

“O JEITO PORTO”: A SELEÇÃO PARA EXCELÊNCIA

Damaris Emanuely Nascimento Silva¹, Elizangela Rosa da Costa², Fernanda Ketly Reis Silva³, Guilherme Henrique Silva Coelho⁴, João Paulo Carvalho de Abreu⁵, Rafael Santos Almeida⁶, Aline Carvalho Ferreira⁷

¹Discente do Curso de Psicologia da Faculdade Estácio de Carapicuíba. E-mail: emanuelydamaris3@gmail.com; ²Discente do Curso de Psicologia da Faculdade Estácio de Carapicuíba. E-mail: eliz-rosa@hotmail.com; ³Discente do Curso de Psicologia da Faculdade Estácio de Carapicuíba. E-mail: fernandaketly2020@gmail.com; ⁴Discente do Curso de Psicologia da Faculdade Estácio de Carapicuíba. E-mail: silvacoelhojulhermehenrique@gmail.com; ⁵Discente do Curso de Psicologia da Faculdade Estácio de Carapicuíba. E-mail: brunoaz275@gmail.com; ⁶Discente do Curso de Psicologia da Faculdade Estácio de Carapicuíba. E-mail: rsanalmeida77@gmail.com; ⁷Discente do Curso de Psicologia da Faculdade Estácio de Carapicuíba. E-mail: yasmin.cleto@icloud.com; ⁸Psicóloga. Docente no Curso de Psicologia da Faculdade Estácio de Carapicuíba. E-mail: licarvalho@gmail.com

Introdução: O presente projeto foi realizado na empresa Porto Seguro S.A., uma das líderes do setor de seguros e serviços no Brasil, com origem em São Paulo, em 1945. Atualmente, a companhia conta com cerca de 13 mil colaboradores, 12 mil prestadores de serviços e 36 mil corretores independentes. A escolha da Porto Seguro como objeto de estudo se deu por sua relevância no mercado e pela diversidade de programas internos voltados ao desenvolvimento humano. **Objetivo:** O foco do projeto são os setores de Recursos Humanos, Treinamento e Desenvolvimento, com o objetivo de investigar como uma empresa de grande porte aplica seus processos de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento para promover o engajamento, reduzir a rotatividade (turnover) e o absenteísmo, e incentivar comportamentos organizacionais positivos. **Material e Método:** O estudo iniciou-se com o mapeamento dos processos de recrutamento e seleção, análise das metodologias de treinamento e desenvolvimento, e avaliação das estratégias para reduzir turnover e ausências. A abordagem relacionou essas práticas com conceitos do Condicionamento Operante, especialmente o uso de reforçadores positivos. **Resultados e Discussão:** Observou-se que a Porto Seguro adota um processo seletivo rigoroso para garantir a compatibilidade entre perfil e função. Sua cultura organizacional, conhecida como "Jeito Porto", baseia-se em três valores: genuíno interesse, atitude resolutiva e encantamento, os quais orientam atitudes de empatia, proatividade e excelência. Destaca-se também o programa de recrutamento interno, que valoriza talentos da casa — em 2018, 73% das vagas foram preenchidas por colaboradores da própria empresa. Além disso, a empresa promove ações voltadas ao bem-estar dos funcionários, como programas de saúde física e mental, palestras motivacionais, e incentivos à educação continuada. A oferta de cursos internos, mentorias e trilhas de aprendizagem personalizada demonstra o compromisso com o crescimento profissional dos colaboradores. Essas ações reforçam o compromisso da organização com a qualidade de vida no ambiente corporativo e refletem positivamente no clima organizacional. **Considerações Finais:** Conclui-se que, ao investir em uma cultura baseada em reforços positivos, valorização interna e desenvolvimento contínuo, a Porto Seguro mantém baixos índices de rotatividade e absenteísmo, ao mesmo tempo em que promove um ambiente de trabalho saudável, produtivo e inspirador para todos os envolvidos. **Contribuições para a Saúde:** Entende-se, por fim, que este projeto contribui para se pensar na importância de treinamentos adequados dentro das organizações e o quanto estes contribuem para a saúde mental no mundo do trabalho.

Palavras-chave: Recursos Humanos, Treinamento, Comportamentos.