho dentro da instituição.

Foram apresentadas cinco ferramentas, sendo elas, agenda dinâmica, elaboração de cargos e salários, café interativo, treinamento e uma parceria com a Faculdade Alis de Itabirito com uma possível bolsa como incentivo. Porém, as que mais se destacaram foram a agenda dinâmica na sala principal da Administração, onde possa ser colocado a distribuição, a execução de cada tarefa a ser feita, tornando assim mais eficaz e proporcionando uma autonomia para que todos possam contribuir um com o outro e a implementação de treinamentos em Gestão Comportamental para os colaboradores na Instituição, tornando assim um ambiente ainda mais harmônico e profissional.

CONCLUSÃO

O objetivo desse trabalho aconteceu no intuito de conhecer, da melhor forma possível, o funcionamento de uma Empresa de Terceiro Setor.

A partir do desenvolvimento do trabalho foi observado que todos os colaboradores trabalham nesta instituição com satisfação e realizavam suas respectivas atividades com prazer, isso foi constatado após a aplicação do questionário de Watson. No decorrer das visitas realizadas pelo nosso grupo e das conversas realizadas com funcionárias deu para notar o excesso de trabalho e acúmulo de funções, afetando de forma negativa na vidas das funcionárias.

Diante dessa oportunidade e no intuito de ajudar, foi possível levar para esses colaboradores o tema QVT (Qualidade de Vida no Trabalho), trazendo melhores condições de trabalho, alcançando uma boa interação entre eles e gerando assim um ambiente favorável para exercer suas atividades profissionais.

O tema permitiu com que a instituição tivesse uma análise melhor de que é possível criar um ambiente favorável e que atenda todas as demandas, desenvolvendo através de planilhas e treinamentos.

No decorrer do trabalho foi possível notar que houve um pouco de falta de clareza da Instituição em entender o que de fato seria proposto, tornando assim uma desmotivação no grupo.

Com a participação de nossa Coordenadora conseguimos explanar melhor as ideias e abordar com objetividade e que iríamos atuar como Consultores dentro da Instituição.

Por fim, pode-se concluir que a pesquisa realizada trouxe o aprendizado, levou benefícios para serem desenvolvidos internamente e conhecimentos importantes que agregaram de maneira satisfatória aos colaboradores e aos estudantes.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luís César Gonçalves D.; GARCIA, Adriana A. Gestão de Pessoas: Estratégias e Integração Organizacional – Edição Compacta, 2ª edição. São Paulo: Grupo GEN, 2014. 9788522491292. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522491292/>. Acesso em: 15 mar. 2022.

BES, Pablo; CAPAVERDE, Caroline B. Planejamento em gestão de pessoas. São Paulo: Grupo A, 2020. 9786581492946. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786581492946/>. Acesso em: 15 mar. 2022.

CRUZ, Tadeu. Manual de Técnicas Administrativas. Grupo GEN, 2018. 9788597018653. Disponível em: 19 abr. 2022.

DAHL, Jean. Liderança Lean. Rio de Janeiro: Editora Alta Books, 2021. 9786555202335. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555202335/>. Acesso em: 22 mar. 2022.

DOS OLIVEIRA, Luana Y. Miolo D.; OLIVEIRA, Pablo R B.; SAWITZKI, Roberta; SANTOS, Andrea B. W. Gestão de pessoas. São Paulo: Grupo A, 2018. 9788595023901. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595023901/>. Acesso em: 15 mar. 2022.

FAVA, Rui. Educação 3.0 – Aplicando o PDCA nas Instituições de Ensino – . São Paulo. Editora Saraiva, 2014. 9788502221857. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502221857/>. Acesso em: 24 mar. 2022.

FERREIRA, Patrícia I. Série MBA – Gestão de Pessoas – Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho. Grupo GEN, 2013. 978-85-216-2383-0. Disponível em: Acesso em: 19 abr. 2022.

FIDELIS, Gilson J. Gestão de Pessoas – Estrutura, Processos e Estratégias Empresariais. São Paulo: Editora Saraiva, 2014. 9788536517803. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536517803/>. Acesso em: 17 mar. 2022.

FIDELIS, Gilson J. Gestão de Pessoas – Rotinas Trabalhistas e Dinâmicas do Departamento Pessoal. Disponível em: Minha Biblioteca, (6ª edição). Editora Saraiva, 2020.

FIGUEIREDO, Jayr. Liderança: Uma Questão de Competência. São Paulo: Editora Saraiva, 2001. 9788502088306. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502088306/>. Acesso em: 22 mar. 2022.

FRANÇA, Ana Cristina L. Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial, 2ª edição. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo GEN, 2012.

GUAZZELLI, Arianne, M.; XARÃO, Jacqueline C. Planejamento estratégico. Rio de Janeiro. Grupo A, 2018. 9788595026360. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595026360/>. Acesso em: 24 mar. 2022.

GUAZZELLI, Arianne M.; XARÃO, Jacqueline C. Planejamento estratégico. São Paulo: Grupo A, 2018. 9788595026360. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595026360/>. Acesso em: 15 mar. 2022.

JÚNIOR, Carlos F F. Administração moderna. São Paulo: Editora Saraiva, 2018. 9788553131389. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553131389/>. Acesso em: 24 mar. 2022.

RIBEIRO, Antônio de L. Gestão de Treinamento de pessoas. São Paulo: Editora Saraiva, 2018. 9788547230449. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788547230449/>. Acesso em: 17 mar. 2022.

ROSSI, Jéssica de C.; SCHOLZ, Robinson H.; MORESCO, Marcielly C.; *et al.* Desenvolvimento Gerencial e Liderança. Porto Alegre, Grupo A, 2021. 9786556901183. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556901183/>. Acesso em: 22 mar. 2022.

WERKEMA, Cristina. Métodos PDCA e Demaic e Suas Ferramentas Analíticas. Belo Horizonte: Grupo GEN, 2012. 9788595154537. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788595154537/>. Acesso em: 24 mar. 2022.

CAP. 5 – ONG VIDANIMAL – DESENVOLVIMENTO ESTRATÉGICO DE GESTÃO DE PESSOAS COM FOCO EM CAPTAÇÃO DE VOLUNTÁRIOS

Elaine Bento

Jonas Alberto

Lorena Braga

Pedro Melo

Ronaldo Anselmo

Sillas Santos

INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa explicitar a realidade vivida pela ONG Vidanimal, acerca das dificuldades encontradas no dia a dia de resgate e castração dos animais de rua. Muitas vezes imagina-se teoricamente como tudo pode ser trabalhoso quando o quesito se trata de outra vida, porém no ambiente prático percebe-se a necessidade de ressaltar a importância das atividades realizadas pelos voluntários, pois se não fossem essas pessoas que atuam com garra e muita coragem, possuindo poucos recursos e sem nenhuma finalidade lucrativa em prol da melhoria de outras vidas fundamentais em nosso ambiente.

Segundo a revista Exame (2021), o número de animais abandonados cresceu cerca de 60% no período da pandemia. De acordo com a OMS (Organização Mundial de Saúde), em uma matéria publicada pela UOL (2021), estima-se que existam no país cerca de 10 milhões de gatos e 20 milhões de cães abandonados.

Esse cenário não se restringe apenas à pandemia, situações desse tipo são observadas frequentemente.

Em Itabirito, essa estatística não é diferente, e diante disso a ONG Vida Animal foi criada para promover a educação humanitária e ambiental focada na conscientização da população.

Com o intuito de oferecer melhorias no terceiro setor, a organização estudada possui foco no bem estar animal. Iniciada a mais de uma década, pela Doutora Cláudia Cotta, que é referência em atendimento veterinário, a ONG visa trazer amparo e proporcionar conexão ainda maior entre a sociedade e nossos queridos animais em situações de vulnerabilidade. Mesmo com todas as dificuldades iniciais, a entidade perseverou e se manteve disciplinada com suas metas, dentre elas ajudar e salvar pelo menos mais uma vida.

A pergunta de partida que se tem em questão é como recrutar voluntários para auxiliar nos trabalhos da ONG agregando valor e dando sequência ao trabalho da mesma?

A finalidade do trabalho é promover maior visibilidade para a ONG Vidanimal, a fim de captar voluntários para a realização dos serviços prestados pela mesma.

A ONG foi fundada em 2006, tendo como idealizadora do projeto a Dra. Claudia Cotta, referência em atendimento veterinário na cidade de Itabirito há mais de 30 anos.

Até o ano de 2014 a ONG juntamente com a prefeitura fazia atendimentos específicos como a castração dos animais, a partir de então, o serviço de controle animal (responsabilidade municipal) assumiu esse papel.

A equipe atual é formada por uma diretoria, que está à frente de todas as decisões a serem tomadas e conta com serviço voluntariado para realização das demais atividades.

A instituição não possui sede própria, a equipe conta com o uso da tecnologia para manter uma comunicação ativa. Os integrantes da diretoria se reúnem ao menos uma vez ao mês para tratarem de assuntos com maior relevância, tais como definições de projetos, necessidades pontuais, prestação de contas, dentre outros.

Reuniões com voluntários também são realizadas periodicamente com o objetivo de repassar novos projetos e demais assuntos envolvidos na causa.

Não há nenhum tipo de remuneração para qualquer membro da equipe, e há um cuidado minucioso com todo e qualquer tipo de fundo arrecadado, visando à criação de projetos educativos e conscientização.

Percebe-se que a maior dificuldade encontrada na ONG hoje pode ser a captação de recursos e de voluntários, em decorrência da falta de tempo ou mesmo do conhecimento das atividades realizadas pela entidade. Outro ponto observado foi a pouca divulgação dos trabalhos realizados e projetos iniciados, algumas soluções simples para sanar o problema podem ser aplicadas, tais como, panfletagem, desenvolvimento de parceria com instituições de ensino, possibilitando divulgação de projetos.

A organização ainda não possui um site, o que inibe e inviabiliza muito a participação de pessoas verdadeiramente interessadas. Considerando a carência e necessidade da ONG em atingir cada vez mais um público maior, pois depende da sociedade para se sustentar. A criação de um site disponibilizaria uma exposição mais abrangente do trabalho social desenvolvido pela mesma, o que ajudaria muito na visibilidade da ONG.

Como forma de conhecer mais a ONG e criar um plano de ação para ela, foi utilizada a pesquisa aplicada que, segundo VERGARA (2005), consiste em apresentar soluções para os problemas observados na entidade.

Quanto aos meios, consiste em pesquisa de campo para captação das informações das reais condições da mesma, expondo as necessidades e o problema raiz principal a ser sanado.

DESENVOLVIMENTO

Como descrito por Kuazaqui (2016), o planejamento estratégico se origina nas grandes guerras, nas quais os líderes conduziam seus exércitos com o objetivo de conquistar vantagens competitivas nos conflitos que enfrentavam.

A partir desse contexto, surgem conceitos preliminares de estratégia, o desenvolvimento do planejamento estratégico,

realizando um estudo detalhado do cenário, recursos e demais pontos importantes que devem ser considerados para o alcance de resultados mais eficazes nos combates.

No âmbito organizacional, não é diferente, há uma variedade de informações disponíveis a todo instante. Cabe às empresas processá-las corretamente de modo que se conquiste um diferencial competitivo, impulsionando o crescimento da instituição e desenvolvimento social.

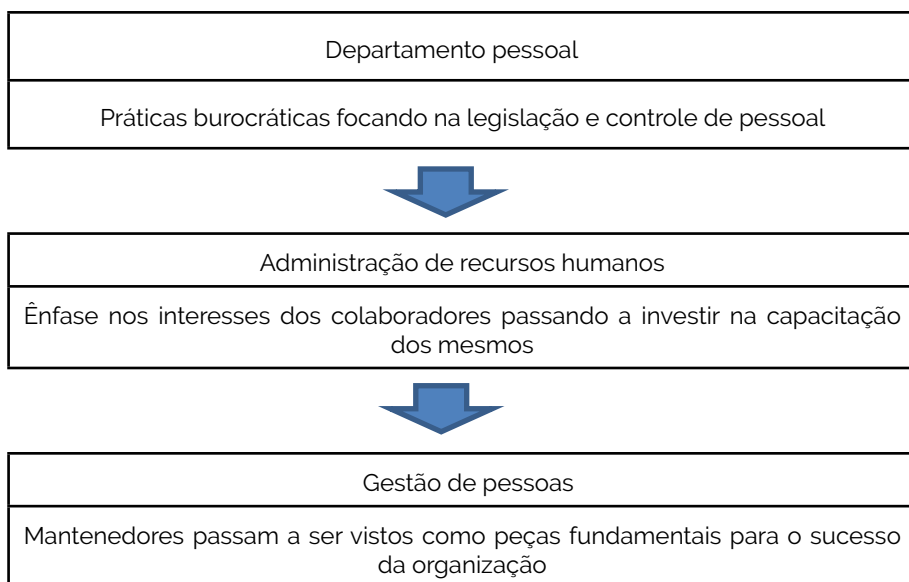
Toda e qualquer organização, independentemente do seu segmento, provoca impactos tanto social como ambiental, pois utilizam recursos naturais e da sociedade e, para minimizar tais impactos, faz-se necessária a implantação de uma gestão estratégica.

Kuazaqui (2016.p.14) traz a seguinte explicação: “Daí reside a importância do planejamento estratégico e da gestão de empresas, no sentido de utilizar da melhor forma possível os recursos, processos e resultados atendendo às suas funções perante à sociedade. “

De acordo com Bles; Capaverde (2019), a forma de lidar com pessoas evoluiu com o passar do tempo, passando a considerar integrantes da equipe como talentos de futuro potencial capazes de levar a empresa ao sucesso.

Anteriormente essa questão era tratada de forma burocrática e o departamento de recursos humanos prezava apenas a cumprir legislações sem oferecer flexibilidade ao funcionário.

Esse processo passou por melhorias passando a considerar os interesses dos mantenedores, focando no desenvolvimento, capacitação e motivação dos mesmos, conforme demonstrado no quadro abaixo.



Fonte:BLESS;CAPAVERDE (2018.p.12) Adaptado pelos autores, 2022.

Como resultante da adequada gestão de pessoas não se isola práticas antigas do setor, porém ambas são alinhadas aos objetivos dos funcionários e, conseqüentemente na ascensão da entidade.

Conforme Bles; Capaverde (2019), a gestão estratégica de pessoas tem como objetivo a exploração do potencial e maximização do desenvolvimento do colaborador, com a finalidade de um destaque futuro no mercado competitivo.

Dessa forma, investimentos em treinamentos e desenvolvimento de pessoal tende a impulsionar resultados que possam ser benéficos para ambas as partes, reduzindo índices de turnover e absenteísmo e, em contrapartida, aumenta a competitividade e a produtividade.

Em sua contextualização, Almeida (2018) enfatiza que na vivência profissional de um administrador de um negócio familiar pouco se sabe sobre planejamento estratégico, gerenciando a empresa apenas por instinto sem qualquer preparo sobre gestão organizacional.

Mesmo tratando-se desse tipo de entidade há a necessidade da implementação desse sistema de modo que passe a considerar parâmetros subdivididos em operacional e administrativo.

A falta da devida gestão acarreta numa sobrecarga de funções, obrigações e responsabilidades em apenas um indivíduo, o qual acaba por gerir tais funções de maneira ineficaz, além de perder perspectivas de crescimento e desenvolvimento.

No ponto de vista de Lima; Lery; Moresco; *et al* (2019), o planejamento consiste em gerenciar todos os recursos necessários para o negócio, podendo ser humano, financeiro e material, da melhor forma possível, de maneira que leve a organização a se destacar diante da concorrência, atraindo cada vez mais clientes e criando assim um processo de fidelização.

Trata-se de uma prática indispensável a qualquer organização, pública ou privada, e promove resultados benéficos.

Segundo Knapik (2008), durante o período inicial da Revolução Industrial havia necessidade de controle excessivo no ambiente organizacional, desta forma, o setor responsável pela captação de pessoal qualificado para atender às necessidades da empresa e alcançar os objetivos era o departamento de pessoal que agia de maneira burocrática, focando muito em cumprimento de normas e metas a serem cumpridas e aplicação de punição em caso de não cumprimento das mesmas.

Com o passar do tempo, considera-se a administração de recursos humanos com maior preocupação com pessoas priorizando o desenvolvimento pessoal e profissional alinhados com valores da empresa.

Esse processo é uma evolução contínua onde as empresas precisam se atentar sempre às mudanças de mercado para manter o desenvolvimento progressivo da gestão de pessoas, para tanto passou então a gerir com pessoas, um enfoque no desenvolvimento humano e competências para agregar valores junto à organização.

O mercado globalizado traz muitos desafios na gestão de pessoas. Para garantir uma vantagem competitiva de mercado, deve-se haver

uma preocupação com a relação humana e de qualidade de vida. Consoante as ideias de Knapik (2008. p.15) “As pessoas são alicerces da organização e utilizam suas habilidades, capacidades, experiências e conhecimentos como ferramentas para conseguir novos recursos e alcançar resultados esperados pela empresa.”

De acordo com Ribeiro (2017) percebe-se como se deu a evolução do setor de RH, anteriormente avaliando apenas descrições do currículo sem levar em conta as habilidades e comportamentos do indivíduo. Trata-se de um processo muito complexo, pois envolve pessoas cada qual com sua perspectiva de vivência que devem ser consideradas. Ribeiro (2017, p.2) cita que “O profissional de recursos humanos deve considerar ‘pessoas como pessoas’, e não como meros recursos da organização.”

Em comparação ao modelo anterior com o novo percebe-se uma abordagem específica, como um controle bem rígido sobre os funcionários era extremamente priorizando o setor que deveria voltar a sua atenção para as pessoas, em contrapartida seu foco era apenas nos seus próprios interesses.

Com a globalização, esse setor sofreu com constantes mudanças, pois precisou se adequar as demandas de cada organização, porque o grande diferencial atualmente são as pessoas que a mantém e trazem a inovação.

Conforme as ideias de Araújo e Garcia (2010) não se pode desconsiderar as práticas desenvolvidas pelo departamento pessoal e administração de recursos humanos, atualmente, Gestão de pessoas. Tais práticas funcionaram bem e conseguiam atender às necessidades das organizações, mas claramente precisavam de um tratamento concentrando as necessidades humanas.

Na década de 40 foi assinado o decreto-lei nº 5452 que levou à Consolidação das leis do trabalho, com o intuito de preencher as lacunas apresentadas pelo departamento de pessoal. Até então, era função do setor cuidar apenas dos trâmites burocráticos, que consistia na obediência das leis trabalhistas existentes na época.

Já existiam alguns benefícios, segurança e outras atividades dentro do âmbito organizacional, porém não eram tratados com nenhuma relevância, não se via a necessidade da implementação dessa gestão.

Ao final da década de 70, surgiu um movimento novo, com origem nos Estados Unidos, “a sociedade que seguimos”, provocando nos profissionais e educadores brasileiros um novo pensamento acerca do cenário vivido. Ao mesmo tempo, aconteciam intensas manifestações dos metalúrgicos de São Paulo, reivindicando melhorias, deu-se então, uma visão diferente aos movimentos sindicais pelo país.

Havia um interesse extremo dos profissionais da área de pessoal, principalmente os formados em direito do trabalho, em compreender o conceito moderno de recursos humanos de forma ampla, as práticas voltadas exclusivamente para a área humana como, recrutamento, seleção, capacitação, definição clara de cargos e salários, entre outras aplicações típicas.

Surgiu a partir de então, a gestão de pessoas, com intuito de atender às demandas organizacionais com excelência, exigindo nova concepção para administrar melhor as necessidades dos colaboradores em um contexto que muda constantemente, devido à quantidade de informações sobre o assunto, e desbanca verdades absolutas da administração.

Araújo e Garcia (2010.p.4) explicam o quão importante se faz a renovação dos procedimentos até então utilizados nas empresas para com as pessoas.

“Temos a explosão de informações que desmontou algumas verdades seculares da administração, tais como: fontes de recrutamento; novos métodos de seleção, treinamento e desenvolvimento com múltiplas facetas; planos de carreira não só originados na própria organização, mas também projetadas pelas próprias pessoas; muitas possibilidades de avaliar o desempenho de todos e autoavaliação; benefícios crescentes e customizados (sob medida) para

determinados grupamentos; extrema valorização da saúde e cuidados maiores com a segurança do trabalho; exigência da assimilação de novas competências, que incluem conhecimento das tecnologias de gestão organizacional, vital para a ação estratégica que é essencial para uma nova postura na gestão de pessoas; [...]” (ARAÚJO;GARCIA. 20101.p.4).

Segundo Kuazaqui; Neto; Lisboa *et al* (2012) a liderança pode ser definida como a capacidade de influenciar um grupo a seguir um determinado rumo, seja ele pessoal ou profissional.

É necessário estar preparado para os desafios da sociedade atual, que está em constantes mudanças e a liderança é fundamental.

As estratégias de gestão são importantes, pois determinam o sucesso ou fracasso de uma organização.

Um dos fatores que determinam o sucesso de uma empresa é o planejamento estratégico, e o líder tem um papel importante, pois ele é quem vai conduzir todo o processo. Para isso ele precisa estar sempre atualizado.

Mackey; McIntosh; Phipps (2021) alegam que um líder consciente percebe como empolgar as pessoas e fazê-las segui-lo e alcançar os objetivos em comum.

Um líder tem que se conhecer e ter um propósito e levar a organização a motivar os colaboradores de forma gentil e incisiva. Valorizando, treinando, criando e mantendo a atenção de todos para atingir os objetivos diariamente e com criatividade.

Toda pessoa que deseja revolucionar e inovar é vista como líder, esta deve ir buscar os propósitos da sua equipe e alinhá-los aos seus interesses para o bem maior. Em resumo, a sua missão é traçar a melhor rota e ser o espelho das ações que deseja obter de seus liderados.

Consoante os pensamentos de Bittencourt (2011), o recrutamento consiste em identificar candidatos potenciais que tenham perfil desejado pela organização. Já a seleção consiste em escolher dentre os diversos candidatos envolvidos no recrutamento qual melhor

preenche os requisitos demandados. Uma definição qualitativa e quantitativa das pessoas necessárias para a organização atingir suas metas é essencial.

Bittencourt (2011) ressalta que o processo de seleção tem importância vital para o desempenho da organização, visto que consiste na comparação das características da empresa com as características do candidato. O melhor candidato será aquele que suas características mais se assimilarem às da organização. Para identificação do funcionário ideal, é fundamental que se defina com clareza o detalhamento do perfil e características do candidato para que se complementem. A contratação de pessoas com perfis incompatíveis geram resultados insatisfatórios, dificultando reverter às consequências de escolhas erradas com treinamentos.

Segundo Chiavenato (2021), o recrutamento é um conjunto de técnicas utilizadas pelas empresas para atrair candidatos qualificados e capazes de ocupar cargos e oferecer competências para a organização. É um sistema de informação usado pela organização para divulgar e oferecer ao mercado oportunidades de emprego. O recrutamento precisa atrair uma quantidade de candidatos suficientes para suprir adequadamente o processo de seleção que vem após, pois a função do recrutamento é suprir a seleção de pessoal com candidatos. Ambos os processos, recrutamento e seleção, fazem parte de algo maior, pois tem a função de captar e prover a organização de talentos e competências necessárias a continuidade e sucesso de uma empresa, em um contexto dinâmico e competitivo.

“É uma atividade que tem por objetivo imediato atrair candidatos, entre os quais serão selecionados os futuros participantes da organização. Nesse conceito, recrutamento é uma atividade de relações públicas e de envolvimento da organização com a comunidade que a rodeia. Mais ainda, é uma atividade de comunicação com o ambiente externo, isto é, com o mercado. De um lado, serve como meio de avaliação do que a organização precisa e, de outro, do

que o mercado de RH pode oferecer.” (CHIAVENATO 2021,p.66)

Chiavenato (2021) ressalta a importância de utilização de técnicas adequadas para escolher candidatos durante o processo de seleção, tais como: entrevista inicial, esta consiste em conhecer previamente os candidatos afim de ter uma maior proximidade e conhecimento quanto aos mesmos; aplicação dos testes, será usada para apurar os candidatos mais próximos ou mais distantes das qualidades do cargo; entrevista final, uma das últimas etapas do processo, servindo como filtro decisivo para o escolhido corresponder totalmente às expectativas do selecionador.

Conforme as ideias de Silva (2017), o processo de seleção consiste em um sistema de comparação e escolha do candidato certo para a vaga disponibilizada, seguindo critérios e padrões da organização para se obter sucesso e assertividade na escolha.

Segundo SILVA (2017), o recrutamento e seleção de pessoal não é uma tarefa fácil para as instituições, mesmo com um setor totalmente voltado para esse fim. Uma escolha incorreta pode acarretar em frustração para o contratante e até mesmo instabilidade no ambiente de trabalho.

SILVA (2017, p.22) reforça que o gestor da área onde surgiu a vaga deverá participar ativamente do processo de seleção, pois dessa forma o perfil

específico que a empresa precisa é escolhido estabelecendo reais ganhos profissionais. Um recrutamento bem-sucedido tende a gerar diversidade no local de trabalho e as trocas de experiências desenvolvem todos os integrantes do grupo.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DO PLANO DE AÇÃO

Durante o acompanhamento da organização foram organizadas reuniões remotas com os membros da mesma para captar as

informações necessárias para o desenvolvimento do trabalho. Na pauta da reunião aplicou-se um questionário apurando as necessidades e dificuldades cotidianas, bem como o que precisa permanecer em maior desenvolvimento.

Percebeu-se uma necessidade significativa em proporcionar alto índice de visibilidade na população local e arredores, ampliando o conhecimento do trabalho desenvolvido pela ONG Vidanimal. Para tanto, foi criada uma campanha no Instagram, maior canal de comunicação utilizado pela organização atualmente, com a finalidade de intensificar a quantidade de seguidores e, consequentemente, expandir a divulgação das atividades e projetos realizados. A campanha permaneceu no 'ar' por quatro dias até o sorteio. Observou-se um aumento de 1,36% nos seguidores em relação ao que se contabilizava no início da campanha.

Visando atender a demanda da instituição em alcançar mais voluntários para prestação dos serviços aos animais em situação de vulnerabilidade, foram desenvolvidos formulários com objetivo de acelerar o processo de captação de interessados em apoiar a causa, propiciando agilidade e objetividade ao processo de inclusão de novos membros.

CONCLUSÃO

No decorrer do semestre foi realizado um trabalho para uma instituição do terceiro setor que atua com seriedade, praticando ações nobres e verdadeiras, contudo, várias barreiras foram encontradas do lado beneficiado pelo fato de não possuírem uma sede própria para atendimento e comunicação de forma direta.

Um grande empecilho encontrado fora a comunicação com a recebedora dos serviços prestados pelo grupo. Por ser uma organização sem fins lucrativos e por receber ajuda de universitários, a organização se mostrou bem receptiva com as propostas advindas, entretanto, as dificuldades vivenciadas na instituição impossibilitaram na maior parte das vezes a execução das propostas. A baixa divulgação mais

profissionalmente nas áreas digitais, nos mostra uma diminuição referente ao alcance do trabalho realizado e, com isso, seus resultados são paralelamente afetados.

Portanto, foi sugerido criação de um site que abranja todas as realizações diretas e indiretas realizadas pela ONG. Ao longo prazo poderão visar futuras parcerias que ampliem seu alcance, potencializando a captação de voluntários.

REFERÊNCIAS

BES, P.; CAPAVERDE, C.B. Planejamento em gestão de pessoas. Porto Alegre: Grupo A, 2020. 9786581492946. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786581492946/>. Acesso em: 15 Mar 2022

BITENCOURT, C. Gestão Contemporânea de Pessoas. Porto Alegre: Grupo A, 2011. 9788577806225. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788577806225/>. Acesso em: 19 Apr 2022

CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal – Como Agregar Talentos à Empresa. Disponível em: Minha Biblioteca, (9th edição). Grupo GEN, 2021.

FISCHMANN, A.A.; ALMEIDA, M.I.R.D. Planejamento Estratégico na Prática, 3ª edição. São Paulo: Grupo GEN, 2018. 9788597016895. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597016895/>. Acesso em: 15 Mar 2022

KNAPIK, Janete. Gestão de Pessoas e talentos. 2 ed. Curitiba: Ibpex, 2008

Kuazaqui, E. Planejamento Estratégico. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2015. 9788522122523. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522122523/>. Acesso em: 23 Mar 2022

Kuazaqui, E. Liderança e Criatividade em Negócios. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2012. 9788522108435. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522108435/>. Acesso em: 22 Mar 2022

LIMA, A.P.L.D.; LERY, F.; MORESCO, M.C.; AL., E. Planejamento estratégico em relações públicas. Porto Alegre: Grupo A, 2020. 9786581492410. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786581492410/>. Acesso em: 23 Mar 2022

MACKEY, J.; MCINTOSH, S.; PHIPPS, C. Liderança Consciente. Rio de Janeiro: Editora Alta Books, 2021. 9786555205169. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555205169/>. Acesso em: 22 Mar 2022

RIBEIRO, Antônio de Lima. **Gestão de pessoas**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012

SILVA, M.L. D. Administração de Departamento de Pessoal. São Paulo: Editora Saraiva, 2017. 9788536529967. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536529967/>. Acesso em: 19 Apr 2022

DEPOIMENTOS DOS ALUNOS

GRUPO ONG VIDANIMAL

Durante o semestre podemos comparar o que a disciplina oferece na teoria e como deveria ser vivenciado na prática. Foi um projeto desafiador, porém muito construtivo e gratificante. A oportunidade de vivenciar um projeto já em execução ampliou os nossos olhares para algumas áreas de atuação da profissão, com isso chegamos a um nível mais elevado de senso crítico.

O desenvolvimento do trabalho gerou um resultado positivo ao grupo nos motivando a realizar uma maior quantidade de boas ações.

Alunos: Elaine Bento, Jonas Alberto, Lorena Braga, Pedro Melo, Ronaldo Anselmo e Sillas Santos

GRUPO NATA

Através do desenvolvimento desse projeto no NATA, percebemos a importância do amor ao próximo, da doação de tempo em prol de uma obra social de forma totalmente voluntária.

Percebe-se também a gratidão dos envolvidos, colaborando com as atividades como forma de agradecimento. Foi um prazer poder desenvolver esse projeto, onde cada um de nós obteve um crescimento gigante como pessoa.

Nota-se a importância da reutilização e reciclagem de óleo e garrafa pet para produção de produtos que são de grande importância para o dia a dia e geração de renda para a instituição.

Alunos: Andreza da Silva Souza, Douglas Duarte Bráz, Krishina da Silva Euzebio, Luana de Fátima da Silva Cruz, Ranyelle Nathaly do Carmo Martir e Thiago da Silva Souza

GRUPO CASA DO ADOLESCENTE

Nessa jornada de realizar uma experiência aplicada na Casa do Adolescente nos faz refletir sobre a oportunidade de aprender e vivenciar a importância do trabalho social e voluntário para com os adolescentes da cidade de Itabirito e o acolhimento de seus familiares, dando todo suporte e preparando-os para a vida e auxiliando-os nas tomadas de decisões nesse período tão confuso da vida adolescente.

Cada integrante do grupo pôde agregar valores como ter resiliência, flexibilidade, empatia, desenvolver um reconhecimento do trabalho prestado pela instituição e o sentimento de solidariedade.

Nossos agradecimentos à recepção de todos os colaboradores e acolhimento da Instituição para conosco.

Alunos: Crislaine Aparecida Cruz, Enéias Moreira Furtado da Silva, Hosana Maria Carvalho, Karla da Silva Braga, Leonardo Hamilton Garcia Oliveira, Lucas Machado Soares Pinto e Nathiara Cássia Assis Damasceno.

GRUPO DA INSTITUIÇÃO CASA LAR

Ao longo do projeto da experiência aplicada, no qual fizemos um trabalho em conjunto com a Casa Lar, nossa equipe pôde vivenciar momentos e desafios que a instituição enfrenta, nos proporcionando conhecimentos, experiência na área de campo e habilidades que poderão ser colocadas em práticas futuramente.

Gostaríamos de agradecer a Instituição Casa Lar e a todos os envolvidos pela oportunidade.

Alunos: Daiana Mendanha, Daniela Mendanha, Juliana Paula, Lucas de Matos, Marcos Alcântara e Pâmella Rodrigues.

GRUPO AAA

O presente projeto transformou as vidas das alunas de forma positiva, elevando os conhecimentos práticos e mudando a visão sobre as empresas de terceiro setor, sendo inimaginável o grande desenvolvimento pessoal e profissional após cada passo do processo e encontros com o grupo Alcoólicos Anônimos Aleluia.

A partir dessa experiência, novas emoções, sentimentos e ideias foram edificadas, percebendo o quanto o preconceito atrapalha a visibilidade sobre a importância da existência do AAA e desconstrói a empatia que a sociedade deveria ter sobre o tema.

Alunos: Aline Bento, Bárbara Pedrosa, Brena Frazão, Clara Ramos, Krisley Faria e Thais Silva.

AGRADECIMENTO ESPECIAL

Agradeço a todas as Instituições do terceiro setor de Itabirito e Ouro Preto que abriram as portas para a realização desse projeto de Experiência Aplicada. Com certeza vocês contribuíram muito para o crescimento profissional dos alunos e, com certeza, a reciprocidade foi verdadeira.

Agradeço aos meus alunos do curso de Administração, por acreditarem no projeto e, todas as vezes em que as dificuldades apareciam, eles se empenhavam ainda mais, fazendo com que o projeto atingisse o brilhantismo.

Agradeço também a toda colaboração prestada pela direção da Faculdade Alis de Itabirito, por incentivar a produção acadêmica de nossos alunos e abrirem as portas para o nosso crescimento (dos alunos e professores).

Sabemos que o desafio é grande, mas quando temos garra e persistência para chegar até o fim e, o mais importante, acreditarmos, por mais árduo que seja, que conquistaremos tudo àquilo que quisermos, basta nunca perdemos tempo em ficar lamentando o que não deu certo e focar nas conquistas que serão muitas.

A todas essas pessoas inesquecíveis, o meu carinho imenso e a certeza de que tudo vale a pena.

Professora Tamilsy Casalechi
Junho de 2022

