

## **Recrutamento, seleção e integração de novos discentes durante a pandemia do COVID-19**

Autores (as) : Nathany Cilli de Oliveira (nathanycilli@gmail.com), Cibelle Renata do Prado, Maria Gabriele de Freitas Xavier Sobral, Leonardo Meiguel

Orientador: Elvídio Gavassoni Neto

Programa de Educação Tutorial Engenharia Civil da Universidade Federal do Paraná  
(PET/ENGCIVIL/UFPR)

Palavras-chave: Processo seletivo, Organização, Distanciamento social, Avaliação.

Resumo:

Recrutamento de pessoas é algo essencial nas organizações, pois, conforme Guimarães e Arieira (2005) os novos selecionados se tornarão parceiros importantes e não apenas um mero funcionário da instituição. Por isso, é importante que durante o processo de seleção, os candidatos possam vivenciar um pouco das atividades da organização. Um processo seletivo, em geral, possui três fases: o recrutamento, onde os candidatos são atraídos para preenchimento da vaga, a seleção de pessoal, onde é estipulado um filtro das características que o grupo deseja encontrar nos candidatos e por último a integração dos selecionados na organização, de tal modo que o recrutamento não termina com o fim das atividades de seleção. Segundo Chiavenato (2005), esse processo de seleção é considerado uma das mais importantes ferramentas de gestão de pessoas, podendo identificar quais candidatos possuem o perfil procurado. Após a expansão do COVID-19, adoções de medidas sanitárias foram estabelecidas para o controle da pandemia, entre elas está o distanciamento social, tendo como resultado a suspensão de atividades presenciais administrativas e acadêmicas. Com isso, a principal mudança em decorrência da doença foi a migração dos funcionários para realização dos trabalhos em casa, ocorrendo um choque de transformação repentina e imprevisível, – choque esse nomeado, segundo Bennet (2015) *apud* Kramer *et al.* (2020), choque econômico. Em geral os processos seletivos do PET Engenharia Civil da UFPR são realizados uma vez por semestre. A suspensão das atividades presenciais impôs ao grupo um desafio: manter a força tarefa sem dispor da qualidade no recrutamento de novos discentes para o grupo. O processo seletivo do PET Engenharia Civil UFPR, tradicionalmente, dispõe das seguintes atividades: processo de inscrições dos interessados, duas fases de seleção e integração dos aprovados. Tais fases foram mantidas no modo remoto, sendo apenas ajustados seus tempos de duração. Todas as atividades de planejamento, redação do edital e organização do processo seletivo foram feitas de modo remoto utilizando plataformas como Podio, Skype, E-mails, Whatsapp e Discord. O uso e conhecimento prévios dessas ferramentas foi elemento facilitador do seu uso durante a organização do processo seletivo. A divulgação do processo seletivo se deu exclusivamente nas redes sociais do grupo, algo que previamente era realizado, sendo suprimido apenas os avisos nas salas de aulas das disciplinas do curso em razão da suspensão das atividades letivas. O edital do processo seletivo foi publicado no blog do grupo, onde após consulta, os candidatos deveriam preencher um formulário de inscrição (feito na plataforma Google Forms) e anexar carta de motivação, comprovante de matrícula e *curriculum vitae*. A primeira fase, com todos os 18 candidatos iniciou-se com uma apresentação sobre o PET, o grupo e o processo seletivo de modo síncrono utilizando a plataforma Skype. Em seguida foi realizada uma dinâmica de grupo (de 4 a 5 candidatos por grupo) utilizando a plataforma Skype com o objetivo de desenvolver a capacidade de resolução de problemas. A primeira fase também contou com a redação individual de um texto, em formato de matéria de blog, a respeito da Tríade Universitária, que foi enviado por e-mail ao PET. Os discentes do PET participaram observando

e avaliando os candidatos em cada etapa. Por fim foram realizadas entrevistas individuais por vídeo chamada (plataforma Skype) feitas por duplas de petianos, onde um fazia os questionamentos seguindo roteiro unificado e padronizado e o outro registrava as respostas. O resultado da primeira fase foi divulgado por e-mail. A segunda fase, com dez candidatos, abrangeu um número maior de atividades. A primeira delas foi um debate (plataforma Skype) organizando os candidatos em dois grupos (contra e a favor) com o tema “Privatização de Empresas Estatais”. Posteriormente, foi realizada outra dinâmica em grupo (plataforma Skype), cujo intuito era elaborar uma proposta para uma segunda edição de um dos projetos realizados pelo PET Engenharia Civil da UFPR. As atividades individuais da segunda fase abordaram o desenvolvimento de um Termo de Abertura de Projeto (TAP), de material divulgativo sobre determinada atividade, e, da redação sobre o livro a respeito dos 25 anos do PET Engenharia Civil da UFPR. Além dessas atividades, foi realizada uma segunda entrevista com formato semelhante às entrevistas da primeira fase. Após cada fase do processo seletivo, o grupo, por meio de reunião eletrônica utilizando a plataforma Skype discutiu e decidiu sobre os aprovados. O método de avaliação se deu por meio de um formulário onde os integrantes do grupo deveriam avaliar todas as atividades de cada candidato com notas de 1 - o candidato não se desenvolveu - a 5 - o candidato se desenvolveu muito bem. A partir disso, todos os dados coletados foram colocados em uma planilha ranqueada das notas gerais e por atividade desenvolvida, assim como comentários individuais sobre os candidatos. O resultado foi divulgado por ata, aprovada pelo CLAA e publicada no blog do PET Engenharia Civil, contendo além dos 4 aprovados uma lista de espera com outros três candidatos selecionados conforme edital previamente divulgado. Após esse processo, as atividades de integração dos novos discentes do grupo também seguiram de modo remoto, utilizando as mesmas plataformas, e compreenderam, entre outros, de explicações do funcionamento e legislações que regem o Programa, eventos técnicos e científicos que podemos participar e, regimento interno, dinâmicas de grupo e projetos do grupo PET Engenharia Civil. Após a entrada dos novos integrantes, foi feito um *feedback* sobre o desenvolvimento de cada novo membro nas atividades realizadas e também foi aberto um espaço de fala sobre o processo seletivo. Esse espaço obteve, majoritariamente, comentários positivos, demonstrando que o processo seletivo de modo remoto, mesmo possuindo suas limitações implícitas, atingiu adequadamente seus objetivos esperados: recrutar com qualidade discentes com o perfil alinhado ao programa de educação tutorial.

## REFERÊNCIAS

KRAMER, A.; KRAMER, K. Z. The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. **Journal of Vocational Behavior**, v. 119, p. 103442, 1 maio 2020.

GUIMARÃES, M.; ARIEIRA, J. O processo de recrutamento e seleção como uma ferramenta de gestão. **Revista de Ciências Sociais da UNIPAR**, v. 6, n. 2, p. 203–214, 2005.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. O novo papel de recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2010. 579 p.