

Prática de RH em Sala de Aula: Dinâmica de Recrutamento como Inovação Pedagógica

Camila Mendonça Romero Sales^{1*}; Arthur Rezende da Silva^{2*}; Diego da Silva Sales^{3*}

¹IFF Campus Santo Antônio de Pádua; ²IFF Campus Santo Antônio de Pádua; ³IFF Campus Campos Guarus

*camila.sales@ifff.edu.br

Resumo

O presente estudo busca compreender melhor o universo do mundo do trabalho, desta forma, o objetivo desse artigo foi o de desenvolver uma dinâmica de Recrutamento e Seleção com estudantes do curso Técnico em Administração do Instituto Federal Fluminense *Campus* Santo Antônio de Pádua. A importância do trabalho se dá pelo fato de traduzir de forma prática os conhecimentos de Gestão de Pessoas trabalhados em sala de aula. Para que o trabalho fosse desenvolvido, contou com a participação de servidores (técnicos administrativos e professores) e vinte alunos do referido *campus*, os dados foram coletados em quatro encontros de duas horas cada. Os resultados retrataram um cenário em que a interação demonstrou avanços significativos na prática educacional. Concluiu-se que é de suma importância oportunizar o aluno vivências profissionais e a relevância da Gestão de Pessoas na carreira dos Técnicos em Administração.

Palavras-chave: Recrutamento e Seleção. Gestão de Pessoas. Sala de Aula.

1. Introdução

As pessoas apresentam uma extrema importância para a sobrevivência das organizações, desta forma, mostra-se imprescindível a Gestão de Pessoas, capaz de recrutar e selecionar pessoas de forma a atender a necessidade de uma organização. O presente trabalho tem como tema a prática de um processo de Recrutamento e Seleção em forma de uma dinâmica, realizada em sala de aula, realizando um processo detalhado, capaz de trazer a realidade do mercado de trabalho para alunos do ensino médio do curso Técnico em Administração do Instituto Federal Fluminense *Campus* Santo Antônio de Pádua.

Nesta perspectiva, construíram-se questões que nortearam este trabalho:

As relações de trabalho estão cada vez mais distantes da vida acadêmica do aluno, o que fazer de forma a tornar esta realidade menos prejudicial? Qual deve ser o comportamento, o que os alunos podem encontrar na empresa e em que podem colaborar para o sucesso das empresas da região? A importância de um bom feedback e a definição de conceitos simples e que norteiam a vida profissional do aluno.

Quando se fala em processos de recrutamento e seleção é possível mensurar que algumas empresas esperam apresentar um diferencial na escolha do melhor profissional para o trabalho a ser executado, sendo possível ressaltar a importância da cooperação para o alcance dos objetivos propostos. Daí a importância de se trabalhar durante o curso assuntos de Gestão de Pessoas que preparem os alunos para um processo dinâmico e competitivo.

Os processos de recrutamento e seleção constituem um procedimento que movimentam os funcionários de modo a determinar um conjunto de pessoal no que se refere à dimensão e especificidade exigida (MILKOVICH & BOUDREAU, 2000).

É possível perceber uma diferença entre recrutamento e seleção de pessoal, em que o recrutamento trata de um sistema de informações com o objetivo de aproximar candidatos qualificados, entre os quais é possível selecionar posteriores funcionários da organização. Já o processo de seleção implica em selecionar a pessoa mais adequada para o cargo, ou seja, entre os candidatos recrutados, dos mais apropriados aos cargos que existem, com a finalidade de conservar ou alargar, tanto a produtividade quanto os efeitos (RIBEIRO, 2005).



CONEPE 2019

**VI CONGRESSO DE ENSINO,
PESQUISA E EXTENSÃO**

educação, ciência e tecnologia para o desenvolvimento sustentável



**INSTITUTO
FEDERAL**
Fluminense
Campus
Campos Guarus

ISSN 2525-975X

O mercado de trabalho é capaz de exercer influência direta sobre o recrutamento, ainda que ao realizar um recrutamento interno, haverá influência do mercado de trabalho, pois a vaga deixada em aberta de alguma maneira deverá ser reposta por um candidato externo (LIMONGI-FRANÇA & ARELLANO, 2002).

O crescente reconhecimento da importância do capital humano dentro das organizações insere um novo contexto para “gestão de pessoas”, por passar a reconhecê-las como pessoas de fato, possuindo características complexas, diversificadas e que precisam ser geridas. A gestão de pessoas passa a ser uma responsabilidade para todas as áreas, uma vez que estão presentes em toda a organização e não em um setor específico (MARRAS, 2010, p.196).

Desta forma, o objetivo geral consiste em analisar a destinação final dos resíduos eletrônicos na cidade de Campos dos Goytacazes, assim como identificar o posicionamento da população local sobre a importância desta destinação.

2. Materiais e Métodos

2.1. Materiais

Na a primeira rodada, apresentação individual, utilizou-se cartolina de cores variadas e canetas, para desenharem algo que os ajudasse durante a apresentação. Para a segunda rodada foram disponibilizados folha padrão com perfil profissional exigido, barbantes, cartolinas, canetas, blocos de anotações, cola e tesoura. Os grupos tiveram liberdade para escolherem seus materiais. A terceira rodada, entrevista individual, foi utilizado questionário semiestruturado e para finalização da dinâmica questionário sobre a percepção dos participantes.

2.2. Metodologia

O artigo em questão trata-se de um estudo de caso em uma Instituição Federal de Educação, Ciência e Tecnologia. A amostra consistiu em 20 alunos do curso Técnico em Administração, de um total de 21 alunos, tendo assim uma amostra que representa aproximadamente 95% da população. O processo de Recrutamento e Seleção teve uma duração de quatro encontros de duas horas cada, totalizando 8 horas da simulação. Todos os processos foram classificatórios, de forma que nenhum aluno ficasse ocioso durante o tempo de realização das atividades propostas.

A primeira rodada consistiu de uma apresentação da empresa fictícia “ADM Soluções”, posterior a um café da manhã de interação entre os participantes, e também uma apresentação individual, os mesmos tiveram 20 minutos para pensar na apresentação e a mesma devia ter no máximo 2 minutos e receberam um kit de material para desenharem qualquer coisa que ajudasse-os durante a apresentação.

Na segunda rodada, os participantes foram divididos em grupos de quatro membros cada, totalizando cinco grupos. No primeiro instante eles tinham que desenvolver uma dinâmica juntos, no segundo instante eles precisavam escolher um participante, que não fosse do seu grupo, para a contratação. Cada grupo recebeu a característica de um perfil de profissional para que pudessem tomar a decisão, mas quando faltavam 2 minutos para anunciarem a decisão a ser tomada, os grupos foram misturados novamente e ganharam mais 10 minutos para anunciarem o participante contratado por eles.

A terceira rodada foi composta de uma entrevista individual, com a professora da disciplina, em que pontos básicos foram levados em consideração, tais como: disponibilidade para viagens, defeitos e qualidades percebidas por eles e o porquê a ADM Soluções devia contratá-los, momento em que tiveram a oportunidade de se defenderem.



CONEPE 2019

**VI CONGRESSO DE ENSINO,
PESQUISA E EXTENSÃO**

educação, ciência e tecnologia para o desenvolvimento sustentável



**INSTITUTO
FEDERAL**
Fluminense
Campus
Campos Guarus

ISSN 2525-975X

Na quarta e última rodada os participantes passaram por uma entrevista em dupla, realizada por dois servidores do campus. Foram abordadas questões como: que animal você seria e por quê? Cite cinco características que justifica sua contratação pela empresa.

Após a finalização das rodadas, os participantes receberam um *feedback* de todas as etapas de forma individual, logo após foram todos reunidos em uma sala e os nomes dos três contratados foram revelados. Estes receberam o conceito máximo da disciplina de Gestão de Pessoas no trimestre em que foi oferecida da simulação.

Por último, foi realizada uma pesquisa, a fim de obter o grau de aproveitamento e satisfação dos participantes em relação ao método oferecido.

3. Resultados e Discussão

Ao iniciar as rodadas do processo de Recrutamento e Seleção, primeiro houve a chamada para o processo e os alunos do terceiro ano do curso Técnico em Administração foram escolhidos para participarem. Inicialmente as diretrizes foram passadas, sobre a empresa fictícia, que o prêmio seria o conceito máximo na disciplina de Gestão de Pessoas no primeiro trimestre (período de realização da simulação) e que deveriam ser comportar como se estivessem em uma empresa e com o objetivo serem contratados.

Foi oferecido um café da manhã em que começaram a ser observados pontos como cooperação, proatividade e comunicação. A primeira rodada foi marcada por uma grande ansiedade por parte dos alunos participantes. Fizeram então, a primeira apresentação e falaram sobre viagens, família e futuro profissional, o que os fez refletir sobre pontos que ainda não tinham parado para pensar. A pequena apresentação mudou a postura dos alunos, que começaram a levar o processo de forma mais adulta e profissional, dez alunos se destacaram.

No segundo encontro, os participantes já chegaram totalmente comprometidos com o processo e ao serem divididos, teve-se a preocupação de não deixá-los próximos aos grupos comumente formados em sala. Depois de 30 minutos de planejamento e análise, tinham que decidir pela contratação de um participante que não fosse do seu grupo atual, baseados apenas em um perfil que foi disponibilizado e na apresentação individual. E para espanto de todos, ao faltar apenas dois minutos para o término foram misturados novamente, formando outros grupos e a decisão ainda precisava ser tomada, desta vez ganharam mais 10 minutos. O problema enfrentado: alguns escolhidos agora eram do mesmo grupo, não dava mais para ser aquele o contratado.

Cada grupo, após o tempo oferecido, fez a divulgação do resultado interno do grupo, assim como a justificativa da contratação. Foram avisados ainda que no próximo encontro seria uma entrevista individual junto à professora da disciplina Gestão de Pessoas. Nesta ficaram cinco minutos cada participante em que foram abordados pontos delicados como defeitos e qualidades, 10% dos participantes não conseguiram identificar pelo menos um destes pontos. E ao defenderem a contratação, apenas quatro conseguiram expor a questão profissional.

Já no último encontro, contando com uma entrevista em dupla, foram convidados dois servidores do *campus* em questão (2 professores da área técnica e 1 técnico administrativo) receberam um conjunto de perguntas serem respondida pelos participantes em um tempo de no máximo 10 minutos para a dupla.

Os que apresentaram o Leão falaram sobre a liderança e o que os motivam para serem cada vez mais competitivo. Já a escolha da formiga, representando 30% das escolhas, foi no sentido de cooperação e contribuição para quaisquer atividades que forem solicitadas pela empresa.



CONEPE 2019

**VI CONGRESSO DE ENSINO,
PESQUISA E EXTENSÃO**

educação, ciência e tecnologia para o desenvolvimento sustentável



**INSTITUTO
FEDERAL**
Fluminense
Campus
Campos Guarus

ISSN 2525-975X

Nesta etapa, o que pode ser percebido também foi a postura de cada participante, a segurança ao oferecer as informações e a disponibilidade para estarem sempre se atualizando. Desta forma, a professora da disciplina, junto com os demais servidores que colaboraram no processo, decidiram pela contratação de 3 dos participantes, estes receberam o conceito máximo na disciplina e o anúncio foi realizado na frente de toda a turma. O *feedback* individual dos demais foi realizado em uma sala, de forma individual.

Em relação ao grau de aproveitamento, todos os participantes, pontuaram sobre a importância no processo para o seu desenvolvimento pessoal e profissional, assim como a satisfação em ter conseguido participar.

4. Conclusões

É importante ressaltar que além dos aspectos didáticos enfatizados durante o processo, mais especificamente na disciplina Gestão de Pessoas, assim como os aspectos relacionados ao ambiente de trabalho, há que se considerar, sobretudo, os aspectos humanos que inúmeras vezes são esquecidos.

Todos os alunos foram participativos e comprometidos durante todo o processo e desta forma foram parabenizados e serão recompensados na disciplina em questão, tendo em vista que, sem respeito, cooperação e engajamento, por exemplo, não seria possível o êxito do processo de simulação, que poderia inclusive tender ao fracasso.

A despeito da importância da prática para o ensino-aprendizagem, raros trabalhos os abordam, sendo que na maioria das vezes, a indisciplina e a falta de motivação dos alunos são caracterizadas por um ensino extremamente maçante, da falta de preparo ou, até mesmo, da falta de motivação dos próprios professores.

É possível finalizar destacando o quanto a Gestão de Pessoas quanto bem contextualizada pode colaborar para o desenvolvimento pessoal e profissional do estudante. A angústia existente entre professores e alunos pode ser sanada ou minimizada por práticas que envolvam simulações do mundo do trabalho.

Referências

- [1] LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.
- [2] MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.
- [3] RIBEIRO, A. de L. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.
- [4] MARRAS, Jean Pierre (org.) *et al.* **Gestão estratégica de pessoas: conceitos e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2010.