



# RELATO PRÁXIS RH: PROJETO DE AUMENTO DE POTENCIAL DE EMPREGABILIDADE DE ESTUDANTES NO IFPB CAMPUS ESPERANÇA

Guilherme Guedes Costa Silva <sup>1</sup>  
Helltonn Winícius Patrício Maciel<sup>2</sup>

## INTRODUÇÃO

Com a globalização e os avanços tecnológicos tornou-se cada vez mais importante para as organizações, possuírem um diferencial que as torne única frente à concorrência, um dos fatores primordiais para alcançar esse objetivo é realizar uma boa gestão do capital humano, sendo capaz de captar, agregar e reter os talentos disponíveis no mercado de trabalho. Em geral, as organizações atualizadas em gestão de pessoas possuem um departamento dedicado a realizar processos de recrutamento e seleção adotando técnicas sistêmicas e tecnológicas capazes de realizar leituras eficientes do perfil dos candidatos, identificando qual candidato apresenta as competências necessárias para ocupar uma vaga.

Por outro lado, muitos candidatos à vaga de emprego na maioria das vezes não estão preparados para participar de um processo seletivo estruturado, seja por falta de conhecimento específico, ou seja, por ausência de orientação de como se comportar em processo seletivo. E em se tratando de jovens entre 15 e 18 anos, esse quadro de despreparo é ainda mais latente pela ausência de experiência profissional.

Sabe-se que os processos seletivos se dão de maneiras distintas e dinâmicas. O que demanda uma constante atualização de jovens que buscam pela primeira oportunidade no mundo do trabalho. Desta forma este projeto objetivou aprimorar o potencial de empregabilidade de jovens e adultos da cidade de Esperança-PB e região, por meio de atividades voltadas a processos de recrutamento e seleção. O objetivo geral foi desdobrado nas seguintes metas específicas: a) Capacitar e orientar o(a) estudante em: como estruturar um bom currículo; b) oportunizar momentos em que ele possa melhor identificar suas qualidades e limitações; e c) recomendar comportamentos e processos comunicativos adequados em dinâmicas de grupo e em entrevistas de emprego.

---

<sup>1</sup>Estudante do curso técnico em Sistemas de Energia Renovável integrado ao Ensino Médio do Instituto Federal da Paraíba - IFPB - Campus Esperança, [guedes.guilherme@academico.ifpb.edu.br](mailto:guedes.guilherme@academico.ifpb.edu.br);

<sup>2</sup>Professor orientador, Doutorado em Administração, Instituto Federal da Paraíba - IFPB Campus Esperança, [helltonn.maciell@ifpb.edu.br](mailto:helltonn.maciell@ifpb.edu.br) (orientador do trabalho);



A área de gestão de pessoas tem passado por mudanças significativas ao longo dos anos. De acordo com Gil (2001), a área tem passado por três momentos históricos: o olhar funcionalista sobre o formato de departamento pessoal, em que a área era encarada como mero setor de arquivamento documental de funcionários; a visão sistêmica que atribui maior amplitude de ação à área de recursos humanos por meio do estabelecimento de subsistemas (recrutamento e seleção, treinamento, avaliação, recompensas e monitoramento de pessoas); e a visão de desenvolvimento humano, atribuindo uma dimensão mais integrativa e participativa à área de gestão de pessoas, a qual assume papel estratégico junto à direção geral por meio do estabelecimento de uma administração por competências baseada em conhecimentos, habilidades e atitudes (FRANÇA, 2007).

A visão baseada em competências aprimora o desempenho de todos os subsistemas estabelecidos na visão sistêmica de pessoas. Os processos de recrutamento e seleção passam a ser definidos com base em conhecimentos habilidades e atitudes (Hanashiro, Teixeira, Zaccarelli, 2008). Nesse sentido, os processo de recrutamento e seleção atuam de forma estratégica, definindo o perfil da vaga com base em competências (Bitencourt, 2010). Independente da escolha da modalidade de recrutamento, as etapas do processo de seleção que os gestores geralmente estão a frente são quatro: análise de currículos, aplicação de provas de conhecimento, dinâmicas de grupo e entrevistas de seleção (Hanashiro, Teixeira, Zaccarelli, 2008; Robbins, 2010).

## **METODOLOGIA**

A metodologia do trabalho foi classificada como observação participante. Correia (1999) já afirmava que se trata de um contato direto frequente e prolongado, sendo o próprio investigador o instrumento de pesquisa. Conforme Mônico et al (20147), os investigadores são levados a partilhar papéis e hábitos nos grupos observados, estando assim em condições favoráveis para observar - fatos, situações e comportamentos.

Nas práticas de simulação do projeto, as quais ocorreram semanalmente durante 6 meses, o coordenador assumia o papel de um recrutador e colocava os participantes em condições simuladas de entrevista de emprego. A operacionalização da pesquisa levou em consideração as etapas descritas a seguir:



1º módulo – elaboração estratégia de currículos ( até 4 encontros). Foram realizadas correções personalizadas de currículos dos participantes do projeto em até 4 encontros presenciais.

2º módulo – Elaboração de vídeo currículo. As apresentações foram individuais e gravadas (com autorização do participante) para posterior análise do coordenador do projeto, o qual forneceu parecer de como melhorar o posicionamento durante a apresentação. As gravações também foram enviadas para cada participante como forma de auto-análise acerca da desenvoltura no vídeo.

3º módulo – Simulação de Entrevista de emprego. Neste módulo discutiu-se com a turma a melhor forma de se apresentar em uma entrevista de emprego, assim como foram propostas simulações de entrevistas individuais e coletivas em até 6 encontros. As entrevistas também foram gravadas em áudio (com a autorização do participante) e analisadas pelo coordenador do projeto, o qual forneceu parecer sobre as respostas dadas nas entrevistas.

4º módulo – Simulação de Dinâmicas de grupo. Nesta última parte, foi aplicado uma dinâmica de grupo junto aos participantes do projeto como forma de aprimorar competências comportamentais.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Na primeira etapa de realização de currículos profissionais, 7 dos 11 participantes (re)elaboraram seus currículos no projeto. Três participantes nunca tinham feito currículo, pois eram adolescentes que ainda estavam iniciando sua vida profissional. As principais ações foram de criação e de ajuste de informações de currículo, buscando organizar os dados fornecidos pelos participantes, sobretudo no que tange aos dados acadêmicos e cursos complementares. Os documentos foram criados na plataforma Canva.com que já oferece modelos de currículo com layouts atrativos e bem setorizados: dados pessoais, objetivo, dados acadêmicos, dados profissionais e dados complementares.

Nesta etapa os participantes também foram conduzidos a gravar vídeos currículos de 50 segundos, visto que se trata de uma prática recorrente no mercado. Os criaram um roteiro que foi analisado pelo coordenador da atividade, foi solicitado que os participantes destacassem: a formação acadêmica, duas ou três principais experiências acadêmicas e/ou profissionais (voluntariado, participação em projetos, organização de eventos acadêmicos, etc.), conhecimentos complementares e competências comportamentais dominantes (comunicação, trabalho em equipe, perfil de liderança, etc.)

A segunda etapa foi a realização de entrevistas individuais. No primeiro encontro abordou-se sobre a técnica de entrevista de seleção, apresentando as perguntas mais recorrentes, a postura adequada como também a melhor forma de se responder a perguntas de entrevistas de emprego. As entrevistas foram gravadas e analisadas. Segue abaixo o parecer de uma das cinco simulações de entrevista realizadas:

Quando solicitado que a aluna falasse um pouco sobre si, a mesma informou que: *“Sou estudante do ensino médio do 2ºano, tenho 17 anos...(pausa longa)só isso mesmo, só”*. O recomendado é que a candidata fale mais sobre suas experiências no ensino médio (projetos de pesquisa, extensão, monitoria, mostras científicas), sem pausas longas, pois isso pode levar o entrevistador a pensar que a candidata possa estar conjecturando algo. A candidata também não abordou objetivos de curto prazo. Poderia ter abordado a finalização do ensino médio, sua pretensão em tentar cursar alguma graduação específica. Na escolha do curso, Fisioterapia, a candidata foi indagada sobre o que a motivou a escolhê-lo:

*Aluna - “A maneira assim de...(pausa longa) ajudar às pessoas a...(pausa longa) assim de tipo, andar, voltar a andar*. O ideal é que a candidata aborda aspectos mais abrangentes do curso, utilizando uma linguagem mais culta, ao invés de informar *“assim de tipo, voltar a andar”*, é interessante que a candidata diga: escolhi o curso de Fisioterapia, pois me identifico com o processo de reabilitação que o mesmo promove para as pessoas, pretendo ajudá-las contribuindo na melhoria de sua qualidade de vida.

É sugerido que a candidata reflita sobre o seu ponto forte, pois ele poderá ser um fator que contribuirá no processo seletivo. Não conhecer ou não abordá-lo poderá comprometer o desempenho da candidata. Sobre o ponto fraco é recomendado que a candidata informe-o dizendo o que está fazendo para melhorá-lo, caso, efetivamente esteja trabalhando na melhoria deste ponto fraco.

É importante que a candidata reflita sobre sua atuação no ensino médio, procurar desenvolver atividades que sejam significativas e que vão além do convencional. Participando de atividades que vão além do ensino propriamente dito. Percebe-se que no ensino médio ela, inicialmente, não apresentou nenhuma atividade de destaque. Recordou sua atuação enquanto presidente de sala no ensino fundamental, abordando atividades de organização de eventos, porém ela não aprofundou esta informação, até por se tratar de uma presidência de sala em nível básico de ensino, o que realmente não demonstrará muitas habilidades requeridas.

Não satisfeito, o entrevistador reforçou a pergunta a respeito de atividades no ensino médio, a candidata destacou a apresentação de um trabalho de biologia, mas não defendeu,



adequadamente, o exemplo dado. Deveria ter mencionado aspectos importantes sobre a fisiologia das plantas, sua importância e contribuição educativa.

Sobre decisões difíceis a serem tomadas a candidata não soube responder. Foi informado que ela possui, como ponto fraco, a fácil irritabilidade, poderia assim, ter mencionado que decisões pra ela são difíceis, quando por exemplo, precisam ser tomadas de última hora, sobre pressão, pois são circunstâncias que geram maior irritação em pessoas com essa predisposição. Por fim, quando a candidata abordou o porque deveria ser contratada por uma empresa, mencionou duas competências: responsabilidade e capacidade, porém é importante contextualizar essa resposta, informando em que condições ele demonstra essas competências.

A terceira etapa foi uma simulação de entrevista coletiva. A ocasião não foi gravada por limitações dos equipamentos na captação de áudio de mais de duas pessoas. As questões abordaram os seguintes assuntos:

Não se procurou classificar as respostas como certas ou erradas aqui, porém as empresas analisam o quão sistêmica são as respostas dos candidatos a uma vaga no mercado de trabalho. E sobre este ponto, temos algumas considerações a fazer. O importante na análise é superar a simples descrição, trazendo elementos que estejam relacionados como possíveis agentes causadores ou como potenciais consequências. Exemplo, abordar fatores que causam desmotivação no ambiente de trabalho como a ausência de planos de carreira ou de incentivo à capacitação são caminhos interessantes de abordagem.

Em seguida, as participantes da simulação foram divididos em dois grupos para a realização de uma atividade que envolvia competências relacionadas a raciocínio quantitativo e a visão gerencial de priorização de recompensas organizacionais.

Devido à escassez de tempo, o objetivo ficou restrito a saber qual a ordem de prioridade dos critérios para a distribuição das recompensas, buscou-se compreender a linha de raciocínio da ordem estabelecida pelos grupos e a sua respectiva argumentação. O projeto ainda participou de evento institucional do Campus Esperança, realizando orientações sobre elaboração de currículos na Praça da Cultura na cidade de Esperança PB.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O objetivo geral do projeto foi aumentar o potencial de empregabilidade de estudantes do IFPB Campus Esperança. Desta forma, foram reestruturados currículos para os participantes do projeto, buscando destacar as principais realizações na vida acadêmica dos estudantes. Nas entrevistas de emprego, os participantes foram orientados a desenvolver suas



respostas de forma mais assertiva, buscando elaborar respostas mais trabalhadas. Nas dinâmicas de grupo, os participantes foram orientados em gerar respostas que demonstrem diferencial, indo além das obviedades das imagens apresentadas.

Os depoimentos e feedbacks dos participantes ao longo do projeto ressaltaram a importância de oferecer oportunidades de aprendizado e experiências práticas. Isso reforça a necessidade contínua de programas e iniciativas que proporcionem não apenas conhecimento teórico, mas também experiências práticas relevantes para a realidade do mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Recrutamento e Seleção. Curso preparatório. Estudantes de informática

## REFERÊNCIAS

- BITENCOURT, C. ET AL. **Gestão Contemporânea De Pessoas:** Novas Práticas, Conceitos Tradicionais. 2ª Ed: Porto Alegre, Bookman, 2010.
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de recursos humanos - PRH:** conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2007.
- GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas:** enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.
- HANASHIRO, D. M. M TEIXEIRA, M. L. M.; ZACCARELLI, L. M. **Gestão do Fator Humano:** uma visão baseada em stakeholders . São Paulo: Saraiva, 2008.
- LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos:** princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.
- MÔNICO, L. S. A Et. Al. **Observação Participante enquanto metodologia de investigação qualitativa.** >Investigação Qualitativa em Ciências Sociais//Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales//Volume 3, 2017
- ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional.** 11. ed. São Paulo: Pearson, 2010.
- SOBRAL, F. PECCI, A. **Administração:** teoria e prática no contexto brasileiro. 2ª ed. São Paulo, ed Perason Education do Brasil, 2013.