

PERFIL COMPORTAMENTAL DOS COLABORADORES DE UMA EMPRESA DE MATERIAIS PARA CONSTRUÇÃO

Claudia Cobêro
claudia.cobero@terra.com.br
FAQ e FAEX

JHESSICA DE SANTI MOSE BARROS
claudia.cobero@terra.com.br
FAQ

MAYARA DA SILVA PERONDINI
claudia.cobero@terra.com.br
FAQ

Telma Aline Torricelli
telmaatorricelli@gmail.com
FAQ

Resumo: Atualmente é visto nas organizações um grande aumento no índice de rotatividade de colaboradores, assim ocorrendo à substituição de colaboradores antigos por novos. Isso vem sendo observado pela maneira em que eles exercem as atividades, mostrando um indicio de que algo não vai bem. Com a análise de perfil comportamental, pode se ter base de como uma pessoa reage a diversas situações cotidianas, através de: ações, reações, sentimentos e atitudes, e assim estimular o desejo para o crescimento profissional. Ao utilizar a avaliação de perfil comportamental, os responsáveis pelas contratações têm em mãos os perfis ideais para cada função dentro da empresa, enquadrando cada colaborador ao cargo ideal para seu perfil, obtendo assim colaboradores mais satisfeitos e com melhor desempenho. A empresa analisada esta localizada no interior do Estado de São Paulo, e há duas décadas vem atendendo o mercado de matérias para construção em toda a região do Circuito das Águas Paulistas. O Objetivo da análise de perfil comportamental dentro da organização esta em diminuir a rotatividade de colaboradores, e fazer com que os mesmos trabalhem em cargos que encaixem em seus perfis, assim estando satisfeitos geram melhores resultados. O teste de perfil comportamental aplicado tem 46 questões, sendo 6 de variáveis nominais e 40 questões intervalares. Participaram desta pesquisa 145 colaboradores, com tempo de empresa de menos de 1 ano a 15 anos ou mais. Dentre os participantes da pesquisa 54,61 % são do gênero masculino, 45,39% do feminino. Com tempo de empresa são 18,62% com menos de 1 ano, 35,86% de 1 a 5 anos, 24,14% de 5 a 10 anos, 16,55% de 10 a 15 anos e 4,83%

com mais de 15 anos. Os resultados dos perfis dentro da organização foram 49,66% Influyente, 24,14% Guerreiro, 15,17% Perfeccionista e 11,03% Harmonioso, todos divididos entre os setores de vendas, compras, TI, limpeza, logística, RH, financeiro e marketing.

Palavras Chave: Perfil - Comportamental - Rotatividade - Colaboradores - Construção Civil

1 – INTRODUÇÃO

Atualmente, é visto um grande aumento no índice de rotatividade de colaboradores dentro das organizações, assim ocorrendo à substituição de colaboradores antigos por novos. Isso vem sendo observado pela maneira em que eles exercem as atividades, mostrando um indicio de que algo não vai bem.

Nota-se em análise que no caso deste problema, a solução poderia estar na contratação. Nela sabe-se que cada um tem um perfil comportamental distinto do outro. Ao passar do tempo fica visível nas ações do dia a dia, cada um com a sua necessidade, qualidade e características próprias que os definem ser quem são. Percebe-se que cada um tem uma ação e reação para cada situação em meio à convivência profissional ou pessoal.

Com a análise do perfil comportamental, pode se ter base de como uma pessoa reage a diversas situações cotidianas, através de: ações, reações, sentimentos e atitudes, e assim estimular o desejo para o crescimento profissional.

Quando atuando em uma função que de adéqua ao seu perfil, o colaborador fica mais motivado e exerce com maior eficiência a sua função. Isso diminui notavelmente o índice de absenteísmo e principalmente de rotatividade. São grandes os benefícios para a empresa, que tem um profissional mais qualificado e disposto a suprir as necessidades dos clientes com produtos de qualidade.

Com o uso da avaliação do perfil comportamental os recurso humanos tendo em mãos os perfis ideais para cada função dentro da organização, enquadram cada colaborador ao cargo ideal para o seu perfil, obtendo assim colaboradores mais satisfeitos e com melhor desempenho.

Assim sendo, o trabalho analisou o seguinte problema de pesquisa: Qual o perfil comportamental dos colaboradores analisados na empresa de materiais para construção?

E teve como objetivo identificar o perfil comportamental dos colaboradores mais novos e daqueles com mais tempo de casa, visando à busca por profissionais semelhantes no intuito de reduzir a margem de rotatividade.

1.1 – OBJETO DE ESTUDO

Fundada em 1996 por 2 irmãos de uma família tradicional da cidade sede, a empresa vem atendendo o mercado de materiais de construção no Circuito das Águas Paulista.

Com duas décadas de experiência, a empresa obteve um crescimento sólido ampliando o seu campo de atendimento. Criou um centro de distribuição com aproximadamente 15.00 m², e aumentou sua linha de produtos, atendendo não apenas o comercio de materiais brutos, mas sim todas as fases da construção.

Com lojas em Serra Negra, Amparo e Socorro, mais um E-commerce atendendo qualquer região do País, a empresa conta com mais de 20.000 produtos de construção, reforma, decoração e ferramentas das marcas líderes de mercado.

2 – REFERENCIAL TEÓRICO

Nesse capítulo serão apresentados os principais autores e teorias que serviram de base para o desenvolvimento dessa pesquisa.

2.1 – ORGANIZAÇÃO

Para Oliveira (2013) a estrutura organizacional é instrumento essencial para atingir as situações que a empresa almeja e para a concretização do processo organizacional nas empresas. Para adequar a organização em uma empresa, os seguintes aspectos podem ser considerados: a estrutura organizacional, as rotinas e os procedimentos administrativos. Acentua-se também, além da organização da empresa, o executivo tem três funções essenciais: o planejamento da empresa, direção da empresa e controle da empresa.

Tendo também como quinta função básica nas empresas, a gestão de pessoas, pois são essas que tem e operacionalizam as informações necessárias para desenvolver as atividades empresarias de forma apontada aos resultados da empresa.

Podem se considerar, na verdade, as mudanças planejadas na estrutura organizacional, como um dos recursos mais eficientes para aperfeiçoar o desempenho do sistema empresarial. A estrutura organizacional, quando é instalada de forma adequada, favorece alguns aspectos para a empresa, como:

- Distinguir as tarefas essenciais ao atingir os objetivos estabelecidos.
- Arrumação das funções e responsabilidades e também níveis de autoridade.
- Dar aos executivos e colaboradores informações, recursos e *feedback*.
- Ações de desempenho aliadas com os objetivos almejados.
- Situações motivadoras para a execução de tarefas estabelecidas.

Para Maximiniano (2010) na definição de administração e também organização, objetivos e recursos são palavras-chaves. A organização é um sistema de meios que visa realizar algum tipo de objetivo, além deles e dos recursos, as organizações têm outros dois componentes essenciais: processos de transformação e divisão do trabalho.

As funções organizacionais são os trabalhos especializados que as pessoas e os grupos fazem, para que a organização realize seus objetivos. As organizações têm, praticamente, as mesmas funções. As mais importantes são: produção ou operações, *marketing*, pesquisa e desenvolvimento, finanças e recursos humanos. Sendo o papel da administração geral a coordenação de todas essas funções.

2.2 – GESTÃO DE PESSOAS

Para Chiavenato (2010) o conceito da gestão de pessoas é formado por organizações e pessoas. As pessoas passam bom tempo de sua vida trabalhando nas organizações, e as mesmas precisam delas para funcionarem e alcançarem êxito.

De um lado, o trabalho toma um tempo e esforço considerável da vida das pessoas, mas as mesmas dependem das organizações nas quais trabalham para alcançar seus objetivos pessoais. Por outro lado, as organizações dependem das pessoas direta e irremediavelmente para operar, produzir, atender seus clientes, competir no mercado e atingir seus objetivos globais e estratégicos.

A gestão de pessoas tem o papel de procurar ajudar o administrador a desempenhar as quatro funções que diretores, gerentes ou supervisores desempenham sendo: planejar, organizar, dirigir e controlar.

As organizações funcionam por meio das pessoas que agem e decidem em seu nome, assim sendo difícil separar comportamento das pessoas e o das organizações. São vários os termos usados para delimitar as pessoas que trabalham nas organizações, são chamados de empregados, funcionários, trabalhadores, pessoal. Podendo ser chamado também de Recursos

Humanos, associados ou colaboradores se as empresas os tratam como tal. Se as pessoas têm maior valor para a organização, podem também ser chamados de capital humano ou capital intelectual.

Para França et al (2002) a gestão de pessoas é o jeito pela qual a empresa se organiza para administrar e orientar o comportamento humano no trabalho. Dessa forma, a empresa se elabora decretando princípios, estratégias, políticas e práticas ou processos de gestão. Através dessa elaboração, implementa diretrizes e orienta os estilos de representação dos gestores em sua relação com os que nela trabalham.

Acredita-se que no mundo da informação, da eletrônica e da competitividade exacerbada, o comportamento humano perderia relevância e espaço. Mas o que se vê é o contrário disso, os negócios que necessitam e são os mais dependentes do comportamento humano, são os que estão nesse mundo.

2.3 - *TURNOVER*

Para Bastos (2008) *turnover* é um termo em inglês utilizado para caracterizar as entradas e saídas de uma empresa, ou seja, as admissões e demissões dos profissionais empregados. Ressaltando que, essa rotatividade, se ocorrida em pouco volume e sob controle, pode se saudável para a empresa.

A pressão diária que gera um estresse que muitas vezes deixa de ser produtora, a falta de reconhecimento, o desrespeito ao profissional, a falta de chances para o encarecimento e crescimento profissional entre outras atitudes comuns nas organizações, provocam a busca por uma nova oportunidade no mercado. A rotatividade está diretamente ligada com o nível de satisfação, motivação e comprometimento dos colaboradores com a organização.

Segundo Amaral (2015) *turnover* é, independente do ramo de atuação econômica da empresa a suspensão da condição de integrantes de uma organização por parte de um indivíduo que recebia compensação monetária. Trata-se de uma manifestação estratégica para o negócio que deve ser coordenado efetiva e eficaz dando uma importância destacada, tanto no aspecto econômico, quanto no aspecto capital humano nas organizações em transformação.

É preciso desenvolver pesquisas meticulosas para a diversidade de possibilidades da psicologia do ser humano e do comportamento organizacional a fim de evitar uma descentralização ou demissão. A administração efetiva do *turnover* é de importância fundamental, uma vez que fornece vários subsídios eficazes para formulação ou reformulação da política e das funções dos Recursos Humanos das empresas, Deve-se levar em conta a avaliação da efetividade do recrutamento, seleção, treinamento, qualidade de vida no trabalho, entre outros. Atualmente as empresas se mostram dispostas a valorizar o seu capital humano.

2.4- RETER TALENTOS

Para Castro (2011) o profissional de RH exerce um dos papéis mais importantes dentro da empresa, que é o de engajar, reter e identificar os colaboradores que participam e contribuem para o sucesso e a competitividade da organização.

Em todo e qualquer ambiente que se trabalhe, as pessoas sempre se destacam por suas competências e habilidades, que são reveladas no seu comportamento, manifestação ou atuação. São reconhecidos como talentos da empresa as pessoas que demonstram o conhecimento que tem nas atividades desenvolvidas, também como a ocupação em funções específicas.

Os talentos são identificados por dons, habilidades, conhecimento, experiência, inteligência, discernimento, atitudes, caráter, os impulsos inatos e a capacidade de se desenvolver aprendendo. De modo geral, o termo talento refere-se dentro das organizações a uma habilidade específica e um domínio de atividades.

Atualmente deve haver uma valorização das organizações em relação ao potencial do colaborador, promovendo um ambiente agradável para que seu conhecimento se multiplique, e assim se revelando em talento. Ao ser identificado, ser reconhecido e incentivado a crescer dentro da empresa.

Adotar uma mentalidade voltada para o talento, reformular as estratégias de recrutamento, tornar o desenvolvimento parte integrante da organização e diferenciar e promover a afirmação de seus recursos humanos são os cinco pontos principais observados por organizações atentas a retenção de talentos.

Segundo Cobêro (2015) atualmente dentro do mercado de negócios existe uma competitividade maior, exigindo níveis mais altos de motivação para que os colaboradores realizem seu trabalho de uma forma melhor executada, tanto individualmente ou em grupo. Colaboradores comprometidos participam cada vez mais e é neles em que as organizações estão investindo. A motivação é a chave do comprometimento, a força para estimular as pessoas a agirem.

Pessoas é um dos elementos mais importantes dentro da organização, hoje são vistas como parte inteligente e responsável por trazer o conhecimento e o sucesso para a empresa, e não mais vistas como números geradores de lucro.

Atualmente é mais complicado manter um colaborador que tenha um talento que se destaque do que encontrar um profissional competente. Para a organização assegurar um talento é preciso sempre existir um planejamento, porque para isso ela precisa pensar grande e ainda assim não extrapolar nas contas e perder a direção da gestão.

2.5 – COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Segundo Robbins (2005) o comportamento organizacional é um campo de estudos que busca pesquisar o que os indivíduos, grupos e a estrutura impactarão na organização, com o objetivo de utilizar esse conhecimento para melhorar a eficácia nas empresas. Ele foca especialmente em problemas como absenteísmo, rotatividade, produtividade, desempenho humano e administrativo, sendo um estudo voltado para situações relacionadas ao emprego.

O estudo do comportamento organizacional é uma pesquisa que se apoia na contribuição de outras disciplinas comportamentais. Como Psicologia, que busca medir, explicar e modificar o comportamento humano; Sociologia, que estuda o sistema social no qual os indivíduos desempenham seus papéis; Psicologia Social; onde o foco é a influência de um indivíduo sobre o outro; Antropologia, que estuda as sociedades para entender os seres humanos e suas atividades e Ciência Política, procura compreender o comportamento dos indivíduos e dos grupos dentro de um ambiente político.

Os seres humanos são seres complexos e todos são diferentes. Duas pessoas geralmente agem de modo diferente a mesma situação, e uma mesma pessoa muda seu modo de se comportar em situações diferentes. Isso significa que a ciência do comportamento organizacional se desenvolve usando conceitos gerais e mudando sua aplicação em determinadas situações (ROBBINS, 2005).

Já McShane e Glinow (2014) dizem que o estudo do comportamento organizacional está em torno do que as pessoas pensam, sentem e fazem dentro das organizações. Além

disso, engloba a análise das decisões, percepções e respostas emocionais dos colaboradores e mais, como indivíduos e equipes se relacionam entre si e em relação a outras organizações.

2.6 – PERFIL COMPORTAMENTAL

Sakavicius (2014) diz que perfil comportamental é um montante de comportamentos que temos em situações diversas, sendo o resultado do nosso modo de agir, reagir e pensar em certas circunstâncias. A análise do perfil comportamental é a entrada ao autoconhecimento, ao desenvolvimento pessoal e profissional.

Atualmente as empresas vêm cada vez mais considerando o perfil de seus profissionais, pois ele quem determina a permanência do colaborador na organização. Normalmente um profissional é contratado pela sua formação, competência e experiência, mas o que dita se ele fica ou não no cargo, ou até mesmo na empresa, é o comportamento que o mesmo manifesta nas diversas situações que vivencia ali dentro.

Empresas que hoje em dia são mais assertivas já usam esse método na hora da contratação do profissional, assim o colocando no setor e cargo que em si ele irá se destacar e trará mais resultados para a organização.

Segundo o artigo “O Perfil Comportamental e seus Reflexos no Ambiente de Trabalho” (2015) toda pessoa, independente de onde vive, tem sua própria natureza, seu próprio perfil comportamental. Isso as torna únicas, e é a forma visível de como elas são tanto no trabalho como em ambientes sócias.

Dependendo de seus comportamentos alguns são vistos como mais influentes no grupo, outros perfeccionistas, alguns mais autoritários ou então um tanto tranquilos. Assim, no ambiente profissional, as funções de cada um são preenchidas com base nos perfis que representam, onde determinam seu sucesso na organização.

Para Cobêro (2015) quando o assunto é pessoas, sempre acaba aparecendo a palavra comportamento, como se sabe existe vários tipos de pessoas e cada uma com um tipo de comportamento.

A partir do momento que uma pessoa conhece como ela funciona, acaba compreendendo o motivo de certos sentimentos, atitudes e reações. Compreendendo que suas necessidades e características sempre influenciam no seu comportamento profissional e pessoal, assim obtendo um controle maior de si mesmo.

2.7 – TEORIA DISC

Segundo Barbosa (2015) Teoria Disc (em inglês *Dominance Influence Steadiness Compliance*) analisa e identifica o que se destaca no comportamento de cada pessoa, assim proporcionando o entendimento de si mesmo e dos outros, melhorando a forma de adaptação do indivíduo em diferentes situações. Dentro dessa teoria existem 4 fatores onde ela é baseada, que são: Dominância, Influência, Estabilidade e conformidade.

Dominância é onde se controla a assertividade, ela mostra como a pessoa age perante desafios. Indivíduos com um alto grau de dominância são decisivos e competitivos. São pessoas voltadas para os resultados, podendo até ser exageradas.

Influência é o fator da comunicação de dos relacionamentos pessoais, evidência como o indivíduo influencia e é influenciado. Pessoas com um nível de influência elevado desenvolvem boas relações e são sociáveis, mas não são muito realistas.

Estabilidade é o fator que indica a lealdade, paciência e reação perante mudanças. Pessoas com uma estabilidade maior são mais regradas, normalmente demonstram ser

constantes, porém mostram ter dificuldades em aceitar mudanças e cedem com maior facilidade.

Conformidade é onde mostra o jeito de lidar com procedimentos e regras. Pessoas com uma alta conformidade são críticas e analíticas, porém podem ser pessimistas e defensivas.

Para Cobêro (2015) a Teoria DISC examina e tenta identificar as tendências comportamentais características em cada um, assim facilitando o entendimento dos outros e de si mesmo. Usando como base os fatores: Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade.

A DISC é aplicada nas empresas para a tentativa de melhorar e adequar os seus colaboradores em departamentos e cargos certos. É uma ótima ferramenta e tem esse ponto forte, mas apenas para esse tipo de recurso, caso seja usada como critério de desligamento de pessoas ela é desapropriada, porque pode acabar eliminando um colaborador bom que apenas estava em um cargo onde seu perfil comportamental não se encaixa e se destacava.

3 – METODOLOGIA

Para o desenvolvimento do presente estudo na empresa analisada, foi utilizado o método de pesquisa exploratória, que de acordo com Oliveira (1999) é a importância atribuída à descoberta de práticas e objetivos que necessitam de modificação na elaboração de meios que possam ser trocados.

3.1 – POPULAÇÃO

O teste foi aplicado e teve como participação um total de 145 colaboradores, com o tem de empresa de menos de 1 ano a 15 anos ou mais.

Dentre os participantes da pesquisa 54,61% são do gênero masculino, 45,39% do feminino. Com tempo de empresa são 18,62% com menos de 1 ano, 35,86% de 1 a 5 anos, 24,14% de 5 a 10 anos, 16,55% de 10 a 15 anos e 4,83% com mais de 15 anos. Todos divididos entre os setores de vendas, compras, TI, limpeza, logística, RH, financeiro e *marketing*.

3.2 – INSTRUMENTO DE PESQUISA

Como instrumento de pesquisa foi utilizado o teste Perfil Comportamental Piovani, um teste para analisar o perfil de cada colaborador que aceito participar da mesma. O teste aplicado contém o total de 46 questões, 6 questões de variáveis nominais sendo seu nome, sexo, escolaridade, tempo de empresa, cargo/setor e sede em que trabalha e 40 questões intervalares que buscam avaliar a predominância do estilo comportamental em cada colaborador.

Na segunda parte do teste o colaborador foi orientado escolher dentro dos 40 grupos de palavras com quais delas melhor se encaixava as suas características pessoais.

Dessa forma o colaborador deve escolher a alternativa que melhor se encaixa com o seu perfil, não podendo escolher mais de uma alternativa. Cada grupo de letras irá mostrar um perfil comportamental.

O próximo passo foi a contagem e a soma de respostas para cada alternativa. A, B, C e D. O teste tem uma régua onde x marca o ponto para cada alternativa. Ao final, a alternativa que tiver maior frequência é o resultado do perfil da pessoa analisada. O colaborador dificilmente será identificado com apenas um perfil, ele terá normalmente traços de outros perfis em suas características.

- Perfil Influyente

Pontos positivos: é a crença de que a amizade norteia a felicidade na sua vida. Procuram criar um *net work* sólido para alcançar seus objetivos. São bons apresentadores, relações públicas e profissionais de venda. Procuram manter o astral da equipe sempre para cima. São sorridentes, alegres e tem ótimo humor. Tem rápido poder de reação e mediante dificuldade não se abalam.

Pontos limitantes: não são bons ouvintes. Perdem com facilidade o foco em objetivos e metas. São desorganizados em suas tarefas. Falam demais não conseguindo guardar segredos.

- Perfil Guerreiro

Pontos positivos: a crença de que alcança meta e resultados dão sentido à vida. Muito rápidos na execução de suas atividades, ultrapassando barreiras para alcançar seus objetivos em suas habilidades e mediante as dificuldades não se abatem facilmente. Procuram soluções fora do convencional para atingir seus objetivos.

Pontos limitantes: buscar resultados a qualquer custo, quebrando regras importantes. Podem comprometer o trabalho em equipe, pois podem parecer arrogantes. Pela ansiedade em executar podem não compreender corretamente o que lhe foi delegado. Sua autoconfiança exagerada não permite experimentar ideias de outras pessoas. Em papel de líder, o Guerreiro pode estourar sua equipe, pois o importante para esse perfil é o resultado. Quando as coisas não acontecem como planejou, oferece *feedback* ofensivo.

- Perfil Perfeccionista

Pontos positivos: a crença de que a perfeição nas atividades é o caminho do êxito. Trabalhos impecáveis sem qualquer erro ou comentário negativo. Muito persistente na realização de suas tarefas. Ótimo ouvinte, ao receber uma tarefa presta atenção nos detalhes. Procuram superar as expectativas de seus clientes e liderem. São extremamente organizados e dedicados.

Pontos limitantes: podem parecer arrogantes com perfil comportamentais não perfeccionistas. Quando tomam decisões não são flexíveis a novas ideias que podem surgir. Quando as coisas não saem perfeitas, ficam estressados. Não conseguem equilibrar a vida pessoal e o trabalho. Demoram a entrar em ação, pois precisam de tudo perfeito para agir. Costumam não delegar, pois ninguém fará perfeito como ele.

- Perfil Harmonioso

Pontos positivos: pessoas fiéis e de confiança a empresa e ao seu líder e ótimo apaziguadores de conflitos. Bons ouvintes num processo de delegação. São calmos, equilibrados e tranquilos em momentos de estresse. Prestativos as necessidades da empresa, da liderança e de seus pares. Ótimos para cargos de confiança na empresa.

Pontos limitantes: demora em dar resultados, pois são lentos. Executam apenas uma tarefa de cada vez. Não gostam de mudanças e inovações. Desanimam-se com facilidade quando as coisas não dão certo. Indeciso em momentos que querem decisões. Tímidos e retraídos em reuniões.

3.3 – PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Através da pesquisa comportamental, foi aplicado o instrumento acima em todos os colaboradores da empresa. Foram então agendadas visitas nas 4 sedes, no período de 19/05 a 25/05 para a aplicação do instrumento. Logo com a entrega do mesmo, foram dadas explicações individualmente para cada colaborador de como deveria ser preenchido o instrumento de modo correto;

Depois do processo de entrega e explicação, foi pré-definido um período de 02 dias úteis para o recolhimento dos formulários já respondidos.

4 – RESULTADOS E ANÁLISES

A pesquisa foi aplicada em uma empresa de materiais de construção, localizada no interior do Estado de São Paulo e feita por meio de questões de variáveis nominais e intervalares.

Seu propósito foi mostrar de forma clara o perfil comportamental de cada colaborador na organização, destacando desde seus pontos positivos, que são características que alavancam sua carreira, até os negativos, que podem prejudicar seus objetivos.

De um total de 170 colaboradores, 145 participaram da pesquisa, estão ele divididos entre os setores de vendas, compras, TI, limpeza, logística, RH, financeiro e *marketing*.

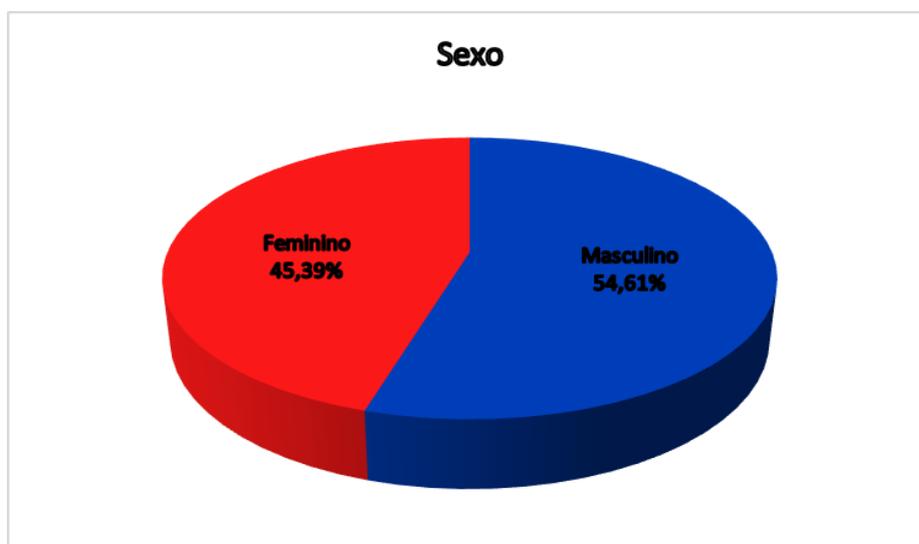


Figura 1: Sexo

Observa-se na figura acima que a predominância é masculina (54,61%), operando eles em todos os setores, mas se destacando em vendas e logística, pois são setores que emendam força, justificando a predominância do sexo masculino.

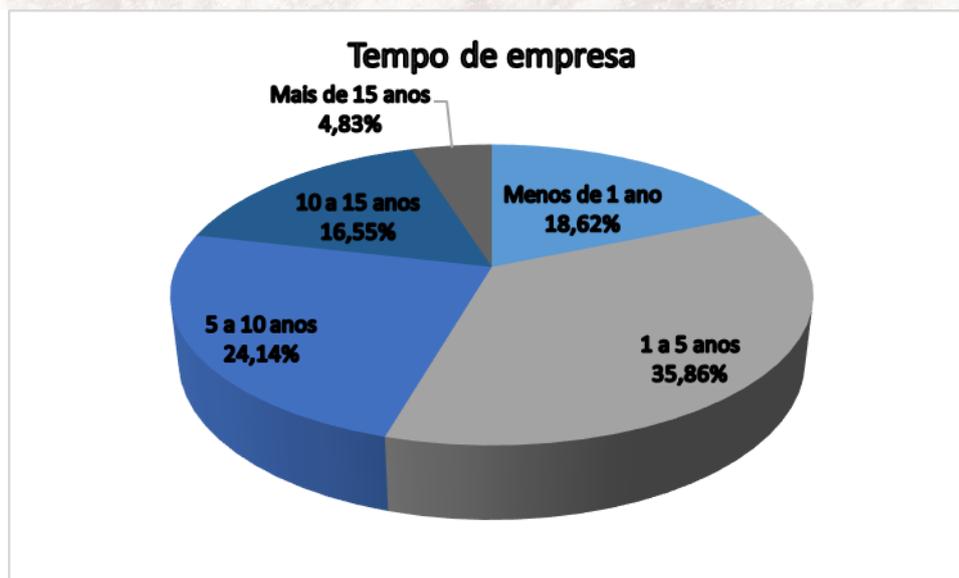


Figura 2: Tempo de empresa

Ao visualizar o gráfico nota-se que os colaboradores com 1 a 5 anos (35,86%) de empresa são em maior número, é um pessoal que ingressou há pouco tempo no ensino superior ou são formados há alguns anos e estão tentando engrenar sua carreira profissional, justificando o percentual, pois é o tipo de colaborador que trás uma visão atualizada sobre novos métodos de empreendedorismo e administração, e junto com isso o conhecimento de tecnologias atuais.

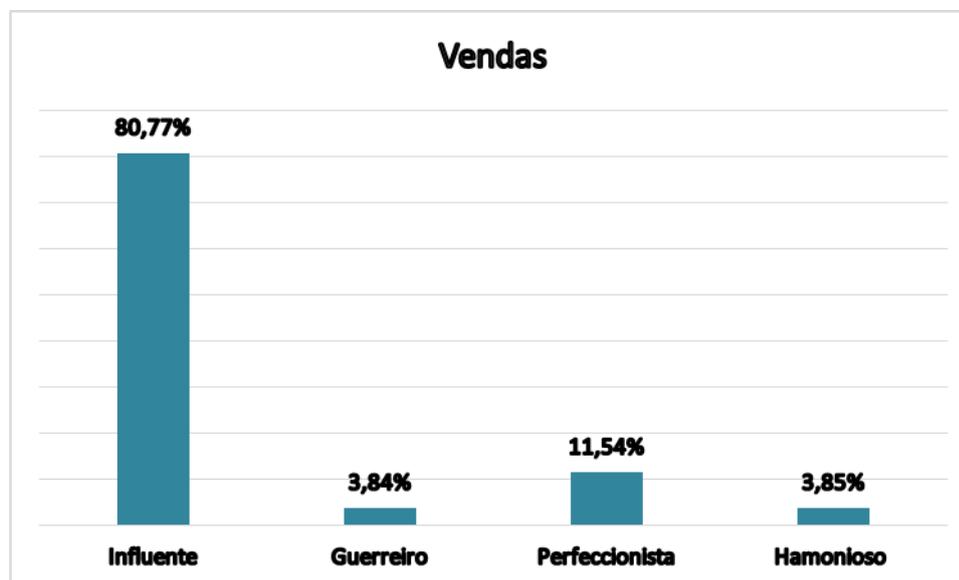


Figura 3: Resultado da análise dos Perfis Comportamentais no setor de vendas

Nota-se na imagem que no setor de vendas o perfil comportamental que se destacou foi o influente (80,77%), isso torna algo positivo para a empresa, pois pessoas com esse perfil tem uma maior tendência a ser bons vendedores e ótimas com relações públicas.

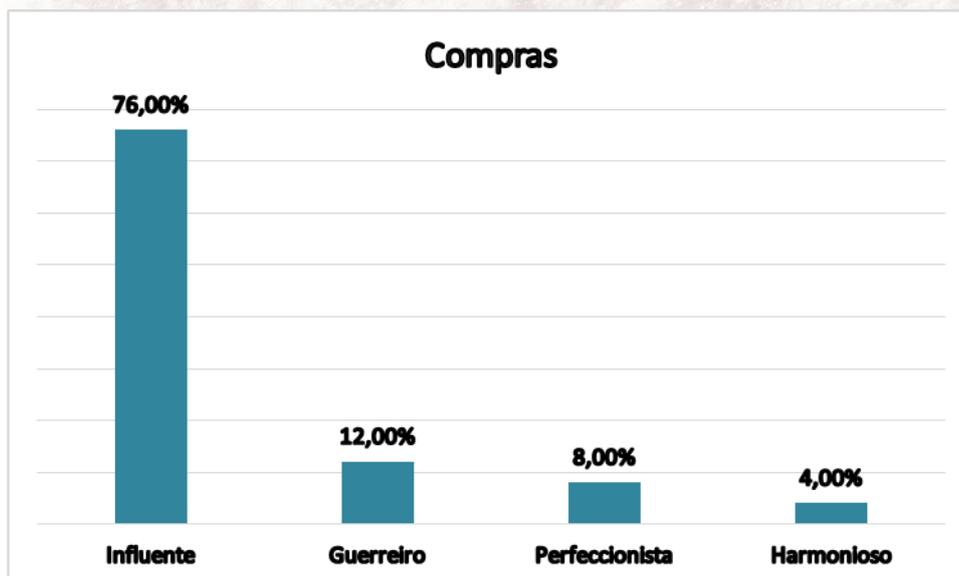


Figura 4: Resultado da análise dos Perfis Comportamentais no setor de compras

Observa-se no setor de compras a predominância do perfil influente (76,00%), pessoas com rápido poder de reação e perante dificuldades são difíceis de se abalar. Ótima característica, pois lidam com contagem de preços e cobranças na qualidade dos produtos.

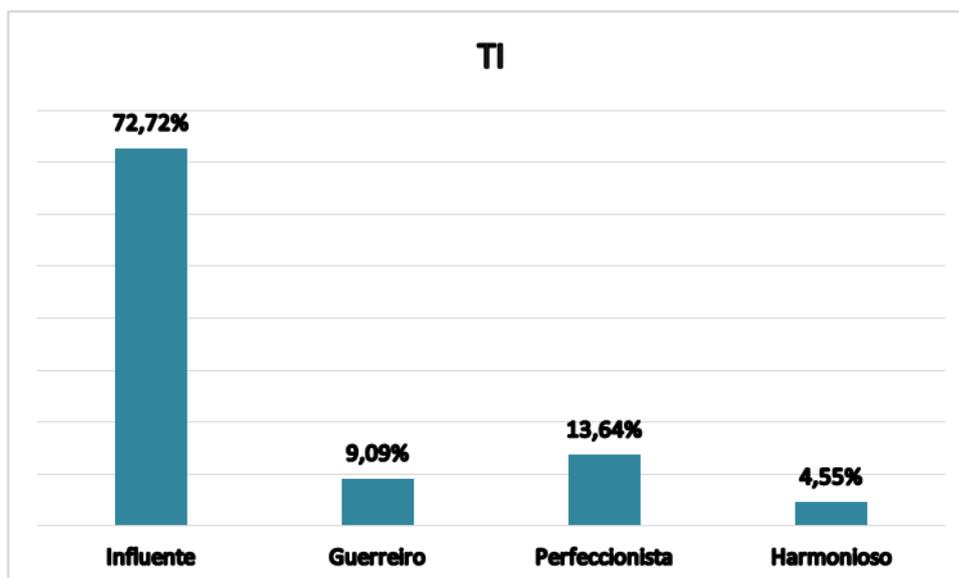


Figura 5: Resultado da análise dos Perfis Comportamentais no setor de TI

No setor de TI foi o perfil comportamental Influente (72,72%) que se destacou, são pessoas que buscam ter uma conexão, uma rede de contato com todos para obter seus objetivos, algo positivo no perfil, pois fazem parte do setor que lida com todos da empresa.

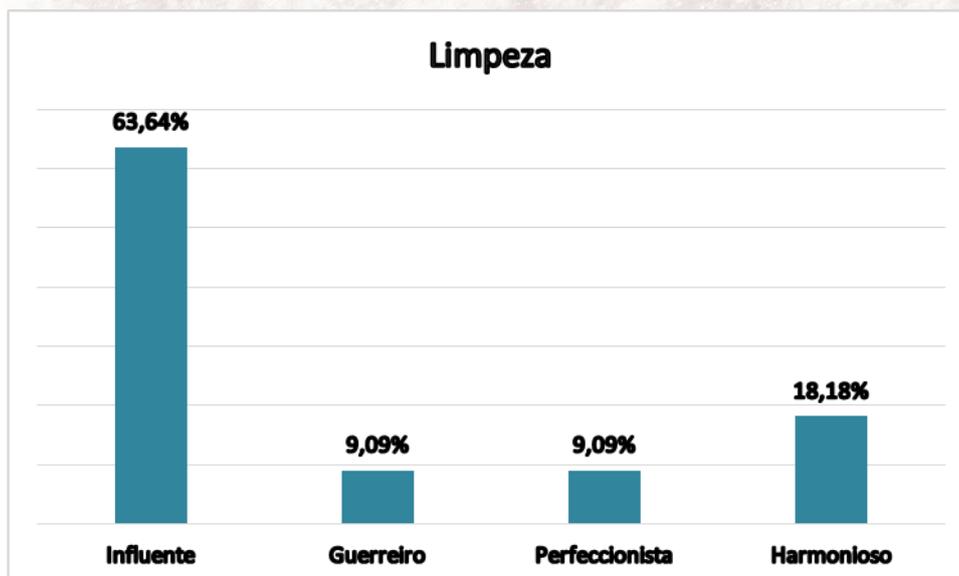


Figura 6: Resultado da análise dos Perfis Comportamentais no setor de limpeza

O perfil comportamental influente aparece novamente no setor de limpeza (63,64%), são pessoas sorridentes, alegres e com um ótimo humor. Característica que o pessoal da limpeza domina na empresa.

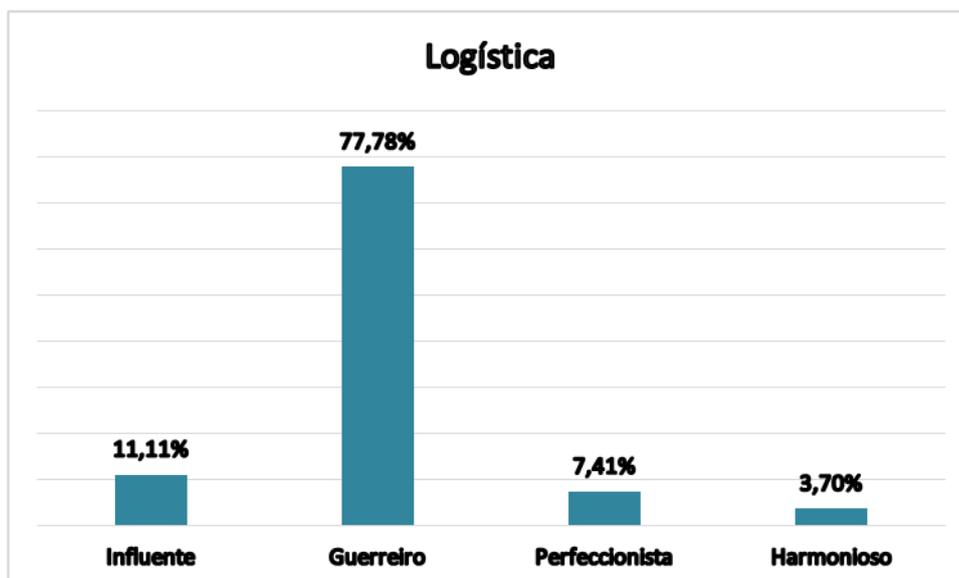


Figura 7: Resultado da análise dos Perfis Comportamentais no setor de logística

Na logística nota-se que o perfil de predominância é o Guerreiro (77,78%), onde são pessoas muito rápidas na execução de suas tarefas, e ultrapassam barreiras para alcançar seus objetivos. Característica excelente, pois são o pessoal que organiza a entrada, saída e entrega dos materiais.

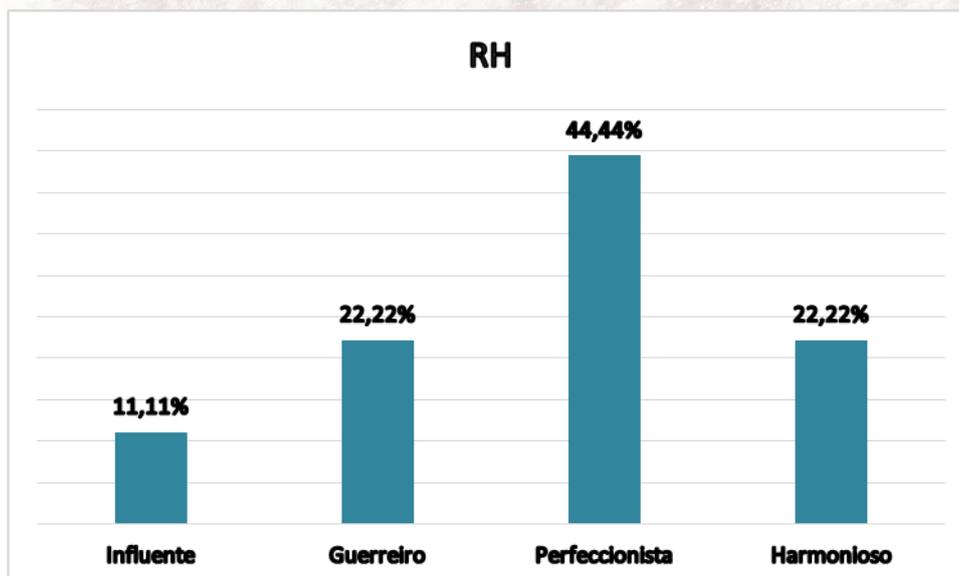


Figura 8: Resultado da análise dos Perfis Comportamentais no setor de RH

Observa-se na figura que no setor de RH o perfil mais evidente foi o Perfeccionista (44,44%), onde são ótimos ouvintes e extremamente organizados, característica que tem uma relevância para quem trabalha nesse setor, afinal eles lidam com toda a parte humana da empresa, os colaboradores.

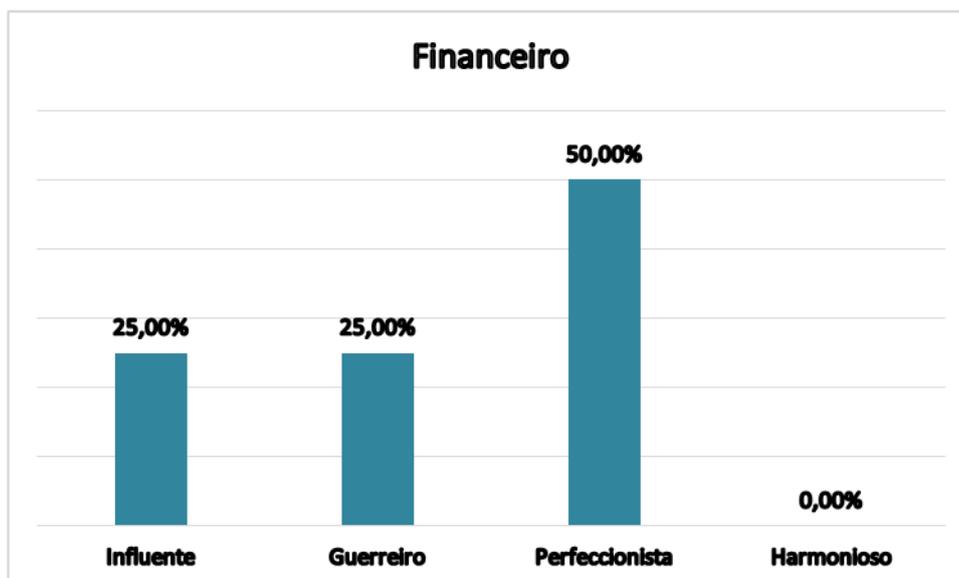


Figura 9: Resultado da análise dos Perfis Comportamentais no setor de financeiro

No setor financeiro o perfil Perfeccionista (50,00%) teve seu destaque, pessoas que buscam um trabalho impecável, sem qualquer tipo de erro, pois é o pessoal que lida com umas das partes mais delicadas, que é a cobrança, cadastramento e recebimento do cliente.

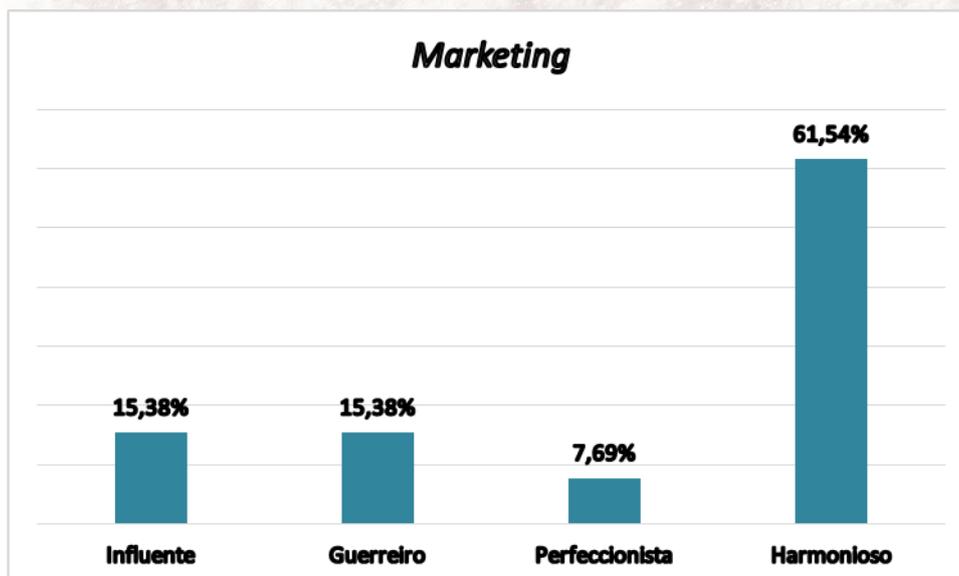


Figura 10: Resultado da análise dos Perfis Comportamentais no setor de *marketing*

Nota-se que no *marketing* o perfil destacado foi o Harmonioso (61,54%), são pessoas fiéis, de confiança e prestativas as necessidades da empresa, característica relevante, pois o *marketing* é a alma do negócio, ele que leva o nome da empresa ao conhecimento do público. É uma necessidade que toda organização tem, é ser conhecida.

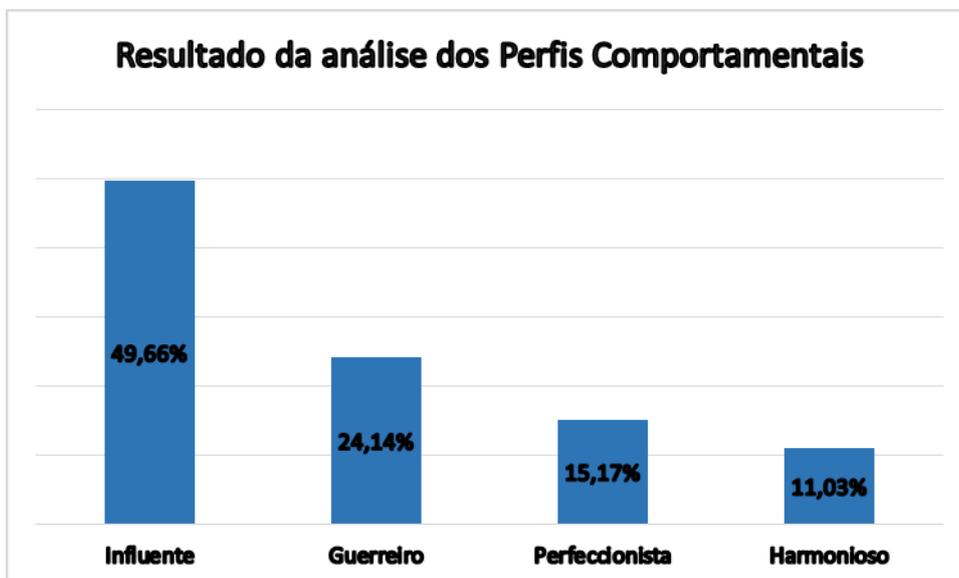


Figura 11: Resultado da análise dos Perfis Comportamentais

O perfil que em primeiro lugar mais se destacou em toda a organização foi o perfil influente. Ele mostra que existe um grupo de colaboradores mais positivos e alegres, pessoas com uma maior nível de relações públicas e grande facilidade para vendas em toda a região do interior do Estado de São Paulo.

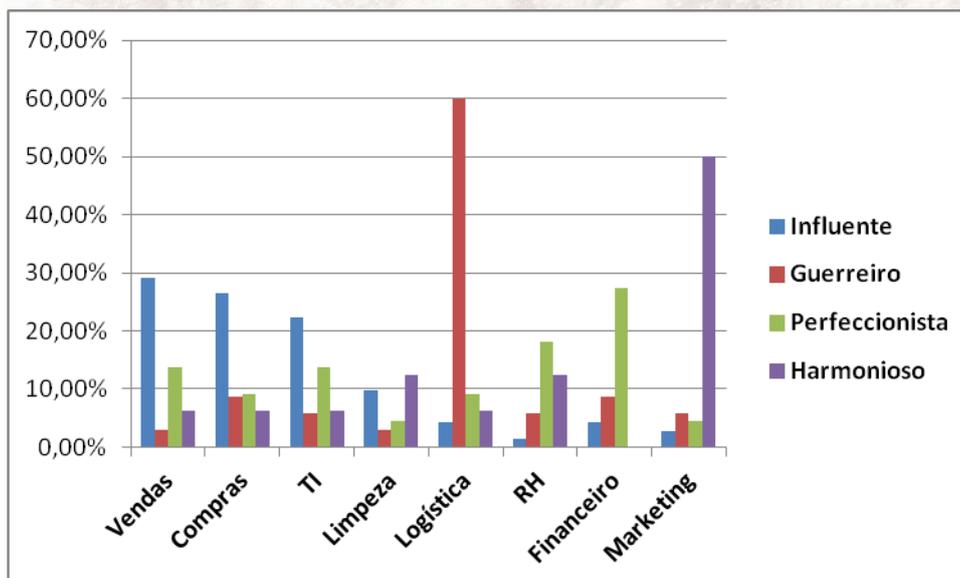


Figura 12: Resultado da análise dos Perfis Comportamentais em todos os setores

Observa-se na figura que o setor de maior predominância no perfil Influente é o de vendas, perfil que tem uma ótima ligação com esse setor, pois é identificado em pessoas que tem um nível maior em relações públicas.

É notável que no perfil Guerreiro o setor que tem um maior percentual é o de logística, o que trás uma vantagem, pois é um perfil relevante em pessoas objetivas e que realizam suas atividades com maior rapidez.

No perfil comportamental Perfeccionista o setor que mais se destacou foi o financeiro, o que justifica esse percentual é que esse é o perfil onde a pessoa busca o melhor êxito e perfeição em seus resultados, é um ponto positivo, pois é um setor que lida com uma área delicada e detalhada da empresa.

Nota-se na figura que o perfil Harmonioso tem certo destaque no setor de *marketing*, são pessoas mais prestativas a empresa e com um nível maior de confiabilidade, o que é bom para o setor, pois é necessário ter pessoas empenhadas para um bom *marketing* e propaganda da organização na região.

5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Hoje em dia no mundo empresarial a importância do capital humano é altamente relevante, afina é ele quem move as atividades da organização, por isso a importância da análise do perfil comportamental vem sendo um assunto muito comum.

Um colaborador exercendo uma atividade em uma vaga que se identifique vai ter um maior destaque do que se estivesse em um setor que não combinasse com seu perfil. o resultado dessa motivação proporcionada pela satisfação com o trabalho trás uma maior lucratividade para a empresa.

O perfil de cada colaborador sendo analisado é um processo demorado e trabalhoso. Nele percebe-se que nenhuma pessoa é igual, tanto na parte exterior de cada um, quanto na parte interior.

O aproveitamento maior adquirido com a pesquisa foi a percepção de como as pessoas são diferente, tanto em suas reações, quanto no modo como agem, como trabalham, como lidam com seus colegas dentro do ambiente de trabalho, e quão difícil é analisar e descobrir o

que elas tem de melhor e de pior, e em qual função elas apresentariam mais vantagem para a organização.

Com os resultados a empresa poderá analisar que tipo de perfil poderá preencher os setores de forma que possam obter melhor retorno, tanto com as novas contratações, quanto com os colaboradores que já fazem parte da organização.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL, Eudio Braz do. **Desafios e Implicações do Turnover Acelerado**. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/desafios-e-implicacoes-do-turn-over-acelerado/> Publicado em 02/09/2015. Acesso em 27/08/2016.

BARBOSA, Rodrigo Cardoso. **Disc e o Perfil Comportamental**. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/disc-e-o-perfil-comportamental/> Publicado em 02/09/2015. Acesso em 01/09/2016.

BASTOS, Cristiane Monteiro Peixoto. **Importância do Planejamento, Recrutamento e Seleção na Redução do Turnover**. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/C203596.pdf Publicado em Dezembro de 2008. Acesso em 27/08/2016.

CASTRO, Danielle de Rosa. **O Desafio de Atrair e Reter Talentos em Organizações na Contemporaneidade**. Disponível em: http://www.inovarse.org/sites/default/files/T11_0452_2145.pdf. Publicado em 12/08/2011. Acesso em 17/08/2016

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COBÊRO, Claudia et al. **Análise do Perfil Comportamental dos Colaboradores em uma Indústria de Materiais para Escritório**. Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos15/42822506.pdf>. Publicado em 30/10/2015. Acesso em: 22/08/2016.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. et al. **As Pessoas nas Organizações**. 10. ed. São Paulo: Gente, 2002

MAXIMINIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à Administração**. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2010

MCSHANE, Steven L; GLINOW, Mary Ann Von. **Comportamento Organizacional: Conhecimento emergente**. Realidade Global. 6. Ed. Porto Alegre: AMGH, 2014

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Sistemas, Organizações e Métodos: Uma Abordagem Geral**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2013

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Tratado de Metodologia Científica**. 2 ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 1999.

O Perfil Comportamental e Seus Reflexos no Ambiente de Trabalho. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/o-perfil-comportamental-e-seus-reflexos-no-ambiente-de-trabalho/> Publicado em 02/09/2015. Acesso em: 06/09/2016.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 11.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005

SAKAVICIUS, Patricia. **Análise de Perfil Comportamental**. Disponível em: <https://elencosolucoes.wordpress.com/2014/10/07/analise-de-perfil-comportamental/> Publicado em: 07/10/2014. Acesso em 03/09/2016.