

OFICINA DE PREPARAÇÃO PARA PROCESSOS SELETIVOS E INSERÇÃO EM CAMPOS DE ESTÁGIO: DA UNILAB PARA O MERCADO DE TRABALHO.

Estelany Silveira Soares¹, Larissa Silva de Oliveira Ponte², Mariana Alves de Oliveira²

Resumo: A Oficina de Preparação para Processos Seletivos consiste em uma atividade que objetiva capacitar os discentes nas fases finais de suas respectivas graduações para a obtenção de estágios ou de vagas de emprego acadêmicas ou profissionais. A oficina integra o conjunto de ações do projeto de extensão TRILHAS - Orientação e Desenvolvimento Profissional. A preparação dos discentes para as primeiras experiências laborais é um dos pilares da formação universitária, de modo que estes possam estar preparados para enfrentar um contexto competitivo e que exige a adequação do profissional à função ofertada. No contexto de estágio, a oficina contribui para a formação de um olhar ampliado do discente em relação à indissociabilidade das competências teóricas e práticas. A oficina possui caráter vivencial, abrangendo as diferentes etapas de um processo seletivo, tais como a elaboração de *Curriculum Vitae* e de entrevistas grupais e individuais, a reflexão sobre a postura e o comportamento diante do selecionador/recrutador e a importância da inteligência emocional. As facilitadoras possuem ampla experiência em seleção e recrutamento e sugerem situações reais, nas quais o discente pode exercitar e aperfeiçoar suas competências. A atividade é divulgada inicialmente aos coordenadores dos respectivos cursos da UNILAB. Após a verificação da demanda do serviço, são abertas as inscrições dentro do curso. Faz-se necessária a divisão das turmas por curso devido à especificidade de cada área a que se refere o processo seletivo, embora parte do conteúdo teórico seja comum para qualquer profissional realizar sua inserção no mercado de trabalho. O confronto dos discentes com situações reais de recrutamento e seleção e a utilização das técnicas apreendidas tem sido fator determinante para o sucesso na inserção no mundo do trabalho, o que demonstra a importância da participação dos estudantes na oficina, de acordo com feedback positivo recebido dos coordenadores de estágio e dos participantes.

Palavras-chave: processos seletivos. primeiro emprego. estágios.

INTRODUÇÃO

A temática da inserção no mundo do trabalho constitui-se um dos pilares fundamentais da formação acadêmica, é a partir daí que se evidenciam as conexões entre teoria e prática, adentrando nas vivências reais de um mercado que reproduz cada vez mais um modelo de sujeito forjado a partir do capital, da competitividade onde o trabalho assume um caráter de

¹ Discente da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, Instituto de Humanidades e Letras, Curso de Licenciatura em Sociologia, e-mail: esteelec@hotmail.com ² Psicóloga, Servidora Técnico-Administrativa em Educação da Universidade da Integração internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, Pró-Reitoria de Políticas Afirmativas e Estudantis e-mail: larissa@unilab.edu.br

² Psicóloga, Servidora técnico-Administrativa em Educação da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, Pró-Reitoria de Administração, e-mail: marianaoliveira@unilab.edu.br

inclusão e de ascensão social e econômica. O papel da universidade deve ir além da mera transmissão de conteúdos científicos e acadêmicos; a formação humana e o desenvolvimento do pensamento crítico corroboram para a formação de profissionais mais humanizados e não por essa característica menos competitivos, de forma a atuarem em seus respectivos campos de trabalho de forma autônoma, integrada e ética. Dentro dessa perspectiva formativa surge o projeto de extensão TRILHAS Orientação e Desenvolvimento Profissional da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - UNILAB, cadastrado no Edital PROEX- 07/2016 - Programa de Bolsas de Extensão, Arte e Cultura –PIBEAC-2016/2017.

A oficina descrita nesse trabalho faz parte de um conjunto de ações que o projeto promove entre a comunidade acadêmica, e que através de seu caráter extensivo é ampliado para a comunidade externa à Universidade. O projeto atua partindo de 3 eixos:

1. Escolhas Profissionais;
2. Planejamento de carreira para alunos concluintes;
3. Desenvolvimento de competências.

São ofertadas oficinas de orientação profissional para recém-ingressos realizando uma abordagem receptiva com aqueles estudantes que estão realizando o primeiro contato com o mundo acadêmico, de forma a instrumentalizá-los com relação à escolha do curso e à melhor forma de aliar essas escolhas dentro de um projeto de vida. O curso de Desenvolvimento em Gestão Democrática permite uma abordagem de formação de lideranças através do desenvolvimento de competências como Liderança Colaborativa, Trabalho em Equipe, Planejamento Estratégico, Gestão do Tempo, Comunicação, Negociação e Gestão de Conflitos. No âmbito da extensão são realizadas oficinas e palestras em Escolas da rede pública de Redenção e Acarape, de forma a instrumentalizar os jovens acerca de suas escolhas profissionais e acadêmicas e a inserção ao mundo do trabalho, promovendo um espaço de reflexão sobre as escolhas feitas pelos jovens e o que as influencia ofertando informações sobre o mercado de trabalho, trazendo aspectos que permitam que pensem sobre seus projetos de vida e empregabilidade.

O trabalho descrito aqui, especificamente, tratará da Oficina de Preparação para Processos Seletivos e Inserção em Campos de Estágio. A oficina tem por objetivo promover uma experiência prática da inserção laboral, em que o discente possa ensaiar e treinar as habilidades adquiridas dentro da sala de aula. O processo de seleção/recrutamento, seja para

uma atividade laboral mais consistente ou para uma vaga de estágio, requer do candidato determinados comportamentos que podem definir o acesso ou não à vaga desejada.

“As pessoas e organizações não nasceram juntas. As organizações escolhem as pessoas que desejam como colaboradoras e as pessoas escolhem as organizações onde pretendem trabalhar e aplicar seus esforços e competências. Trata-se de uma escolha recíproca que depende de inúmeros fatores e circunstâncias.” (CHIAVENATO, 2010, Pág. 104).

Chiavenato (2010) traz uma perspectiva sobre a necessidade da educação e dos processos formativos para o jovem na contemporaneidade, partindo dos processos inovadores que podem estar na raiz do desemprego, desde que estes não permitam as flexibilizações laborais.

“Quanto aos jovens, devem buscar o futuro na educação, que se torna cada vez mais importante que o simples treinamento. O novo trabalhador deve ser polivalente, sabendo realizar de quase tudo um pouco. Não bastará ser educado. É preciso ser bem educado. Quem for capaz de resolver problemas terá emprego garantido. Acabou a profissão de tamanho único.” (CHIAVENATO, 2010, pág. 109)

METODOLOGIA

A metodologia utilizada nas oficinas traz a vivência real de um processo seletivo. As facilitadoras possuem ampla experiência em gestão de pessoas, recrutamento e seleção. A oficina é realizada seguindo as especificidades de cada área, sendo pensada de modo individual para cada curso da UNILAB. É apresentado um panorama de como funciona um processo seletivo: suas características e etapas; que pontos são observados e analisados pelos selecionadores/recrutadores; que competências são desejadas pelas organizações; o que esperar de uma entrevista grupal ou individual. A oficina também contempla a elaboração do *Curriculum lattes* e técnicas de aperfeiçoamento da inteligência emocional. Segue-se daí para as simulações, onde os discentes são treinados a partir de situações-problemas reais de entrevistas grupais e individuais, dinâmicas de grupos e testes psicológicos. As simulações envolvem tanto os discentes como as facilitadoras e, simultaneamente, vão sendo oferecidas “dicas” de vestimenta, comportamento e regras de conduta, como a pontualidade e a cordialidade.

A questão da elaboração do *curriculum vitae* é fundamental nesse processo. França (2013) mostra através de dicas que são reproduzidas e disponibilizadas para os discentes como a elaboração de um curriculum faz a diferença na seleção/recrutamento, pois ele é a porta de

entrada para as outras etapas dos processos seletivos, “Você tem um histórico brilhante, uma formação maravilhosa e experiências significativas. Mas você sabe como organizar tudo isso no seu currículo?” (FRANÇA, 2013, pág. 36).

As entrevistas são outro fator determinante em um processo seletivo e que são fortemente abordados. Os discentes são instrumentalizados sobre como devem portar-se na frente do entrevistador, técnicas de como superar a ansiedade, a comunicação exercida de forma clara e objetiva, a necessidade da informação prévia sobre a empresa e sobre o determinado cargo ou estágio que se deseja. As facilitadoras deixam como “tarefa de casa” a elaboração do *Curriculum Vitae* para cada discente, que devem ser enviadas por e-mail para que seja realizada a análise e feitas as possíveis correções necessárias.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dentre os resultados esperados, os discentes relataram que, após a participação na oficina, adquiriram um grau maior de confiança e uma minimização nos sintomas causados pela ansiedade em relação aos processos seletivos. É importante salientar que um dos discentes que participou da oficina obteve resultado satisfatório em um processo seletivo para o Estágio Supervisionado da Disciplina de Engenharia de Energias e deu Feedback positivo ao Projeto TRILHAS, atribuindo parte desse êxito aos conhecimentos adquiridos na oficina. Durante a etapa prática da oficina, os discentes são confrontados com situações reais de seleção/recrutamento e são alertados que “Qualquer que seja o formato, cada teste de admissão representa uma oportunidade de ver o que um candidato consegue realmente fazer” (ANDERS, 2012. Pág. 102). O momento da seleção consiste em uma amostra de tudo que foi aprendido na academia e fora dela. Anders reflete, ainda, sobre o fato de que os recrutadores/selecionadores buscam “focar nas características subjacentes dos candidatos, em vez de se aterem apenas às medições clássicas de experiências profissional. Diplomas, credenciais e históricos são importantes, mas não representam mais toda apresentação do candidato” (ANDERS, 2012. Pág. 229).

CONCLUSÕES

A partir da experiência da oficina permitiu-se reforçar a premissa da importância de se unir continuamente nos processos educativos teoria e prática. O mercado de trabalho está cada vez mais exigente e os candidatos a determinadas vagas, na profissionalização ou nos

estágios, necessitam estar capacitados. Essa dinâmica permite uma movimentação intensa entre esses dois sujeitos do processo recrutador/selecionador e candidato. Dutra (2012, pág. 70) diz que “As oportunidades e as ameaças para as pessoas e para a empresa existentes no mercado de trabalho influenciam as decisões sobre a movimentação”. Essa movimentação do mercado é o que estabelece as necessidades e expectativas entre recrutador/selecionador e candidato. A universidade é parte nesse sistema a partir do momento em que coloca à disposição do discente uma formação que permita que ele adentre esse mercado de maneira adequada e sem maiores angústias.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a parceria dos Coordenadores dos cursos de Graduação da Unilab e à Pro-Reitoria de Extensão, que possibilitaram a realização e a ampliação do Projeto TRILHAS a discentes, a docentes, a servidores técnicos-administrativos e à comunidade externa. Agradecemos ainda a direção da Escola Maria do Carmo Bezerra em Acarape- Ce, pela parceria e demais instituições que abriram suas portas para receber o projeto.

REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3ª ed. Rio de Janeiro. Elsevier. 2010.
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos-PHR: Conceitos, Ferramentas e Procedimentos**. 1ª ed. São Paulo. Atlas. 2013. Pág. 36.
- BOOG, Gustavo G. BOOG, Magdalena. **Manual de treinamento e desenvolvimento: processo e operações**. 6ª ed. São Paulo. Pearson Education do Brasil. 2013.
- MACÊDO, Ivanildo Izaias de. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro. Editora FGV.2012.
- DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. 1ª ed. São Paulo. Atlas. 2012. Pág. 70.
- ANDERS, George. **Você é bom o suficiente para pertencer a esta equipe? Como identificar talentos e fazê-los brilhar no trabalho**. Rio de Janeiro. Elsevier: Campus. 2012.