

Área temática: Recursos Humanos

Processo de Seleção de Alunos no Grupo PET-Informática: uma Experiência Construtiva, Prazerosa e Gratificante

AUTORES

SARAJANE MARQUES PERES

Universidade de São Paulo

smperesbr@yahoo.com.br

ANDRÉIA ALVES DOS SANTOS

Universidade Federal de Santa Catarina

alves.andreia@yahoo.com.br

DANILO MACHADO JUNIOR

Universidade Estadual de Maringá

danilo.mj@gmail.com

ANDERSON RODRIGUES DE OLIVEIRA

Universidade Estadual de Maringá

anderson.uem@gmail.com

***Resumo:** Assim como todo grupo de trabalho que tem um comprometimento com sua filosofia, o grupo PET-Informática da Universidade Estadual de Maringá tem uma grande preocupação com a escolha dos alunos que nele se inserem. Essa preocupação advém do anseio da realização de um trabalho condizente com o que os integrantes do projeto desejam e de atender, da melhor forma possível, as diretrizes do órgão promotor do programa. Em razão disto, esse grupo vem promovendo discussões internas com o objetivo de analisar o processo de seleção de petianos, ocorrido anualmente, a fim de aprimorá-lo. Este artigo descreve o processo de seleção adotado nos últimos anos, com atenção especial ao do ano de 2006, bem como externaliza o que o grupo encontrou de pontos fortes e fracos. Nesta descrição são expostas as motivações para a preparação de um processo de seleção sistemático, bem como são descritas e analisadas as etapas do atual processo de seleção. A visão do grupo sobre tal processo é exposta sob o ponto de vista do tutor, dos atuais e dos novos petianos. Os direcionamentos já idealizados para o aprimoramento do processo de seleção estão brevemente comentados. Pretende-se, com esta exposição, disseminar a cultura de adoção de premissas organizacionais para a condução de grupos acadêmicos, bem como estimular uma discussão que ajude na melhoria dos processos de seleção de grupos de trabalho no ambiente universitário.*

***Abstract:** As any group committed with its philosophy, the PET-Informática group of the State University of Maringá has a great concern about its students' selection process. This concern is originated from the students' desire about to realize a good work and to attend the specifications of the program promoters. Due to this, the*

group has been promoting internal discussions to analyze the process in searching for possible improvements. This paper describes the students' selection process adopted recently, with special attention to the year of 2006, as well as presents the groups' findings its about strong and weak points. In this exposition we explain the motivations for the adoption of a systematic selection process, describe and analyze each phase of the current process. The understanding of the process is showed through the program tutor's, old members' and new member's view point. The future works, which already are planned, are briefly commented. The exposition intends to stimulate discussions which may help in the improvement of working groups' selection processes, mainly in the academic environment.

Palavras-chave: Recursos humanos, processo de seleção para trabalho em grupo, processo de seleção em ambiente universitário.

1. Introdução

Selecionar pessoas para um grupo de trabalho não é uma tarefa trivial já que em processos de seleção se lida com indivíduos das mais diversas personalidades, culturas e habilidades. A tarefa se torna ainda mais delicada quando o processo de seleção visa escolher alunos de graduação que tenham características compatíveis com o perfil desejado ao integrante do Programa de Educação Tutorial (PET), programa promovido pelo governo federal (PET, 2006). Este programa mantém um grupo de alunos de graduação, normalmente 12 alunos, trabalhando sob a orientação de um professor tutor e, entre os seus objetivos constam ações que contribuam com a melhora do ensino de graduação. Segundo Figueiredo (2005), o perfil desejado para um integrante do grupo é:

- Competência pessoal: responsabilidade, iniciativa, persistência, sensatez, atitude, capacidade motivadora, pontualidade, argumentação, criatividade, visão, organização e liderança.
- Competência de inter-relação: honestidade, respeito, tolerância, flexibilidade, compreensão, companheirismo, integridade, saber ouvir, parceria, humildade, bom-humor, tranquilidade, ser justo, ser prestativo, ser apaziguador.

Segundo Malik *et. al.* (2007), um processo de seleção tem por finalidade descobrir, entre os candidatos envolvidos, aqueles que “interessam” à organização, ou seja, aqueles mais adequados ao trabalho objetivado. Ainda segundo os autores deste trabalho, “seria desejável que essa circunstância de seleção ocorresse sempre de forma a aumentar a probabilidade de que um nível mínimo de exigências fosse cumprido. A definição desse nível mínimo e sua exigibilidade competem aos responsáveis pelas decisões na organização”.

Em (Chiavenato, 2004) é discutida a problemática da seleção de pessoal como um dos fatores chave para o sucesso empresarial. Diferentes formas de seleção podem ser aplicadas em uma organização, entretanto, é bastante importante que se tenha em mente que do processo de seleção emerge o capital intelectual da organização. Tal capital tem se tornado um dos bens mais valiosos das empresas e “pode representar o maior diferencial competitivo para a companhia” (Chiavenato, 2000).

O PET-Informática¹, da Universidade Estadual de Maringá mapeia os entendimentos expostos de maneira a compreender o grupo PET como uma organização, encarando com profissionalismo o processo de seleção e sabendo que sempre é possível identificar falhas e tentar corrigi-las. O PET-Informática também entende que uma das formas de melhorar o processo de seleção é expô-lo à discussão e abrir caminhos para o conhecimento de outros processos, que apesar de serem construídos de diferentes formas, devem ter objetivos bastante similares.

Com o intuito de fomentar esta discussão, o PET-Informática expõe algumas características de seu processo de seleção neste artigo. Para isso, o artigo está estruturado da seguinte forma: a Seção 2 apresenta o processo de seleção ocorrido em 2006 para escolha dos novos integrantes do grupo; a avaliação realizada pelos envolvidos no referido processo está exposta na Seção 3, fazendo discernimento entre a visão do grupo PET e a visão do petiano ingressante; na Seção 4 são enumerados alguns pontos fortes e alguns pontos fracos que puderam ser elicitados a partir da análise da experiência de seleção e finalmente as considerações finais e as referências bibliográficas são apresentadas.

¹ Grupo PET pertencente à área de Informática (ou Ciência da Computação).

2. O processo de seleção

O processo de seleção aqui descrito teve o objetivo de proporcionar meios para que os candidatos externalizassem suas características, habilidades, anseios e expectativas de diferentes maneiras.

A principal preocupação do grupo ao elaborar o processo tem sido explorar situações onde seja possível perceber o quão adequado é o candidato para trabalho em grupo e o quão comprometido ele se mostra em relação às atividades que exerce e que pretende exercer. Tal preocupação advém do fato que os alunos que entram no grupo recebem, de forma direta ou indireta, um investimento por parte dos petianos e do tutor no sentido de prepará-lo para assumir responsabilidades sobre tarefas essenciais dentro do projeto.

Neste trabalho de ambientação, o qual se estende por cerca de três a seis meses, o petiano iniciante se torna uma atividade a mais ou uma preocupação a mais para o grupo. Além disso, uma das atividades essenciais do grupo é o desenvolvimento de pesquisas acadêmicas, as quais exigem também um investimento inicial do “jovem pesquisador” antes que ele possa efetivamente produzir resultados interessantes.

Isto posto, entende-se que uma saída prematura indica, como discute Chiavenato (2000), uma “perda dobrada” para o grupo, já que foi necessário formar o petiano e por conta de sua saída e da existência de responsabilidades para a vaga então criada, será necessário preparar outro aluno para substituí-lo.

Assim, o processo envolve etapas que vão desde a formalização através do preenchimento de um formulário onde são solicitadas informações pessoais e sobre o seu desempenho acadêmico, até a mais informal ação de expressão em uma dinâmica de grupo. Todo o processo (inclusive a documentação gerada) é acompanhado pelos atuais petianos, pelo atual tutor e por profissionais da área de psicologia. O processo se estende por vários dias, envolvendo as seguintes etapas:

- *Apresentação do Programa PET e do Grupo PET-Informática aos alunos do primeiro ano de graduação dos cursos da área de Informática (área afeta ao PET-Informática):* trata-se de uma apresentação, previamente preparada e discutida pelos atuais petianos e tutor, com duração de aproximadamente 40 minutos. Nela o grupo expõe aos graduandos a ideologia do Programa PET como um todo e, de forma mais específica, apresenta as atividades realizadas pelo PET-Informática. Após a exposição, as dúvidas manifestadas pelos presentes são sanadas. Dentre as dúvidas manifestadas, destacam-se a diferença entre o Programa PET e o Programa PIBIC – Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica e os benefícios que a participação no programa PET pode trazer a um aluno de graduação em termos de formação e em termos financeiros. Ao final desta etapa, os formulários de inscrição são distribuídos para aqueles alunos que se manifestam interessados. É importante salientar que o PET-Informática estabeleceu como regra que o ingressante no grupo deve, no momento da seleção, pertencer à primeira série da graduação, e que este processo deve sempre ocorrer no segundo semestre, de preferência, no final do ano letivo.
- *O preenchimento do formulário – a inscrição no processo:* por meio do formulário, os inscritos fornecem informações pessoais, informações para contato, as notas obtidas até o momento no curso de graduação e respondem a algumas perguntas. Essas

perguntas fazem parte de um questionário sobre os hábitos de leitura do candidato, suas experiências anteriores com trabalhos em grupo, disponibilidade de horário, interesse no grupo PET–Informática e suas impressões sobre este, além de indagar sobre aspectos da personalidade do inscrito. A entrega deste formulário preenchido configura a inscrição do aluno no processo de seleção. Inscreveram-se neste processo quinze alunos dos cursos de graduação da área de Informática.

- *A prova de redação*: a etapa seguinte do processo de seleção consiste na realização de uma prova de redação. Os candidatos escolhem um dos temas propostos e manifestam, de forma sucinta, sua opinião contra ou a favor ao tema escolhido, utilizando no máximo dez linhas de texto. Em seguida os inscritos são solicitados a discorrerem sobre o tema em uma dissertação, usando argumentação contrária àquela manifestada no texto anterior. Esta etapa avalia a capacidade de argumentação e de improvisação do candidato, bem como sua capacidade de expressão escrita e conhecimento sobre atualidades, uma vez que os temas escolhidos provêm de assuntos em destaque na mídia. No processo de seleção ocorrido no ano de 2006 os temas escolhidos foram: “a obtenção de células–tronco a partir de embriões” e “a existência de guerra justa”. Os inscritos ausentes nesta prova são eliminados.
- *Atividades em grupo*: a terceira etapa, caracterizada por atividades realizadas em grupo, é dividida em três fases orientadas pelos profissionais da área de psicologia (uma professora do Departamento de Psicologia da Universidade Estadual de Maringá e um profissional externo à universidade). Com a intenção de não proporcionar um ambiente de demasiada pressão, o grupo PET-Informática decidiu por escolher apenas 6 petianos para acompanhar esta etapa. As fases estão descritas na seqüência:
 - *Dinâmica de Grupo*: a dinâmica de grupo é sugerida pelos profissionais de psicologia e, no último processo de seleção, foi aplicada a Dinâmica dos Quadrados Quebrados (Pfeiffer & Jones, 1980). Esta dinâmica consiste na divisão dos inscritos em grupos compostos por, normalmente, cinco participantes. Em algumas ocasiões, como foi o caso do processo de seleção de 2006, é necessário incluir mais um participante em cada grupo ou então os grupos ficariam muito pequenos (dado que 12 alunos compareceram a esta etapa). Esse sexto participante passou então a ter um papel de *juiz*, impedindo que as regras da dinâmica fossem quebradas pelo grupo. Cada grupo tinha como objetivo formar cinco quadrados de tamanhos iguais, a partir de peças contidas em envelopes distribuídos aleatoriamente entre os membros de cada grupo, exceto ao juiz (ou intermediador). As regras da dinâmica configuram-se como segue: nenhum participante pode falar tampouco pedir uma peça a outro ou, de qualquer forma, avisar a outra pessoa que alguém tem uma peça para lhe dar. Os membros do grupo podem apenas passar peças a outros membros voluntariamente. Na Figura 1 está ilustrado quais são as peças que são distribuídas aleatoriamente entre os participantes, e quais são os quadrados formados por elas. Essa atividade tem como objetivo identificar as qualidades desejadas em cada candidato, e permitir que os petianos e os candidatos possam estabelecer uma relação mais próxima, tentando contornar o problema da individualidade e frieza dos testes de seleção.
 - *Prova do Debate*: nesta atividade os participantes inicialmente realizam a leitura de um texto escolhido pelo grupo PET-Informática, para fomentar um debate. No processo de seleção de 2006 o texto escolhido (Burgierman, 2001)

foi de cunho técnico, porém escrito em linguagem acessível e publicado em uma revista de propósito geral. A fim de executar o debate os participantes são divididos aleatoriamente em dois grupos cujas argumentações em relação ao tema devem ser contrárias, sendo que a posição de cada grupo é decidida por sorteio. O debate é realizado no sistema de perguntas entre os grupos, com réplica e tréplica, com tempos cronometrados. O objetivo da tarefa é complementar a dinâmica de grupo avaliando a argumentação e expressão oral dos candidatos.

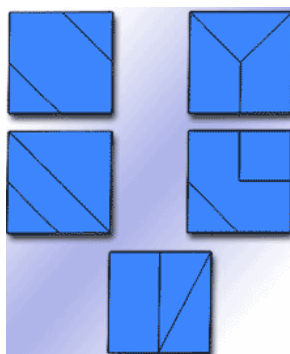


Figura 1: Representação dos quadrados que devem ser formados com as peças da dinâmica dos Quadrados Quebrados (MKT Multimeios, 2007).

- *Avaliação da etapa:* para finalizar a etapa das atividades em grupo, organiza-se uma mesa redonda, na qual, sob a supervisão da tutora e das psicólogas os candidatos argumentam sobre suas impressões em relação à dinâmica de grupo e ao debate.
- *Entrevista com os candidatos:* a penúltima etapa do processo consiste em duas entrevistas com cada um dos candidatos. A primeira entrevista acontece com a presença da tutora do grupo e com as profissionais de psicologia, a segunda entrevista é realizada com os integrantes do Grupo PET–Informática. Nestas entrevistas o candidato é indagado sobre suas expectativas em relação à sua participação no PET, sobre suas impressões em relação ao curso de graduação que está fazendo, suas preferências pessoais e planos profissionais. O objetivo de fazer duas entrevistas em separado é criar situações e impressões diversas de análise do candidato.
- *Mesa Redonda:* a última tarefa do processo é a deliberação final sobre quem passa ou não na seleção e a construção de uma ordem de classificação. Para isso reúnem-se reservadamente a tutora, os petianos atuais e as psicólogas. Fatores determinísticos, como nota nas disciplinas em curso, são unidos a fatores não determinísticos como a percepção de habilidades de cooperação, liderança e comprometimento.

Os resultados deste processo, em termos de eliminações e classificação geral, não são divulgados abertamente, porém é feita uma ata da seleção que é encaminhada à Pró-Reitoria de Ensino (órgão que rege o Programa PET nas universidades) onde constam todas essas informações. A divulgação dos selecionados é realizada mediante o surgimento de uma vaga para entrada no grupo, visto que a classificação obtida no processo é válida até a realização da próxima seleção. A opção por manter a classificação em sigilo é em virtude da preocupação em não causar constrangimento para aqueles que não são classificados no processo ou para não gerar qualquer tipo de expectativa para aqueles que ficam em colocações próximas

àquelas que permitiram a entrada no grupo e por consequência permitirão a entrada no surgimento de uma nova vaga.

Ainda sobre o processo descrito é importante salientar que, nos anos que se seguirão, o grupo PET-Informática se reserva o direito de repetir atividades ou substituir atividades. Isso posto, fica claro aqui que não se trata de um processo estático e/ou burocrático e que o fator surpresa tem relevância para a avaliação dos candidatos.

3. Avaliação do processo de seleção

A realização do processo de seleção de novos petianos é uma atividade planejada pelo grupo desde a sua criação, sendo assim, já existem diretrizes sobre os procedimentos a serem adotados. Contudo essas diretrizes não são estáticas e estão em constante evolução. Assim, é importante avaliar o processo a cada vez que ele é executado e nesta avaliação vale considerar ambas as partes envolvidas: os integrantes do grupo PET e aqueles que foram avaliados no processo e que agora pertencem ao grupo.

3.1 O ponto de vista do grupo PET-Informática

Sob o ponto de vista dos integrantes do grupo PET-Informática, o processo de seleção constitui uma atividade bastante diferente daquelas que fazem parte do cotidiano de um aluno de um curso da área de computação. Apesar das atividades do grupo serem bastante diversificadas e estarem contidas em campos transdisciplinares, a avaliação de características da personalidade de indivíduos não é algo que está presente na atuação do grupo.

Esse contexto confere à atividade de seleção um caráter bastante interessante e motivador. Os integrantes do grupo se vêem em situações onde precisam lidar com imprevistos como a exaltação de um candidato ou o nervosismo de outro. O grupo se sente bastante gratificado quando, mediante situações como estas, consegue restabelecer a ordem ou recriar um ambiente confortável.

Especificamente no processo de seleção discutido neste artigo, a maioria dos integrantes do grupo (7 deles), inclusive a tutora, nunca haviam participado do processo na posição de selecionadores. Este fato conferiu alguma insegurança, a qual foi sendo sanada a cada fase do processo, e neste ponto percebe-se que além de ser importante constituir o processo através das várias fases devido às suas características, é também importante constituir o processo de forma a dar tempo aos selecionadores para se familiarizarem com a situação. Ainda que já se tenha participado em outros anos, cada processo de seleção apresenta fatos inéditos aos selecionadores, dado que envolve pessoas diferentes e assuntos diferentes para as atividades temáticas.

Outro aspecto importante que o grupo ressalta é que um processo como este insere uma situação real de necessidade de discussão de procedimentos éticos importantes e, mais do que isso, exige a adoção de comportamento ético. Sentimentos preconceituosos, comportamentos levianos e discricão são alguns dos pontos que são bastante trabalhados antes, durante e depois da execução do processo. Trata-se, portanto de uma atividade de extrema riqueza de aprendizado e importante para construção da personalidade de um cidadão. Enfim, o grupo PET-Informática enxerga o seu processo de seleção de novos petianos como uma atividade mais que necessária, considerando-o uma **experiência construtiva, prazerosa e gratificante**.

3.2 O ponto de vista do candidato selecionado

A visão dos alunos que participaram do processo de seleção está representada aqui pela visão daqueles que foram selecionados e entraram para o grupo. Para esses alunos, o processo constituiu um primeiro contato com entrevistas de seleção, o que os deixou bastante estimulados para o processo visto que puderam também utilizá-lo como um laboratório para uma situação rotineira na vida daqueles que pretendem ingressar no mercado de trabalho.

A seleção é também vista como um meio de promoção do auto-conhecimento. Através da auto-avaliação, tanto os candidatos selecionados quanto os não selecionados puderam refletir sobre seus respectivos desempenhos durante o processo, além de refletir sobre outras questões tais como concorrência e como elas causam impacto no desempenho dos candidatos.

Especificamente os cinco candidatos que hoje participam do grupo PET-Informática concordam que além do desafio da entrevista com psicólogos², o processo de seleção apresenta outros até então inéditos nas suas vidas acadêmicas: os candidatos, todos cursando o primeiro ano dos cursos vinculados ao PET-Informática, poucas vezes durante a graduação realizaram tarefas como exposição e argumentação de idéias em público e resolução de problemas em grupos grandes, como proposto na dinâmica de grupo. Desta forma, além de uma avaliação do perfil e desempenho, o processo de seleção constitui um meio de familiarização dos candidatos com futuros desafios trazidos pelo mercado de trabalho (acadêmico ou não).

4. Pontos fortes e pontos fracos

Como já comentado, o grupo PET-Informática tem a preocupação de discutir a execução do processo de seleção a fim de compreendê-lo melhor e verificar os pontos fortes que podem ser evidenciados em um próximo processo ou os fracos que devem ser melhorados. Segue uma breve discussão sobre algumas conclusões do grupo neste aspecto:

- *Pontos fortes:* o grupo PET-Informática concorda que os principais pontos fortes do processo de seleção consistem na presença de profissionais de psicologia, nos temas transdisciplinares abordados nas atividades de redação, e o enriquecimento pessoal alcançado pelos integrantes que participam do processo no papel de selecionadores.
 - *Presença de profissionais da psicologia:* a participação de profissionais da área de psicologia garante uma avaliação mais adequada do perfil dos candidatos, uma vez que eles somam ao processo um caráter mais profissional no que tange a difícil tarefa de elaborar e avaliar atividades e entrevistas. Além disso, percebe-se na atividade de mesa redonda que as psicólogas possuem uma visão bastante diferente sobre o processo, daquela que constitui a visão dos integrantes do grupo. Neste sentido, a pluralidade de idéias e opiniões faz com que a análise dos candidatos seja feita com mais profundidade e mais rigor.
 - *Temas transdisciplinares:* em atividades como a redação e o debate, os temas abordados geralmente dizem respeito a notícias em destaque na mídia e não abordam, necessariamente, aspectos ligados à computação.

2 A presença dos psicólogos agregou um valor mais profissional ao processo. Este fato deu aos candidatos uma sensação maior de segurança e transparência, contudo causou também um sentimento de avaliação mais severa e portanto mais desafiante.

Este fato traz dois grandes benefícios ao processo: mostra se os candidatos estão atualizados sobre notícias em geral e não exige que ele já tenha conhecimento específico sobre assuntos ligados à área técnica. Este último quesito é importante dado que o processo é aplicado a alunos recém ingressantes na graduação e, abordar assuntos técnicos poderia de imediato excluir algum candidato do processo. Isso não quer dizer que assuntos relacionados à computação não sejam utilizados, pois isso seria o mesmo que dizer que esses assuntos não fazem parte da mídia, contudo, a abordagem deve ser sempre pensada em nível de senso comum, aquele que é de conhecimento geral.

- *Enriquecimento pessoal dos selecionadores:* Segundo Figueiredo (2005. pp. 125), “*um [...] produto dessa atividade, mesmo que indireto, é o conhecimento que os integrantes participantes da comissão de seleção adquirem, por meio do contato com psicólogos, das bases do funcionamento da avaliação de características de outras pessoas (influenciando também em sua auto-avaliação), de conceitos psicológicos e de comportamento em geral. Esses integrantes geralmente têm sua visão de recursos humanos enriquecida, juntamente com seu senso de ética e respeito no tratamento das informações referentes às pessoas envolvidas.*” Esta citação expressa exatamente o sentimento do grupo em relação ao que aprendeu ou aprimorou durante o processo de seleção de 2006 e entende que o valor de tal experiência vai muito além do cumprimento de uma sistemática.
- *Pontos fracos:* é consenso no grupo que os pontos fracos do processo ocorrido em 2006 são: utilização de um tema de difícil compreensão para a realização do debate, cerceamento da participação da totalidade dos integrantes do grupo na etapa das *atividades em grupo* e dificuldade de gerenciamento e realização da etapa da entrevista ocorrida no âmbito dos alunos petianos.
 - *Tema do debate:* o tema foi considerado demasiado técnico para ser compreendido apenas com o texto de apoio oferecido aos candidatos. A justificativa para a escolha do tema “Inteligência Artificial” foi proporcionar ao debate um caráter bastante polêmico, porém que tivesse, de alguma forma, uma ligação com a área da computação. O texto oferecido aos alunos relatava as opiniões de grandes nomes da computação sobre os diversos caminhos que a Inteligência Artificial proporciona à evolução da ciência e da humanidade e também sobre os perigos que uma tecnologia baseada neste conceito poderia representar no futuro. No entanto, devido à falta de conhecimento sobre o assunto, os candidatos não conseguiram formular argumentos convincentes durante o debate, utilizando-se de justificativas fracas e baseando-se muitas vezes em idéias referentes à ficção científica muitas vezes bastante infundada. Por um lado essa situação serviu para testar a capacidade de adequação a situações novas e inusitadas dos candidatos, mas por outro lado os deixou bastantes desconfortáveis na realização de sua argumentação.
 - *Participação parcial nas atividades em grupo:* como já exposto neste texto, a participação dos alunos petianos na etapa de atividades em

grupo foi limitada. Esse limite se deu mediante decisão do próprio grupo, com a intenção de melhorar o ambiente de seleção para os candidatos. Contudo, a riqueza da atividade em grupo é grande e muito se conhece dos candidatos ao observá-los em atividades como dinâmica de grupos e debates. Durante as discussões posteriores a esta atividade, realizadas no âmbito do grupo PET-Informática, os alunos que não assistiram ao desenvolvimento das atividades em grupo se sentiram privados de informações e observações importantes e, conseqüentemente, se sentiram menos preparados para atuar como selecionadores dos novos alunos.

- *Gerenciamento da entrevista:* as entrevistas ocorridas no âmbito dos alunos petianos foram conduzidas, basicamente, pelos alunos mais antigos do grupo, com liberdade de intervenção de qualquer outro aluno. Essa escolha se deu dentro do próprio grupo e, segundos eles próprios, foi uma escolha acertada. Entretanto, foi perceptível a todos os alunos do grupo que as entrevistas não se desenrolaram como se esperava. As entrevistas se tornaram repetitivas, rápidas e, em alguns momentos, inócuas. Isso causou um sentimento de perda de tempo para os alunos petianos e para os candidatos envolvidos no processo.

Em relação aos pontos fracos do processo de seleção é importante dizer que o grupo está realizando discussões que visam buscar formas de transformá-los em quesitos mais adequados ao processo ou até mesmo substituí-los por outros tipos de atividades. O primeiro deles será estudado no sentido de substituir o texto fornecido aos alunos no momento do debate por uma de duas alternativas: utilizar-se de um tema mais comum para pessoas que não são da área da computação ou elaborar uma fase a mais no processo de seleção. Tal fase exigirá que os candidatos se dediquem a estudar um tema, com material será fornecido pelos petianos, podendo este tema ser utilizado da forma mais conveniente pelos petianos durante a etapa de atividades em grupo.

O segundo ponto fraco “parece” ser fácil de resolver com a adoção da participação de todos os alunos na etapa de atividades em grupo, contudo, está-se avaliando se existe uma forma de fazer a participação dos alunos terem motivações ou justificativas diversas, estabelecendo para cada um dos 12 alunos um papel diferente com responsabilidades específicas. Não se trata de uma tarefa fácil de realizar e o grupo PET-Informática o fará com o apoio de profissionais da psicologia e/ou da área de recursos humanos.

O problema encontrado nas entrevistas ocorridas no âmbito dos alunos parece ser o mais difícil de resolver. Ao contrário da avaliação que os alunos têm sobre as entrevistas que realizaram, a avaliação da tutora e das psicólogas sobre a entrevista que conduziram é positiva, figurando esta entrevista como um dos pontos chaves para análise dos candidatos. Uma proposta é realizar reuniões de instrução entre os alunos, tutor e psicólogos antes da ocorrência da entrevistas. Nessas reuniões discutir-se-iam aspectos relacionados a como se deve conduzir uma entrevista e relacioná-los a caminhos que se pode seguir para fazer com que um assunto simples se torne rico o suficiente para embasar análises e tomadas de decisões.

5. Considerações Finais

Prentendeu-se com o relato exposto neste artigo levar a conhecimento público como é realizado o processo de seleção do grupo PET-Informática da Universidade Estadual de Maringá, e como esse processo tem sido avaliado dentro do próprio grupo.

A principal intenção é expor o que o grupo vê de positivo, a fim de contribuir para o enriquecimento de processos similares que por ventura não tenham utilizado de recursos como aqueles utilizados no processo exposto, e também expor aquilo que foi avaliado como negativo a fim de abrir espaço para que entidades externas contribuam com o enriquecimento de tal processo.

Como direcionamentos futuros o grupo PET-Informática tem se comprometido a manter uma discussão contínua sobre melhorias a serem realizadas para as próximas seleções e sobre os efeitos do processo para o grupo. Este amadurecimento deve se dar de duas formas:

- por meio da avaliação dos alunos que foram selecionados, em conjunto com eles próprios, a fim de fazer dessa ação algo transparente, sincero e construtivo, verificando se as avaliações estavam de acordo com o que se vê hoje em termos de atuação no grupo.
- Por meio da interação com grupos de estudos e pesquisas em área específicas de seleção de pessoal e planejamento de recursos humanos, inseridos no meio universitário, com o fim de estudar a dinâmica de seleção, avaliação e interação de pessoal adotada no grupo PET-Informática.

Referências Bibliográficas

- Burgierman, D. R.. (2001) Inteligência Artificial. Revista Superinteressante. Editora Abril. Edição de julho.
- Chiavenato, I. (2000) Manual do Professor para o livro **Recursos Humanos. Edição Compacta**. 6ª. Edição. São Paulo: Editora Atlas.
- Chiavenato, I. (2004) Recursos Humanos – O Capital Humano das Organizações. 8ª. Edição. São Paulo: Editora Atlas, 515p..
- Figueiredo, M. F.. (2005) “Reinventado a Graduação”. Em: Reinventando a Graduação: os grupos do Programa de Educação Tutorial (PET) da UEM, organização de Marcos Cesar Danhoni Neves, Miriam Marubayashi Hidalgo. Massoni, Maringá, 216 p..
- Malik, A. M., Junior, D. B., Amorim, J. C. M.. & Silva, J. C.. (2007) Gestão de Recursos Humanos. Disponível no site Saúde e Cidadania no endereço: http://www.saude.sc.gov.br/gestores/sala_de_leitura/saude_e_cidadania/ed_09/01_02_01.html. Último acesso em 18 de abril de 2007.
- MKT Multimeios. (2007) MKT: Multimeios para Treinamento – Jogos para Dinâmica de Grupos. http://www.mktmultimeios.com.br/produtos.htm#quadrados_quebrados. Último acesso em 18 de abril de 2007.
- Pfeiffer, J. W. & Jones, J. E.. (1980) **Coleção de exercícios estruturados para treinamento e educação**. Vol 1. Rio de Janeiro: Intercultural.
- PET (2006) Programa de Educação Tutorial. Manual de Orientações Básicas. Ministério da Educação – Secretaria de Educação Superior – Departamento de Modernização e Programas da Educação Superior, Coordenação Geral de Relações Acadêmicas de Graduação.