

## COMO SE COMPORTAR EM PROCESSOS SELETIVOS?

**PAULLA HERMANN DO AMARAL<sup>1</sup>; ISADORA DEAMICI<sup>2</sup>; GRAZIELA SILVA RODRIGUES<sup>2</sup>; JÉSSIKA GARCIA<sup>2</sup>, MARILENE ZIMMER<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Universidade Federal do Rio Grande – paulla.hdoamaral@gmail.com

<sup>2</sup>Universidade Federal do Rio Grande – idsilveira19@gmail.com

<sup>2</sup>Universidade Federal do Rio Grande – grazielaasr@gmail.com

<sup>2</sup>Universidade Federal do Rio Grande – jessikaagarcia@gmail.com

<sup>3</sup>Universidade Federal do Rio Grande – marilenezimmer@gmail.com

### 1. INTRODUÇÃO

No cenário atual as empresas estão buscando cada vez mais investir no processo de recrutamento e seleção de pessoas, pois um quadro de funcionários bem elaborado pode ser um fator de influência para uma boa colocação das empresas no mercado de trabalho. A seleção de pessoal permite destacar os candidatos que mais se adequam às exigências da empresa e do cargo, possibilitando que a eficiência e o desempenho dos funcionários e da organização aumente (BAYLÃO & ROCHA, 2014).

Para participar de uma seleção, seja para um estágio ou para uma vaga de emprego, é importante que o candidato possa ponderar sobre suas possibilidades, características pessoais, aptidões, situação atual e perspectivas de futuro. É fundamental que o candidato possa refletir sobre o seu projeto de vida e as consequências de suas escolhas, visando uma inserção consciente dentro do mercado de trabalho (RIBEIRO, 2003; PRIMI, MOGGI e CASELLATO, 2004).

O objetivo deste trabalho é apresentar um relato de experiência sobre a palestra “Como se Comportar em Processos Seletivos” proposta pelo Programa de Educação Tutorial - PET Psicologia da Universidade Federal do Rio Grande - FURG. A estruturação da palestra deu-se a partir de um convite feito pelos acadêmicos do curso de Engenharia Mecânica da FURG. A proposta que será apresentada neste trabalho surgiu devido a um segundo convite no qual a atividade foi reestruturada para ser apresentada para um público maior na Semana Acadêmica do curso.

### 2. METODOLOGIA

A palestra foi ministrada por sete integrantes do PET Psicologia com duração de uma hora e contou com a presença dos alunos que participaram da VI Semana Acadêmica da Escola de Engenharias da FURG .

Os recursos utilizados foram tópicos mostrados a partir de slides do PowerPoint. Também foi utilizada uma ferramenta do Google que possibilitou que os participantes realizassem perguntas online durante a palestra. A apresentação foi dividida em oito tópicos sendo eles: Autoconhecimento; Antes do processo seletivo; Com que roupa eu vou; Entrevista; O que pesquisar; Possíveis perguntas; Características requisitadas e Concorrência. Essa divisão justifica-se pela apresentação de aspectos considerados importantes a partir de uma revisão da literatura sobre o tema, destacando-se dicas que poderiam ser seguidas antes, durante e depois do processo de seleção. As descrições dos tópicos são apresentadas a seguir:

1. *Autoconhecimento* - possibilita uma escolha profissional mais consciente, que esteja de acordo com as habilidades, potencialidades, dificuldades, motivações e projeto de vida de cada indivíduo.

2. *Antes do processo seletivo* - foram apresentados alguns passos que devem ser considerados para que o candidato possa se preparar antes do processo seletivo como por exemplo: separar com antecedência qualquer documentação exigida, verificar o local em que ocorrerá a seleção, ser pontual, manter os currículos online atualizados, tomar cuidado com a exposição virtual, etc.

3. *Com que roupa eu vou?* – foram abordadas dicas de vestuário em geral, onde buscou-se discutir o assunto de uma maneira construtiva sem ditar regras, visando o conforto e cuidados com a higiene pessoal, acessórios em excesso, considerando a imagem que é passada. Alguns exemplos foram evitar roupas curtas, amassadas, cores chamativas e perfumes fortes, sempre enfatizando a importância de manter seu estilo pessoal relacionando-o com o perfil do cargo e da empresa.

4. *Entrevista* - foram abordados alguns aspectos importantes tais como: prestar atenção na linguagem não verbal, evitar gírias ou vícios de linguagem bem como estudar a empresa, o cargo e o perfil da vaga almejada. Neste tópico também foram expostas técnicas de respiração e alongamento que podem ser uma ferramenta para lidar com a ansiedade antes da entrevista.

5. *O que pesquisar* - utilizando o site de uma empresa como exemplo ilustrativo, foram apresentadas dicas de quais informações são importantes conhecer a respeito da empresa e onde buscá-las.

6. *Possíveis perguntas* - destacou-se exemplos de perguntas que podem ser feitas durante a entrevista e foram discutidas algumas possibilidades de respostas, como por exemplo: “Qual sua pretensão salarial?”, “Quais contribuições você pode fazer para a empresa?”, “Como você trabalha em grupo?”, etc.

7. *Características requisitadas* – neste tópico foram apresentadas informações sobre dinâmicas de grupo, cases e trabalhos em grupo que podem constituir uma das etapas do processo de seleção. Foram destacadas dicas para esclarecer dúvidas antes do começo da atividade, demonstração de interesse e respeito na fala dos outros e não tentar se destacar de maneira efusiva. Salientou-se que estas etapas são formas que algumas empresas utilizam para conhecer como o candidato se comporta ao ter que trabalhar em equipe. Na sequência foram apresentadas e conceitualizadas seis características requisitadas frequentemente pelas empresas: liderança, trabalho em grupo, proatividade, comunicação, criatividade e tolerância a frustração.

8. *Concorrência* - O tópico final trouxe dicas de como se relacionar com os concorrentes, não desvalorizando e entendendo que todos possuem oportunidades para se expressar durante um processo de seleção.

Ao decorrer da atividade, os participantes fizeram perguntas aos ministrantes através de um link disponibilizado no início da palestra. Estas perguntas foram respondidas conforme sua relação com os tópicos que estavam sendo apresentados. Alguns acadêmicos ainda fizeram perguntas oralmente no final da exposição de cada tópico. No final da atividade também houve um espaço onde os estudantes puderam tirar suas dúvidas.

### 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

As empresas têm cada vez mais buscado realizar processos de seleção eficientes a fim de incluir em seus quadros profissionais competentes para compor a sua organização. Portanto é importante que o candidato se aproprie de dicas e prepare-se a fim de realizar com êxito um processo seletivo.

Durante a realização da atividade vários estudantes participaram ativamente demonstrando interesse pelo assunto através da realização de perguntas. Talvez esse interesse possa ser justificado pela crescente preocupação com a inserção no mercado de trabalho e nos estágios acadêmicos, que mostram-se cada vez mais competitivos. Muitas vezes, também há uma insegurança por parte dos estudantes em relação a passagem de um microssistema para o outro.

Por fim, é importante ressaltar que a duração da atividade foi limitada pela organização, fazendo com que não fosse possível responder todas as perguntas enviadas pelos alunos através do link disponibilizado. A divisão das perguntas em blocos conforme os tópicos relacionados, tornou a palestra mais dinâmica além de proporcionar um ambiente de maior interação entre os ministrantes e os participantes.

### 4. CONCLUSÕES

As empresas vêm investindo cada vez mais nos processos de recrutamento de pessoal, pois a contratação de profissionais adequados e bem qualificados melhora a qualidade dos serviços e a imagem das empresas. Isso inclui não apenas capacidades técnicas, mas também o potencial intelectual e emocional do candidato.

Estar preparado para a adequação dos projetos pessoais às exigências sociais é um fator determinante para lidar com as complexas relações de trabalho. É importante que os jovens tenham a possibilidade de se inserir de maneira saudável e consciente no mercado de trabalho, proporcionando um conhecimento crítico da realidade, bem como de si mesmo, de suas capacidades, potencialidades, habilidades e dificuldades.

### 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

PRIMI, R; MOGGI, M; CASELLATO, E. Estudo correlacional do inventário de busca auto dirigida (self-directed search) com o IFP. **Psicol. esc. educ.**, Campinas , v. 8, n. 1, p. 47-54, 2004 .

RIBEIRO, M. Demandas em orientação profissional: um estudo exploratório em escolas públicas. **Rev. bras. orientac. prof**, São Paulo , v. 4, n. 1-2, p. 141-151, 2003.

BAYLÃO, A; ROCHA, A. A Importância do Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal na Organização Empresarial. In: **XI SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA**. Rio de Janeiro, 2014. Gestão do Conhecimento para a Sociedade. Rio de Janeiro: Associação Educacional Dom Bosco, 2014. v.10. p.1-15.