

Plano de Carreira – A modernização do setor de RH na OSC Aldeia do Futuro

Angelica Cristina Colella Oliveira, Maria Alinholene
Marinheiro dos Santos, Tainá Ribeiro dos Santos,
Tyhanie Cristine Miranda Vilela*
Profa. Ma. Norma Licciardi**

INTRODUÇÃO

Este trabalho foi fruto de uma pesquisa realizada em uma organização da sociedade civil (OSC). Ele teve início no segundo semestre do curso de RH na disciplina Captação e Seleção de Talentos, e continuidade no quarto semestre na disciplina Gestão de Carreira. A empresa objeto de estudo foi a Aldeia do Futuro, uma instituição localizada na zona sul da cidade de São Paulo no bairro de Americanópolis, fundada em 1993; cujo foco de atuação é oferecer educação, cultura e cidadania para crianças, adolescentes, jovens e idosos expostos a vulnerabilidade e risco social. Em parceria com a Secretária Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social (SMADS) oferece cursos nas áreas: administração, artesanato, costura, panificação, confeitaria, gastronomia, estética, fotografia. Também disponibiliza para a comunidade atividades socioculturais de artes, jogos, teatro, e práticas esportivas. Essa organização tem crescido nos últimos anos no seu enfoque junto à comunidade, o que fez com que necessitasse incorporar algumas práticas diferenciadas na área de RH. Atualmente dispõe de 34 colaboradores em seu quadro. A partir dessa demanda foi proposto um Plano de Carreira para a empresa. A organização compreendeu a importância e atualmente dispõe de uma gestora de RH. E continua buscando implementar outras atividades, relacionadas a gestão de pessoas.

OBJETIVO

O objetivo deste projeto é evidenciar as competências comportamentais e técnicas necessárias para os profissionais do setor de Recursos Humanos, bem como os critérios para evolução no plano de carreira, aplicado na empresa de estudo - Aldeia do Futuro - que modernizou seus processos e estruturou o departamento através do plano de ação apresentado pelas discentes.

MATERIAL E MÉTODOS

Para a elaboração deste estudo utilizou-se por base o método bibliográfico com abordagem qualitativa, em livros de teóricos especializados em recrutamento e seleção, gestão de pessoas e análise documental em materiais da empresa estudada.

ANÁLISE DE RESULTADOS

A OSC estudada possui uma estrutura de carreira em linha hierárquica por especialização, segundo França (2014, p. 242) “nesse tipo de estrutura, a sequência de posições está alinhada numa única direção, não havendo alternativas para as pessoas que estão nele”. A partir do conhecimento teórico e da estrutura da OSC e suas necessidades, foi proposto a criação de cargos e um organograma para viabilizar o progresso do setor de RH.

Figura 1 - Critérios para o Desenvolvimento Profissional no Setor de RH

	Cargos	Critérios para o Desenvolvimento Profissional no Setor de RH
SETOR DE RECURSOS HUMANOS	Gestor de RH	Pós-graduação completa e/ou cursando mestrado; Mínimo quatro anos de experiência dentro da empresa; Coordenação de políticas e projetos, sistemas internos e rotinas de RH; Habilidade com sistemas, implantação de ferramentas que otimizem as atividades e coordenação da equipe.
	Analista de RH	Graduação completa e/ou cursando pós-graduação; Mínimo três anos de experiência dentro da empresa; Conhecimentos em implantação de políticas e projetos, sistemas internos e rotinas de RH; Habilidade com sistema tecnológico, manuseio do sistema interno e criação de ferramentas que otimizem as atividades.
	Assistente de RH	Graduação completa ou cursando o último ano; Mínimo um ano e meio de experiência dentro da empresa; Conhecimento nos sistemas internos, processos trabalhistas e rotinas de RH; Habilidade com sistema tecnológico e manuseio do sistema interno.
	Auxiliar de RH	Cursando a graduação; Mínimo seis meses de experiência dentro da empresa; Conhecimentos nos sistemas internos; Habilidade com sistemas tecnológico e interno.
	Estagiário de RH	Cursando a graduação; Sem experiência exigida; Sem conhecimentos exigidos; Habilidade com sistemas tecnológicos.

Fonte: Elaborado pela autoras (2023)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo abordou a evolução do setor de RH da Aldeia do Futuro. Desde o início da pesquisa, a OSC apresentou mudanças significativas em sua estrutura organizacional, sistematizando novas subáreas de RH na organização como a Gestão de Competências e Remuneração Estratégica, para criar planos de carreira assertivos que possam impulsionar a retenção de talentos e fortalecer a cultura organizacional. Com esta pesquisa, foi possível para as discentes compreender e observar como as teorias apresentadas nas aulas poderiam ser aplicadas na prática do mercado de trabalho, permitindo aprimorar os conhecimentos obtidos, os planos de ação e a verificar possíveis melhorias.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALDEIA DO FUTURO. Nossa história. Disponível em: <https://www.aldeiadofuturo.org.br/institucional#institucional-3>. Acesso em: 06 mar. 2023.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Práticas de recursos humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos. 1 ed. 14. reimpressão. São Paulo: Atlas, 2014.

*Graduandas do curso superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos / FATEC – Ipiranga.
** Profª. Mestre da disciplina Gestão de Carreiras e Orientadora – FATEC Ipiranga.