

APÊNDICE II

PROJETO DE PESQUISA – CICLO 2018		Código:
1. IDENTIFICAÇÃO		
1.1 TÍTULO: Efeito “halo”: redução da eficiência no processo de recrutamento e seleção externo de funcionários.		
1.2 ANO LETIVO: 2018		1.3 SEMESTRE: 1
1.4 ÁREA E SUB-ÁREA DO CONHECIMENTO - CNPq (vide site http://www.cnpq.br): 6.02.01.05-3 Administração de recursos humanos		
1.5 ORIENTADOR DO PROJETO: Prof. Leonardo Parma de Lima		1.8 TITULAÇÃO: (X) MESTRE () DOUTOR
1.6. COORIENTADOR(ES) DO PROJETO: Prof. Léo Martins Prof. Vanessa Ap. Vieira pires		
1.7 CURSO: Administração		
1.9 ALUNO(S): Romário Machado Ferreira Caroline Souza Coelli		1.12 RENOVAÇÃO DE PROJETO: () SIM (X) NÃO
1.10. E-mail dos(s) aluno(s): romario-machado@hotmail.com carolinecoelli@gmail.com		1.13. DEDICAÇÃO DO ALUNO: (x) 20 horas semanais presenciais na Fagoc (Caroline) () _____ horas semanais presenciais na Fagoc (x) Flexível (em casa) (Romário)
1.11. Telefone dos(s) aluno(s): (32) 99137-8200 (32) 98455-7787		1.14 SOLICITAÇÃO DE BOLSA: (X) SIM () NÃO
		1.15. PERCENTUAL DA BOLSA PLEITEADA: () 100%* (Dedicação) (X) 10% (Voluntário) () _____ % (Percentual desejado de acordo com a carga horária)
		*Bolsas acima de 50% (cinquenta) estão condicionadas a não utilização por algum curso e conseqüentemente sua distribuição aos demais.

2.OBJETIVOS

Objetivo geral: O Projeto tem como objetivo a análise de como o efeito halo pode reduzir a eficiência da tomada de decisão em processos de recrutamento e seleção externos de funcionários.

Objetivos Específicos: Analisar a literatura para busca de embasamento teórico sobre o efeito halo e suas conseqüências nas organizações; Avaliar o efeito halo em processos de recrutamento e seleção a fim de mensurar sua influência sobre os recrutadores.

3. JUSTIFICATIVA

O processo de recrutamento e seleção (R&S) está dentro de uma das dimensões da Administração de Recursos Humanos, que é de “agregar pessoas” (CHIAVENATO, 1996).

Dentro do processo de R&S há o recrutamento externo (candidatos de fora da organização) e recrutamento interno (promoção e transferência de funcionários dentro da própria organização), ambos de extrema importância para a gestão de pessoas.

Manter a eficiência do processo de R&S é garantir que o melhor candidato será escolhido para a vaga que a organização está ofertando, ou seja, quaisquer ruídos nesta ação poderão prejudicar a organização e o próprio candidato. Quando a probabilidade de se conhecer o candidato e de ter informações precisas deste é mais reduzida, caso do recrutamento externo, a chance de erros é potencializada, levando a maior atenção do recrutador.

Uma das possíveis causas de ineficiência do processo de R&S é o *efeito halo*, no qual a pessoa é julgada pela primeira impressão causada e esta imagem assume um caráter permanente e imutável (MARQUES, 1996, 2005). Desta forma, o estudo do *efeito halo* no processo de R&S se justifica, pois ao estudá-lo, pode-se entender como este afeta o processo e como é possível a mitigação de seus efeitos.

4. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O processo de Recrutamento e Seleção (R&S) é uma das funções mais importantes da Gestão de Pessoas e esta função pertence a gestores e profissionais de recursos humanos. Além disso, esta função é um processo contínuo, uma vez que uma organização demite, promove e expande suas operações a todo o tempo, respeitando uma certa sazonalidade. (BAHLANDER e SNELL, 2013).

É papel da Gestão de Pessoas constituir formas de entrada de pessoas na organização (como é o caso do recrutamento externo), passando por crivos que avaliem se estes estão de acordo com o perfil necessário para ocupação de um cargo vacante (CHIAVENATO, 2010).

O processo de seleção de pessoal é a escolha exata da pessoa certa para o lugar certo no tempo certo, ou seja, é a busca de uma peça exata para um determinado cargo. Porém, deve se entender que este processo é cheio de subjetividades e impressões do recrutadores, gestores e candidatos, não sendo assim uma escolha matemática e sem a possibilidade de erros (CHIAVENATO, 2010).

Uma forma de reduzir a chance de erros e mitigar subjetividades é a elaboração de etapas que funcionem como filtros para que seja escolhido aquele candidato que melhor atenda a necessidade organizacional, porém, o excesso de etapas de uma seleção pode onerar o processo além de não entregar o candidato no tempo necessário.

Shorcher e Brant (2002) afirmam que “apesar da consciência e as melhores intenções, muitos executivos seniores cometem o erro caro e doloroso de tocar a pessoa errada em uma posição-chave”, ou seja, mesmo muito experientes, executivos estão sujeitos a escolhas erradas em processos de seleção.

Os autores apresentam o "efeito halo" como sendo um ruído no processo de seleção, pois leva a supervalorização de determinados atributos e subestimar outros. Os autores exemplificam que:

“os selecionadores podem, por exemplo, ser atraídos para a proficiência operacional de um candidato e uma experiência considerável em uma ampla gama de atribuições, enquanto negligenciam sua extrema aversão ao risco. (...) Muitas vezes, as avaliações são baseadas em boatos, fofocas, observações ocasionais e informações insuficientes.” (Shorcher e Brant, 2002, p.2)

Para Ramos (2013), o efeito “halo” é a tendência em analisar o desempenho global de uma organização ou pessoa e, a partir dele, especular sobre todo o resto. Esse efeito foi estudado pela primeira vez por Edward Thorndike (1920), em uma pesquisa realizada durante a 1ª Guerra Mundial, sobre como os superiores tratavam seus subordinados.

Na citada pesquisa, Thorndike pediu aos oficiais que classificassem os soldados segundo uma variedade de características: inteligência, físico, liderança, caráter e assim por diante. Os resultados impressionaram. Alguns soldados obtiveram notas altas em praticamente todos os itens, enquanto que outros foram considerados abaixo da média em todas as categorias. Era como se existissem super soldados que, pelo simples fato de ter boa aparência e boa postura, automaticamente, deveriam, também, ser capazes de atirar direito, engraxar bem as botas e tocar gaita (ROSENZWEIG, 2008).

Desta forma, é possível analisar como o efeito halo pode, em processo e recrutamento e seleção (R&S) distorcer a visão do recrutador e prejudicar a escolha do melhor candidato para uma determinada vaga.

5. METODOLOGIA

5.1 Métodos Empregados

A pesquisa será classificada como:

- Bibliográfica: análise de artigos, livros e publicações para a busca do estado da arte sobre o assunto a ser pesquisado;
- Estudos de casos múltiplos: busca de vários estudos de caso que se aplique o assunto;
- Pesquisa aplicada: será utilizada a pesquisa para avaliações em campo em casos práticos.

5.2 Previsão de procedimentos

Através de pesquisa de campo com profissionais de Recrutamento e Seleção e/ou profissionais de Recursos Humanos de empresas da região será avaliado o potencial do efeito halo no processo de Recrutamento e Seleção.

Prevê-se uma pesquisa situacional fictícia e controlada para avaliar aspectos comportamentais e de tomada de decisão dos participantes.

Por se tratar de pesquisa com pessoas, este projeto está submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Faculdade Governador Ozanam Coelho (FAGOC).

5.3 Locais de execução do projeto.

A pesquisa terá como abrangência geográfica a microrregião de Ubá/MG, com enfoque em profissionais de Recursos Humanos e/ou recrutamento e seleção de empresas privadas e públicas.

6. MATERIAIS E EQUIPAMENTOS

Todos os equipamentos necessários já estão disponível na FAGOC, sendo assim, não há aplicabilidade deste tópico.

7. ESTRATÉGIAS DE AÇÃO

CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

ETAPAS	MESES												
	ANO: 2018	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
PLANEJAMENTO			X										
EXECUÇÃO				X	X	X							
AValiação							X	X	X				
RELATÓRIO		X								X	X	X	

1. Planejamento da pesquisa e definições gerais dos trabalhos
2. Pesquisa Bibliográfica para definição do estado da arte do tema
3. Confecção de trabalho de caráter bibliográfico (revisão de literatura)
4. Planejamento da aplicação da pesquisa
5. Aplicação da pesquisa
6. Análise dos resultados
7. Confecção de trabalho com os resultados analisados

8. ORÇAMENTO

ESPECIFICAÇÃO DOS TIPOS DE SERVIÇOS / MATERIAIS	UN.	QUANT.	CUSTO (R\$)*		FONTE DO RECURSO	
			UNITÁRIO	TOTAL	FAGOC (contrapartida)	OUTRA(S)**
1.Equipamentos						
2. Remuneração de serviços diversos						
3.Passagens						
4.Diárias						
TOTAL EM R\$					R\$ 0,00	R\$ 0,00

9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOHLANDER, George W; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. **Administração de recursos humanos**. Ed. Cengage. São Paulo: 2013

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

MARQUES, V. **Ruptura epistemológica e psicologia: a importância do olhar fluido**. Tese (Doutorado em Psicologia). UFRJ. Rio de Janeiro, dezembro, 2005.

ROSENZWEIG, Philip M. **Derrubando mitos: como evitar os nove equívocos básicos no mundo dos negócios**. São Paulo: Globo, 2008. 294p.

SORCHER, M; BRANT, J. **Are you picking the right leaders?**. Harvard Business Review. 2002.

THORNDIKE, E. L. **A constant error in psychological ratings**. Journal of Applied Psychology, v. 4, n. 1, p. 25-29, 1920.