

REFLEXÕES SOBRE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PROFESSORES DE ADMINISTRAÇÃO DO CAMPUS TERESINA CENTRAL DO INSTITUTO FEDERAL DO PIAUÍ

WILSA CARLA DA SILVA CARVALHO¹
Autora

ME. JOSÉ RODRIGUES ALVES FILHO²
Professor Orientador

RESUMO

O presente artigo discute o Processo de Agregar Pessoas (que envolve Recrutamento e Seleção), relacionado aos Professores de Administração, do Campus Teresina Central (CATCE), do Instituto Federal do Piauí (IFPI). O objetivo geral dessa investigação foi analisar o processo de recrutamento e seleção destes professores, incluindo a elaboração e implementação do edital em vigor. A pesquisa em questão valeu-se de análises documentais e de pesquisa de campo, através da aplicação de questionário com Docentes de Administração do CATCE e entrevista com a Diretora de Gestão de Pessoas do IFPI. Identificou-se um considerável grau de satisfação dos entrevistados com o referido processo, porém, verificou-se, também, a necessidade de ajustes no edital e ampliação da Ambientação Institucional, promovida apenas pela Reitoria, durante a fase de integração dos aprovados, assim que empossados.

Palavras-chave: Recrutamento. Seleção. Professores. Administração. Campus Teresina Central.

ABSTRACT

This present article discusses about the Process of Gathering People (which involves Recruitment and Selection), related to the Management Professors from Teresina Central Campus (CATCE), from Federal Institute of Piauí (IFPI). The general objective of this research was to analyze the recruitment and selection process of these teachers, including the elaboration and implementation of the edict in force. This research was based on a documentary analysis and field research, through the application of a questionnaire with CATCE Management professors and an interview with the director of People Management from IFPI. It was identified a considerable level of satisfaction among the interviewees with this process, however, it was also verified the need for adjustments in the public notice and expansion of the Institutional Environment, promoted only by the Rectory, during the stage of integration of the approved ones once they were inducted.

Keywords: Recruitment. Selection. Professors. Management. Campus Teresina Central.

¹ Graduanda do Curso Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, do Campus Teresina Central, do Instituto Federal do Piauí (IFPI). e-mail: carla2400@outlook.com

² Professor de Administração do Departamento de Gestão e Negócios do Campus Teresina Central (IFPI). Administrador. Mestre em Educação. e-mail: josefilho@ifpi.edu.br

1. INTRODUÇÃO

Após o término da Segunda Grande Guerra Mundial (1939-1945), a área de Recursos Humanos (ou Gestão de Pessoas) passou a ser mais valorizada nas organizações. Anteriormente, a gestão era reservada apenas a indivíduos que detinham certo grau de autoridade e usufruíam de grande *status* e poder. Esse poder era hierarquizado, burocrático e autoritário, que sustentava a Administração e todas as relações organizacionais internas. Não obstante, com o aumento da competitividade, produtividade e contínua elevação do grau de exigência dos mercados consumidores, a gestão de pessoas ganhou força, especialmente por ser responsável, dentre outras atribuições, em selecionar profissionais com o perfil mais adequado às necessidades da instituição, além de incumbir-se da política de capacitação dos mesmos.

Destarte, com o aumento da complexidade mercadológica, num mutante cenário sócio-político-econômico-cultural da contemporaneidade, as organizações esforçam-se em selecionar colaboradores que venham a agregar valor através do seu capital intelectual, concomitante a melhorias no desempenho e avanços nos resultados organizacionais. Inobstante, as instituições privadas de ensino, que oferecem Cursos de Administração, utilizam técnicas de recrutamento e de seleção próprios, conforme suas necessidades e interesses. O Instituto Federal do Piauí – incluindo todos os seus campi –, utiliza concurso público para selecionar seus professores e demais servidores.

Assim, este artigo – fruto de uma investigação científica aplicada no Departamento de Gestão e Negócios (DGN/CATCE) – possui o seguinte **problema** de pesquisa: como é realizado o recrutamento e a seleção de Professores de Administração do Campus Teresina Central (IFPI)? Deste modo, tem por objetivo geral analisar o processo de recrutamento e seleção desses docentes, incluindo a elaboração e implementação do edital. Assim como, tem por objetivos específicos estudar o último edital (ainda em vigor), discutir como foi a seleção dos atuais professores de Administração do DGN e refletir sobre o processo de integração dos mesmos.

Neste sentido, esta pesquisa – inédita no IFPI – possui relevância acadêmica e social, pois é importante estudar o processo de agregar pessoas, isto é, a fase de recrutamento e de seleção, abrangendo a elaboração de edital de concurso público para selecionar servidores que irão desempenhar um relevante papel ante a sociedade, além de refletir sobre a etapa de integração dos mesmos.

2. PROCESSO DE AGREGAR PESSOAS

As organizações, em geral, estão continuamente agregando talentos para integrarem seus quadros e melhorar o seu desempenho, através do processo de agregar pessoas, constituído pelo recrutamento e seleção. De acordo com Chiavenato (2016), enquanto que o recrutamento é uma atividade de atração, divulgação e comunicação, a seleção é uma atividade de escolha, de classificação e de decisão.

2.1. Recrutamento

O recrutamento é a etapa que visa atrair pessoas com potencial e qualificação para ocupar cargos em uma determinada organização, conforme Chiavenato (2015). É uma importante ferramenta da Gestão de Pessoas que se utiliza de um sistema de informações para ofertar ao mercado de profissionais ou à própria organização vagas que necessitam preencher.

Segundo Chiavenato (idem), o recrutamento depende do foco, ou seja, do objetivo a que se propõe. Portanto, deve estar direcionado à busca de candidatos para preencher cargos vagos na organização, quer do mercado externo, quer da própria instituição, buscando, assim, a aquisição de competências relevantes para aumentar sua competitividade e produtividade, através da oferta de seus produtos e/ou serviços.

Caxito (2012, p. 21) afirma que:

O recrutamento é reunir, convocar, alistar pessoas para um determinado fim. É arrebanhar ou reunir elementos para uma comunidade, grupo social, partido ou movimentos. A área de recrutamento de uma empresa faz exatamente isso: reúne, convoca e alista pessoas para um determinado cargo ou função a ser desenvolvida na organização.

O recrutamento sempre teve uma influência significativa nos resultados de uma organização, especialmente no panorama atual, de elevada complexidade. Quando bem desenhado, planejado e desenvolvido, acarreta um impacto positivo na organização, do contrário, os efeitos na seleção podem ser extremamente prejudiciais.

Em síntese, a atividade de recrutamento é a de planejamento e divulgação do processo de agregar pessoas, conforme as vagas disponíveis no quadro de pessoal de uma organização. Portanto, é nessa etapa que é definido o perfil do candidato adequado para as respectivas vagas, tais como *gênero, idade, escolaridade*, além de *habilidades e competências gerais e específicas*. Bem como, os *dados dos cargos* a serem ofertados, como a *função propriamente dita, horário diário e semanal, remuneração e benefícios*, dentre outros. Quanto à divulgação, no planejamento do processo, também é idealizado se a mesma será através de *site* da organização, de distribuição de material impresso (como panfletos ou fixação de cartazes), exposição de *banner*, anúncios em jornal impresso, além de outras modalidades de comunicação.

2.1.1. Tipos de Recrutamento

2.1.1.1. Recrutamento Interno

Para Chiavenato (2014), o recrutamento interno ocorre através da oferta de promoção (cargos mais elevados e, portanto mais complexos, mas dentro da mesma área de atividade da pessoa) e de transferências (cargos do mesmo nível), mas que envolvam outras habilidades e conhecimentos, porém situados em outra área de atividade da organização.

De acordo com Gil (2013, p.93):

Recrutar pessoas já de dentro da empresa é um bom meio, pois os indivíduos já são conhecidos e a empresa lhe é familiar. Também constitui um procedimento bastante econômico, além de servir também para a empresa demonstrar que está interessada em promover seus empregados.

Portanto, o recrutamento interno apresenta muitas vantagens, pois além de ser mais econômico que o externo, dispensa treinamentos de admissão e ambientação, constituindo-se, também, num importante incentivo, pois o colaborador (teoricamente) já está mais integrado.

2.1.1.2. Recrutamento Externo

O Recrutamento Externo é o mais conhecido e muitas vezes o mais utilizado pelas organizações. Consiste na captação de profissionais selecionados no mercado de trabalho e que necessitam, pois, serem testados e avaliados criteriosamente, bem como, na fase de admissão, receber adequado treinamento inicial.

Segundo Caxito (2012, p. 23):

Esse segundo tipo de recrutamento incentiva a interação da organização com o mercado de profissionais, permitindo a incorporação de pessoas que renovem os ares da organização com seus talentos, habilidades e expectativas. Devido a isso, o capital intelectual da empresa torna-se mais rico e variado bem como sua cultura organizacional.

Assim, o recrutamento externo tende a enriquecer o patrimônio humano organizacional, ao apropriar-se de novas expertises, *know-how*, conhecimentos e práticas normalmente distintas das utilizados no cotidiano da instituição.

2.1.1.3. Recrutamento Misto

O Recrutamento Misto envolve o recrutamento interno e externo, simultaneamente. Conforme Chiavenato (2014), devido às desvantagens que ambos apresentam, desenvolveu-se uma solução eclética que tem sido adotada em muitas situações. Basicamente, ocorre da seguinte forma: um colaborador é transferido para uma vaga em aberto que está disponível na organização (Recrutamento Interno). A vaga, antes ocupada por este, agora é preenchida por outro colaborador que não fazia parte do quadro de funcionários da organização (Recrutamento Externo). Uma das principais vantagens desta modalidade é a flexibilidade na oferta de vagas que são oportunizadas tanto para os colaboradores já existentes quanto para profissionais do mercado de trabalho poder concorrer.

2.2. Seleção de Pessoas

Conforme Câmara (2013), seleção de Pessoal é o processo de escolha entre os candidatos apurados e a tomada de decisão sobre qual deles deve ser feita a oferta do emprego e/ou cargo. A Seleção é, pois, a etapa final do processo de captação de pessoas, que definirá quem vai ocupar, dentre os concorrentes, a vaga, por melhor se adequar ao perfil exigido pela organização.

De acordo com Chiavenato (2014), a seleção é o processo de comparação entre duas variáveis: de um lado os requisitos do cargo (exigências para o futuro ocupante) e, do outro lado, o perfil das características dos candidatos que estão concorrendo.

A primeira variável é fornecida pela descrição e análise do cargo, enquanto que a segunda, por meio da aplicação das técnicas e métodos de seleção, que analisam conhecimentos, habilidades, atitudes, personalidade e outros fatores que estão ligados a adaptação na instituição, tais como idade, sexo, porte físico, estatura, grau de escolaridade, dentre outros.

3. METODOLOGIA

A metodologia relaciona-se a “avaliar, analisar e estudar os vários métodos disponíveis identificando, explicando e justificando as limitações ou não, principalmente em nível das implicações e possíveis resultados de suas utilizações” (SKINNER, 2001, p.335).

Este estudo científico tem natureza qualitativa – que segundo Martins Júnior (2015), é a descrição dos dados obtidos através de instrumentos de coleta de dados, como observações, entrevistas, relatos e descrições –, por se utilizar de análise qualitativa, que, em síntese, consiste em buscar a compreensão particular de algo que se está investigando, sem se preocupar com generalizações, leis e princípios. Quanto ao método, foi adotado o descritivo, pois, conforme Martins Júnior (idem), este visa a descobrir e observar fenômenos existentes, situações presentes e eventos, com o intuito de descrevê-los, interpretá-los e avaliá-los, objetivando compreender situações para vislumbrar futuros planos e decisões.

De acordo com Serra Negra (2009, p. 113), “toda e qualquer classificação de pesquisa faz-se mediante algum critério”. Geralmente, os tipos de pesquisa empírica são classificados em três grandes grupos: exploratória, descritiva e experimental. Estas três classes estão intrinsecamente relacionadas ao objeto a ser pesquisado, bem como às metas que se pretende alcançar, isto significa, sobretudo, segundo Duarte (2016), deixar explícitos os procedimentos que serão empregados na investigação científica.

Quanto aos instrumentos investigativos, num primeiro momento – com vistas à obtenção de dados e à abordagem de questões conceituais –, a pesquisa se concentrou em levantamentos bibliográfico e documental, com destaque para a análise do último edital de concurso público para Docentes de Administração do CATCE³. Na segunda fase desta investigação, a da pesquisa de campo, o levantamento de dados foi realizado por meio de estudo empírico, com a riqueza de dados do objeto analisado, mediante a utilização de entrevista e aplicação de questionário.

Portanto, a pesquisa de campo, de acordo com Fuzzi (2016):

³ Edital Nº 80/2016, de 26 de agosto de 2016 (IFPI, 2016).

Procede à observação de fatos e fenômenos exatamente como ocorrem no real, à coleta de dados referentes aos mesmos e, finalmente, à análise e interpretação desses dados, com base numa fundamentação teórica consistente, objetivando compreender e explicar o problema pesquisado.

No tocante à entrevista (estruturada em um roteiro de perguntas dirigidas, subjetivas), foi realizada com a Diretora de Gestão de Pessoas do IFPI, cujo foco foi a elaboração dos editais de concurso para professores do Instituto, com ênfase no que ainda está em vigor desde agosto de 2016 e que por motivos de demanda e decisão judicial teve seu cronograma estendido.

Quanto à aplicação do questionário, este foi direcionado a Professores/as Efetivos/as de Administração do CATCE, com questões subjetivas.

Acrescenta-se ainda que, quanto à avaliação qualitativa da entrevista e dos questionários, foi adotada a técnica de análise de conteúdo, que de acordo com Richardson (2009), é uma técnica de pesquisa com determinadas características metodológicas, como a objetividade, sistematização e inferência, utilizada para estudar material do tipo qualitativo. Assim, na fase de interpretação das respostas, foram respeitados os depoimentos dos informantes, preservando o anonimato das identidades e das opiniões pessoais (VERÓNICA; SOTOMAYOR, 2011).

Quanto à definição da amostra, que “determina a quantificação do universo ou população a ser pesquisada” (SERRA NEGRA, 2009, p. 113), foram entrevistados 70% do universo de 16 Professores Efetivos de Administração do Teresina Central.

A terceira fase desta pesquisa foi a de análise dos dados obtidos no questionário, que foram expostos em gráficos e serão discutidos a seguir.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O processo de recrutamento⁴ e seleção de professores do IFPI ocorrem – segundo entrevista com a gestora da Diretoria de Gestão de Pessoas do IFPI (DIGEP) –, conforme a necessidade e disponibilidade de códigos de vagas. Assim, através de portaria nomeada pelo Reitor do Instituto, constitui-se a *Comissão Organizadora*

⁴ Este recrutamento do IFPI caracteriza-se como Recrutamento Externo.

(responsável pela elaboração do edital, com regras pré-definidas pela Administração pautadas na legislação vigente), e *Banca Examinadora* (executora das etapas da seleção em si). Neste sentido, após a conclusão do referido edital, inicia a etapa de divulgação, cujo principal veículo de comunicação é o site do Instituto.

A seguir, expomos a análise do edital de 26 de agosto de 2016, ainda vigente:

4.1. Das inscrições

As inscrições foram realizadas, exclusivamente via internet, no endereço eletrônico www.ifpi.edu.br/concurso2016, no período compreendido entre às 12h do dia 26 de Setembro de 2016 e às 23h59 do dia 31 de Outubro de 2016, após pagamento de taxa e preenchimento de formulário e entrega de documentos.

4.2. Da Seleção

A Fase de Seleção deste edital foi composta por três etapas: *prova escrita*, *prova didática* e *prova de títulos*. A elaboração da prova escrita (de natureza eliminatória) foi realizada por uma seleção interna com professores do IFPI, feita pela Comissão Organizadora do Concurso. Quanto à prova didática (de caráter eliminatório) uma banca examinadora foi formada, conforme critérios estabelecidos no edital. Já a prova de títulos (de natureza classificatória) consistiu na avaliação do currículo dos candidatos, pela banca examinadora.

4.2.1. Da Prova Escrita (1ª etapa)

A 1ª etapa correspondeu à prova escrita (realizada no dia 11 de dezembro de 2016) e teve duração de 05 (cinco) horas, constituída da seguinte forma:

Fonte: Edital Nº 80/2016, de 26 de agosto de 2016.

PROVA ESCRITA – 1ª ETAPA				
Conteúdo/Provas	Quantidade de Questões	Peso	Total de Pontos	Mínimo de Pontos
Prova Objetiva de Legislação	20	1	20	1
Prova Objetiva Conhecimentos Específicos	20	2	40	20
Conhecimentos Específicos/discursiva	1	40	40	20

Houve 1 (uma) prova objetiva de legislação e de conhecimentos específicos do tipo múltipla escolha, com 05 (cinco) alternativas e uma única resposta correta, constituída por 40 (quarenta) questões, sendo 20 (vinte) questões de legislação com peso 1 (um) e 20 (vinte) questões de conhecimentos específicos com peso 2 (dois).

Não obstante, havia também 1(uma) prova discursiva de conhecimentos específicos com valor de 40 (quarenta) pontos, em que o candidato escreveu sobre um tema do conteúdo específico sorteado no início da prova escrita para cada curso/disciplina.

Esta primeira etapa, portanto, teve um valor de 100 (cem) pontos, sendo considerado eliminado do concurso público o candidato que obteve pontuação inferior a 60% (sessenta por cento). Observou-se que a estrutura desta prova escrita é compatível com o que usualmente é adotado nos concursos de outras instituições, exceto por não conter questões subjetivas.

4.2.2. Da Prova de Desempenho Didático-Pedagógico (2ª etapa)

Foram convocados para a prova de desempenho didático-pedagógico somente os candidatos que obtiveram nota igual ou superior a 60 (sessenta) pontos na prova escrita e no mínimo 20 (vinte) pontos na discursiva.

O tema desta prova foi sorteado pela Banca Examinadora composta por 2 (dois) docentes e 1 (um) técnico/a administrativo/a pedagogo/a, em sessão pública, obedecendo o tempo mínimo de 24 horas antes do dia/horário da mesma e versou sobre um dos temas apresentados no conteúdo programático específico.

Esta etapa foi composta de uma aula ministrada por cada candidato para a Banca, com duração de 40 (quarenta) minutos, cujo mesmo teve que, obrigatoriamente, apresentar um plano de aula em 03 (três) vias impressas após se identificar com seu documento original de identidade. Foi atribuído nota de 0,0 (zero) a 100,0 (cem) pontos e a pontuação final de cada um foi a média aritmética simples das notas dos 3 (três) membros. Cada aula foi gravada pela Comissão Organizadora, bem como, foi lavrada ata com registros das ocorrências relevantes ao processo. Identificou-se que esta etapa corresponde a um modelo bastante utilizado nas provas de desempenho didático-pedagógico, porém, com um diferencial: a gravação de cada aula. Isto fortalece a imagem de lisura no processo, possibilitando um instrumento concreto (prova material) para uma defesa da Banca (e da Comissão Organizadora) caso ocorram demandas judiciais devido à tentativa de impugnação por parte de candidatos.

4.2.3. Da Prova de Títulos (3ª etapa)

A Prova de Títulos (ou Análise de Currículos) correspondeu a 3ª etapa do concurso, de natureza classificatória, e consistiu-se de avaliação do currículo somente dos candidatos aprovados na prova escrita e, conseqüentemente, na prova de desempenho didático-pedagógico. Tal avaliação foi feita pela banca examinadora.

Cada inscrito no certame entregou, obrigatoriamente, à Comissão Organizadora, a comprovação de seus títulos, no momento de sua aula, na segunda etapa, não sendo permitida a entrega posterior.

Verificou-se, na fase de avaliação de títulos deste edital, que os candidatos foram analisados do ponto de vista de sua formação educacional e profissional, em que foram atribuídos pontos em função de títulos como cursos de pós graduação (como especializações, mestrado, doutorado, pós doutorado), publicação de livros e artigos científicos, dentre outros. Portanto, esta etapa condiz com a análise curricular que é aplicada em concursos de outras instituições, sem nenhuma inovação.

4.3. Dos Aprovados em Concursos para Professor de Administração do Campus Teresina Central

A seguir serão apresentadas, em forma de gráficos (cujos títulos são as respectivas perguntas aplicadas), as informações levantadas durante o período de pesquisa de campo, realizada através da aplicação de questionário com os Professores Efetivos de Administração (CATCE/IFPI).

Inobstante, de acordo com a primeira pergunta (gráfico 1), 58% dos entrevistados souberam da divulgação do concurso que foram aprovados pelo *site* da instituição e de outras instituições especializadas em concursos públicos, 25% através de divulgação em jornal impresso e 17% por outras pessoas (amigos e familiares). Evidenciou-se, pois, que os *sites* são os meios mais utilizados pela população sobre os citados concursos, indicando que a *internet* tornou-se uma das principais fontes de informações na contemporaneidade. Por este motivo, o IFPI concentra a grande maioria de suas informações (especialmente dos processos seletivos) no sítio www5.ifpi.edu.br (além de informações complementares fixadas nos murais internos).

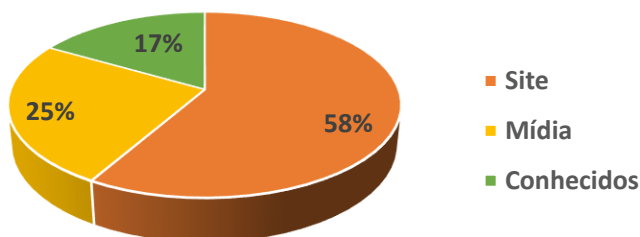


Gráfico 1: Como você soube do edital do concurso que você foi aprovado para professor de administração, do Campos Teresina Central do IFPI?

O segundo questionamento abordou a preparação dos candidatos para o concurso em que foram selecionados. Assim, 92% afirmaram que não fizeram curso preparatório, no entanto, estudaram em casa, por conta própria, os assuntos do edital publicado (gráfico 2). Apenas 8% dos entrevistados fizeram “cursinho”, pois almejavam muito a aprovação no concurso almejado e viam nesse preparatório um importante caminho para a sua concretização. Assim, vale ressaltar que, dependendo da formação de cada um, participar de um preparatório específico para os concursos de professores do IFPI pode configurar-se como uma importante estratégia.

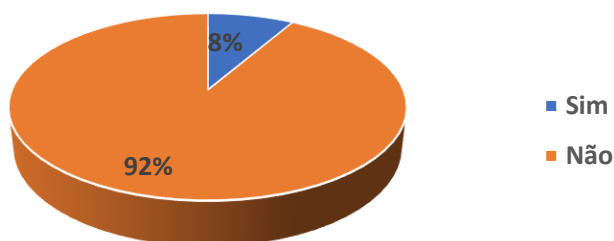


Gráfico 2: Você participou de algum cursinho preparatório?

O gráfico 3 demonstra que 17% dos entrevistados foram aprovados em seleção para o próprio Campus Teresina Central e 83% foram selecionados para outros *campi*⁵, sendo: 33% para o Campus de Picos (PI), 25% para o de Parnaíba (PI), 17% para o de Corrente (PI) e 8% para Codó (MA). Constatou-se, portanto, que mesmo nos editais em que não havia vagas para o Teresina Central, os candidatos

⁵ Até o presente momento, o IFPI contém 20 Campi, no estado.

concorreram e foram aprovados para outros Campi e, em seguida, conforme a observância das questões legais, solicitaram transferência para o CATCE, processo que ocorreu de forma heterogênea.

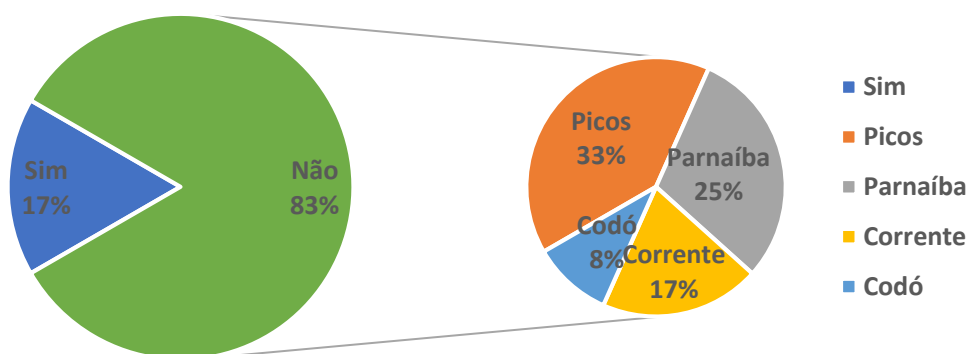


Gráfico 3: Você foi aprovado no concurso para professor de Administração do CATCE? Ou foi aprovado para outro campus e em seguida foi removido para o Teresina Central?

Quando questionados sobre possíveis alterações nos editais (gráfico 4), 42% dos professores entrevistados responderam que não fariam mudanças no edital e 58% afirmaram que realizariam ajustes, sendo que 50% explicaram que o teste psicotécnico deveria ser uma das etapas do processo seletivo, enquanto que 8% informaram que colocariam questões de múltipla escolha como um dos critérios. O Edital Nº 80/2016 não contemplou estes dois critérios sugeridos.

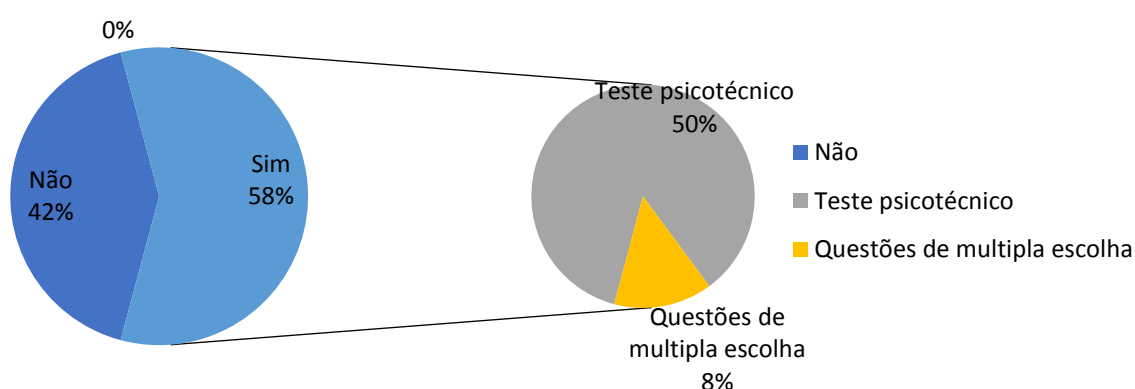


Gráfico 4: você faria alterações nos editais anteriores? Que etapas você iria propor?

Estes dados indicaram, pois, a necessidade de uma reavaliação desse processo seletivo, implicando ajustes no edital para o seu aprimoramento, evidenciado pelos próprios selecionados.

Segundo o gráfico 5, constatou-se que 83% dos empossados afirmaram que não participaram de nenhum *programa de capacitação* logo após a posse, pois o IFPI não o proporcionou. Apenas 17% receberam um curso, sendo este de Libras; alguns afirmaram que fizeram parte apenas de reuniões pedagógicas. Diante disso, percebeu-se que este ponto tem representado, ao longo dos anos, uma fragilidade no processo de aplicar pessoas, por parte das sucessivas Diretorias Gerais (do Campus) e de Gestão de Pessoas do Instituto, pois a realização de programas de integração e capacitação para os professores são fontes de aprendizagem e motivação, contribuindo, também, para promoções e ascensão profissional. Vale destacar que conforme Chiavenato (2014), o Processo de Aplicar Pessoas sucede o de Agregar Pessoas, fazendo parte dos Seis Processos da Gestão de Pessoas (Chiavenato, *idem*).

Desta forma, a estruturação e implementação de um programa de formação inicial para os recém empossados é vital para uma adaptação mais célere às rotinas e processos da IFPI – e de cada campus –, além de melhor nortear os professores na elaboração do Plano de Atividade Docente (PSAD), além do posterior Relatório Semestral de Atividade Docente (RSAD), bem como dos planos de disciplinas e de outras demandas do ensino e de projetos de pesquisa e extensão. Assim, é mister a oferta de um evento inicial (com a respectiva certificação, importante para o currículo de cada um) com palestras e painéis abordando temas transversais e interdisciplinares da grande área da Educação, incluindo, obviamente, treinamentos específicos conforme a área de atuação dos docentes.

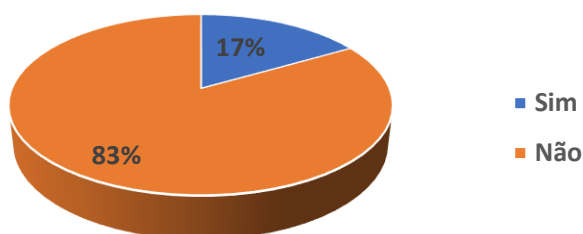


Gráfico 5: Após ser empossado, você participou de programas de capacitação oferecidos pelo IFPI (nos primeiros 12 meses)?

No entanto, houve um avanço nesse quesito, pois conforme a Gestora da Diretoria de Gestão de Pessoas do IFPI (DIGEP), recentemente foi criada uma atividade intitulada *Ambientação Institucional*, com duração média de dois dias para

professores e de um dia para técnicos administrativos, assim que empossados, realizada na Reitoria pela DIGEP e pela Pró-reitoria de Ensino (PROEN). Não se trata exatamente de um programa de capacitação (conforme destacado acima), mas de uma atividade de esclarecimento sobre questões gerais do Instituto, que segundo a referida Diretora:

“Esta atividade tem a finalidade de apresentar de forma rápida, clara e segura a cultura organizacional para aqueles que irão iniciar na organização. Uma das etapas importantes para a integração dos recém chegados é explicar a identidade organizacional (missão, visão e valores), além dos direitos e deveres, assim como as normas internas e a conduta desejada. Em seguida, é realizada uma visita guiada pelas unidades físicas”.

Porém, sem desmerecer a importância de tal atividade, esta é desenvolvida na Reitoria, enquanto que os professores empossados irão trabalhar nos Campus para os quais foram aprovados.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Processo de Agregar Pessoas (que envolve Recrutamento e Seleção) é uma das ferramentas centrais para o crescimento organizacional, pois é através dele que as organizações captam profissionais que irão implementar a missão destas no dia a dia. Não se trata apenas de ocupar vagas e sim de selecionar pessoas com o perfil mais adequado (capacidades, habilidades, postura dentre outros) para o trabalho em questão.

Através desta pesquisa, verificou-se que as estratégias de divulgação dos editais de seleção de Professores de Administração para o Campus Teresina Central estão ocorrendo a contento. Foi identificado também que mesmo que o número de vagas ofertadas para o CATCE seja bem restrito para a demanda, seguindo os trâmites e determinados prazos legais, é possível a transferência de outros campi para o Teresina Central. Quanto ao grau de dificuldade para a aprovação no certame, observou-se que este está dentro da normalidade, pois 92% dos entrevistados estudaram de forma individual, sem a necessidade de cursos preparatórios. No entanto, a maioria dos docentes (58%) afirmou que realizaria ajustes na elaboração

do edital e de suas técnicas de seleção, indicando a importância de sua reestruturação por parte da DIGEP.

Não obstante, identificou-se a ausência de um *programa estruturado de integração* para os aprovados. Apesar do avanço, por parte da Reitoria, com a implantação da *Ambientação Institucional*, este precisa ser complementado com um programa no próprio CATCE (e nos demais campi, obviamente), que além da certificação, poderia agregar valor na formação do professor empossado, com palestras, painéis, oficinas dentre outras, abordando relevantes temáticas para o labor profissional, tais como didática, estratégias e metodologias de ensino, técnicas de comunicação e oratória, elaboração de planos em geral, motivação, liderança, tecnologias da informação, pesquisa e inovação, além de apresentar os setores e gestores das unidades funcionais do campus, bem como suas instalações físicas em geral.

Assim, conclui-se que a atividade de recrutamento e seleção de Professores de Administração do Campus Teresina Central do IFPI é bem avaliada pelos próprios docentes desta área no CATCE, necessitando, porém, de ajustes no edital, assim como, de uma ampliação na etapa de integração dos aprovados, através da estruturação e implementação de um programa no próprio campus.

6. REFERÊNCIAS

CAMARA, Pedro et al. **Recursos Humanos e Sucesso Empresarial**: Lisboa: Edições Dom Quixote, 2013.

CAXITO, Fabiano de Andrade. **Recrutamento e Seleção de Pessoas**. Curitiba: Ieste Brasil, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração Geral e Pública** - série provas e concursos. – 4ª Ed. São Paulo: Manole, 2016.

_____. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal**. 8ª edição. São Paulo: Manole, 2015.

_____. **Gestão de Pessoas**: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4ª ed. São Paulo: Manole, 2014.

_____. **Planejamento Recrutamento e Seleção**: Como agregar talentos. São Paulo: Manole, 2014.

DUARTE, V. M. do N. **Pesquisas**: exploratória, descritiva e explicativa. Disponível em: <<http://monografias.brasilecola.com/regras-abnt/pesquisas-exploratoria-descritiva-explicativa.htm>>. Acesso em: 13 de outubro de 2016.

FUZZI, Ludmila Pena. **Pesquisa de Campo, Normas, Arquivologia, Artigos Científicos e Outros**. Disponível em: <<http://www.profludfuzzimetodologia.blogspot.com.br>>. Acesso em: 13 de outubro de 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas**: Enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2013.

IFPI. Edital nº 80/2016, de 30 de Agosto de 2016. Disponível em <https://www5.ifpi.edu.br/concursos/2016/concurso2016/Edital_80_2016_ATUALIZA.DO.pdf>. Acesso em 27 de jul. de 2017.

MARTINS JÚNIOR, J. **Como Escrever Trabalhos de Conclusão de Curso**: instruções para planejar e montar, desenvolver, concluir, redigir e apresentar trabalhos monográficos e artigos. 9 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social**: métodos e técnicas. – 3.ed. – 10. Reimpr. – São Paulo: Atlas, 2009.

SERRA NEGRA, C. A.; SERRA NEGRA, E. M. **Manual de Trabalhos Monográficos de Graduação, Especialização, Mestrado e Doutorado**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SKINNER, Wickham. **Gestão de Recursos Humanos**. in: Gestão de pessoas, não de pessoal: os melhores métodos de motivação e avaliação de desempenho. 9.ed. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

VERÓNICA, A. M.; SOTOMAYOR, M. A. ¿**Confidencialidad, Anonimato?: Las Otras Promesas de la Investigación**. Acta Bioethica, Santiago, v. 17, n. 2, p. 199-204, nov., 2011.



GOVERNO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO



INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
PIAUI

CAMPUS TERESINA CENTRAL
DIRETORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO

FOLHA DE APROVAÇÃO

Título: "Reflexões sobre Recrutamento e Seleção de Professores de Administração do Campus Teresina Central do Instituto Federal do Piauí"

Aluno(a): WILSA CARLA DA SILVA CARVALHO

Data: 14 de Agosto de 2017

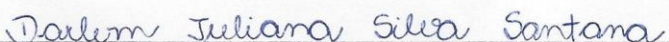
Artigo Científico defendido como requisito final para a obtenção do título de **Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos**.

Aprovada pela banca examinadora indicada pelo professor orientador, do Instituto Federal do Piauí – IFPI, Campus Teresina Central, com a nota **8,50 (oito e meio)**.

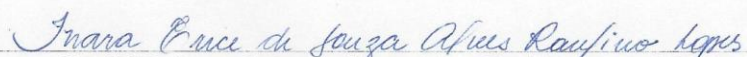
Teresina-PI, **14 de Agosto de 2017.**



Prof. Me José Rodrigues Alves Filho (Professor-Orientador)
Instituto Federal do Piauí (Campus Teresina Central)



Prof. Me Darlem Juliana Silva Santana (Membro)
Instituto Federal do Piauí (Campus Teresina Central)



Prof. Me Inara Erice de Souza Alves Raulino Lopes (Membro)
Instituto Federal do Piauí (Campus Teresina Central)