

PET 4.0 E A TRANSFORMAÇÃO DO CONHECIMENTO Democracia, Políticas Públicas e Inclusões

PROCESSO SELETIVO ONLINE DO PET MEDICINA UFMT: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA

Área do trabalho: Multidisciplinares e outras

Christopher Alecsander Herane Rohden; Janeisa Soares; Lucas de Paula Guedes; Maria Julia Medeiros Metello; Mariana Goulart de Souza Martins; Thayná dos Santos Afuso; Vitória Maria Canton Seben; Michelle Igarashi Watanabe; Eliângela de Lima.

petmedicina.ufmt@gmail.com

Filiação dos autores: PET Medicina UFMT, Departamento de Ciências Básicas, Universidade Federal de Mato Grosso, Cuiabá, Mato Grosso.

RESUMO: O Recrutamento por Seleção de Competências é um novo método de seleção que permite que mais características sejam avaliadas e valorizadas, como técnicas relacionadas com o processo e forma de trabalho do grupo e habilidades extras, que se encaixem no posto a ser preenchido. O método foi utilizado pelo Programa de Educação Tutorial (PET) Medicina UFMT no ano de 2021. Esse estudo consiste em um relato de experiência organizado diretamente por discentes envolvidos no PET e a docente-tutora, utilizando ferramentas tecnológicas para elaboração de uma seleção, a qual pode ser denominada de e-recrutamento. A partir do desempenho total no processo seletivo, foram selecionados quatro membros novos para o PET Medicina UFMT, sendo três bolsistas e um não bolsista. Os objetivos propostos para a avaliação dos candidatos foram alcançados sem prejuízos.

Palavras-Chave: processo seletivo, programa de educação tutorial, seleção online.

Introdução

É inegável que as novas tecnologias têm adentrado cada vez mais no cotidiano da sociedade e na dinâmica com a qual as pessoas e as organizações se comunicam. No âmbito acadêmico, a importância da internet e de outras ferramentas tecnológicas também é evidente (COQUEIRO; SOUSA, 2021). Com o contexto da pandemia da COVID-19, o Ensino à Distância (EaD) se estabeleceu como alternativa para a inclusão social frente à incapacidade de se manter o ensino presencial clássico, sendo que essas novas tecnologias, que são utilizadas para o processo de interação e aprendizagem entre as pessoas, proporcionam ainda, várias intervenções de qualidade nas problemáticas discutidas entre aqueles que estão interagindo por elas (SILVA, 2021).

No que tange o processo de seleção de pessoas de forma online, este apresenta diversas vantagens, como a possibilidade de analisar currículos de forma mais rápida, observar o preenchimento das vagas e o perfil dos candidatos em tempo real e selecionar aqueles com o melhor perfil para a vaga que a organização deseja preencher, seja ela acadêmica ou empresarial (NETO, SCATOLIN, 2020). Ainda, através desses novos meios de seleção de pessoas, é possível que mais características sejam avaliadas e valorizadas, sendo elas técnicas, relacionadas com o processo e forma de trabalho do grupo, como também habilidades extras que se encaixem no posto a ser preenchido. Esse novo método de seleção, também utilizado no ano de 2021, pelo PET Medicina UFMT, é

PET 4.0 E A TRANSFORMAÇÃO DO CONHECIMENTO

Democracia, Políticas Públicas e Inclusões

chamado de Recrutamento por Seleção de Competências (COSTA, 2012).

Método

Segundo Chiavenato (2004, p.98) “os processos de agregar pessoas representam as portas de entrada que são abertas apenas para os candidatos capazes de ajustar suas características e competências pessoais com as características predominantes da organização”. Desse modo, a seleção torna-se a busca da necessidade da organização com o que o candidato tem a oferecer.

Pensando em manter os moldes de seleção o mais original possível, a equipe do PET Medicina UFMT adequou o processo seletivo ao novo contexto de atividades e reuniões online. Dessa forma, a equipe focou em ajustar a metodologia de avaliação, mas manter o que fosse possível do sistema, normalmente, quando feito presencialmente. O processo seletivo deu-se então, da seguinte maneira: as inscrições foram realizadas via formulário, previstas em edital, como anteriormente, entretanto, a avaliação em si, sucedeu-se em três etapas: na primeira, foi mantida a prova teórica, com base no Manual de Orientações Básicas (MOB) e no estatuto da Comissão Executiva Nacional do PET (CENAPET), realizada com os participantes em salas de videoconferência via *Google Meet*, para que se pudesse acompanhar o participante durante a realização desta. Nessa fase, o próprio formulário que foi usado para aplicar a prova objetiva fornecia a nota do aluno de acordo com a quantidade de questões corretas. Na segunda etapa, os participantes receberam uma proposta de produção textual do gênero jornalístico, essa diferença pautou-se na ideia de buscar contribuição dos possíveis novos integrantes da equipe para um projeto vigente do PET Medicina UFMT, o Jornal Anamnese. A correção foi realizada pelos PETianos, após a substituição do nome dos participantes por números, trabalho este realizado pela tutora. Por último, na terceira etapa, após a seleção dos dez melhores desempenhos, gerado pelas médias das notas da primeira e segunda etapa, realizou-se a fase de entrevista com os participantes. Com data e hora pré-estabelecida, cada discente reuniu-se, via *web* conferência pela plataforma *Google Meet*, com toda a equipe do grupo PET Medicina UFMT e a estrutura da entrevista seguiu o formato das realizadas presencialmente, de modo a conhecer como cada avaliado poderia contribuir com a equipe. Nessa fase, cada participante, individualmente, respondia perguntas efetuadas pela banca de avaliação e levava uma ideia de projeto para, possivelmente, ser desenvolvido a posteriori.

A docente-tutora acompanhou e orientou todo o processo seletivo, bem como avaliou o desempenho dos integrantes que estavam organizando-o. O parecer dos selecionados quanto às fases do processo foi importante para eventuais ajustes de edições posteriores. Ademais, todos os membros do grupo também puderam se autoavaliar e avaliar o desempenho dos membros da equipe.

Resultados e Discussão

Esse estudo consistiu em um relato de experiência organizado, diretamente, por discentes envolvidos no Programa de Educação Tutorial (PET) e a docente-tutora, utilizando ferramentas tecnológicas para elaboração de uma seleção, a qual pode ser denominada de e-recrutamento. (LIMA; RABELO, 2018).

PET 4.0 E A TRANSFORMAÇÃO DO CONHECIMENTO Democracia, Políticas Públicas e Inclusões

O edital de seleção de novos membros para o grupo PET Medicina UFMT foi publicado em fevereiro de 2021, com a oferta de 3 vagas para bolsistas, e as inscrições foram abertas entre os dias 02 e 03 de março. Assim, o processo seletivo recebeu um total de 28 inscrições, as quais foram deferidas e divulgadas no site do PET Medicina UFMT (<http://petmedicina.com/>).

A primeira e segunda etapas do processo de seleção foram aplicadas no dia 08 de março, no período vespertino, e contemplaram a avaliação objetiva e a avaliação escrita. A primeira etapa consistiu em uma prova objetiva com 20 questões sobre o Manual de Orientações Básicas (MOB) do PET e o estatuto da CENAPET. A partir disso, foram classificados 24 candidatos para a segunda etapa, a qual consistiu em uma redação do gênero jornalístico sobre o tema “A linha tênue entre a excessiva busca pelos padrões de beleza e a saúde”. Cada etapa valeu 10 pontos, sendo que cada uma tinha 30% de peso na nota final. Posteriormente, foram classificados os 10 candidatos com melhores desempenhos nas duas primeiras fases, com base nas médias das notas. Esse resultado foi publicado em edital e divulgado no site e redes sociais do PET Medicina UFMT.

A terceira etapa consistiu em entrevistas com os candidatos classificados, realizadas no dia 12 de março, e avaliou características como autoconhecimento, proatividade, comprometimento e facilidade para trabalhar em grupo. Além disso, foi proposto que cada candidato apresentasse e defendesse em cinco minutos um projeto de pesquisa, ensino ou extensão que pudesse ser realizado pelo PET Medicina UFMT. A avaliação do conhecimento pessoal, desempenho geral e apresentação de projeto somaram 10 pontos, com peso de 40% da nota final.

Desse modo, a partir do desempenho total no processo seletivo, foram selecionados quatro membros novos para o PET Medicina UFMT, sendo três bolsistas e um não bolsista. O resultado foi publicado nas redes sociais no dia 12 de março de 2021.

Diante da pandemia do Novo Coronavírus, seus efeitos quanto à paralisação das atividades presenciais nas universidades e mudanças na forma de interação social, fizeram com que as plataformas digitais se mostrassem alternativas importantes para possibilitarem com que a comunidade acadêmica se adequasse ao contexto social atual, além de permitirem que estudantes e professores continuassem produzindo conteúdo científico e, mesmo que à distância, estabelecer integração entre equipes.

Por meio do processo seletivo presencial, buscava-se avaliar características consideradas importantes para os novos integrantes como: criatividade, comunicação, habilidade de escrita, responsabilidade cidadã, conhecimento e curiosidade em relação ao funcionamento do PET, entre outros. Nos novos moldes on-lines de seleção de novos integrantes, o grupo preocupou-se em buscar ferramentas para manter a qualidade de avaliação desses parâmetros, mesmo com a dificuldade imposta pelo distanciamento físico. Assim, etapas consideradas essenciais e passíveis de continuarem de modo online permaneceram, como a avaliação teórica sobre o MOB e a entrevista com a apresentação de um projeto que englobasse ensino, pesquisa e extensão.

Uma etapa que sofreu modificações diante dessa nova versão online foi a produção textual, visto que chegou-se em um consenso de que seria interessante

PET 4.0 E A TRANSFORMAÇÃO DO CONHECIMENTO Democracia, Políticas Públicas e Inclusões

avaliar, já na seleção, o desempenho dos candidatos na elaboração de um projeto realizado pelo grupo PET Medicina UFMT durante a pandemia, que era o Jornal anamnese, o qual caracteriza-se como um jornal acadêmico sobre saúde e outros assuntos pertinentes. Constatou-se que seria inviável monitorar os participantes durante a escrita do texto, como era feito nos moldes presenciais, por isso foi permitido que os candidatos pesquisassem fontes bibliográficas para escrita e o intervalo para produção textual também foi ampliado, totalizando quatro horas.

Essa mudança do gênero textual trouxe resultados muito positivos, visto que permitiu que os PETianos corretores avaliassem não só a habilidade escrita dos candidatos, mas também a capacidade de selecionar materiais bibliográficos, de relacionar conteúdo textual com imagens (pois era exigido que fosse adicionada uma imagem ao texto jornalístico) e a habilidade em chamar atenção do leitor, características muito importantes para elaboração do Jornal Anamnese, além do senso crítico.

Em relação à etapa teórica sobre o MOB e CENAPET, o maior desafio do grupo foi monitorar de modo online os candidatos e garantir que a prova fosse realizada de modo justo para todos. Para isso, a solução encontrada foi determinar que os candidatos mantivessem outro aparelho eletrônico filmando durante a avaliação, de modo que os PETianos monitores pudessem garantir que não houvesse consultas ao MOB durante a prova.

Quanto à entrevista, embora houvesse a distância física, esta não se mostrou como empecilho para garantir um ambiente descontraído e amistoso durante a realização dessa etapa. O grupo julgou que foi possível avaliar os projetos apresentados sem grandes prejuízos comparados aos moldes presenciais. Além disso, assim como era feito anteriormente, foram realizadas perguntas aos candidatos, os quais, de modo geral, obtiveram bons resultados. Nesta etapa, nota-se a importância de estabelecer critérios bem definidos de avaliação, visto que a percepção de cada avaliador pode ser muito subjetiva durante a entrevista.

De modo geral, os resultados do processo seletivo online foram muito positivos. O grupo julgou que foi possível manter a qualidade da avaliação e os novos integrantes, ao entrarem no grupo, mostrou-se integrado à dinâmica de realização dos projetos do PET Medicina UFMT, contribuindo inclusive com novas ideias de atividades, fato que mostra a eficiência da seleção online.

Conclusão

A inserção do ensino remoto requereu alterações para captar novos integrantes para o programa. Em um primeiro momento, surgiram os desafios de utilizar as novas tecnologias online de maneira a atender as características primordiais para recrutamento de outros PETianos. Todavia, a situação atípica gerou discussões, reflexões e buscas por solucionar os problemas, o que culminou em aprimoramento do mecanismo de avaliação. Houve, notadamente, a necessidade de maior dedicação por parte do grupo na construção e aplicabilidade da seleção, porém foi possível alcançar as alterações fundamentais, as quais possibilitaram não comprometer a atividade proposta. Desta forma, foi consenso entre os antigos e novos participantes do PET Medicina que a seleção ocorreu de maneira satisfatória, e os objetivos propostos foram alcançados sem prejuízos.

PET 4.0 E A TRANSFORMAÇÃO DO CONHECIMENTO Democracia, Políticas Públicas e Inclusões

Referências

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

COQUEIRO, N.P.S; SOUSA, E.C. A Educação a distância (EAD) e o Ensino Remoto Emergencial (ERE) em tempos de Pandemia da Covid-19. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 7, n. 7, p. 66061-66075, jul. 2021.

COSTA, L.C. **A tecnologia da informação na gestão do recrutamento e seleção: a importância do recrutamento online**. 2012. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Universidade Federal Fluminense, Volta Redonda, 2012. Disponível em: <https://app.uff.br/riuff/handle/1/2972>. Acesso em: 28 jul. 2021.

LIMA, A.S.H.; RABELO, A.A. A importância do e-recrutamento e seleção online no processo organizacional. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, Salvador, v. 7, n.1, p. 147-156, jul. 2018. MS Disponível em: <https://dx.doi.org/10.17267/2317-3394rpds.v7i1.1697>. Acesso em: 28 jul. 2021.

NETO, A.Q.M; SCATOLIN, H.G. Recrutamento e seleção: Um contraste entre o novo e o tradicional. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, v. 12, n. 5, ed.03, p. 33-48, mar. 2020.

RODRIGUES, R.I.M. **E-recrutamento como opção estratégica: realidade ou quimera nas empresas da região Minho?**. 2014. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) - Universidade do Minho, Braga, Portugal, 2014. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1822/34956>. Acesso em: 28 jul. 2021.

SILVA, D.G; PURIFICAÇÃO, I. **Educação e novas tecnologias: um (re)pensar**. 3. ed. Curitiba: Intersaberes, 2021.

E A TRANSFORMAÇÃO DO CONHECIMENTO
Democracia • Políticas Públicas • Inclusões