



Instituto Federal de Brasília
Polo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília.
Campus Samambaia
Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em
Docência para a Educação Profissional e Tecnológica

JOCELMA ALVES MOREIRA E LILIA SOARES DE SANTANA BATISTA

AÇÕES DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL:
Gestão e Negócio Técnico em Recurso Humanos
Atração de pessoas

Brasília
2023

JOCELMA ALVES MOREIRA E LILIA SOARES DE SANTANA BATISTA

AÇÕES DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL:
Gestão e Negócio Técnico em Recurso Humanos
Atração de pessoas

Projeto de intervenção apresentado ao Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Docência para a Educação Profissional e Tecnológica do Instituto Federal De Brasília, *Campus* Samambaia, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientador: Prof. Dr. Guilherme Lins de Magalhães.

Brasília
2023

**FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA
DO CAMPUS SAMAMBAIA DO IFB**

Bibliotecárias: Gracielle Ribeiro – CRB 1/2128

M838 Moreira, Jocelma Alves

Ações de recrutamento e seleção de pessoal : gestão e negócio técnico em recurso humanos atração de pessoas / Jocelma Alves Moreira, Lilia Soares de Santana Batista -- Brasília, 2023.
24 f.

Monografia (Pós-graduação em Docência para a Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília, 2023.

Orientador: Guilherme Lins de Magalhães

1. Administração de pessoal - Estudo e ensino. 2. Pessoal - Seleção e Admissão – Estudo e ensino. 3. Prática de ensino. I. Batista, Lilia Soares de Santana. II. Magalhães, Guilherme Lins de. III. Título.

CDU 005.96:37



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

ATA DE DEFESA DE TRABALHO FINAL DE CURSO

Pós-Graduação Lato Sensu em Docência para a Educação Profissional e Tecnológica

DocentEPT

Brasília, na data da assinatura.

Aos 14 dias do mês de dezembro de 2023, às 20:30 horas, em sessão pública realizada via Google Meet, na presença da Banca Examinadora presidida pelo Professor Orientador Dr. Guilherme Lins de Magalhães e composta pelos examinadores MSc. Mônica Luciana da Silva Pereira (IFB) e MSc. Aurélio Oliveira Marques (BNB), os estudantes **JOCELMA ALVES MOREIRA** e **LILIA SOARES DE SANTANA BATISTA**, apresentaram o Trabalho Final de Curso, no formato de projeto de intervenção, intitulado: "**AÇÕES DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL: GESTÃO E NEGÓCIO TÉCNICO EM RECURSO HUMANOS ATRAÇÃO DE PESSOAS**" como requisito curricular indispensável para a integralização do Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Docência para a Educação Profissional e Tecnológica do Instituto Federal de Brasília. Após a defesa, a Banca Examinadora deliberou e decidiu pela **APROVAÇÃO** do referido trabalho, com nota **9,0** divulgando o resultado formalmente ao aluno e demais presentes. Esta ata será enviada ao e-mail da coordenação do curso para fins de registro e arquivamento. Eu, na qualidade de Presidente da Banca, lavrei a presente ata que será assinada por mim e pelos demais examinadores.

Orientador
Dr. GUILHERME LINS DE MAGALHÃES

Avaliador 1
MSc. MÔNICA LUCIANA DA SILVA PEREIRA

Avaliador 2
MSc. AURÉLIO OLIVEIRA MARQUES

Documento assinado eletronicamente por:

- **Guilherme Lins de Magalhaes**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 15/12/2023 09:31:55.
- **Monica Luciana da Silva Pereira**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 15/12/2023 20:44:03.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 14/12/2023. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 511202
Código de Autenticação: 32f3ef728a



JOCELMA ALVES MOREIRA E LILIA SOARES DE SANTANA BATISTA

AÇÕES DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL:

Gestão e negócio Técnico em Recursos Humanos

Atração de Pessoas subtítulo

Projeto de intervenção apresentado ao Curso de Pós-Graduação Lato Sensu Em Docência para a Educação Profissional e Tecnológica do Instituto Federal de Brasília Campus Samambaia, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientador: Prof. Dr. Guilherme Lins de Magalhães

Aprovado em 14 de dezembro de 2023

BANCA EXAMINADORA

Dr. Guilherme Lins de Magalhães

Orientador Prof. Dr. Guilherme Lins de Magalhães

IFB

Mônica Luciana da Silva Pereira

Me. Mônica Luciana da Silva Pereira

IFB

Aurelio Oliveira Marques

Me. Aurelio Oliveira Marques

BNB

RESUMO

O trabalho trata acerca do tema Ações de Recrutamento e Seleção de Pessoal, conteúdo da disciplina de Atração de Pessoal, do curso Técnico de Recursos Humanos, do Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais. Os cursos técnicos formam pessoas para atuarem no mundo do trabalho, sendo imprescindível que os Institutos Federais, juntamente com o educando, se aproximem do arranjo produtivo que os cercam, oportunizando a aplicação dos conhecimentos adquiridos no espaço escolar e proporcionando uma formação condizente com a realidade da região na qual estão inseridos. O objetivo geral é estruturar ações de recrutamento e seleção de pessoas baseadas na demanda e características de organizações visitadas. Tem por objetivos específicos: visitar uma organização a fim de conhecer o processo de recrutamento e seleção de pessoal; identificar a missão, visão e valores da organização; escolher e conhecer a descrição e especificação de três cargos da organização; compreender e analisar as ações de recrutamento e seleção dos cargos escolhidos na organização e; propor ações de recrutamento e seleção de pessoas dos cargos escolhidos nas organizações, a fim de melhorar esses processos. Quanto à metodologia, a princípio foi realizada uma abordagem metodológica baseada em um levantamento bibliográfico para a coleta de referenciais, com a finalidade de revisar a literatura mais significativa sobre o tema. Seguindo, o método proposto é a aplicação da metodologia ativa, que busca a aprendizagem baseada em projeto, e o objetivo é fazer com que os estudantes alcancem o conhecimento através da solução colaborativa de desafios. Os resultados esperados são que os estudantes tenham a oportunidade de conhecer, analisar e propor processos de recrutamento e seleção de pessoal nas organizações que estão situadas na região em que realizam o curso técnico.

Palavras-chave: recursos humanos; recrutamento; seleção.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 OBJETIVOS	8
2.1 Objetivo geral	8
2.1.1 Objetivos específicos	8
3 DIAGNÓSTICO	8
4 ARCABOUÇO TEÓRICO	9
5 METODOLOGIA	16
5.1 Descrição da intervenção	18
5.1.1 1º Momento – Aula 1 e 2 – Aula Presencial	18
5.1.2 2º Momento – Aula 3 e 4 – Aula Presencial	19
5.1.3 3º Momento – Aula 5 – Aula Presencial	19
5.1.4 4º Momento – Visita a organização – Presencial	20
5.1.5 5º Momento - Aula 6,7 e 8 - Aula Presencial	20
5.1 Formas de avaliação	21
6 RECURSOS	22
7 CRONOGRAMA DE ATIVIDADES	22
8 RESULTADOS ESPERADOS	23
REFERÊNCIAS	24

1 INTRODUÇÃO

O presente projeto de intervenção trata acerca do tema Ações de Recrutamento e Seleção de Pessoal, conteúdo da disciplina de Atração de Pessoal, do curso Técnico de Recursos Humanos do Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais, campus Muriaé, nas modalidades concomitante e subsequente.

Os cursos técnicos de nível médio visam fornecer formação profissional aos seus estudantes, capacitando-os para trabalharem em uma área ou setor. Para que alcance este propósito, além da formação acadêmica é imprescindível à imersão no mundo do trabalho pelo estudante, proporcionando uma articulação que contribuirá para uma formação que dê reais condições do exercício profissional requerido pelas organizações.

Diante do exposto, o presente trabalho busca propor atividades em que os educandos tenham a oportunidade de relacionar os conhecimentos adquiridos no curso com a prática real do trabalho, tendo como objetivo geral estruturar ações de recrutamento e seleção de pessoas baseado na demanda e características das organizações visitadas.

Os objetivos específicos são visitar uma organização a fim de conhecer o processo de recrutamento e seleção de pessoal; identificar a missão, visão e valores da organização visitada; escolher e conhecer a descrição e especificação de três cargos da organização visitada; compreender e analisar as ações de recrutamento e seleção de pessoas dos cargos escolhidos nas organizações visitadas; propor ações de recrutamento e seleção de pessoas dos cargos escolhidos nas organizações, a fim de melhorar esses processos.

Com relação à metodologia, a princípio foi realizada uma abordagem baseada em um levantamento bibliográfico para a coleta de referenciais com a finalidade de revisar a literatura mais significativa sobre o tema. Logo após, o método proposto é a aplicação da metodologia ativa que busca a aprendizagem baseada em projeto, que tem por objetivo fazer com que os estudantes alcancem o conhecimento através da solução colaborativa de desafios.

Com isso, o trabalho está organizado nos seguintes tópicos para melhor compreensão do projeto de intervenção proposto: diagnóstico, arcabouço teórico, metodologia (contendo a descrição das atividades e as formas de avaliação),

recursos utilizados, cronograma e resultados esperados. Por último, constam as referências bibliográficas.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

- Estruturar ações de recrutamento e seleção de pessoas baseado na demanda e características das organizações visitadas.

2.1.1 Objetivos específicos

- Visitar uma organização a fim de conhecer o processo de recrutamento e seleção de pessoal;
- Identificar a missão, visão e valores da organização visitada;
- Escolher e conhecer a descrição e especificação de três cargos da organização visitada;
- Compreender e analisar as ações de recrutamento e seleção de pessoas dos cargos escolhidos nas organizações visitadas;
- Propor ações de ações de recrutamento e seleção de pessoas dos cargos escolhidos nas organizações, a fim de melhorar esses processos.

3 DIAGNÓSTICO

Conforme o catálogo nacional de cursos técnicos do Ministério da Educação, o técnico em Recursos Humanos (RH) contribui para organização da rotina diária dos processos de gestão de pessoas inerentes à relação de emprego/trabalho entre empresa e empregados, bem como documentos da área de RH, o que inclui ser capaz de organizar e realizar ações de recrutamento e seleção de pessoal.

Para isso, é recomendável que o educando do curso técnico em recursos humanos tenha em sua formação, a oportunidade de analisar, refletir e propor ações

sobre tais processos em contato direto com organizações, ampliando assim os conhecimentos adquiridos em sala de aula.

Partindo do pressuposto que os cursos técnicos formam pessoas para atuarem no mundo do trabalho como cidadãos e profissionais, é imprescindível que os Institutos Federais adotem práticas que os aproximem, juntamente com o educando, ao arranjo produtivo que os cercam proporcionando assim, uma formação condizente com a realidade da região na qual estão inseridos.

O projeto pedagógico do curso Técnico em Recursos Humanos Sudeste de Minas Gerais afirma que sua organização curricular tem como diretriz a formação humana e a formação profissional, e aponta ainda que:

A organização curricular do Curso Técnico em Recursos Humanos tem como premissa a articulação entre a formação acadêmica e o mundo do trabalho, de forma a possibilitar a associação entre os conhecimentos construídos nas diferentes disciplinas do curso com a prática real de trabalho e propiciar a flexibilização curricular e a ampliação do diálogo entre as diferentes áreas de formação. Considera-se imprescindível essa articulação para que o curso atinja os objetivos propostos e para que os egressos possam realmente atuar como agentes ativos de mudança na sociedade em que estão inseridos (Ifsudestemg, 2021, p. 4-5).

O projeto pedagógico do curso propõe oferecer para as empresas da cidade e região, técnicos em recursos humanos que estejam capacitados para as empresas nos processos que envolvam gestão de Recursos Humanos em tarefas diárias, especialmente no que diz respeito ao planejamento, organização, direção e controle de pessoas.

O curso apresenta competências e habilidades que deverão ser adquiridas, e que se relacionam diretamente com os processos de recrutamento e seleção sendo elas:

(...) desenvolver e aplicar programas de recrutamento e seleção de pessoas com base na demanda e em características das organizações e do ambiente onde estão inseridas; compreender os processos de recrutamento e seleção de pessoas dentro do ambiente onde as organizações estão inseridas; comparar a forma de seleção de pessoas de acordo com a demanda e com as características das organizações; simular programas de recrutamento e seleção de pessoas; descrever técnicas de recrutamento interno e externo (...). (Ifsudestemg, 2021, p. 19).

4 ARCABOUÇO TEÓRICO

A importância das pessoas nas empresas foi evidenciada por Chiavenato

(2004) quando afirma que as empresas somente funcionam por meio delas, pois são quem decidem e agem por seu nome.

As organizações já entenderam a relevância das pessoas e a necessidade delas para alcançar seus objetivos. Deste modo, é necessário buscar atrair e reter profissionais qualificados para os cargos dentro de uma empresa, cabendo à área de gestão de pessoas proverem, aplicar, manter, desenvolver e monitorar as pessoas, buscando reter os talentos nas organizações.

Planejar o processo, recrutar e selecionar pessoas são um desafio para a organização. É fundamental que haja profissionais capazes de realizá-lo com êxito, no sentido de fazer com que as pessoas certas venham a ocupar os cargos certos. O processo de recrutamento e seleção se tornam responsáveis por isso, sendo assim, processos muito importantes na organização e ocorrendo de forma a agregar talentos, serão ampliadas as chances de um desempenho satisfatório da empresa (Akita, 2021).

Portanto, para que as empresas tenham bons resultados e se mantenham proeminentes no mercado, é necessário que estas atraiam talentos que potencializam e qualificam a organização. Esta atração precisa ser assertiva, já que estão buscando profissionais qualificados que agreguem potencialidades.

A empresa deve identificar as necessidades e demandas referentes à área de gestão de pessoas e assim, antever ações para supri-las de forma eficaz. Faz parte deste planejamento pessoal a gestão do recrutamento e seleção.

No planejamento de pessoal, é preciso realizar a previsão de quais cargos e recursos humanos a empresa necessitará, baseada nos planos organizacionais, fatores externos e rotação de pessoal para que possa direcionar de forma adequada suas ações, com a finalidade de obter pessoas qualificadas e alcançar objetivos.

Araújo e Garcia (2010), afirmam que o recrutamento e a seleção são atividades que estão interligadas, andando lado a lado, sendo difícil fazer uma separação entre elas, apesar de se referirem a resultados finais diferentes.

O recrutamento é o processo que, por meio de técnicas e procedimentos, visa atrair candidatos qualificados para os cargos disponíveis. Gil (2008) afirma que todo o processo de recrutamento se inicia com base em uma necessidade interna da organização em relação à contratação de pessoal. Essa necessidade pode ser por

conta da rotatividade, pelo aumento de quadro planejado ou aumento de quadro circunstancial.

É possível afirmar que, atualmente, o recrutamento é mais estratégico e seletivo para encontrar candidatos que atendam as necessidades de cada cargo e seu perfil adequado.

O recrutamento é importante porque não trata apenas da divulgação de vagas, mas de atrair pessoas qualificadas dentro das necessidades da organização. Uma divulgação mal planejada, ao invés de atrair candidatos potenciais às vagas, pode surtir efeitos contrários, como a captação de candidatos fora do perfil desejado, acarretando a má utilização do tempo disponível para análise dos perfis. (Fidelis; Banov, 2009, p. 55).

O recrutamento pode ser interno, externo ou misto. Segundo Marras (2016), o recrutamento interno é aquele que busca atrair colaboradores dentro da própria organização. As fontes para divulgar as vagas no recrutamento interno são cartazes ou memorandos, quadros de avisos e intranet.

Araújo e Garcia (2010) citam como vantagens do recrutamento interno as necessidades de investimentos de menor ordem, rapidez no processo, disponibilidade de investimentos para outras atividades, segurança em relação aos seus recursos humanos e motivação das pessoas. Este tipo de recrutamento privilegia os próprios recursos da empresa.

Pedrott (2015, *apud* Chiavenato, 2005) também destaca alguns pontos como vantagens do recrutamento interno:

a) aproveitar melhor o potencial humano da organização; b) motiva e encoraja o desenvolvimento profissional dos atuais funcionários; c) incentiva a permanência e a fidelidade dos funcionários à organização; d) ideal para a situação de estabilidade e pouca mudança ambiental; e) não requer socialização organizacional de novos membros; f) probabilidade de melhor seleção, pois os candidatos são bem conhecidos; g) custa financeiramente menos do que fazer recrutamento externo. (Pedrott, 2015 *apud* Chiavenato, 2005, p. 4).

Alguns autores indicam as desvantagens do recrutamento interno. Pedrott (2015 *apud* Chiavenato, 2005) pontua como desvantagens o bloqueio de novas ideias, experiências e expectativas, a tendência ao conservadorismo e favorecimento da rotina atual, a continuação do patrimônio humano atual da organização, sendo um recrutamento ideal para empresas burocráticas e mecanicistas. Chiavenato (2009, p. 163) “exige que os novos funcionários tenham potencial de desenvolvimento para

serem promovidos a em níveis acima do cargo oferecido, embora a organização não ofereça as devidas oportunidades de crescimento no momento adequado”.

Desse modo, sabe-se que na organização deve haver uma cultura organizacional adequada para a utilização dessa metodologia adequada ao recrutamento interno. Caso contrário, essa técnica acarretará mais desvantagens do que vantagens para a organização.

O recrutamento externo é o processo de captação de recursos humanos no mercado de trabalho com o objetivo de suprir uma necessidade da empresa no seu quadro de efetivos. Fontes para divulgar as vagas são: indicações, consultorias, agências de emprego, internet, feira de empregos, etc.

Nesse recrutamento, há também vantagens e desvantagens que devem ser observadas ao adotá-lo em uma organização.

A principal vantagem do recrutamento externo é a renovação de ideias e a experiência profissional quando não há profissionais aptos dentro da organização (Adami; Dutra, 2014). Pedrot (2015) também contribui para a análise deste tipo de recrutamento citando como vantagens os seguintes pontos:

- a) uma gama diversificada de perfis para proceder com seleção de pessoal;
- b) agilidade na captação de pessoas;
- b) traz pessoas novas para a organização;
- c) promove a criatividade e ideias;
- d) muda a estrutura da organização, a composição das equipes trazendo a diversidade no trabalho (Pedrott, 2015, p 5).

Já como desvantagens, são colocados os seguintes aspectos:

- a) alto custo;
- b) desmotivação de colaboradores internos por não serem considerados para processos seletivos da empresa;
- c) há demora do processo;
- d) requer cautela por tratar de pessoas desconhecidas;
- e) monopoliza vagas;
- f) barra a carreira de colaboradores já empregados;
- g) afeta a política salarial da empresa.
- h) O colaborador recém-contratado pode ter seu salário diferenciado em relação a um colaborador mais antigo (Pedrott, 2015 p. 5-6).

Há também o recrutamento misto, que combina os dois tipos de recrutamento, o interno e externo, ou seja, há atração de profissionais dentro e fora das organizações.

Há eficácia de tais métodos utilizados para o recrutamento e nesse aspecto, cada organização possui o seu. Assim, o recrutamento é uma atividade que não pode ser isolada da estratégia da empresa. Por isso, segundo o autor, o desafio basilar é

agregar valor à organização e às pessoas, adequando resultados para as partes (Chiavenato, 2004).

De acordo com Araújo (2014), com o recrutamento de forma misto, a organização frui com algumas vantagens, bem como obtém fazer uso de algumas atividades de outro modo externo. Logo, pode-se proferir que os recrutamentos externos e internos se completam. Dessa forma, para empregar o recrutamento de forma mista existem três modos de constituir:

- Início pelo recrutamento externo e depois para o recrutamento interno: desta maneira a organização começa sua procura de novos talentos fora da organização, caso não encontre começa sua busca internamente também, para enfim iniciar seu processo de seleção.
- Início pelo recrutamento interno e depois para o recrutamento externo: primeiro a organização busca por talentos que ela já tem e depois busca no mercado, para, então, começar a seleção.
- Início pelos recrutamentos externo e interno: essa forma é mais utilizada quando a organização tem pouco tempo, quer os colaboradores motivados e também se abrir para o mercado simultaneamente (Araújo, 2014, p. 28).

Na medida em que consentem um enfoque voltado para o âmbito profissional, a tendência é existir um gerenciamento mais eficaz no contexto da organização. E o passo seguinte ao recrutamento, é a seleção de pessoal. Conforme Marras (2016), a seleção de pessoal é:

Uma atividade de responsabilidade do sistema de ARH que tem por finalidade escolher, sob metodologia específica, candidatos a emprego recebidos pelo setor de recrutamento, para atendimento das necessidades internas da empresa. (Marras, 2016, p. 65).

Para Lacombe (2005)

A seleção abrange o conjunto de práticas e processos usados para escolher, dentre os candidatos disponíveis, aquele que parece ser o mais adequado para a vaga existente. Como mais adequado entende-se aquele que tem melhores condições de se ajustar à empresa e ao cargo e de conseguir um bom desempenho. (Lacombe, 2005, p. 79).

A seleção de pessoal escolherá os profissionais recrutados, dentre os candidatos, os que mais se adequam aos cargos disponíveis, a fim de obter os resultados esperados. Para isso, a empresa deve escolher técnicas de seleção baseadas nas informações do cargo e na ficha de especificação.

Chiavenato (2014) coloca que, sabendo do cargo a ser preenchido ou competências requeridas, é necessário obter informações a respeito dos candidatos apresentados. As técnicas de seleção ajudarão a conhecer, comparar e escolher os candidatos adequados.

Devem-se definir as etapas da seleção, as quais o candidato passará para que vá avançando ou não no processo. Poderão fazer parte delas a análise de currículo, a entrevista, os testes de seleção (conhecimentos, psicológicos), as técnicas de simulação (dinâmicas de grupo), entre outros.

A seleção de pessoal geralmente começa com a análise dos currículos dos candidatos. Eles contêm informações importantes, porém não são suficientes para obter uma visão real do candidato, sendo recomendável a adoção de mais técnicas de seleção. Por meio delas é possível identificar sinais de competência profissional, desejo de permanência no emprego e de seguir carreira, experiência prática, adequação ao grupo, vontade de trabalhar e de aceitar novos desafios, orientação para os lucros e melhoria de desempenho, como aponta Gil (2011).

Para Chiavenato (2014), a entrevista tem muitas aplicações dentro das organizações em momentos diversos, podendo ser utilizadas na seleção, na avaliação de desempenho, no desligamento, etc. A entrevista de seleção é um processo de interação entre duas ou mais pessoas que querem se conhecer mutuamente para assim poderem decidir. O entrevistador procura observar e checar as informações do currículo. Mesmo sendo um instrumento subjetivo e impreciso, a entrevista influencia muito na decisão final acerca dos candidatos, pois é o momento de vê-los e ouvi-los, realizando uma análise global de cada um.

Dentre os testes de seleção, podem ser citados os testes escritos, que poderão ser aplicados para o preenchimento de cargos que requeiram conhecimentos e habilidades específicas. Eles podem ser de diferentes formas como perguntas abertas, fechadas, dissertações, etc., e sua escolha dependerão do perfil do cargo requerido. Os testes práticos avaliam as habilidades dos candidatos que se relacionam com o cargo pretendido e são mais aplicados para cargos operacionais (Gil, 2011).

Os testes psicológicos são muito utilizados para identificar as aptidões dos candidatos. Estes testes permitem conhecer o perfil do candidato, bem como compará-lo com o perfil que o cargo requer. Lacombe (2005) define os testes psicológicos como

Testes para avaliar características de personalidade e temperamento do candidato, bem como seu raciocínio lógico e compreensão, habilidade verbal, raciocínio e relações espaciais, funções motoras, habilidades físicas, capacidade de percepção e memorização etc. (Lacombe, 2005, p. 89).

As técnicas de simulação (dinâmicas de grupo) colocam os candidatos em situações de simulação em que serão percebidas suas ações e atitudes diante de problemas apresentados, sendo que estes se relacionam com o trabalho pretendido.

Após a aplicação dos instrumentos de seleção é preciso, a partir dos dados, avaliar os candidatos e tomar a decisão quanto à contratação. Com o candidato escolhido, este passará por exames médicos e estando apto, seguirá para o último passo que é apresentar a documentação para ser efetivado na empresa (Marras, 2016).

É fundamental que os processos de recrutamento e seleção de pessoal possam ir ao encontro da missão, visão e valores da empresa. Considerando a missão, a razão de ser da organização, seu propósito; a visão, onde ela deseja chegar futuramente; e os valores, princípios e regras a serem seguidas para o alcance dos objetivos; o mais coerente é que as empresas busquem profissionais que estejam de acordo e se identifiquem com eles para que possa caminhar na mesma direção (Barros, 2020).

Pode-se dizer que atualmente, os processos de recrutamento e seleção vêm apresentando um valor mais ressaltado quando comparamos com os anos anteriores, devido ao grande número de candidatos que estão disponíveis no mercado. O desafio se apresenta porque não será qualquer candidato que deverá ser recrutado e selecionado. Ademais do que já foi mencionado até o momento, um aspecto de suma importância é buscar atrair e reter um profissional que tenha o perfil necessário que consta na descrição e na especificação do cargo pretendido. A estes, Gil (2001) define:

Descrição de cargo: é a exposição ordenada das tarefas ou atribuições de um cargo. Ela procura descrever o que o ocupante do cargo faz como faz e por que faz;

Especificação de cargo: consiste na identificação dos requisitos necessários para o desempenho das tarefas ou atribuições de um cargo. Ela abrange as aptidões, os conhecimentos, as habilidades e as responsabilidades que o ocupante do cargo deve possuir bem como as condições de trabalho e riscos que o envolvem. (Gil 2001, *apud* Salomão; Dutra, 2014, p. 86).

É fundamental se basear na descrição e especificação do cargo no recrutamento e seleção, pois além de facilitar os processos, isso minimiza escolhas inadequadas para a organização.

5 METODOLOGIA

Tendo o projeto como objetivo geral estruturar ações de recrutamento e seleção de pessoas baseado na demanda e características das organizações visitadas, e os objetivos específicos são visitar uma organização a fim de conhecer o processo de recrutamento e seleção de pessoal; identificar a missão, visão e valores da organização visitada; escolher e conhecer a descrição e especificação de três cargos da organização visitada; compreender e analisar as ações de recrutamento e seleção de pessoas dos cargos escolhidos nas organizações visitadas; propor ações de ações de recrutamento e seleção de pessoas dos cargos escolhidos nas organizações, a fim de melhorar esses processos.

Este trabalho apresenta um procedimento metodológico ancorado no levantamento bibliográfico com base em dados secundários. Segundo Gil (2008)

Para reduzir a possibilidade de erros, convém ao educando analisar em profundidade cada informação acerca de determinadas ideias e conceitos elaborados por autores e pesquisadores incluídos nas referências bibliográficas. (Gil, 2008, p. 58)

Para que os objetivos propostos sejam alcançados, em um primeiro momento foi realizada uma abordagem metodológica baseada em um levantamento bibliográfico para a coleta de referenciais, com a finalidade de revisar a literatura mais significativa sobre o tema acerca das Ações de Recrutamento e Seleção de Pessoal.

Em um primeiro momento, foi feita uma pesquisa bibliográfica em livros, sites, documentos oficiais de instituições acadêmicas, nos bancos de dados do Scielo e dos Periódicos da CAPES, entre outros, com o descritor dos aspectos relacionados à temática em tela. Para Gil (2008), a pesquisa bibliográfica fornece fundamentação teórica ao pesquisador a partir de uma análise preliminar sobre o tema já pesquisado e, por seguinte, este desenvolve a temática tomando por base essas análises.

Logo em seguida, com os educandos, o método utilizado será a aplicação da metodologia ativa, que busca a aprendizagem baseada em projeto. Estudos na área da aprendizagem têm demonstrado que as pessoas aprendem mais fazendo do que de forma passiva, como só escutando acerca de um conhecimento. Deste modo, as metodologias ativas são aquelas em que o educando é o ator principal e maior responsável por sua aprendizagem.

Nesta abordagem os estudantes são incentivados a desenvolver a capacidade de absorção de conteúdos de forma autônoma e participativa (Blog Lyceum, 2017). O objetivo é colocá-los no centro do processo de aprendizagem, sendo eles ativos na construção de seus conhecimentos.

Quanto aos projetos, Bender (2014, *apud* Daltro Filho; Allain, 2019) os definem como “empreendimento com prazo determinado, objetivos delimitados e que surgem em geral a partir de uma necessidade, oportunidade, questão, problema ou interesses capazes de gerar muita motivação e envolvimento de aprendizes e professores”. No meio educacional, eles podem ocorrer por meio das atividades de ensino, pesquisa e extensão.

A aprendizagem baseada em projeto tem por objetivo fazer com que o estudante alcance o conhecimento através da solução colaborativa de desafios. Sendo assim, ele precisa se esforçar para explorar as soluções possíveis dentro de um contexto específico — seja utilizando a tecnologia, seja a partir de diversos recursos disponíveis, o que incentiva a capacidade de desenvolver um perfil investigativo e crítico perante alguma situação. Além disso, o professor não deve expor toda metodologia a ser trabalhada, a fim de que os estudantes busquem os conhecimentos por si mesmos. Porém, é necessário que o educador dê um *feedback* nos projetos e mostre quais foram os erros e acertos (Bleicher, 2018).

Os projetos podem ter vários objetivos dentre eles, desenvolver soluções para problemas profissionais e sociais reais, desenvolver materiais, produtos e obras para fins de aprendizagem ou para uso profissional ou comunitário, oferecer informações úteis, etc. Dentre as possibilidades, que são inúmeras, uma delas são obras de fazeres-saberes, em livros, sites, *blogs*, etc. (Daltro Filho e Allain, 2019).

Estudos dividem os projetos em quatro momentos: intenção, planejamento, execução e avaliação.

No desenvolvimento do projeto serão utilizadas sequências didáticas. Segundo Libâneo (2010) a sequência didática se torna um instrumento que

sistematiza os conhecimentos das atividades e procedimentos que se pretende realizar numa determinada aula, tendo em vista o que se espera alcançar como objetivos junto aos educandos. Buscando inovar as formas de aplicação de metodologia que integra o processo de ensino em que possa envolver o educando de forma planejada e participativa, no sentido de ampliar a concepção sobre a formação profissional a partir do mundo que vive e em que vive, visando assim uma educação transformadora.

Sendo assim, as estratégias de ensino utilizadas no desenvolvimento das aulas serão: aulas expositivas dialogadas, debate, trabalhos em grupo, resolução de exercícios com estudo de caso, pesquisa na internet individual, *feedbacks* individuais e em grupo, visita à organização para observação e pesquisa, aplicação de um questionário e entrevista com o gestor de recursos humanos da organização escolhida.

Quanto aos cuidados éticos para realização do projeto, será solicitada previamente, por meio de ligação telefônica com os gestores das empresas selecionadas, a autorização para que o docente e os estudantes possam realizar a visita. No segundo momento, será apresentado o termo de esclarecimento em duas vias, disponibilizadas para assinatura de autorização no momento da visita e após o procedimento das assinaturas e será entregue uma via para a organização e outra para o professor.

5.1 Descrição da intervenção

5.1.1 1º Momento – Aula 1 e 2 – Aula Presencial

A aula será expositiva e dialogada com apresentação de vídeo do *youtube* (com legenda e janela de Libras) e slides para introduzir o tema, internalizando os conceitos e contexto sobre recrutamento e seleção de pessoal. O objetivo dessa aula é desenvolver a percepção crítica de como tais temas são discutidos no cotidiano.

O desenvolvimento da aula será abordado de forma interativa e dialógica com exemplos cotidianos para que os educandos possam confrontar com sua experiência de forma comunicativa, assimilando assim o conteúdo.

Ao término da aula, será disponibilizada uma atividade com questões sobre os temas apresentados para internalizar o conteúdo em sala de aula, em grupo e pesquisa na internet individual.

Ao término de cada atividade, ocorrerão *feedbacks* individuais e em grupos. Serão utilizados materiais de apoio como (textos e vídeos - com legenda e janela de Libras).

5.1.2 2º Momento – Aula 3 e 4 – Aula Presencial

A aula será iniciada com apresentação de vídeo do *youtube* (com legenda e janela de Libras) e slides para relembrar o conteúdo das aulas 1 e 2, introduzir os conceitos de organização, explanar sobre a existência delas e o papel dos gestores de Recursos Humanos acerca da transformação que vem ocorrendo no mundo das empresas, destacando os tipos de recrutamento e seleção que são utilizados por elas.

O objetivo dessa aula é desenvolver a percepção crítica de como esses temas são discutidos e aplicados no cotidiano. O desenvolvimento da aula será abordado de forma dialogada com exemplos cotidianos para que o educando possa confrontar com sua experiência, de forma comunicativa, assimilando o conteúdo.

Ao término da aula será disponibilizada uma atividade relacionada ao conteúdo tratado. A turma será dividida em grupo para a resolução de exercícios com estudo de caso.

Ao término de cada atividade ocorrerão *feedbacks* individuais e em grupo.

Materiais para pesquisa serão disponibilizados, como textos, vídeos (com legenda e janela de Libras), *podcasts* (traduzidos por interpretes de Libras), etc.

5.1.3 3º Momento – Aula 5 – Aula Presencial

Nesta aula, o professor apresentará a proposta da visita aos estudantes por grupos, a uma organização de pequeno e médio porte escolhida por eles, com a finalidade de conhecer, analisar e propor ações em relação ao seu recrutamento e seleção de pessoal. O educador analisará a viabilidade da visita à organização escolhida.

Para que isso ocorra, será proposto que na visita à organização, os estudantes observem e pesquisem a respeito de sua missão, visão, valores e objetivos; sobre quais cargos especificados compõem a empresa; de como ocorre o recrutamento e seleção de pessoal para os cargos da organização.

O professor proporá aos educandos que, juntamente com ele façam um roteiro de visita, incluindo o que deverá ser observado, uma entrevista com o gestor de Recursos Humanos e, elaborem um questionário para que ele responda acerca dos temas a serem pesquisados.

Após este planejamento (do roteiro, da entrevista e do questionário), o professor sorteará os estudantes para a formação dos grupos. Os grupos serão formados por quatro pessoas.

O professor esclarecerá aos estudantes que entrará em contato com as organizações escolhidas para obter a autorização da visita, agendar a data e solicitar que atendam se possível, ao roteiro planejado. O docente informará que irá com o grupo e orientará como deverão se comportar durante a visita, referente a uma postura ética e profissional.

5.1.4 4º Momento – Visita a organização – Presencial

Os educandos, juntamente com o professor, se encontrarão próximo à organização em dia e hora marcada para realização da visita. Eles deverão estar com crachás de identificação, material de anotação como pranchetas, papéis, canetas, roteiros e questionário.

Algum funcionário da área de Recursos Humanos, acordado com a empresa e informado ao professor, acompanhará a visita nas dependências da organização. Os estudantes observarão e pesquisarão conforme o roteiro.

Logo após, se reunirão para a realização da entrevista e aplicação do questionário ao gestor de recursos humanos da empresa, elaborados em sala de aula, tendo flexibilidade para captar mais informações que analisem ser importantes para realização do trabalho.

5.1.5 5º Momento – Aula 6, 7 e 8 – Aula Presencial

O docente disponibilizará três aulas para que os educandos se reúnam em grupo, façam a análise das informações coletadas, escolham três cargos da empresa para indicar como ocorre o recrutamento e seleção de pessoal. Depois, reunindo os grupos, eles deverão estruturar e propor ações referentes ao recrutamento e seleção de pessoal para os três cargos escolhidos, tendo como embasamento os conteúdos estudados em sala de aula e as características das empresas visitadas.

Cada grupo fará a apresentação sobre a organização que visitou, a análise dos processos de recrutamento e seleção de pessoal dos três cargos escolhidos, bem como o conjunto de ações que propõem baseados na demanda e características da empresa, para que a mesma aprimore seus processos nesta área. Para esta apresentação, os educandos terão 20 minutos para cada grupo.

O professor fará a avaliação do trabalho, dando *feedbacks* individuais e em grupo. Posteriormente, o professor poderá apresentar para as organizações a análise e as ações propostas pelos grupos, com a finalidade de contribuir para a melhoria do seu recrutamento e seleção de pessoal.

5.1 Formas de avaliação

As avaliações para o projeto foram classificadas com pontuação de 1 a 5 nas seguintes formas:

Quadro1 - Critérios de avaliação

Critérios de avaliação	Pontuação
Participação e realização das atividades nas aulas.	2 pontos
Comportamento no momento da visita.	1 ponto
Identificação da organização, o recrutamento e seleção, de forma geral, utilizados por ela.	2 pontos
Apresentação da descrição e do processo do recrutamento e seleção dos cargos escolhidos.	2 pontos
Percepção crítica ao analisar e propor as ações para o recrutamento e seleção dos referidos cargos.	3 pontos
Nota final	0 a 10 pontos

Fonte: elaborada pelos próprios autores

6 RECURSOS

Os recursos necessários utilizados para realização das aulas, visita e coleta de informações serão:

Quadro 2 - Recursos Humanos e materiais

Profissionais	Material didático	Instrumento de equipamentos
- Intérprete de libras.	- Vídeos; - Slides; - Exercícios; - Textos - Podcasts; - Questionários.	- Computadores; - Internet; - Impressora - Celular; - Pranchetas; - Crachás; - Canetas.

Fonte: elaborada pelos próprios autores.

Quadro 3 - Infraestrutura

Infraestrutura	
- Laboratório da instituição de ensino com internet para a pesquisa sobre as organizações, cargos escolhidos e ações a propor com o intuito de melhorias nos processos de recrutamento e seleção para os cargos em tela;	- Os locais a serem visitados: serão empresas autorizadas para realização da visita pelos estudantes.
Transporte para locomover até empresa (com recursos dos próprios estudantes)	

Fonte: elaborada pelos próprios autores.

7 CRONOGRAMA DE ATIVIDADES

Quadro 4 - Cronograma de atividades 2023

Atividades	Agosto	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro
Aula 1 a 4 - Introdução ao conteúdo.	x	x			
Aula 5 - Orientações acerca da visita à empresa e Organização dos grupos.			x		
Visita à empresa escolhida.			x		

Aula 6 - Análise dos dados coletados e elaboração de ações no tema trabalhado.				X	
Aula 6 - Apresentação dos grupos para professor e turma. Avaliação dos trabalhos e do projeto.				X	X

Fonte: elaborada pelos próprios autores

8 RESULTADOS ESPERADOS

Com a aplicação deste projeto espera-se que os estudantes tenham a oportunidade de conhecer, analisar e propor processos na área de recursos humanos nas organizações que estão situadas na região em que realizam o curso técnico. Sendo preparados para atuarem nestas empresas, nas quais poderão exercer a futura profissão com uma formação mais sólida, devido à articulação da formação acadêmica e o mundo do trabalho, ou seja, alinhamento do conteúdo trabalhado em sala de aula com o que é requerido dentro das organizações. Tais ações são pertinentes com o que está previsto no catálogo nacional de cursos técnicos, bem como o que está proposto no projeto pedagógico do curso de recursos humanos.

Com o estudo do conteúdo proposto, bem como as reflexões realizadas em sala de aula, os estudantes iniciam a percepção da importância das pessoas nas organizações, já que elas que as planejam, agem e fazem com que se cumpram seus propósitos. Sabendo disso, se tem a compreensão do quanto são fundamentais os processos que envolvam a atração e retenção de pessoas mais competentes para cada cargo de uma empresa.

Nesta perspectiva, os estudantes, por meio do contato com organizações visitadas, conhecem e vivenciam o trabalho realizado na área de recursos humanos delas, focando nos processos de recrutamento e seleção de pessoal. Sendo viabilizada a observação, análise, reflexão sobre eles.

Com o desenvolvimento do trabalho, abarcando o conteúdo estudado e o conhecimento acerca da organização, o estudante é capaz de planejar, organizar e propor ações de recrutamento e seleção de pessoal considerando a demanda do

cargo específico e as características da empresa, como sua missão, visão e valores. O educando do curso técnico adquire competência para propor o tipo de recrutamento mais adequado com a necessidade específica da empresa, tendo em vista as vantagens e desvantagens de cada um e de sugerir as técnicas de seleção que contribuirão para escolha de pessoas aptas a determinados cargos.

REFERÊNCIAS

ADAMI, Luciana Aparecida Mani; DUTRA, Neivaldo Hakime. **Recrutamento e seleção de pessoal**. Batatais, São Paulo: Claretiano, 2014. 100p.

AKITA, Laura da Silva; SANTOS, Gabriele Carvalho dos; VENANCIO, Gabriely Vitória dos Santos. **Recrutamento e seleção de pessoal**. Trabalho de conclusão do Curso (Curso do Ensino Médio Integrado ao Técnico de Administração) da Etec "Frei Arnaldo Maria de Itaporanga". Votuporanga/SP. 2021. Disponível em: <http://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/9300> . Acesso em: 15 ago. de 2023.

ARAÚJO, Luis César Gonçalves de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2010. 366p.

BARROS, Leonardo. **Missão, Visão e Valores: Confira o Que são Exemplos e Como Aplicar!** Blog Tangerino, 2020. Disponível em “<https://tangerino.com.br/blog/missao-visao-e-valores/>”. Acesso em 28 de nov. de 2023.

BLEICHER, Sabrina. **Ensino Híbrido**. 2018. Disponível em “<https://moodle.ifsc.edu.br/mod/book/view.php?id=735269&chapterid=115203>”. Acesso em 21 de ago. de 2023.

BRASIL. INSTITUTO FEDERAL DO SUDESTE DE MINAS GERAIS. **Projeto pedagógico dos cursos técnicos**. Técnico em Recursos Humanos, campus Muriaé. 2021. Disponível em: “<https://sig.ifsudestemg.edu.br/sigaa/verProducao?idProducao=1675601&key=6fcdaf06dac4dc91cd65b8f36791516a>”. Acesso em 17 de jun. de 2023.

BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO – MEC. **Catálogo Nacional de Cursos Técnicos do Ministério da Educação**: Técnico em Recursos Humanos. Disponível em: “<http://cnct.mec.gov.br/cursos/curso?id=73>”. Acesso em: 15 ago. de 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4ª edição. Barueri, São Paulo: Manole, 2014, 494p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal: como agregar talentos à empresa**. 07. ed. Barueri, SP: Manole, 2009;

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. 1929, **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**/Idalberto Chiavenato-9 ed.- R. J: Elsevier, 2009.

DALTRO FILHO, Gildasio de Cerqueira; ALLAIN, Olivier. **10 estratégias didáticas para a Educação Profissional**. Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica. Florianópolis: IFSC, 2019. Disponível em: "<https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/569740/2/10Estrat%C3%A9giasDid%C3%A1ticasParaaEduca%C3%A7%C3%A3oProfissional.pdf>". Acesso em 21 de ago. de 2023.

LYCEUM, 2017. **Etenda a importância e o papel das metodologias ativas de aprendizagem**. Blog Disponível em: "<https://blog.lyceum.com.br/metodologias-ativas-de-aprendizagem/>". Acesso em 21 de ago. de 2023.

FIDELIS, José Gilson; BANOVA, Regina Márcia. **Gestão de Recursos Humanos: Tradicional e Estratégia**, 2.ed. São Paulo: Érica, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1. Ed. São Paulo, Atlas, 2011 – 8ª reimpressão. 307p.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**, São Paulo: Atlas, S.A., 2008.

LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos: Princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005. 420p.

LIBÂNEO, José Carlos. **Fundamentos teóricos e práticos do trabalho docente: estudo introdutório sobre pedagogia e didática**. Tese de doutorado. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2010. 36p.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos do operacional ao estratégico**. 15. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2016. 352p.

PEDROTTI, Gabriela; Stolfi Ana Maria. **A importância do recrutamento interno e externo para o colaborador e a empresa**. Revista Maiêutica. Indaial, v. 3, n. 1, p. 177-183, 2015. Disponível em: "https://publicacao.uniasselvi.com.br/index.php/GESTAO_EaD/article/view/1325/474". Acesso em 14 nov. de 2023.

SALOMÃO, Ana Cláudia Nery; DUTRA, Neivaldo Hakime. **Gestão da Remuneração**. Batatais, SP: Claretiano, 2014. 202 p.