

ASSESSORAMENTO DE CARREIRA PARA ACADÊMICOS E EGRESSOS EM UM NÚCLEO DE EMPREGABILIDADE: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA

Margareth Bertoli Grassani

Hellen Priscila Farias

Bruna Rosa Bueno do Prado

margareth.grassani@fpp.edu.br

RESUMO: O presente trabalho relata a experiência vivenciada no assessoramento de acadêmicos e egressos no processo de orientação profissional e de carreira, desenvolvido no Núcleo de Empregabilidade de uma faculdade da área da saúde, na cidade de Curitiba, onde as autoras atuam como colaboradoras. O Núcleo de empregabilidade (Nemp) desta faculdade tem como objetivo de facilitar o relacionamento de acadêmicos e egressos com seu campo de atuação profissional, visando apoiar a busca por estágio e emprego no mercado de trabalho. Nas diversas ações oferecidas pelo Nemp, tais como: palestras, oficinas de empregabilidade, atendimentos individuais entre outros, os acadêmicos apresentaram expectativas e dificuldades de inserção profissional. Mediante o exposto, os profissionais do Núcleo de empregabilidade, através da metodologia da problematização, desenvolveram um processo de assessoramento profissional e de carreira utilizando como referencial a técnica do Arco de Maguerez, que segundo Berbel (1995), tem como ponto de partida a realidade que, observada sob diversos ângulos, permite ao estudante ou pesquisador extrair e identificar os problemas existentes. Partindo das considerações acima, o presente trabalho teve como finalidade apresentar os resultados da aplicação desta metodologia no processo de assessoramento dos acadêmicos e egressos. Para concluí-lo, são necessários cinco passos. O primeiro diz respeito à observação da realidade, juntamente ao levantamento de algum problema existente, nesta primeira fase o método utilizado é o de observação participante, onde o pesquisador se integra ao grupo de estudo e vivencia a realidade tornando-se parte dela. O segundo passo é determinar os pontos chaves do problema para em seguida realizar o terceiro passo, a fundamentação teórica. Nela, há a procura por material teórico que embase os pontos levantados. Em seguida devem ser criadas hipóteses de solução para o problema definido e aplicá-las à realidade a fim de transformá-la (BERBEL, 1995). Iniciou-se a primeira etapa de observação buscando-se elementos nas falas dos assessorados apresentadas por solicitações, depoimentos ou dúvidas através dos diversos canais de comunicação: WhatsApp, e-mail, palestras, atendimentos individuais e workshops, onde os acadêmicos comunicaram, dificuldades de expressar-se em público; Desconhecimento das etapas de um processo seletivo; Nervosismo na participação de entrevistas; Dificuldade em falar de si mesmo

nas entrevistas. Como pontos-chave foram levantados assuntos relacionados ao currículo, entrevista de emprego, autoconhecimento e competências profissionais. Os currículos, afirma Gil (2001), são instrumentos úteis para a obtenção de informações e funcionam como um filtro inicial. Sua análise consiste na comparação dos requisitos do cargo em aberto com as qualificações e informações declaradas pelos candidatos. Acredita-se que a partir dessa comparação, é possível ter um indicador sobre as qualificações dos candidatos e sua adequação ao perfil do cargo disponível. Portanto, é um instrumento para uma pré-seleção. Pontes (2008), desta forma é importante orientar os acadêmicos em relação à estrutura de seus currículos a fim de que desperte maior interesse nos recrutadores, assim como a entrevista, segundo Rothmann e Cooper (2017) é uma das maneiras de coletar dados mais utilizadas durante processos de recrutamento e seleção, visto que permite uma conversa frente a frente com o entrevistado. Durante esse processo, o entrevistador pode utilizar questões estruturadas ou semi estruturadas, a fim de poder comparar as respostas dadas pelos candidatos, e para que tenham maior êxito em suas respostas se faz necessário a obtenção do autoconhecimento. Diante da observação da realidade exposta, e considerando o momento de pandemia vivenciado pela sociedade como um todo, foi realizado uma série de webinars como hipótese de solução. O primeiro foi a respeito do currículo vitae, onde foram discutidos as novas modalidades de currículo e apresentação pessoal que as empresas estão solicitando em tempo de pandemia, os alunos foram orientados a como construir um currículo vitae, e também quais aspectos são importantes para a construção de um vídeo currículo e a valorização que deve se dar para a rede social de negócios LinkedIn. Após o término de cada webinar os alunos receberam um assessoramento e apoio na construção de cada um dos tópicos abordados. O segundo webinar teve como tema a entrevista presencial e online que retratou em que consiste uma entrevista de emprego, como o candidato deve se apresentar no dia da entrevista. Foram realizadas orientações sobre a maneira de falar, portanto, utilização correta da língua portuguesa e a não utilização de gírias. Também foram instruídos para observarem a própria postura corporal, demonstrando um porte profissional. Já o terceiro webinar tratou-se de dinâmicas de grupo online e presencial que consistiu em orientações sobre o funcionamento das dinâmicas de grupo em um processo seletivo, onde os indivíduos precisam lidar com opiniões e atitudes distintas, promovendo crescimento pessoal, mas também precisam estar atentos pois são avaliados em todo momento. Nos processos seletivos às dinâmicas de grupo, avaliam a capacidade de interação de um indivíduo com o restante do grupo. E o quarto e último webinar desta série foi sobre autoconhecimento, onde apresentou-se os benefícios em desenvolver o autoconhecimento e quais meios podem auxiliar nesta busca como: psicoterapia, meditação, autorreflexão etc. Também foram elucidadas sobre as competências de *Hard Skills* e *Soft Skills* e como podem ser exploradas e utilizadas. Após a série de webinars realizadas, foi enviada uma avaliação para os acadêmicos, eles escreveram depoimentos relatando que se sentiram mais seguros e preparados para o mercado de trabalho, apesar de alguns ainda não terem experiência com o mesmo, e através do webinar ficou mais claro o processo e conseguiram elucidar melhor como ocorre, além de desenvolverem uma melhor autopercepção de si mesmos, alguns acadêmicos enviaram mensagens e e-mails nos informando que depois

das orientações conseguiram entrevistas e colocação em vagas de estágios. O objetivo é que sempre sejam realizadas ações, para que os acadêmicos tenham apoio em sua empregabilidade através deste núcleo.

REFERÊNCIAS

BERBEL, N. A. N. Metodologia da problematização: uma alternativa metodológica apropriada para o Ensino Superior. **Semina: Ci. Soc.Hum.**, Londrina, v. 16. n. 2., Ed. Especial, p. 9-19, out. 1995;

GIL, Antônio Carlos Gil. Gestão de Pessoas: **enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001

PONTES, Benedito Rodrigues. Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal. 5ed. São Paulo: LTR, 2008.

ROTHMANN, I. COOPER, C.L. **Fundamentos da psicologia organizacional e do trabalho**. 2017