



PROGRAMA DE DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE CARGOS COMO RECURSO ESTRATÉGICO EM GESTÃO DE PESSOAS: RELATO DE EXPERIÊNCIA

Fernanda dos Santos Montanha; Rafael Petrucci Pereira; Luciana Zanelato da Silva
Centro de Ciências Humanas, Centro Universitário Sagrado Coração (UNISAGRADO)

fe.smontanha@gmail.com rafaelpetruccipereira@gmail.com luciana.zanelato@gmail.br

O estudo em questão tem por objetivo apresentar um relato de experiência de estágio em Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) realizado em uma empresa que produz materiais hidráulicos, localizada no interior de São Paulo. As práticas de estágio tiveram como propósito implantar um programa de descrição e análise de cargos, o qual permite fazer um mapeamento do trabalho realizado dentro da organização, ou seja, é um processo de levantamento e enumeração das tarefas, responsabilidades, requisitos físicos e mentais que o ocupante deve possuir, em termos de conhecimentos, habilidades e atitudes, como também analisa as condições de trabalho. A necessidade em focar em tal prática se deu devido ao cumprimento com as obrigatoriedades do E-Social e para que futuramente a empresa possa dar início em um trabalho de plano de carreira profissional, bem como aprimorar o processo de recrutamento e seleção de pessoal. A implantação do programa de descrição e análise de cargos iniciou-se com o levantamento da nomenclatura existente dos cargos, o número do CBO (Código Brasileiro de Ocupações) e a relação dos nomes dos colaboradores que ocupam determinados cargos, bem como foram feitos esclarecimentos sobre a importância do programa para os gestores e colaboradores. Após este levantamento todos os colaboradores participaram do programa de descrição e análise de cargos, o qual se empregou o método de entrevista para obtenção de informações sobre os cargos, por meio de um roteiro de entrevista baseada nas ideias dos autores Chiavenato (2009) e Pontes (2011). As descrições foram validadas pelos gestores da área e na sequência foi realizado um estudo comparativo entre a descrição e análise de cargo com a CBO, o que refletiu na proposta de alterar a nomenclatura ou o código da CBO em 20 cargos, 5 indicações para cursos profissionalizantes e 2 indicações para conclusão da escolaridade necessária para o cargo. Quanto aos resultados obtidos foram entrevistados 78 colaboradores em 14 setores. Notou-se também de forma significativa a necessidade de redefinir os cargos e reestruturar o organograma, na referida empresa como uma forma de ajuste às mudanças organizacionais ocorridas e redefinições dos cargos que compõe o organograma. Porém, por conta do curto período de estágio, foi possível apenas realizar a descrição e análise de cargos, sendo a etapa de análise, validação com os gestores e comparação das

atividades descritas com a CBO que visam verificar desvios de funções ou necessidades de ajustes ao cargo, realizado a correção dos relatórios de CBO e junção dos mesmos. Dessa forma, a descrição e análise de cargos se mostraram como uma importante ferramenta estratégica na área de gestão de pessoas que poderá subsidiar também outros processos como recrutamento, seleção, retenção, desenvolvimento de pessoal, programas de avaliação de desempenho profissional, possibilidades de implantação do plano de carreira profissional, bem como redefinição no enquadramento das funções dos cargos e ajustes salariais. E quanto à prática de estágio aqui relatada, esta se constituiu um diferencial na formação dos alunos, a qual permitiu relacionar a teoria com a prática e desenvolvimento de habilidades profissionais.

Palavras-chave: Descrição e análise de cargos. Gestão Estratégica. Prática de Estágio.

Eixo: Práticas em Psicologia Institucional

Categoria: Paineis