

## DO PLANEJAMENTO Á EXECUÇÃO: A EXPERIÊNCIA DO PET/EQ NA ORGANIZAÇÃO DE UM PROCESSO SELETIVO SIMULADO

ANNA LUIZA DO NASCIMENTO GUIMARÃES<sup>1</sup>; ÁGATHA CARDOSO DE ALMEIDA<sup>2</sup>; WILLIAN ALIKURI PEREIRA<sup>3</sup>; RAYSSA DOMINGUES SILVA<sup>4</sup>; MARIA VITÓRIA FONSECA<sup>5</sup>

MAURÍCIO DE MELLO GARIM<sup>6</sup>:

<sup>1</sup>*Universidade Federal do Rio Grande – anna.naguimaraes@gmail.com*

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

<sup>3</sup> *Universidade Federal do Rio Grande – willian\_pereira1@hotmail.com*

<sup>4</sup> *Universidade Federal do Rio Grande – rayssadomingues2005@gmail.com*

<sup>5</sup> *Universidade Federal do Rio Grande - mvitoriatotafonsec4@gmail.com*

<sup>6</sup> *Universidade Federal do Rio Grande – mauriciogarim@gmail.com*

### 1. INTRODUÇÃO

Este trabalho aborda a experiência simulada de processos seletivos desenvolvida pelo Programa de Educação Tutorial (PET) do curso de Engenharia Química da Universidade Federal do Rio Grande (FURG). A proposta visa preparar os discentes para enfrentarem diferentes processos seletivos, programas de trainee e concursos, reconhecendo e enfatizando a relevância das habilidades técnicas, bem como das habilidades comportamentais. A metodologia envolve a formação de equipes responsáveis pela organização e execução de etapas simuladas de um processo seletivo, oferecendo aos participantes a oportunidade de aprimorar suas competências práticas e interpessoais. Adicionalmente, essa abordagem proporciona um caminho dual de desenvolvimento: enquanto os participantes do processo seletivo aprimoram suas habilidades, aqueles encarregados da organização também desenvolvem e refinam suas competências de planejamento e gestão. A justificativa para essa abordagem reside na necessidade de integrar teoria e prática, fortalecendo a preparação dos estudantes para o mercado de trabalho e promovendo a colaboração e o crescimento mútuo dentro do grupo PET/EQ.

### 2. ATIVIDADES REALIZADAS

O processo inicia com a criação de uma empresa fictícia pela comissão organizadora, que define aspectos como o ramo de atuação, missão, visão, valores, estrutura organizacional e cultura corporativa da entidade simulada. Posteriormente, são delineadas as vagas disponíveis, incluindo requisitos necessários e critérios de seleção para cada cargo. A comissão organizadora possui flexibilidade para incluir diversas atividades, como vídeos de apresentação para avaliar habilidades de comunicação e criatividade, currículos para a seleção

acadêmica e a realização de dinâmicas de grupo para avaliar competências como trabalho em equipe e liderança. Essa abordagem permite um ambiente de

aprendizado dinâmico e alinhado com as exigências do mercado de trabalho contemporâneo.

A coleta de dados foi realizada através da observação das interações e desempenhos dos participantes durante as etapas simuladas, bem como da análise dos materiais apresentados. Ao final do processo, a comissão organizadora oferece uma apresentação com comentários detalhados, abrangendo aspectos como a diagramação de documentos, postura profissional, cumprimento de prazos e condutas esperadas no ambiente de trabalho. Estes comentários visam fornecer recomendações práticas para o desenvolvimento contínuo dos participantes, promovendo uma preparação mais eficaz para os desafios do mercado de trabalho atual.

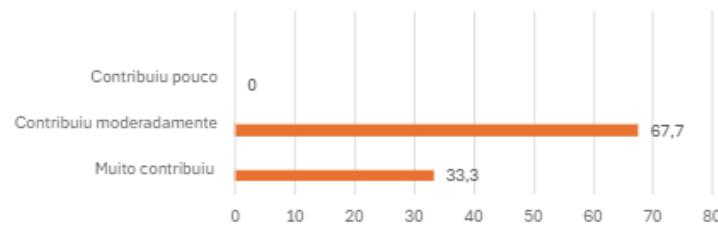
### **3. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Na primeira etapa da simulação do processo seletivo, a comissão organizadora efetuou uma avaliação qualitativa, visando verificar quais candidatos enviaram o formulário de inscrição disponibilizado, bem como, se ele foi enviado dentro do prazo estipulado. Na segunda etapa, foram atribuídas notas proporcionais ao tempo de apresentação individual, que deveria ter no máximo um minuto, com a expectativa de que os candidatos utilizassem o tempo sem ultrapassar o limite. Somado a isso, a argumentação tinha como premissa conhecer o candidato para além das suas habilidades técnicas. Buscou-se compreender as motivações pessoais dos candidatos e seu alinhamento com os valores da empresa, fatores que os habilitaram à vaga. Na terceira etapa, foi realizada uma análise da argumentação verbal apresentada durante a dinâmica em grupo, além da interação e colaboração entre os participantes. Como resultado da análise dos gráficos obtidos a partir das respostas dos organizadores, foi possível perceber que 66,7% dos membros sentem que a organização dessa atividade contribuiu de forma moderada para o desenvolvimento das habilidades na criação e gestão de uma empresa, mesmo que por ora de forma fictícia, como mostram os dados da figura 01. Ainda ponderando sobre as respostas dos membros organizadores, foi possível perceber que eles também consideraram que houve aprimoramento das habilidades de gerenciamento, estes dados estão presentes na figura 02.

Com relação aos participantes da simulação, 40% dos candidatos pensam que as expectativas em relação ao seu desenvolvimento profissional foram atendidas em parte, e 60% tiveram suas expectativas totalmente atendidas, como mostra a figura 03. Diante do feedback da seleção 40% dos candidatos acharam muito relevante, 40% relevante e 20% se mantêm neutro, os dados podem ser observados na figura 04. Considerando que os membros do PET estão em semestres diferentes e podem ter ou não passado por processos seletivos reais, é natural que tenhamos opiniões em que mantém um posicionamento neutro, assim como muitas respostas positivas dos alunos que participaram apenas da simulação.

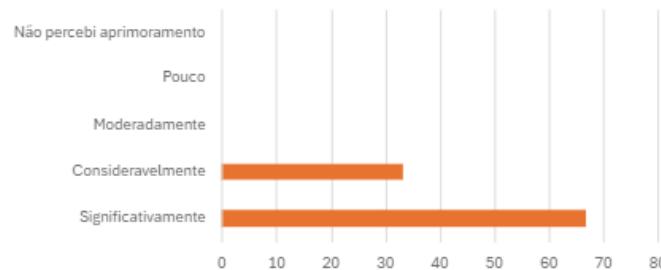
### **Figura 01 - Gráfico 01**

Você sentiu que a experiência de organizar a simulação de processos seletivos contribuiu para o desenvolvimento de suas habilidades na criação e gestão de uma empresa fictícia?



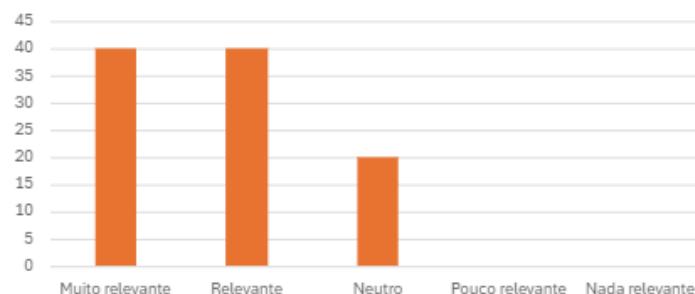
### **Figura 02 - Gráfico 02**

Durante o processo seletivo, você percebeu um aprimoramento em suas habilidades de gerenciamento e coordenação de atividades?



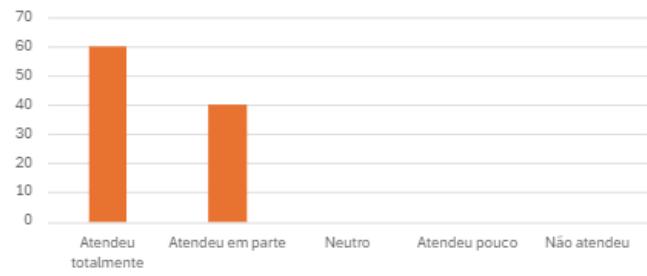
### **Figura 03 - Gráfico 03**

O processo de feedback fornecido ao final das simulações foi útil e relevante para seu desenvolvimento?



**Figura 04 - Gráfico 04**

Quão bem a experiência simulada atendeu suas expectativas em relação ao desenvolvimento profissional?



Dessa forma a experiência simulada de processos seletivos promovida pelo PET/EQ tem se revelado uma estratégia eficaz no preparo dos discentes para o mercado de trabalho, proporcionando benefícios individuais significativos, como o desenvolvimento de habilidades práticas e comportamentais, e fortalecendo o espírito colaborativo e o amadurecimento acadêmico e profissional dos participantes. Além disso, os organizadores da atividade também se beneficiam, aprimorando competências relacionadas ao planejamento e execução de processos educacionais.

#### **4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

MANDEL, Anne Chan. **Managing the psychological aspects of the interview process.** *Forbes*, 27 set. 2019. Disponível em: <<https://www.forbes.com/councils/forbescoachescouncil/2019/09/27/managing-the-psychological-aspects-of-the-interview-process/>>. Acesso em: 3 set. 2024.

ROWLEY, Matt. **Interview practice: why it's important and how to do it effectively.** *Columbia Southern University*, 19 nov. 2019. Disponível em: <<https://www.columbiasouthern.edu/blog/blog-articles/2019/november/interview-practice/>>. Acesso em: 3 set. 2024.