

UFRRJ
INSTITUTO DE AGRONOMIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
AGRÍCOLA

DISSERTAÇÃO

**ANÁLISE DA APLICAÇÃO DA ENTREVISTA NO PROCESSO
CLASSIFICATÓRIO DO CURSO TÉCNICO EM AGROPECUÁRIA DO
COLÉGIO AGRÍCOLA DE CAMBORIÚ/SC**

ELIANA MARIA FABIANO DE ALMEIDA

2008



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE AGRONOMIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO AGRÍCOLA

**ANÁLISE DA APLICAÇÃO DA ENTREVISTA NO PROCESSO
CLASSIFICATÓRIO DO CURSO TÉCNICO EM AGROPECUÁRIA DO
COLÉGIO AGRÍCOLA DE CAMBORIÚ/SC**

ELIANA MARIA FABIANO DE ALMEIDA

Sob a Orientação da Professora

Ana Alice Vilas Boas

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Ciências**, no Programa de Pós-Graduação em Educação Agrícola, Área de Concentração em Educação Agrícola.

Seropédica, RJ

Setembro de 2008

630.71298164

A447a

T

Almeida, Eliana Maria Fabiano de, 1965-
Análise da aplicação da entrevista no
processo classificatório do curso técnico em
agropecuária do colégio agrícola de Camboriú/SC /
Eliana Maria Fabiano de Almeida - 2008.
45f. : il.

Orientador: Ana Alice Vilas Boas.
Dissertação (mestrado) - Universidade
Federal Rural do Rio de Janeiro, Programa de Pós-
Graduação em Educação Agrícola.
Bibliografia: f. 41-42.

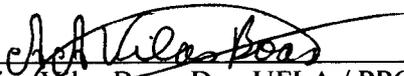
1. Ensino agrícola - Camboriú (SC) -
Brasil - Teses. 2. Colégio Agrícola de Camboriú
(SC) - Brasil - Exames - Teses. 3. Estudantes -
Entrevistas - Teses. I. Vilas Boas, Ana Alice,
1965-. II. Universidade Federal Rural do Rio de
Janeiro. Programa de Pós-Graduação em Educação
Agrícola. III. Título.

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE AGRONOMIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO AGRÍCOLA**

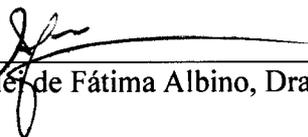
Eliana Maria Fabiano de Almeida

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Ciências**, no Programa de Pós-Graduação em Educação Agrícola, Área de Concentração em Educação Agrícola.

DISSERTAÇÃO APROVADA EM 29 de setembro de 2008.



Ana Alice Vilas Boas, Dra. UFLA / PPGA



Sirley de Fátima Albino, Dra. UFSC



Sandra Barros Sanchez, Dra. UFRRJ

*Dedico este trabalho aos meus
amados filhos
Joana e Gabriel
Razões de minha existência.*

AGRADECIMENTOS

A Deus, que a cada dia me oferece novas e belas oportunidades.

À minha mãe, exemplo de força e determinação.

Aos meus irmãos que sempre torceram por meu sucesso: Giovani, exemplo de intelecto e desprendimento, sem o qual esse momento não existiria; Toninho, nosso pernambucano, sempre pronto para uma festa; Gilmar, nosso homem-família, sempre preocupado em ajudar a todos e à Eliane que a cada dia é mais parceira e amiga.

Ao Rogério (Tcheco), companheiro de longa data, por sua peculiar maneira de colaborar e incentivar em todos os momentos.

Aos meus amados filhos Joana, a pequenina, que me agraciou com sua chegada no decorrer deste curso e Gabriel, meu pequeno rapaz, pois são eles que enchem de felicidade todos os meus dias, fazendo-me perceber o verdadeiro propósito da vida.

À Ana Alice Vilas Boas, minha orientadora. Profissional que merece todo respeito e reconhecimento por seu trabalho e por sua valiosa colaboração.

Aos mestres e amigos do PPGA, em especial a Gabriel e Nilson, pela dedicação e pela oportunidade de conhecer ou reencontrar pessoas maravilhosas durante essa jornada de conhecimento.

À Sandra Sanchez pela amizade, sabedoria e competência com que compartilhou sua experiência.

Aos companheiros do CAC Beth, Leo Serpa, Luis Fernando, Josete, Marouva. Miriam, Nildo e Sirlei, que muito apoiaram e colaboraram para o desenvolvimento deste trabalho.

Aos amigos da EAFC, Célio, Maria Cristina, Neiva e Paulo Jerônimo pelo apoio e presteza nos momentos em que precisei.

Àqueles que ajudaram, de alguma forma, de todas as formas, em minha caminhada, agradeço imensamente.

METADE

Que a força do medo que tenho
Não me impeça de ver o que anseio
Que a morte de tudo em que acredito
Não me tape os ouvidos e a boca
Pois metade de mim é o que grito
A outra metade é silêncio
Que a música que ouço ao longe
Seja linda ainda que tristeza
Que a mulher que amo seja para sempre amada
Mesmo que distante
Pois metade de mim é partida
A outra metade é saudade
Que as palavras que falo
Não sejam ouvidas como prece
Nem repetidas com fervor
Apenas respeitadas
Como a única coisa
Que resta a um homem inundado de sentimentos
Pois metade de mim é o que ouço
A outra metade é o que calo
Que a minha vontade de ir embora
Se transforme na calma e na paz que mereço
Que a tensão que me corrói por dentro
Seja um dia recompensada
Que o espelho reflita meu rosto num doce sorriso
Que me lembro ter dado na infância
Pois metade de mim é a lembrança do que fui
A outra metade não sei
Que não seja preciso mais do que uma simples alegria
Para me fazer aquietar o espírito
E que o seu silêncio me fale cada vez mais
Pois metade de mim é abrigo
A outra metade é cansaço
Que a arte nos aponte uma resposta
Mesmo que ela mesma não saiba
E que ninguém a tente complicar
Pois é preciso simplicidade para faze-la florescer
Pois metade de mim é platéia
A outra metade é canção
E que a minha loucura seja perdoada
Pois metade de mim é amor
E a outra metade também

RESUMO

ALMEIDA, Eliana Maria Fabiano de. **Análise da aplicação da entrevista no processo classificatório do curso Técnico em Agropecuária do Colégio Agrícola de Camboriú/SC.** 2008. 56 f . Dissertação (Mestrado em Educação Agrícola), Instituto de Agronomia, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Seropédica, RJ, 2008.

O sistema educacional brasileiro , alvo de vários modelos governamentais , atinge em 2008 um percentual de analfabetismo de 11%, conseguindo a proeza de ter uma população percentual de analfabetos superior à Nicarágua, Guatemala, Honduras, El Salvador , República Dominicana, Bolívia e Jamaica. Esse fato pode ser potencializado por elementos políticos , técnicos e/ ou culturais, dentre outros . O fato é que a exclusão social afeta diretamente toda a população , quiçá o desenvolvimento da nação . Dessa forma , preocupada com os elementos que possam contribuir para a exclusão educacional social gerada pelos sistemas de ingresso em Instituições Federais de nível médio , é que o presente estudo tornou-se necessário . Esse trabalho busca apresentar dados relevantes sobre a presença da entrevista como ferramenta de seleção de alunos para cursos profissionalizantes de nível médio em Instituições Federais de Ensino Agrícola , a qual pode ser um potencial para exclusão de alunos que possuam real interesse em atuar no complexo rural , objetivo proposto pela habilitação técnica . Para a coleta de dados , utilizou-se alunos do curso Técnico em Agropecuária , modalidade concomitante ao Ensino Médio do Colégio Agrícola de Camboriú (CAC) em períodos escolhidos aleatoriamente, utilizando como período amostral, dois anos em o processo seletivo contemplou a entrevista como ferramenta de seleção , e dois anos sem a utilização da mesma . Observou-se com o estudo que a presença da entrevista no processo seletivo alterou mais de 40% da lista dos alunos aprovados , e que destes mais de 60% não apresentaram resultados satisfatório ao longo do curso , desistindo e/ ou reprovando. Com base nos dados , conclui-se que a presença da entrevista nos processos seletivos para ingresso de alunos em Instituições agrícolas de nível médio merece maior atenção e talvez deva ser revista .

Palavras-chave: Entrevista, educação agrícola, exame de seleção.

ABSTRACT

ALMEIDA, Eliana Maria Fabiano de. **Analysis of the application of an interview as part of the selection process for the Technical course in Farming and Agricultural at the Colégio Agrícola de Camboriú/SC.** 2008. 56p. Dissertation (Master in Agricultural Education) - Instituto de Agronomia, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2008.

The Brazilian educational system, objective of several government models, reaches 11% of illiteracy in 2008 and this illiterate percentage of the population is greater than Nicaragua, Guatemala, Honduras, El Salvador, Dominican Republic, Bolivia and Jamaica. This fact may have been provoked by several elements such as political, technical or cultural ones, among others. The fact is that social exclusion directly affects the whole population and maybe even the development of the nation. The present study becomes necessary because it is important to know which elements may contribute to social education exclusion generated by systems for entrance into Federal Institutions of secondary teaching. This research seeks to show relevant data about the inclusion of an interview as part of the tool for student selection for Secondary Teaching school vocational courses at Federal Institutions of Agricultural education. The interview might be a reason for the exclusion of certain students with a real interest in working in the rural compound. The latter being the objective proposed by such technical qualifications For data collection, students from the Technical Farming and Agricultural Course concomitant with Secondary Teaching school, a modality at the Colégio Agrícola de Camboriú (CAC), were randomly chosen for sample periods in two years when the interview was included as part of the selection tool and another two years without the use of the same. This study observed that the interview in the selective process altered the list of approved students by over 40% and that more than 60% of these showed unsatisfactory results during the course, resulting in giving up or failing. Based on the data, it can be concluded that the inclusion of an interview in the selection process for entrance to the Farming and Agricultural Institutions at Secondary Teaching level deserves greater attention and should perhaps be revised.

Key words: interview, agricultural education, selective process.

LISTA DE FIGURAS

Figura 01: Vista frontal do Colégio Agrícola de Camboriú	3
Figura 02: Linha do tempo	7
Figura 3. Percentual de alunos por intervalo de notas no processo seletivo ano 1999 e 2001 (sem entrevista) e ano 2004 e 2005 (com entrevista), Curso Técnico em Agropecuária - Colégio Agrícola de Camboriú.....	27
Figura 4. Notas do processo seletivo dos alunos do Colégio Agrícola de Camboriú.....	29
Figura 5. Comparativo de notas de um grupo de alunos.	30
Figura 6. Comparativo de notas da entrevista com o desempenho no ensino técnico de um grupo de alunos.....	32
Figura 7. Comparativo de médias do exame de seleção e do desempenho dos alunos ao longo do curso nas disciplinas técnicas e do ensino médio.....	36

LISTA DE TABELAS

Tabela 01: Composição dos alunos	25
Tabela 02. Classificação do número de alunos por intervalo de médias obtidas no processo de seleção nos anos de 1999, 2001, 2004 e 2005, Curso Técnico em Agropecuária – Colégio Agrícola de Camboriú.	28
Tabela 03. Número de alunos alterados através da entrevista.	30
Tabela 04. Desempenho dos alunos alterado através da entrevista.	32
Tabela 05. Desempenho dos alunos aprovados independentemente da nota da entrevista.....	33
Tabela 06. Desempenho dos alunos nos anos de 1999, 2001, 2004 e 2005.....	33
Tabela 07. Desempenho médio dos alunos nos anos de 1999, 2001 e 2004 e 2005	35
Tabela 08. Diferenças estatísticas de rendimento dos alunos.....	36

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	1
2 INSTITUIÇÃO SEDE DA PESQUISA NO CONTEXTO DO ENSINO AGRÍCOLA BRASILEIRO.....	3
2.1 O Processo Classificatório Curso Técnico em Agropecuária no Colégio Agrícola de Camboriú	8
3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	9
3.1 O Recrutamento de Pessoal	9
3.1.1 <i>Recrutamento interno</i>	10
3.1.2. <i>Recrutamento externo</i>	10
3.1.3. <i>Recrutamento Misto</i>	<i>Erro! Indicador não definido.</i>
3.2. Seleção de Pessoal	12
3.3. Métodos de Seleção	14
3.3.1. <i>Análise de Currículos</i>	14
3.3.2. <i>Testes de seleção</i>	15
3.3.3. <i>Técnicas de seleção</i>	16
4. A PESQUISA E SEU MÉTODO.....	21
4.1. População e Amostra	23
4.1.1. <i>Amostra Probabilística</i>	24
4.1.2. <i>Amostragem Não Probabilística</i>	24
4.2. Coleta de Dados.....	25
4.3. Tratamento Estatístico dos Dados	25
4.4. Análise dos Dados	26
5. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	27
5.1. Exame de Seleção.....	27
5.2. Alunos Alterados	29
5.3. Desempenho	30
5.4. Diferenças de Processo Seletivos	35
6. CONCLUSÕES	38
7. RECOMENDAÇÕES DE PESQUISA	40
REFERÊNCIAS	41
APENDICE 1 – ROTEIRO DAS ENTREVISTAS DO PROCESSO CLASSIFICATÓRIO DO CAC	43
APÊNDICE 2 – FOLDER PROCESSO CLASSIFICATÓRIO CAC	45

1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho está sofrendo transformações rápidas e profundas, determinadas especialmente pelos avanços tecnológicos que resultam na extinção e a criação de novas profissões, assim como para a mudança nos processos de trabalho e a criação de novas expectativas relativas ao desempenho dos profissionais que passam a enfrentar mercados globalizados e exigentes em produtividade e competitividade.

Em função disso, a Educação Profissional deve estabelecer uma estreita relação com as transformações produtivas, de tal modo que a dinâmica das inovações tecnológicas, da organização da produção e do trabalho, estejam refletidas em estratégias educacionais capazes de atender às expectativas dos atores sociais produtivos.

O Colégio Agrícola de Camboriú - CAC, Instituição pública federal vinculada à Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, em consonância com esta evolução, experimentou, como outras Instituições, mudanças significativas em sua estrutura pedagógica. O CAC, atento para o fato de que a Educação Profissional não é um mero adestramento para ocupar postos de trabalho determinados e de que ela deve promover a transição entre a escola e o mundo do trabalho, capacitando jovens e adultos com conhecimentos e habilidades gerais e específicas para o exercício de atividades produtivas, tem ciência de sua responsabilidade na formação de profissionais que sejam capazes de antever e de responder, pronta e autonomamente, a essas transformações usando de forma ética e adequada os conhecimentos profissionais adquiridos.

Ou seja, a escola continua sendo um espaço com grande potencial de reflexão crítica da realidade, com incidência sobre a cultura das pessoas. O ato educativo contribui para acumulação subjetiva de forças contrárias à dominação, apesar da exclusão social, característica do descaso com as políticas públicas na maioria dos governos.

Com o intuito de conciliar a evolução tecnológica com a formação de profissionais para atuar no complexo rural o CAC oferece, anualmente, sessenta vagas para o curso de Técnico em Agropecuária, modalidade concomitante ao ensino médio. O curso possui duração de três anos em período integral, no qual através de aulas teóricas, práticas e estágio curricular, capacita o aluno a trabalhar desde as fases de produção e beneficiamento até a comercialização e orientação agropecuária.

Conforme o Manual do Candidato (2006) o curso prepara o aluno para ser um profissional consciente e habilitado, agente de sua própria transformação e melhoria pessoal, bem como da melhoria do mundo que o cerca.

Por ser um curso no qual o aluno estudará durante todo o dia preparando-se para o trabalho na área rural, a fixação do homem no campo, a melhoria nas condições de produção, vida e perspectivas do homem do campo, entende-se que o aluno deva possuir qualidades necessárias para o desenvolvimento da função.

Apesar da tenra idade em que o aluno poderá realizar o processo seletivo, em torno de quinze anos, o colégio, conforme avaliação do processo seletivo de 2001, acredita que poderá, através da utilização de entrevistas no processo seletivo de alunos, melhorar os índices de ensino técnico, reduzindo a evasão e a repetência e, conseqüentemente, aumentando o número de formandos.

Essa avaliação do processo seletivo demonstra a preocupação dos servidores com os índices alarmantes de reprovação e desistência (média de 25% cada um) verificados até então, e a decisão de incluir a ferramenta entrevista no processo seletivo ocorreu na tentativa de depreciá-los.

É de conhecimento público que alguns dos candidatos a cursos do CAC buscam um ensino médio de qualidade que os prepare para o vestibular, realizando o curso técnico por exigência da grade curricular. Encontram-se facilmente alunos informando que prestarão vestibular para áreas como odontologia, medicina, jornalismo, engenharia civil, entre outros.

Na tentativa de minimizar o acesso de candidatos que não possuam como interesse prioritário a formação técnica agropecuária, o CAC implantou a partir de 2001 o processo classificatório composto por prova escrita e entrevista, sendo que hoje o peso da entrevista corresponde a 33% do processo.

Esse estudo foi pensado em decorrência da importância que a entrevista, enquanto mecanismo classificatório, assume no processo de seleção do Colégio e de diversas outras Instituições de ensino Técnico e Tecnológico no Brasil e da ausência de informações relativas a comprovação de sua eficácia, apesar do interesse da comunidade escolar em saber dos resultados.

A entrevista é realizada por dupla de professores do curso Técnico em Agropecuária e do Ensino médio que deverão seguir um roteiro norteador e devem, ao final da mesma, atribuir nota de zero a dez para o candidato. A nota zero, tanto na entrevista quanto nas outras categorias, desclassifica automaticamente o candidato e as outras notas podem classificá-lo ou excluí-lo dependendo da ordem de classificação. Ou seja, os alunos que não foram eliminados serão classificados de acordo com a ordem decrescente de classificação.

Conforme o acima exposto esse estudo buscou verificar, qual resultado final obtido por turmas de Técnicos em Agropecuária concomitante ao Ensino Médio do CAC, ingressantes através de processo seletivo com entrevista, quando comparados a resultados de turmas que ingressaram em processo seletivo sem entrevista. Ou seja: Qual a influência da ferramenta entrevista no processo seletivo de cursos técnicos?

A pesquisa possui como objetivo geral, avaliar a influência da utilização da ferramenta entrevista como parte do método de seleção de candidatos aos cursos técnicos oferecidos pelo Colégio Agrícola de Camboriú, utilizando dados referentes aos processos de ingresso do curso Técnico em Agropecuária.

Os objetivos específicos são analisar os resultados obtidos por turmas de Técnicos em Agropecuária ingressantes no CAC através de processo seletivo com entrevista, compará-los com turmas que ingressaram por seleção sem entrevista e verificar a influência desta ferramenta ao final do curso.

Portanto, o presente estudo pretende avaliar a viabilidade da utilização da entrevista como parte do método de seleção de candidatos aos cursos técnicos oferecidos pelo Colégio Agrícola de Camboriú, utilizando dados referentes aos processos de ingresso do curso Técnico em Agropecuária.

2 A INSTITUIÇÃO SEDE DA PESQUISA NO CONTEXTO DO ENSINO AGRÍCOLA BRASILEIRO

O Colégio Agrícola de Camboriú (CAC), unidade integrante da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, portanto subordinado administrativa, financeira e pedagogicamente. A escola é regida pelo Estatuto da UFSC e pelo Regimento Geral da Escola e possui sede e foro localizado no município de Camboriú no estado de Santa Catarina. Possui como missão:

“Promover a formação integral de cidadãos qualificados para o exercício profissional de forma solidária e ética, através do ensino, pesquisa e extensão, comprometendo-se com soluções democráticas frente aos desafios gerados pelas transformações do mundo do trabalho e pelos seus impactos técnicos e sociais” (PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO, 2001).

A visão do CAC é transformar o colégio em um Centro de Referência Nacional na formação de Profissionais de nível técnico e tecnológico.



Figura 01: Vista frontal do Colégio Agrícola de Camboriú

Segundo Franco (1999), as primeiras iniciativas mais concretas e voltadas à formação profissional agrícola no Brasil, deram-se na primeira fase da República, com a necessidade de salvaguardar a base da economia brasileira, na época sedimentada sobre a produção de café. Essa intensificação de investimentos estatais na formação de profissionais agrícolas visava enfrentar a crise instalada na agricultura brasileira tornando-se um hábito relacionar o trabalho

com a escravidão. Nessa perspectiva, aos trabalhadores era destinada uma formação totalmente voltada para o treinamento, sendo totalmente desvinculada da formação geral de base científica.

Kuenzer (1998, p.118) aborda sobre a educação sempre atender as demandas do setor produtivo e nunca se comprometer em integrar “[...] conteúdo e método, de modo a propiciar o domínio intelectual das práticas sociais e produtivas [...] o que apenas referenda a seletividade onde os excluídos permaneçam como tal.

Tais características perpetuam-se até os dias atuais em um grande número de Escolas aonde as mudanças internas e os cursos novos que vão sendo criados, ocorrem exclusivamente com o intuito de preparar ou readaptar mão de obra qualificada, com formação puramente técnica e necessária àqueles que ocuparão os postos de trabalho nos vários ramos ocupacionais, na maioria das vezes onde essas escolas estão inseridas. Portanto, Escolas e Cursos vão sendo criados sempre se ajustando a forma e as mudanças que vão ocorrendo no mundo do trabalho.

Em 20/08/46 o Ensino Agrícola Brasileiro tem sua primeira regulamentação, estabelecida pelo Decreto-Lei 9.613, de 20/08/46, chamada de “Lei Orgânica do Ensino Agrícola”. É baseado nessa Lei que em 08 de abril de 1953, publicado no Diário Oficial da União em 15 de abril de 1953, foi firmado o acordo entre os Governos da União e do Estado de Santa Catarina, determinando a criação do Colégio Agrícola de Camboriú - CAC.

O CAC iniciou suas atividades pedagógicas no ano de 1962, com o Curso Ginásial Agrícola, após a criação da primeira Lei Global de Educação – Lei 4.024/61, Lei de Diretrizes e Bases de Educação Nacional que reconheceu e estabeleceu a plena equivalência entre os cursos profissionalizantes e os propedêuticos. O Curso Ginásial Agrícola (1ª a 4ª série do ciclo ginásial) foi oferecido até 1968. Em 1965 cria o Curso Técnico em Agricultura e passa a ministrar também as três séries do 2º ciclo colegial.

Com o Decreto número 62.178, de 25 de janeiro de 1968 o Colégio restringiu as suas atividades ao Ensino de 2º grau profissionalizante. As responsabilidades administrativas e financeiras, que estavam a cargo da Diretoria do Ensino Agrícola - DEA, passou a ser da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, e a parte didático-pedagógica passou a estar vinculada à Secretaria de Ensino de 2º Grau do Ministério da Educação e Cultura – MEC.

Durante esse período a atuação do MEC orientou-se no sentido de reformular a filosofia do ensino agrícola, sendo implantada então a metodologia do sistema escola-fazenda, baseada no princípio “aprender a fazer, fazendo”. Sistema adotado também pela nossa Escola.

Em 1971 com base na Lei 5.692, pretendeu-se substituir a equivalência pelo estabelecimento da profissionalização compulsória do ensino médio, definindo-se uma nova política para o ensino Técnico Agrícola, em que o ensino primário e o ginásial transformaram-se em ensino de 1º grau e o ensino médio passou a ser denominado 2º grau. Esta Lei tornou, também, obrigatório o ensino profissionalizante para o 2º grau.

Observa-se no quadro “Linha do tempo” que em 1973 o curso até então oferecido pelo CAC como Técnico em Agricultura passa a denominar-se Técnico em Agropecuária e que é somente a partir de 1990 que o CAC oferece o Curso Técnico em Agropecuária para alunos que já concluíram o ensino de 2º grau.

O curso Técnico em agropecuária oferecido pelo CAC forma profissionais para atuar no complexo rural, desde a produção e beneficiamento até a comercialização agropecuária enfatizando a gestão dos empreendimentos agrícolas, pecuários, florestais, paisagísticos e agroindustriais. Prepara o aluno para atuar ativamente no mercado de trabalho, como um profissional capaz de desenvolver ações concretas para uma produção sustentável, tecnologicamente moderna e dentro de uma visão holística nas áreas do complexo rural.

Também é possível verificar que em 1999 passa a oferecer outros cursos profissionalizantes além do Técnico em Agropecuária, até então exclusivo.

Em 2000 foi criado o Curso Técnico em Meio-Ambiente, para alunos que já haviam concluído o ensino médio, onde forma técnicos para atuar em projetos e programas de gestão e preservação ambiental, capacitando-os a identificar os processos de intervenção humana no ambiente, avaliando os impactos ambientais e suas conseqüências para a saúde humana e a economia.

Também em 2000 inicia-se o curso Técnico em Informática, para alunos que já haviam concluído o 2º grau. Esse profissional é habilitado a desenvolver atividades administrativas, de apoio técnico e de prestação de serviços de informática e oferecer suporte ao usuário na escolha de hardwares e softwares que melhor se adaptem às suas necessidades, além de oferecer treinamento para a operacionalização dos mesmos.

Em 2003, Técnico em Informática com concomitância externa ao ensino médio.

Ainda em 2003 passa a oferecer o curso Técnico em Transações Imobiliárias, para quem já havia concluído o ensino médio onde forma profissionais para atuar no setor imobiliário, habilitados a criar e desenvolver projetos; planejar e executar vendas; administrar, prestar serviços e fornecer suporte logístico a empresas imobiliárias; ser agente empreendedor da área de gestão do negócio.

Em 2004 inicia-se o curso Técnico em Informática com concomitância do ensino médio interna.

Em 2007, o colégio oferece, também, no período noturno o PROEJA, curso Profissionalizante com ensino médio nas qualificações de Informática ou Agroindústria, que possui como objetivo complementar o estudo de alunos afastados das salas de aula.

A partir de 2008 é implantado o curso Técnico em Turismo e Hospitalidade com concomitância do ensino médio interna, formando profissionais para atuarem em todas as fases do complexo turístico, incluindo hospedagem, lazer e alimentação. Prepara também para atuar ativamente no mercado de trabalho, como um profissional capaz de conceber, organizar e viabilizar produtos e serviços turísticos e gastronômicos adequados aos interesses, hábitos, atitudes e expectativas da clientela.

O CAC oferece, anualmente, os cursos Técnicos em Meio Ambiente (modalidade pós ensino médio), Técnico em Transações Imobiliárias (modalidade pós ensino médio), Técnico em Informática (modalidades pós ensino médio e concomitante ao ensino médio), Técnico em Turismo e Hospitalidade (concomitante ao ensino médio), Técnico em Agropecuária (pós ensino médio) e Técnico em Agropecuária (concomitante ao ensino médio), sendo o último objeto deste estudo.

O CAC, em sua existência, tem formado profissionais que prestaram e continuam prestando especial contribuição para a difusão tecnológica, junto a agricultores de todos os recantos do nosso Estado e em outras unidades da Federação.

Conforme o Histórico do CAC em sua página digital:

Ao longo do tempo e das experiências adquiridas no processo de formação de profissionais, acrescidas de exigências tecnológicas e da efetiva participação das agências empregadoras, o CAC construiu um sistema de ensino prático fundamentado no que se convencionou denominar de Unidades Didáticas e de Produções Agropecuárias as quais constituem-se em suporte essencial para as atividades de ensino-aprendizagem-produção com o modelo educacional "APRENDER A FAZER, FAZENDO".

Hoje, observando-se uma nova dinâmica sócio-econômica estadual, regional e nacional, com uma significativa mudança no comportamento das necessidades da

sociedade que exige melhor qualidade de vida, aliando-se ao constante êxodo rural e o crescente desemprego, o CAC sente-se na obrigação permanente de manter, melhorar e ampliar suas ações, acompanhando a transformação da sociedade e procurando tornar-se um centro de excelência de múltipla capacitação, com o objetivo de ampliar oportunidades de empregos através de cursos de qualificação, requalificação e reprofissionalização de trabalhadores e pessoas da comunidade local e regional.”

O Colégio conta com aproximadamente 600 alunos, sendo que 170 em regime de internato, 44 professores do quadro efetivo, 14 professores do quadro temporário, 43 técnicos administrativos, dos quais, 06 técnico-administrativos são cedidos por outras instituições.

São disponibilizadas 120 vagas anuais para o Curso Técnico em Agropecuária, sendo 60 vagas para a modalidade concomitante ao Ensino Médio e 60 para a modalidade pós-Ensino Médio.

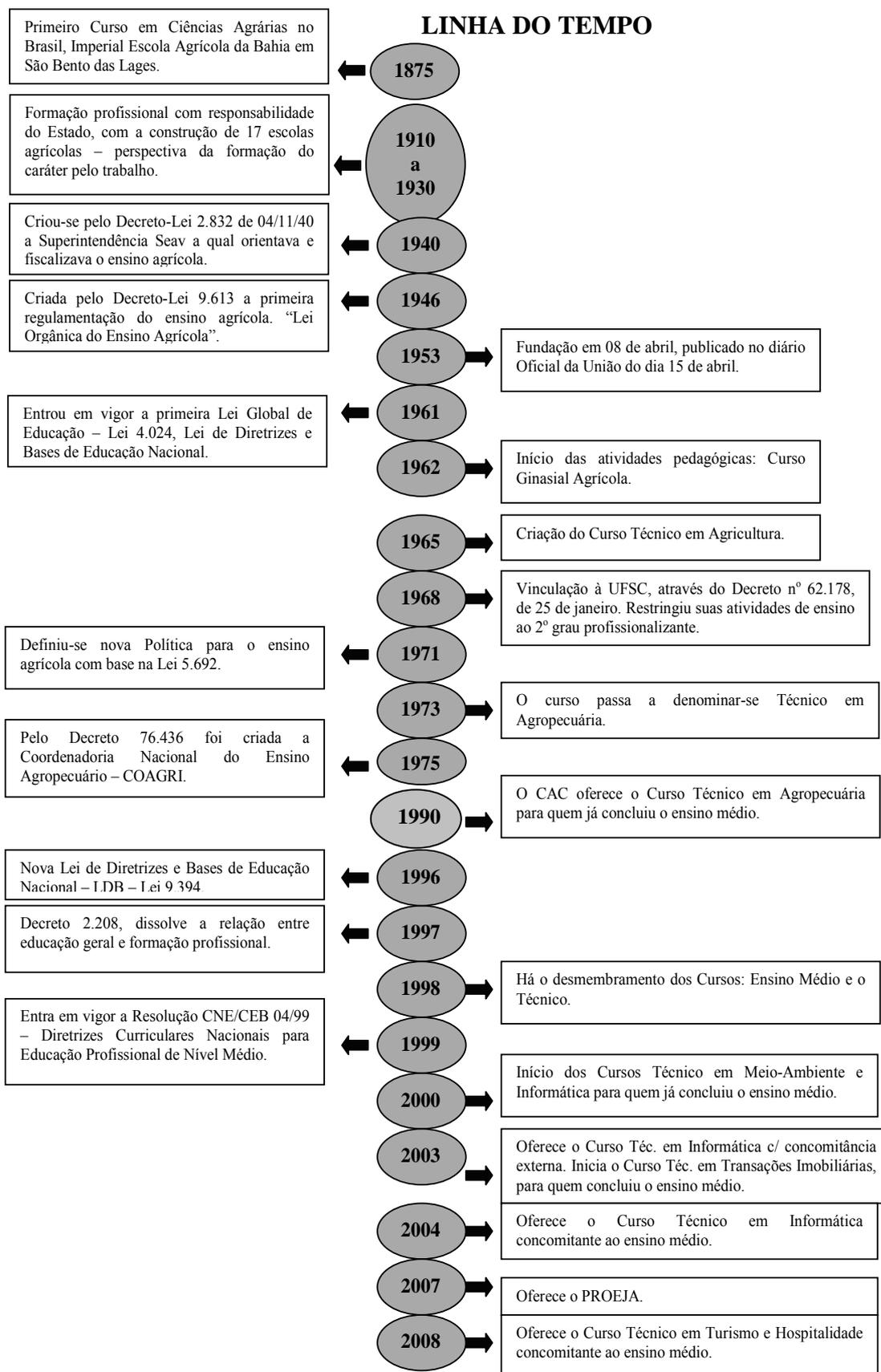


Figura 02: Linha do tempo

2.1 O Processo Classificatório Curso Técnico em Agropecuária no Colégio Agrícola de Camboriú

Com base no relatório do exame de seleção dos períodos em estudo (1999, 2001, 2004 e 2005), o processo classificatório para o curso Técnico em Agropecuária no Colégio Agrícola de Camboriú nos anos de 1999, 2001, 2004 e 2005, contou com 869 candidatos que disputaram 344 vagas, o que gerou um índice de 2,52 candidatos por vaga.

Conforme manual dos candidatos (anos de 1999, 2001, 2004 e 2005), o requisito para ingresso no curso é ter concluído o ensino fundamental.

A seleção é composta de prova escrita, cujo conteúdo corresponde a modalidade de ensino fundamental nas áreas de Linguagens, Códigos e suas Tecnologias; Ciências Humanas e suas Tecnologias; Ciências da Natureza, Matemática e suas Tecnologias e de Entrevista, realizada pelos docentes da Instituição, que conforme o Manual do Candidato “busca esclarecer dúvidas sobre o curso; colher informações a respeito das vocações profissionais e condições sócio-econômicas dos candidatos” (MANUAL DO CANDIDATO, 2006).

Habitualmente 20 docentes são requisitados para realizar a entrevista com os candidatos. As entrevistas são realizadas com dupla de docentes/candidato, significando que cada dupla entrevistará de 20 a 25 candidatos na tarde que se segue às provas escritas. Ou seja, cada candidato será entrevistado por aproximadamente 10 minutos. Vide roteiro de entrevista Apêndice A.

A classificação final dava-se através da seguinte média: $(CNMT + LCT + CHT) ENTREVISTA/2 = MÉDIA FINAL$, em que:

- CNMT significa Ciências da Natureza, Matemática e suas Tecnologias;
- LCT significa Linguagens, Códigos e suas Tecnologias e,
- CHT significa Ciências Humanas e suas Tecnologias.

Considera-se que tanto a entrevista quanto o somatório das notas das provas escritas possuíam o mesmo peso, ou seja, a entrevista representava 50% do processo.

Atualmente a classificação final é feita através da seguinte fórmula: $\{2 [(CNMT + LCT + CHT) / 3] + 1 ENTREVISTA\} / 3 = MÉDIA FINAL$, onde a entrevista compõe 33% do processo.

Será desclassificado o candidato que obtiver nota “zero” na prova de redação, e/ou entrevista e/ou em qualquer uma das áreas: Linguagem, Códigos e Tecnologias (LCT); Ciências da Natureza, Matemática e suas Tecnologias (CNMT); Ciências Humanas e suas Tecnologias (CHT).

Em caso de empate, classifica-se o candidato de maior idade.

Observa-se que a entrevista é uma etapa importantíssima no processo seletivo do CAC e, segundo Pontes (2004), esse é o momento de conversar com as pessoas, de conhecê-las e dar a elas a oportunidade de conhecer a empresa.

Acompanhando as colocações expostas percebe-se que a entrevista é parte essencial do processo classificatório do CAC podendo, inclusive, alterar completamente o resultado do processo seletivo.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

As organizações escolhem as pessoas que desejam como colaboradores e as pessoas escolhem as organizações onde pretendem aplicar seus esforços. Para Toledo (1986) uma boa seleção de pessoal é fundamental a todo e qualquer empreendimento e deixar a seleção em bases empíricas significa comprometer economicamente a empresa tanto a curto como a longo prazo. Weiss (2002, p.14) afirma que além de problemas econômicos.

“[...] surgem problemas na produção e no atendimento, o que gera hostilidade [...] e produz conflitos interpessoais que acabam por aumentar o turnover e criar outras complicações. [...] Mas o mais importante: contratações erradas lhe trarão desgastes mentais, emocionais e profissionais.”

Ou seja, para se selecionar pessoas se deve prever possíveis problemas e evitá-los através do conhecimento sobre o que o cargo precisa e somente contratar pessoas que se encaixem neste contexto.

3.1 O Recrutamento de Pessoal

O papel do recrutamento é divulgar no mercado de trabalho as oportunidades para que possa haver uma escolha recíproca, ou seja, em recursos humanos recrutamento é uma atividade de atração, divulgação e comunicação e é responsável por cooptar o maior número possível de candidatos para o preenchimento de cargos oferecidos pelas organizações. Toledo (1986, p. 66) define recrutamento como uma “[...] série de atividades que trata dos estudos e contatos com o mercado de mão-de-obra, assim como da primeira convocação de candidatos”.

Para Carvalho e Nascimento (1992, p.78) o recrutamento atua como um elo de ligação entre o ambiente externo e a organização e funciona como o primeiro ponto de contato entre o trabalhador e a empresa. Afirmam ainda que “a função procura é exercida pelo recrutamento e pela seleção. São atividades complementares que têm início e término bem definidos e são responsáveis pela busca no mercado de pessoas para trabalhar na empresa”.

O início do processo de recrutamento depende de uma decisão de linha, ou seja, a primeira decisão vem do órgão que possui a vaga a ser preenchida. Para Carvalho e Nascimento (1992, p.78) o trabalho inicia-se com a “requisição de empregados” ou “requisição de pessoal” que é um documento que visa fornecer ao setor de RH a maior soma possível de informações relativas ao candidato requisitado, tais como: título e exigências do cargo, experiência requerida, tarefas a executar, responsabilidades, habilidades exigidas e, grau de instrução necessário.

Após a requisição faz-se uma análise das condições e da forma do mercado de trabalho o passo seguinte no processo de recrutamento é a definição das formas ou tipos de recrutamento que segundo Chiavenato (1999, p.82) pode ser realizado de três formas: interno, externo e misto:

3.1.1 Recrutamento interno

Envolve a promoção e/ou transferência dos próprios funcionários da empresa e possui como vantagens ser mais econômico e mais rápido, apresentar maior índice de validade e segurança, ser uma fonte poderosa de motivação para os empregados, aproveitar os investimentos da empresa em treinamento de pessoal e desenvolver um sadio espírito de competição entre o pessoal. Como desvantagens podem-se citar a exigência de que os novos empregados tenham potencial de desenvolvimento para poderem ser promovidos, a possibilidade de gerar um conflito de interesses, quando administrado incorretamente pode levar a uma situação de estagnação e incompetência caso a organização não tenha meios de retornar o empregado a sua posição anterior.

Para Aquino (1989, p.161) esgotadas as possibilidades de recrutamento interno, pela falta de funcionários à altura do cargo, a empresa, então, pode optar pelo mercado externo.

3.1.2 Recrutamento externo

Esse tipo de recrutamento ocorre quando a organização procura preencher vagas com pessoas estranhas, ou seja, candidatos externos. Esse método oferece diversas vantagens, como o contato com novas pessoas e novas experiências para a organização, a renovação e enriquecimento dos recursos humanos, o aproveitamento dos investimentos em preparação e desenvolvimento de pessoal efetuado por outras empresas e pelo próprio candidato. Possui como desvantagem ser mais demorado do que o recrutamento interno, mais dispendioso, ser, em princípio, menos seguro do que o recrutamento interno, a possibilidade de gerar descontentamento dos empregados por acreditar que a empresa está sendo desleal com seu pessoal, além de, geralmente afetar a política salarial da empresa.

O recrutamento externo pode acontecer de diversas maneiras. Tais como:

a) Recomendação

Ocorre quando funcionários ou outras pessoas indicam determinada pessoa para o preenchimento de uma vaga.

A recomendação poderá, todavia, criar constrangimento com o contato, no caso de rejeição ou de identificação de falhas após a contratação. Para evitar esses problemas, convém esclarecer bem o contato acerca dos requisitos exigidos do candidato e, a despeito da recomendação, avaliá-lo tão objetivamente como os demais.

b) Pessoal Dispensado

Consiste na contratação de funcionários antigos, desde que, não tenha ocorrido nenhum problema entre o mesmo e a empresa. A grande vantagem é que o funcionário já conhece a empresa e muito provavelmente não haverá necessidade de treinamento.

c) Agências

As empresas se associam a agências de emprego para ter acesso a informações de candidatos inscritos nas mesmas. Neste caso, a empresa evita gasto de dinheiro e tempo com o processo de recrutamento.

d) Anúncios em jornais ou revistas

Gil (2001) afirma que este é um método que atrai muitos candidatos pela facilidade de acesso dos interessados. Todavia ao se decidir sobre esta forma, convém indagar por que, onde, como e quando anunciar.

• Por que anunciar

- Para atrair mais candidatos,
- Atrair leitores certos para responder ao anúncio;
- Eliminar candidatos que não convenham;
- Melhorar a reputação da empresa, através da imagem projetada pelo anúncio.

• Onde anunciar

Um jornal diário de grande circulação pode, em muitos casos, ser um veículo adequado. Porém, quando se deseja contratar um especialista, poderá ser mais conveniente anunciar em publicações específicas da área. Há muitos fatores a serem considerados na decisão acerca do tipo de publicação:

- tiragem do jornal ou da revista;
- custo do anúncio;
- quantidade de anúncios semelhantes na publicação;
- frequência e data da publicação.

• Como anunciar

A escolha da forma do anúncio depende de uma série de fatores, tais como: orçamento disponível para publicidade, prestígio da empresa, escassez de pessoal qualificado etc. Sabe-se, porém, que quanto maior o anúncio, maior a quantidade de respostas e melhor a impressão com que ficam os candidatos. Uma redação apropriada e um layout bem feito também ajuda a atrair os melhores candidatos.

Os anúncios podem ou não identificar o nome da empresa. Daí por que podem ser classificados como abertos ou fechados.

A maneira como é redigido o anúncio influi na qualidade das respostas. Por isso os anúncios devem ser redigidos de forma a:

- despertar o interesse do leitor;
- inspirar confiança;
- mostrar as vantagens do cargo;
- estimular o candidato a respondê-lo.

• Quando Anunciar

Como regra geral, estabelece-se que o anúncio seja feito o mais rápido possível, pois o processo de recrutamento e seleção, por envolver várias etapas, poderá ser demorado. Cabe lembrar, também, que a maioria dos jornais de grande circulação tem cadernos especiais de empregos, que saem aos domingos. Convém, pois, considerar a conveniência de se publicar o anúncio num domingo ou em qualquer outro dia da semana.

e) Internet

Muitas empresas estão realizando seus processos seletivos através da Internet, seja recebendo currículo via e-mail ou através de preenchimento de ficha on-line no site da empresa. Outra forma de concorrer a uma vaga através da Internet é realizar a inscrição em sites especializados em empregos.

f) Escolas e universidades

Segundo Carvalho e Nascimento (1992) as empresas vêm as escolas e universidades como meios promissores para preencher os cargos oferecidos ao mercado de trabalho.

g) Sindicatos e associações de classe

Normalmente possuem amplo cadastro de associados e mantém constante comunicação com os mesmos.

Não há condições de informar qual a melhor fonte e ela, para Aquino (1989 p.161) “dependerá das circunstâncias sob as quais a admissão é conduzida. A melhor fonte é a que atende a empresa sem ferir seus princípios de eficiência, custo e ética”.

3.1.3 Recrutamento Misto

O recrutamento misto é uma junção do recrutamento interno com o recrutamento externo, ou seja, a empresa pode captar profissionais na própria organização ou fora dela. Geralmente realiza-se primeiro o recrutamento interno e se não houver o preenchimento da vaga realiza-se o recrutamento externo.

O processo de recrutamento de pessoas deve ser entendido como a base do sistema seletivo, pois ele vai determinar a eficiência de todo o processo que se segue. As empresas adotam diferentes estratégias de recrutamento e seleção para os diferentes cargos que possuem, sendo necessário um bom entrosamento entre os profissionais atuando nas diversas etapas desses processos.

Depois de escolhido o tipo de recrutamento é preciso escolher as técnicas que serão utilizadas no processo de selecionar pessoas.

3.2 Seleção de pessoal

A seleção, por sua vez, objetiva revelar, dentre os candidatos recrutados, aquele mais apto ao desempenho da função solicitada. Toledo (1986, p.67) diz que “[...] um programa de seleção tem por principal função introduzir na empresa pessoal adequado, em termos de qualificação e potencial”. O processo seletivo deve oferecer não somente um diagnóstico atual do candidato, como também um prognóstico futuro da sua capacidade de aprendizagem e da sua maneira de executar as novas tarefas aprendidas. Por não ser unilateral, a seleção deve levar em conta não apenas a qualificação e o potencial, pois conforme Lobos (apud PONTES, 2004, p.45):

“O Processo de Administração de Recursos Humanos, por meio do qual a empresa procura satisfazer suas necessidades de recursos humanos, escolhendo aqueles que melhor ocupariam determinado cargo na organização, com base em uma avaliação de suas características pessoais (conhecimentos, habilidades etc.) e de suas motivações.”

Ou seja, as necessidades do indivíduo devem ser levadas em conta, visto que irão influenciar no seu desempenho futuro, portanto, segundo Pontes (2004), é preciso averiguar se suas necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, estima e auto-realização podem ser satisfeitas no cargo e na empresa .

Reis (2003) explica que a seleção é importante, pois o fator humano passou a ser considerado elemento de transformação e gerador de resultados, motivando as empresas a buscar profissionais que possam agregar valor econômico e social. Considera também que contratações erradas custam muito caro à organização por fazer com que surjam problemas no atendimento ou no produto, gerando insatisfação no cliente e/ou produzindo conflitos interpessoais que trarão desgastes mentais, emocionais e profissionais.

E Weiss (2002) conclui que a empresa perde tempo demais em treinamento, instruções, conselhos ou refazendo o serviço de funcionários que não conseguem desempenhar suas funções.

A seleção pode ser vista como um processo de comparação ou de decisão. No primeiro caso apresenta-se como uma comparação entre duas variáveis: os requisitos do cargo a ser preenchido e o perfil das características dos candidatos que se apresentam para o cargo. Porém após a comparação descrita anteriormente, pode ocorrer que vários candidatos apresentem as características necessárias para preencher o cargo. Então, neste caso, deve-se escolher o candidato que parecer mais adequado, ou seja, fazer a escolha final. E é isso que caracteriza a seleção por decisão e escolha.

Há vários métodos que possibilitam utilizar apenas um ou um conjunto de procedimentos técnicos para captar os cooperadores necessários à empresa, e cabe à administração de Recursos Humanos analisá-los e optar pelo que proporcionar melhores resultados para a empresa. Aquino (1989, p. 164) diz que “a seleção caracteriza-se pela investigação, junto aos aprovados pelo recrutamento, dos melhores candidatos. É também um processo de pesquisa, porém, realizada com maior profundidade”.

Para que o processo de seleção seja realizado de forma adequada é necessário que seja feito a partir de critérios, sendo esses definidos após a obtenção de informações sobre o cargo a ser preenchido e sobre os candidatos que se apresentarem. Portanto, o ponto de partida para o processo de seleção é a obtenção de informações sobre o cargo.

A coleta de informações sobre o cargo pode ser realizada de cinco maneiras distintas:

- a) descrição e análise do cargo que pressupõe um estudo cuidadoso através do levantamento conteúdo e dos requisitos que o cargo exige do ocupante;
- b) requisição de pessoal que é uma ordem de serviço que o gerente emite para iniciar o processo seletivo. É um formulário onde devem ser anotados os requisitos e características desejáveis do futuro ocupante;
- c) análise do cargo no mercado: se for um cargo novo ou se a organização não possuir as informações essenciais sobre o cargo ela faz uma pesquisa de mercado. Pode ser usado também para saber o que as outras empresas estão fazendo;
- d) técnica dos incidentes críticos que consiste na anotação sistemática e criteriosa que os gerentes devem fazer sobre os fatos e comportamentos dos ocupantes. Visa localizar as características desejáveis e indesejáveis que deverão ser investigadas nos futuros processos seletivos;
- e) hipótese de trabalho: é uma previsão aproximada do conteúdo do cargo e dos requisitos e características que serão exigidas do ocupante.

Então, as informações são transformadas em uma ficha de especificação de cargo ou ficha profissiográfica. E essa ficha, conforme Carvalho e Nascimento (1992), é o produto das informações transmitidas pelos instrumentos acima citados, caracterizando as aptidões,

habilidades e os aspectos da personalidade necessários ao pleno exercício de uma determinada função, além da listagem das principais características sociais exigidas para o pleno exercício das funções e dar destaque às responsabilidades inerentes ao cargo descrito.

Possuindo a ficha profissiográfica, a Coordenação de Recursos Humanos pode definir os métodos de seleção mais adequados para cada caso conforme:

3.3 Métodos de Seleção

Existem diversos métodos que podem ser utilizados para selecionar os recursos humanos necessários à empresa, a equipe responsável pela seleção de pessoal deverá analisar os vários métodos e optar pelo que mais se adapta ao preenchimento da vaga em questão para proporcionar melhores resultados para a empresa.

3.3.1 Análise de Currículos

O currículo é muito utilizado para obtenção de informações gerais sobre os candidatos, e para Chiavenato (1999) é o primeiro contato da empresa com o candidato e abrirá ou não as portas para outros métodos, mas para se obter uma verdadeira visão sobre o candidato é recomendável a utilização de outros métodos, como os testes, a entrevista, a dinâmica de grupo entre outros..

Gil (2001) diz que para tirar o máximo proveito de um currículo, convém que este seja lido também nas entrelinhas. Esta é uma habilidade que só se adquire com a prática. Todavia, é recomendável que na análise de currículos procure-se identificar sinais de:

- a) Competência profissional, que pode ser identificada através dos motivos alegados para mudança de emprego e também se, após cada mudança, houve melhora de posição.
- b) Desejo de permanência no emprego e de seguir carreira que pode ser observado pelo período entre um emprego e outro. Um período longo pode, muitas vezes, denotar instabilidade e os vazios podem ser ocultados com a retirada da cronologia dos currículos.
- c) Experiência prática. Muitos dos currículos apresentam abundância de qualificações, mas que nada indicam em relação à prática efetiva. Pode-se notar que o candidato tem pouca experiência se o currículo possuir uma seção muito extensa de dados pessoais ou mesmo uma relação muito grande de cursos que podem não refletir a verdadeira experiência do candidato.
- d) Vontade de trabalhar e de aceitar novos desafios. A pessoa que está analisando o currículo deve verificar se as responsabilidades descritas vão além das requeridas pelos cargos que o candidato ocupou.
- e) Orientação para os lucros e melhoria de desempenho. Não é muito fácil obter sinais dessa natureza. Todavia, pela maneira com que o candidato descreve as atividades desenvolvidas, suas responsabilidades e expectativas obtém-se alguns indicadores dessa orientação.

Os currículos devem ser lidos com cuidado, sendo que o fator mais importante contido no mesmo deve ser as realizações do candidato. Deve-se tomar cuidado com currículos tendenciosos e com a omissão de certos dados tais como idade e instrução, além dos acima citados.

Separados os currículos deve-se dar seqüência ao processo que pode ser feita através das Técnicas de Seleção, Testes de Seleção e/ou Entrevista que atuam como instrumentos coadjuvantes do processo.

Para Pontes (2004) uma vez tomada a decisão de utilização de testes na seleção, essa aplicação deve ser a mais humana possível e não ser utilizada como ferramenta única. Existem os mais variados tipos de testes, com os mais variados propósitos; no entanto para a escolha, aplicação e análise todos os cuidados devem ser tomados, além, é claro, de assegurar que são válidos.

3.3.2 Testes de seleção

Os testes datam segundo Aquino (1989, p. 164), “[...] da Primeira Guerra Mundial, com experiências levadas a efeito pelo Exército americano. É um processo de mensuração e, por seu intermédio, espera-se determinar a capacidade de uma pessoa para exercer determinada atividade”.

Os testes, segundo Carvalho e Nascimento (1992) são empregados de forma sistemática na administração de RH e devem ser sempre elaborados com base nas exigências do cargo e podem ser definidos como: testes escritos, práticos, psicológicos, psicométricos e de personalidade.

A) Testes escritos

Utilizados para avaliar conhecimentos específicos ou habilidades, como redação, matemática, química dentre outros.

B) Testes práticos

Recomendados para avaliar habilidades. São muito importantes para os cargos de natureza operacional ou relacionados à produção onde se confere ênfase especial aos aspectos psicomotores.

C) Testes psicológicos

Utilizados quando se deseja identificar as aptidões dos candidatos. Podem ser utilizados para a avaliação do potencial intelectual, de suas habilidades específicas (raciocínio verbal, raciocínio abstrato, raciocínio mecânico, etc.), bem como de seus traços de personalidade. São eficientes para a avaliação do potencial dos candidatos para tarefas de escritório, mas não são satisfatórios para tarefas executivas. Para que tenham um bom resultado precisam ser aplicados com grande cuidado. E por isso, devem ser aplicados apenas por profissionais competentes e especializados em psicologia diferencial e psicologia organizacional, com algum domínio sobre o método estatístico.

D) Testes psicométricos

São medidas objetivas e padronizadas de amostras de comportamento. Geralmente referem-se a capacidades (habilidade atual da pessoa em determinadas atividades ou comportamentos, adquirida a partir do desenvolvimento de uma aptidão por meio do treino ou da prática); aptidões (potencialidade ou predisposição da pessoa em aprender determinada habilidade ou comportamento, sendo inata, portanto); interesses ou características de comportamento humano envolvendo a determinação do quanto, isto é, da quantidade de presença daquelas aptidões, interesses ou características de comportamento há no candidato. Baseiam-se nas diferenças individuais, que podem ser físicas, intelectuais e de personalidade, buscando analisar “o que” e “quanto” varia na aptidão do indivíduo em relação a um conjunto de indivíduos tomados como padrão. A característica principal é a comparação dos perfis individuais.

E) Testes de personalidade

Visam analisar traços determinados pelo caráter (traços adquiridos) e pelo temperamento (traços inatos). São genéricos quando revelam os traços gerais de personalidade numa síntese global, sendo também chamados de psicodiagnósticos. São específicos quando avaliam determinados traços ou aspectos da personalidade.

3.3.3 Técnicas de seleção

Reunidas as informações sobre o cargo a ser preenchido, o passo seguinte, de acordo com Chiavenato (1999), é a escolha de uma ou de um conjunto de Técnicas que se complementem pode diminuir a possibilidade de erro na escolha do candidato.

As seguintes Técnicas podem ser utilizadas:

A) Técnicas de simulação

Consistem em dramatizar a situação com a qual a pessoa irá se deparar quando estiver trabalhando, bem como em provas situacionais, em que se observa o indivíduo durante a execução de determinadas tarefas, previamente selecionadas.

B) Dinâmica de grupo

Consiste basicamente em agrupar os candidatos para que sejam colocados diante de situações nas quais deverão demonstrar suas reações. Pode-se utilizá-la quando se deseja avaliar características como liderança, sociabilidade, tomada de decisões, iniciativa, capacidade de análise, comunicabilidade, criatividade, capacidade de julgamento, capacidade de argumentação, capacidade para atuar sob pressão, controle da ansiedade, habilidade para lidar com situações de conflito e outras.

C) Entrevista

A entrevista é um método utilizado praticamente em todos os processos de seleção e pode ser utilizada em diversos momentos do processo, tais como entrevista inicial de seleção, entrevista técnica, entrevista de aconselhamento e orientação profissional.

Daft (2005, p.305) assevera dizendo que:

“A entrevista é usada no processo de admissão em quase toda categoria de emprego e virtualmente em todas as organizações. A entrevista serve como um canal bilateral que permite à organização e ao candidato coletarem informações que, caso contrário, seriam difíceis de obter. [...] em geral a entrevista não é um prognosticador válido de desempenho no emprego. No entanto ela tem alta validade nominal – isto é, parece válida para os empregadores e os gerentes preferem empregar alguém apenas depois de ele ter passado por alguma forma de entrevista, de preferência face a face [...].”

Robaglio (2001) condiz que ela é a ferramenta de maior credibilidade do mundo e que o candidato é cliente da seleção e deve ser tratado com consideração, ética e respeito. É um processo no qual a empresa poderá obter informações mais diretas sobre o candidato, mas por ser um complexo método auxiliar de seleção requer reflexão e planejamento e, segundo Carvalho (2001), merece ser mais bem compreendida, devido a sua grande interferência no processo.

A entrevista é considerada complexa por ser, segundo Lodi (1977), uma corrente de interações entre o entrevistador e o entrevistado na qual se deve levar em conta o somatório de fatores envolvidos nas relações entre os diferentes atores e suas subjetividades. Subjetividade que segundo Carvalho (2001) é social, podendo ser assumida e vivida pelos sujeitos particularmente, inclusive através do Gerenciamento de Impressão, que não aparece apenas como uma habilidade social, mas como um estilo de vida, bem como uma forma de defesa adotada pelo sujeito frente ao temor do vazio, da perda da identidade e da exclusão.

Apesar de seu forte componente subjetivo e impreciso, visto que a avaliação que o entrevistador faz do candidato depende muito de seu quadro de referência pessoal, o que dificulta a obtenção de dados uniformes, a entrevista pessoal é a que mais influencia a decisão final a respeito do candidato.

É possível identificar, através de um planejamento correto e racional da entrevista, a capacidade do candidato para exercer o cargo que se deseja preencher. A entrevista é flexível e, por isso, pode ser considerada um instrumento adequado para a obtenção de dados em profundidade.

Segundo Carvalho (2000), outra característica da entrevista é o fato da mesma ter o poder de prognosticar o desempenho do candidato, ou seja, o entrevistador está predizendo que o candidato desempenhará com eficiência, ou não, as funções do cargo pretendido; afirma, porém, que por outro lado, sabemos que as predições feitas pelo ser humano, por mais bem preparado que esteja para isto, estão longe de serem perfeitas. Por esta razão o entrevistador deverá obter o máximo de informações sobre o candidato.

Para Carvalho e Nascimento (1993), o principal objetivo da entrevista num processo de seleção é identificar, de forma rápida e prática, as principais características do perfil de candidatos, cujas aptidões constituem um todo e não uma justa posição de traços isolados, os

quais necessitam ser integrados e combinados numa personalidade definida que deverá ser identificada durante o processo classificatório.

Para que o resultado da entrevista seja satisfatório, Carvalho e Nascimento (1992) afirmam que o entrevistador precisa ser uma pessoa com maturidade emocional, habilidade no relacionamento interpessoal e perspicácia para identificar traços de personalidade, motivações e atitudes das pessoas. O entrevistador deve ter também pleno conhecimento da organização que está recrutando o candidato, dos bens e/ou serviços que ela produz, bem como saber coletar, analisar e interpretar grande quantidade de dados acerca dos candidatos.

A entrevista deve ser conduzida de maneira previamente determinada e todos os passos devem ser planejados visando o melhor aproveitamento possível desta ferramenta e de acordo com Carvalho e Nascimento (1992) a entrevista pode ser realizada de diversas maneiras.

a) Tipos de entrevista

A entrevista pode ser: totalmente padronizada, padronizada apenas nas perguntas, diretiva (determina o tipo de resposta desejada) ou estruturada, que segundo Chiavenato (2002, p.236) “é aquela realizada com roteiro preestabelecido, na qual o entrevistado é solicitado a responder questões padronizadas e previamente elaboradas”, e, não-diretiva ou livre (exploratória, informal ou não-estruturada).

b) Vantagens da entrevista

- Permite contato face a face com o candidato,
- Permite a obtenção imediata da informação,
- Proporciona interação direta com o candidato,
- Há maior flexibilidade, pois o entrevistador pode esclarecer de imediato as perguntas,
- Focaliza o candidato como pessoa focaliza o candidato como pessoa,
- Proporciona maiores oportunidades de avaliar condutas,
- É uma ocasião favorável para a obtenção de dados que não se encontram em fontes documentais,
- Permite avaliar como o candidato se comporta e suas reações.

c) Desvantagens da entrevista

- É uma técnica altamente subjetiva com grande margem de erro e variação,
- Exige do entrevistador conhecimento acerca do cargo e de suas características básicas,
- O candidato pode apresentar, por diferentes razões, dificuldade de expressão e comunicação.
- Nem sempre o candidato se sai bem por diferentes razões,
- O candidato pode fornecer respostas falsas por razões conscientes e inconscientes,
- Difícil comparar diversos candidatos entre si,
- O entrevistado pode ser influenciado pelo entrevistador e vice-versa,

- Exige treinamento do entrevistador,
- Elevação dos custos com treinamento de pessoal e a aplicação das entrevistas
- Ocupa muito tempo.

d) Cuidados essenciais para melhorar a eficiência e eficácia da entrevista

- Identificar os objetivos principais da entrevista,
- Conduzir a entrevista orientada aos objetivos propostos,
- Saber, antecipadamente, o grau de familiaridade do entrevistado com o assunto,
- Determinar e adequar o local,
- Garantir que as respostas serão confidenciais,
- Criar um bom clima para a entrevista,
- Evitar questões discriminatórias,
- Responder às questões feitas e às questões que nem foram feitas e
- Anotar as impressões logo após a entrevista.

Carvalho (2000) afirma, ainda, que a entrevista deve ser encarada como com um recurso complementar do processo de admissão de candidatos e que a mesma deve exercer um papel de integração às demais formas de seleção de pessoal. Portanto ela tanto pode ser utilizada de maneira exclusiva como para complementação de dados obtidos em outras etapas do processo seletivo.

Todos os dados obtidos durante o processo seletivo são importantes para a escolha do candidato, só que estes dados só se tornam significativos após sua avaliação. Sabe-se que avaliar é uma tarefa muito difícil e dificilmente se tem certeza total de que a avaliação será satisfatória. Um passo importante para que esta avaliação seja a melhor possível, é conduzir todo o processo seletivo da maneira mais técnica possível.

Em termos gerais, a eficiência do processo seletivo reside em: saber entrevistar bem; aplicar testes de conhecimento que sejam válidos e precisos, dotar a seleção de rapidez e agilidade, ter um mínimo de custos operacionais e envolver as gerências e suas equipes no processo seletivo.

A eficácia do processo seletivo se encontra no fato de saber trazer os melhores talentos para a empresa tornando-a cada dia melhor com as novas aquisições e/ou movimentações internas. Para Gil (2001), os resultados de uma seleção eficaz para a empresa devem envolver: adequação das pessoas ao cargo e satisfação no trabalho, rapidez no ajustamento e integração dos novos funcionários e melhoria do potencial humano através de novos talentos. Além disso, a seleção eficaz deve oferecer estabilidade e redução da rotatividade de pessoal, melhoria das relações interpessoais, elevação do moral e menores investimentos e esforços em treinamento.

Por outro lado, segundo Silva (1999) os resultados de uma seleção eficaz, para as pessoas são: aproveitamento das habilidades e características de cada pessoa no trabalho, favorecimento do sucesso potencial no cargo, elevação da satisfação ao aliar a pessoa à atividade a ela indicada e redução de perdas futuras ao substituir pessoal por insucesso no cargo.

O processo seletivo deve ser adaptável, ágil e flexível. Além disso, ele deve ser descentralizado e, conseqüentemente, participativo. Ao se planejar o recrutamento e a seleção

de pessoal é necessário considerar as mudanças de paradigmas para que o processo e os resultados sejam eficazes para o futuro da empresa.

Assim, todos os instrumentos utilizados no processo seletivo, sejam eles técnicas, testes ou entrevistas, visam a um mesmo fim: prever qual dos indivíduos terá melhor capacidade de integração e adaptação à organização. É importante ter claro, também, que o processo de seleção não representa um fim em si mesmo, mas um meio que possibilita à organização realizar os seus objetivos.

4 A PESQUISA E SEU MÉTODO

Pelo conhecimento empírico o Homem sabe através do acaso e o conhecimento se processa de forma ametódica e assistemática, enquanto que o conhecimento científico busca as causas e as leis de um determinado fenômeno. O conhecimento científico é racional, ou seja, é constituído por conceitos e raciocínios, não por sensações ou percepções. (Gil, 1999)

Segundo Cervo e Bervian (1983, p.9), a ciência é entendida como uma busca constante de explicações e soluções, de revisão e reavaliação de seus resultados “[...] pretendendo aproximar-se cada vez mais de da verdade através de métodos que proporcionam um controle, uma sistematização, uma revisão e uma segurança maiores [...]”. Por ser algo dinâmico, a ciência busca renovar-se e reavaliar-se continuamente.

A ciência é um processo de construção e é na pesquisa que se emprega processos científicos para a solução de problemas.

Para Marconi e Lakatos (2006a, p.15) “[...] há vários conceitos sobre pesquisa, nos diferentes campos do conhecimento humano [...]”.

Duarte (2002, p. 140) poeticamente diz que:

[...] uma pesquisa é sempre, de alguma forma, um relato de longa viagem empreendida por um sujeito cujo olhar vasculha lugares muitas vezes já visitados. Nada de absolutamente original, portanto, mas um modo diferente de olhar e pensar determinada realidade a partir de uma experiência e de uma apropriação do conhecimento que são, aí sim, bastante pessoais.

Gil (1999, p. 42) define pesquisa como:

[...] o processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico. O objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos. Ou seja, a pesquisa parte de um problema e através da aplicação de métodos científicos responde-se às hipóteses levantadas, hipóteses estas que podem ser confirmadas ou invalidadas na conclusão da pesquisa.”

Marconi e Lakatos, (2006a, p.17) afirmam que:

Toda pesquisa deve basear-se em uma teoria, que serve como ponto de partida para a investigação bem sucedida de um problema. A teoria, sendo instrumento de ciência, é utilizada para conceituar os tipos de dados a serem analisados. Para ser válida, deve apoiar-se em fatos observados e provados, resultantes da pesquisa. A pesquisa dos problemas práticos pode levar à descoberta de princípios básicos e, frequentemente, fornece conhecimentos que têm aplicação imediata.

A metodologia pode ser definida como o estudo sistemático, minucioso e lógico dos princípios que norteiam toda a ação desenvolvida no trabalho de pesquisa, ou seja, é a explicação do tipo de pesquisa e de tudo o que será utilizado até a sua conclusão.

Nas investigações científicas os métodos quantitativos e os qualitativos são muito importantes e se diferem pelo modo de abordagem dos fatos. No dizer de Marconi e Lakatos (2006b, p.269) a pesquisa qualitativa difere da quantitativa não só por não empregar instrumentos estatísticos, mas também pela forma de coleta e análise de dados.

Uma diferença marcante entre a pesquisa qualitativa e a pesquisa quantitativa diz respeito à interação entre pesquisador e objeto de estudo, visto que na primeira o pesquisador faz parte do processo e na segunda ele permanece neutro. Enquanto na pesquisa qualitativa há aceitação da influência de crenças, valores, aspirações e atitudes sobre o processo científico e na interpretação de resultados na pesquisa quantitativa eles não são considerados fontes de influência.

O método quantitativo, como o próprio nome já se refere, utiliza a quantificação para tratar amplas amostras numéricas e transformá-las através de técnicas estatísticas. Já o método qualitativo é descrito por Marconi e Lakatos, (2006b, p.271) como o estudo que se desenvolve numa situação natural; é rico em dados descritivos, tem um plano aberto e flexível e focaliza a realidade de forma complexa e contextualizada.

A pesquisa qualitativa costuma ser direcionada, ao longo de seu desenvolvimento; além disso, não busca enumerar ou medir eventos. Ela, geralmente, não emprega instrumental estatístico para análise dos dados; seu foco de interesse é amplo e parte de uma perspectiva diferenciada da adotada pelos métodos quantitativos. Dela faz parte a obtenção de dados descritivos mediante contato direto e interativo do pesquisador com a situação objeto de estudo. Na pesquisa qualitativa, é freqüente que o pesquisador procure entender os fenômenos, segundo a perspectiva dos participantes da situação estudada e a partir daí situe sua interpretação dos fenômenos estudados.

Para identificar a pesquisa qualitativa podemos enumerar algumas características essenciais que são o ambiente natural como fonte direta de dados e o pesquisador como instrumento fundamental, o caráter descritivo, o significado que as pessoas dão às coisas e o enfoque indutivo.

Para realização do presente estudo, optou-se pela pesquisa quantitativa descritiva com caráter exploratório.

O método quantitativo utiliza a contagem e mensuração para tratar amostras numéricas e apresentá-las com enfoque científico, sendo assim, utilizou-se metodologias estatísticas, como tabelas, gráficos, histogramas, apresentação de tendências centrais, dispersão e coeficiente de variação de Pearson, juntamente com testes de comparação entre resultados médios, onde utilizou-se o teste de “Tukey” para o tratamento de dados, conforme descrito por Vieira (2006), Fonseca (2006) e Bussab (2007) para estudos dessa natureza.

Para Marconi e Lakatos (2006b) o método quantitativo é descrito como a pesquisa que não considera a influência de crenças, valores, aspirações e atitudes sobre o processo científico e na interpretação de resultados.

O método exploratório, segundo Gil (1999) tem como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias, tendo em vista, a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis em estudos posteriores. Habitualmente envolvem levantamento bibliográfico e documental, entrevistas não padronizadas e estudos de caso.

O presente estudo utilizou dentre as fontes, as documentais, através de registros escolares e dados referentes ao desempenho dos alunos.

Muitas vezes as pesquisas exploratórias constituem a primeira etapa de uma investigação mais ampla. Quando o tema escolhido é bastante genérico, tornando-se necessário o seu esclarecimento e delimitação, exigindo revisão da literatura, o que também foi realizado, na tentativa de delimitar o tema do estudo, verificar a real necessidade e importância deste como objeto de estudo, além de esclarecer elementos técnicos sobre os processos de seleção, juntamente com os fatores cognitivos envolvidos no mesmo. O produto

final deste processo passa a ser um problema mais esclarecido, passível de investigação mediante procedimentos mais sistematizados.

Para definir o caráter descritivo desse estudo recorreremos a Marconi e Lakatos (2006a, p.84) que o descreve como:

“... investigações de pesquisa empírica cuja principal finalidade é o delineamento ou análise das características de fatos ou fenômenos, a avaliação de programas ou isolamento de variáveis principais ou chave. Qualquer um desses estudos pode utilizar métodos formais, que se aproximam dos projetos experimentais, caracterizados pela precisão e controle estatísticos, com a finalidade de fornecer dados para a formulação de hipóteses. Todos eles empregam artifícios quantitativos tendo por objetivo a coleta sistemática de dados sobre populações e programas...”

Realizou-se a análise dos dados levantados para, conforme Pereira (1999) normatizar e conferir um caráter objetivo a observação.

Pereira (1999) afirma ainda, que a abordagem quantitativa para o estudo de um evento qualitativo será utilizada quando não se disponha de qualquer conhecimento anterior do objeto de estudo.

Cervo e Bervian, (1983) afirmam que qualquer espécie de pesquisa, em qualquer área, supõe e exige uma pesquisa bibliográfica prévia, quer para o levanto da situação em questão, quer para a fundamentação teórica ou ainda para justificar os limites e contribuições da própria pesquisa.

Para Cruz e Ribeiro, (2004 p.19):

“Uma pesquisa bibliográfica pode visar um levantamento dos trabalhos realizados anteriormente sobre o mesmo tema estudado no momento, pode identificar e selecionar métodos e técnicas a serem utilizados, além de fornecer subsídios para a redação da introdução e revisão da literatura do projeto ou trabalho. Em suma, uma pesquisa bibliográfica leva ao aprendizado sobre uma determinada área.”

Marconi e Lakatos, (2006a, p.71) corroboram afirmando que a pesquisa bibliográfica não é mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre certo assunto, mas propicia o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras.

Após a pesquisa bibliográfica iniciou-se a pesquisa documental na secretaria do Colégio Agrícola de Camboriú.

Ainda segundo Marconi e Lakatos, (1990 p. 57), a característica da pesquisa documental é que a fonte de coleta de dados está restrita a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias. Estas podem ser feitas no momento em que o fato ocorre, ou depois.

4.1 População e Amostra

Baseando-se no conceito de população, definida como o número total de indivíduos (BUSSAB, 2007) que apresentam características comuns e, são atores ou objetos de um determinado estudo, para a presente pesquisa população, refere-se ao universo total de turmas de alunos Colégio Agrícola de Camboriú.

Marconi e Lakatos (2006a, p.41) definem população como sendo o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum e amostra

como uma porção ou parcela, convenientemente selecionada do universo (população). Eles subdividem a amostra da seguinte maneira:

4.1.1 Amostra Probabilística

Também chamada de “ao acaso” podem ser submetidas a tratamento estatístico que permite compensar erros amostrais.

São subdivididas em:

- A) ALEATÓRIA SIMPLES – Quando cada membro da população possui a mesma probabilidade de ser escolhido.
- B) SISTEMÁTICA – É uma variação da aleatória simples, em que os indivíduos são ordenados de maneira que sejam identificados pela posição.
- C) ALEATÓRIA DE MÚLTIPLO ESTÁGIO – Consiste em dois ou mais estágios, com o emprego de amostragem aleatória simples ou e/ou sistemática em cada um.
- D) POR ÁREA – Variação da aleatória simples que é utilizada quando não se conhece a totalidade dos componentes da população.
- E) POR CONGLOMERADOS OU GRUPOS – Outra variação da aleatória simples onde os conglomerados são grupos formados e/ou cadastrados da população, onde um indivíduo pertença a apenas um conglomerado. A unidade de amostragem passa a ser o grupo, e não o indivíduo.
- F) DE VÁRIOS GRAUS OU ESTÁGIOS MÚLTIPLOS – É a que combina as anteriores em duas ou mais etapas.
- G) DE FASES MÚLTIPLAS, MULTIFÁSICA OU EM VÁRIAS ETAPAS – Nela sorteia-se uma amostragem bem ampla submete-a a uma investigação rápida e pouco profunda para ela extrair uma amostra menor que será mais aprofundada.
- H) ESTRATIFICADA – Quando os grupos já existem na população e o pesquisador forma o extrato conforme necessidade do estudo.
- I) AMOSTRA-TIPO, AMOSTRA PRINCIPAL, AMOSTRA A PRIORI OU AMOSTRA-PADRÃO – As amostras são constituídas para um determinado estudo e em função dele.

4.1.2 Amostragem Não Probabilística

Não faz uso de formas aleatórias de seleção, não usa fórmulas estatísticas para o cálculo de, de erros de amostra, entre outros

É subdividida em:

- A) INTENCIONAL – O pesquisador está interessado na opinião de determinados elementos da população, sendo que estes não precisam ser representativos dela.
- B) POR “JURIS” – Utilizada principalmente quando se deseja obter informações detalhadas, durante um espaço de tempo, sobre questões particulares.

- C) **POR TIPICIDADE** – O pesquisador tenta buscar uma amostra representativa através de um subgrupo que seja típico em relação a população.
- D) **POR QUOTAS** – Classifica-se a população em termos de propriedades que se presume serem relevantes, define-se a proporção da população a ser colocada em cada classe e fixa-se quotas para cada entrevistador.

Utilizando a definição de amostra de Marconi e Lakatos (2006a), utilizou-se 11 turmas de alunos como universo amostral para descrever a população em questão.

As amostras foram definidas como probabilísticas aleatória de múltiplo estágio, pois foram sorteados dois anos em que a entrevista estava instituída no processo e dois anos em que o processo classificatório não contava com a presença da entrevista e todas as turmas de cada ano sorteado foram estudadas.

4.2 Coleta de Dados

Os dados foram coletados através de pesquisa documental na secretaria escolar do Colégio Agrícola de Camboriú. A amostra corresponde aos alunos do curso Técnico em Agropecuária que realizaram processo classificatório para ingresso nos anos de 1999 e 2001 (alunos que prestaram processo seletivo sem utilização da entrevista, apenas com provas objetivas e redação) e dos que realizaram o processo em 2004 e 2005, que ingressaram na Instituição através de processo classificatório composto por entrevista, além das provas objetivas e de redação. Tais dados coletados possibilitaram os cálculos dos índices médios de evasão no curso pesquisado e as médias no ensino médio, ensino técnico e na disciplina de práticas profissionais orientadas (setores de produção). Para compor as médias fez-se o levantamento através do boletim de cada aluno, durante os três anos em que os mesmos permaneceram na Instituição, todas as notas de cada disciplina (do ensino médio, do ensino técnico, das disciplinas práticas) cursada.

As turmas pesquisadas possuíam uma composição de alunos conforme descrito na Tabela 1.

Tabela 01: Composição dos alunos

Ano	Número de Alunos que Participaram do Processo Seletivo			Número de Alunos Classificados		
	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino
1999	221	187	34	90	70	20
2001	93	155	34	60	37	23
2004	233	167	66	91	64	27
2005	249	182	67	90	70	20

4.3 Tratamento estatístico dos dados

Os dados após coletados foram organizados e estatisticamente tratados. Para essa etapa utilizou-se o software microsoft office excel 2003 e Statistic 7.0 para organização dos dados e

elaboração de tabelas e gráficos, juntamente com as dispersões em termos de desvios padrões, visando uma apresentação mais clara e objetiva.

Utilizou-se o cálculo das médias e desvios padrões para avaliação dos grupos utilizados como amostra. Para a comparação entre resultados médios, utilizou-se o teste de Tukey, recomendado por Vieira (2006) para este tipo de estudo, onde o objetivo era encontrar diferenças significativas em nível de confiança de 95 % ($p < 0,05$) entre os resultados médios de desempenho dos alunos, quando utilizado a entrevista como parte integrante do processo seletivo.

Tukey, autor do teste, definiu que para que houvesse diferença estatisticamente significativa entre médias de elementos de determinados grupos em estudo, deveria haver uma diferença mínima significante, a qual chamou de Δ (delta) também conhecida como HSD (honestly significant difference), o que segundo Vieira (2006) pode ser obtida através da Equação 1.

$$\Delta = q \sqrt{\frac{QMR}{r}}$$

Onde: q é a amplitude estudenizada ao nível de significância de 5% ($p < 0,05$) (valor tabelado), QMR é o quadrado médio dos resíduos e r é o número de repetições.

4.4 Análise dos dados

Na análise dos dados, procurou-se manter a preocupação com a clareza, minimizando o risco de tendência referente à viabilidade ou não da presença da entrevista como elemento parcial de seleção.

Comparou-se, através do desempenho dos alunos que ingressaram no curso, os resultados dos anos de 1999 e 2001 onde a entrevista não era parte integrante do processo seletivo com os resultados dos anos de 2004 e 2005 onde a entrevista era parte integrante do processo de seleção.

Também foi possível avaliar o desempenho dos alunos que independente da presença da entrevista, ingressariam no curso. Avaliou-se ainda o percentual de alteração gerado pela presença da entrevista como parte integrante do processo de seleção.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com o presente estudo, foi possível analisar os resultados da utilização da entrevista como ferramenta de seleção, capaz de classificar, dentre os potenciais candidatos, os que mais se aproximam do perfil esperado pela instituição para o curso Técnico em Agropecuária do Colégio Agrícola de Camboriú.

5.1 Exame de Seleção

Como base amostral, tomou-se os anos de 1999, 2001, 2004 e 2005, períodos escolhidos aleatoriamente, o que para Marconi e Lakatos (2006a), pode ser um método de escolha de períodos cientificamente utilizados em pesquisas dessa natureza. Os dados foram coletados através de pesquisa documental na secretaria escolar do Colégio Agrícola de Camboriú, sendo que segundo Marconi e Lakatos (2006a) esse é um modelo de pesquisa utilizado para coleta de dados temporais mantidos através de registros.

As amostras correspondem aos alunos do curso Técnico em Agropecuária que realizaram processo classificatório com e sem entrevista. Para ingresso nos anos de 1999 e 2001, os alunos foram selecionados através de provas objetivas e redação, já 2004 e 2005 os alunos foram selecionados através de provas objetivas, redação e entrevista, sendo que a entrevista como anteriormente citado representou 50% do peso no computo da média do processo seletivo.

Para comporem as médias fez-se um levantamento, através do boletim de cada aluno, durante os três anos em que os mesmos permaneceram na Instituição, de todas as notas de cada disciplina do ensino médio, do ensino técnico e das disciplinas de práticas profissionais orientadas. Tais dados computados possibilitaram os cálculos da taxa média de evasão, do índice de reprovação no Curso e das médias no ensino médio, no ensino técnico e nas disciplinas de práticas profissionais orientadas (setores de produção).

Para facilitar e melhorar a apresentação dos dados elaborou-se um histograma (Figura 3), modelo sugerido por Bussab (2002), Fonseca (2006) e Toletto (2008), sendo que, a escolha por agrupamento de dados, deu-se em função de demonstrar o perfil de notas obtidas pelos alunos em ambos os sistemas utilizados (com ou sem entrevista) nos processos seletivos dos períodos em estudo, bem como, a quantidade de alunos que efetivamente obtiveram tais resultados.

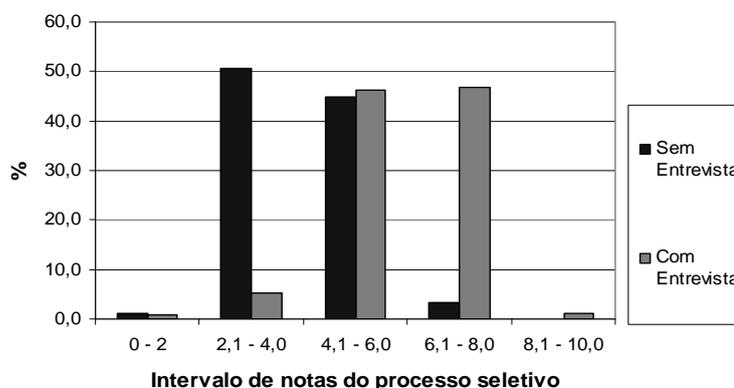


Figura 3. Percentual de alunos por intervalo de notas no processo seletivo ano 1999 e 2001 (sem entrevista) e ano 2004 e 2005 (com entrevista), Curso Técnico em Agropecuária - Colégio Agrícola de Camboriú.

Observa-se, através da Figura 3, que houve uma grande diferença no percentual de alunos por intervalo de notas, quando comparamos os anos de 1999 e 2001 com os anos de 2004 e 2005. Em 1999 e 2001, anos em que o processo seletivo foi composto somente por provas escritas, dos 407 candidatos que prestaram seleção, cinco ficaram com média entre 0 a 2,0; 206 entre 2,1 a 4,0; 183 entre 4,1 a 6,0; 13 entre 6,1 a 8,0 e nenhum candidato entre 8,1 a 10,0; o que representa 1,2% – 50,6% – 45,0% – 3,2% – 0,0% respectivamente, ou seja, a grande maioria, 95,6% dos 407 candidatos, apresentou, no processo seletivo, médias entre 2,1 e 6,0. Já para os anos de 2004 e 2005, anos em que o processo seletivo foi composto por prova escrita e entrevista, dos 462 candidatos que prestaram seleção, quatro ficaram com média entre 0 a 2,0; 24 entre 2,1 a 4,0; 213 entre 4,1 a 6,0; 216 entre 6,1 a 8,0 e cinco candidatos entre 8,1 a 10,0 o que representa 0,9% – 5,2% – 46,1% – 46,8% – 1,1% respectivamente, ou seja, a grande maioria, 96,9% dos 462 candidatos apresentaram no processo seletivo, médias entre 4,1 e 8,0.

Pode-se observar também na Figura 3 que somente 3,2% dos candidatos que realizaram o processo seletivo sem entrevista ficaram com média entre 6,1 e 8,0 enquanto que, 46,8% dos candidatos que realizaram a seleção com entrevista ficaram dentro desse intervalo de nota, ou seja, a entrevista contribuiu para a elevação do intervalo de notas dos candidatos.

Observa-se na Tabela 2 o número de candidatos por intervalo de média no processo seletivo com e sem entrevista, bem como uma simulação (coluna representada pelas letras S/E) de como ficaria o número de candidatos dentro do intervalo de média, quando retira-se da média de classificação a nota obtida na entrevista. Verifica-se na simulação para os anos de 2004 e 2005, que a nota da entrevista mudou de intervalo de média grande parte dos candidatos, ou seja, os candidatos que ingressariam sem a entrevista (S/E) estavam no intervalo de média entre 2,1 e 4,0 e passaram para o intervalo de média imediatamente superior e assim sucessivamente. Pondera-se que ao se retirar do computo da média a nota da entrevista, o número de candidatos por intervalo de média passa a ser semelhante aos anos em que a entrevista não estava instituída no processo seletivo.

Tabela 2. Classificação do número de alunos por intervalo de médias obtidas no processo de seleção nos anos de 1999, 2001, 2004 e 2005, Curso Técnico em Agropecuária – Colégio Agrícola de Camboriú.

Ano	Total	Número de alunos por intervalo de média no exame de seleção									
		0 - 2		2,1 – 4,0		4,1 – 6,0		6,1 – 8,0		8,1 – 10,0	
1999	222	2		108		103		9		0	
2001	185	3		98		80		4		0	
		S/E	C/E	S/E	C/E	S/E	C/E	S/E	C/E	S/E	C/E
2004	233	8	0	120	9	95	120	10	102	0	2
2005	229	2	4	85	15	124	93	18	114	0	3

Obs.: Os dados apresentados nas colunas de letras S/E representam uma simulação do número de alunos por intervalo de média realizada no processo seletivo de 2004 e 2005 (processo seletivo com entrevista), quando se retirou a nota atribuída na entrevista de cada candidato.

Tal fato gerou a seguinte dúvida: A entrevista permitiu que os mesmos demonstrassem suas capacidades intelectuais e seus perfis para o Curso, ou a entrevista não apresentou um nível de exigência compatível com o processo seletivo?

Para Toledo (1986), um programa de seleção tem por principal função introduzir na Instituição um pessoal adequado aos objetivos da mesma, principalmente em termos de potencial e/ou perfil. Os processos seletivos de ingresso de alunos nas Instituições Federais de

nível médio, como é o caso do Colégio Agrícola de Camboriú, possuem o que Chiavenato (1999) chama de recrutamento externo, onde pessoas externas a comunidade podem participar com iguais probabilidades de ingresso, o que para Toledo (2008) é considerada probabilidade aleatória.

Considerando-se que os colégios agrícolas têm, originalmente, a função social de inserir os filhos dos produtores rurais nessas instituições para que se possa garantir o desenvolvimento do campo através das competências adquiridas além de minimizar a evasão rural, não seriam esses seus candidatos em potencial?

5.2 Alunos alterados

A Figura 4 apresenta de forma mais clara a alteração gerada pela presença da entrevista no processo seletivo.

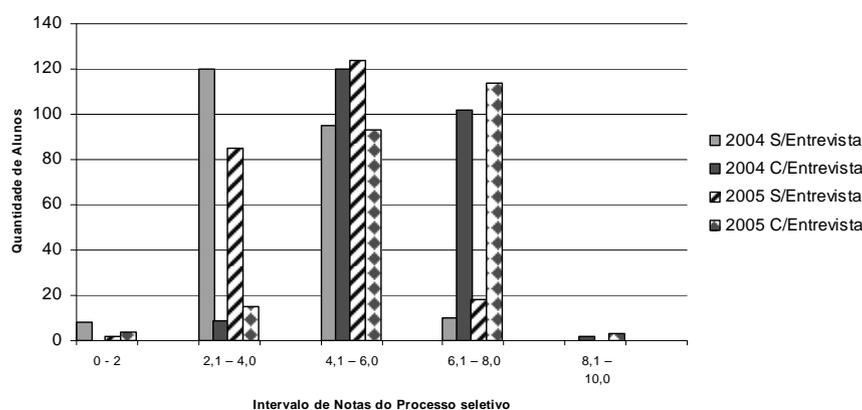


Figura 4. Notas do processo seletivo dos alunos do Colégio Agrícola de Camboriú.

Comprova-se através da Figura 4 que se a entrevista não estivesse instituída no processo seletivo em 2004 e 2005, as notas, estariam concentradas no intervalo entre 2,1 e 6,0, enquanto que, com o cômputo da nota da entrevista a concentração deu-se no intervalo acima (4,1 e 8,0). Observa-se a alteração nos grupos de alunos que obtiveram notas de 6,1 a 8,0, sendo que o aumento no número de alunos, no ano de 2004, do referido grupo foi de 1002% e de 633%, em 2005; tendo como única variável interveniente a entrevista, sendo que essa deveria ser utilizada para complementar o processo e talvez tenha contribuído com alterações demasiadamente significativas.

Em primeira análise os dados contribuem para gerar dúvidas sobre a sincronia da avaliação escrita e da entrevista, ambas utilizadas no processo seletivo dos alunos.

Para Aquino (1989) não há condições de afirmar qual a melhor metodologia para seleção, pois dependerá das circunstâncias sob as quais a admissão é conduzida, ou seja, cada caso é um caso.

A Tabela 3 mostra o número de alunos que ingressaram exclusivamente pela presença da nota da entrevista, nos anos de 2004 e 2005, ou seja, como o preenchimento de vagas dá-se em ordem decrescente de média, caso a entrevista não estivesse instituída no processo esses alunos não comporiam a listagem de candidatos selecionados em função de terem apresentado rendimento inferior a outros candidatos que, pela presença da entrevista, não foram classificados para estudar no colégio.

Tabela 3. Número de alunos alterados através da entrevista.

Ano	Número de selecionados	Número de alunos alterados pela entrevista	Percentual de alunos alterados pela entrevista
2004	91	29	31,86
2005	90	36	40,00

Pode-se observar através da Tabela 3 que o percentual de alunos selecionados, exclusivamente, em função da presença da entrevista é relativamente significativo. Então, a partir desses resultados surgem os questionamentos como: um método de auxílio no processo seletivo deveria ter a capacidade e autonomia para alterar em 40% a realidade de uma amostra? Será que uma única ferramenta quando interferindo significativamente em um resultado não deve ser mais bem estudada? O que a entrevista explorou nos candidatos que até então não estava sendo explorado? Será que as notas dadas aos candidatos através dessa ferramenta de seleção foram superestimadas?

Pontes (2004) afirma que uma vez tomada a decisão de utilização de um método na seleção, essa aplicação deve ser a mais humana possível e não deve ser utilizada como ferramenta única.

O presente estudo detectou através dos dados apresentados na Tabela 2 e Figura 4 que houve influência significativa no resultado do processo seletivo. Como a presença da entrevista foi a única variável dependente inserida, acredita-se que esta tenha tido forte influência em tal resultado, não desconsiderando a possibilidade da influência de outros elementos não estudados.

5.3 Desempenho

A Figura 5 nos mostra uma comparação das notas de um grupo de alunos escolhidos aleatoriamente, onde se pode comparar as notas das provas escritas no processo seletivo, as notas da entrevista e o seu desempenho ao longo do curso através das notas médias das disciplinas do ensino médio e as notas médias das disciplinas do ensino técnico.

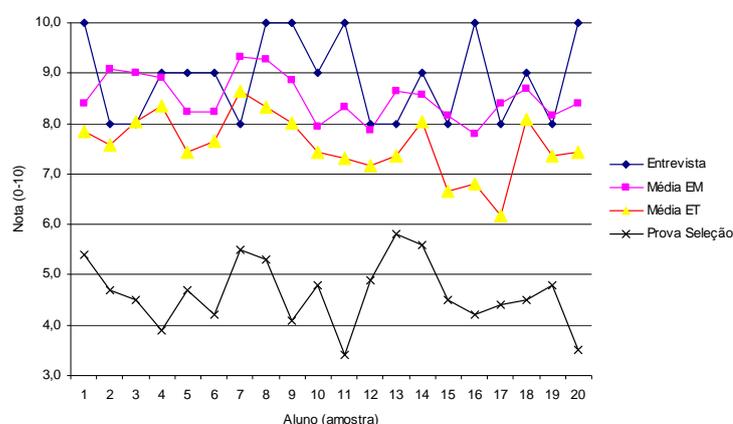


Figura 5. Comparativo de notas de um grupo de alunos.

A Figura 5 pode, talvez, sanar algumas dúvidas levantadas anteriormente. Pode-se observar, através das notas obtidas pelos alunos no processo seletivo que, quando se compara as notas da avaliação escrita com a entrevista existe certa dissonância. Ou seja, enquanto as notas na prova escrita variaram de 3,0 a 6,0; as notas da entrevista dos mesmos candidatos variou de 8,0 a 10,0.

Observa-se que o candidato número 7 obteve a segunda maior nota a prova escrita e a menor nota na entrevista, sendo que o mesmo obteve a maior nota no ensino médio, o que confirma sua nota na prova escrita e a maior nota no ensino técnico, o que contraria a nota da entrevista. O candidato número 13 obteve a maior nota na prova escrita e a menor na entrevista e obteve um desempenho mediano nas disciplinas do ensino médio e do técnico.

Percebe-se que os candidatos de número 11 e 20 foram os que obtiveram as menores notas na prova escrita e receberam nota máxima na entrevista, mas apresentaram um desempenho mediano em todas as disciplinas, ou seja não foram tão mal no ensino médio nem se destacaram positivamente no ensino técnico.

Nota-se, ainda que o candidato de número 13 obteve a maior nota na prova escrita e a menor nota na entrevista e obteve um desempenho médio em todas as disciplinas, enquanto o candidato 17 confirma, com seu baixo desempenho no ensino técnico, a nota mínima dada na entrevista e o desempenho mediano nas disciplinas do ensino médio também é confirmado por sua nota na prova escrita.

A Figura 5 mostra, ainda, que houve uma grande quantidade de notas 10 na entrevista, mais especificamente, 30% dos candidatos. Dessa forma questiona-se que, se 10 é uma nota máxima, tendendo a perfeição, será que o desempenho desses alunos realmente demonstrou tal condição? Ou será que a avaliação escrita estava interferindo de forma restritiva na eficiência do processo seletivo?

Se compararmos os dados do processo seletivo com o desempenho dos alunos (dados da Figura 5) ao longo do curso, pode-se afirmar que há uma falta de sintonia entre a nota da ferramenta escrita e da entrevista no processo seletivo com o desempenho dos referidos alunos do grupo em estudo ao longo do curso.

Nota-se que tanto os candidatos que obtiveram as melhores notas da entrevista quanto os que obtiveram as melhores notas da prova escrita não alcançaram, necessariamente, o melhor desempenho no ensino técnico ou no ensino médio, respectivamente.

Se considerarmos que a ferramenta escrita de seleção não foi convenientemente explorada ao longo dos anos, passamos a considerar que tais resultados possam ter contribuído para ocorrência de possíveis exclusões ao longo dos 41 anos de funcionamento da Instituição, pois durante muitos anos a única ferramenta de seleção era a avaliação escrita. O que para Pontes (2004) não é recomendado, pois este afirma haver necessidade de mais de uma ferramenta em uso simultâneo em processos seletivos.

Presumindo-se que a entrevista esteja sendo incorretamente aplicada, pois apesar de causar grande alteração no resultado final do processo ela não fomenta o desempenho dos alunos, pois se acreditava que a mesma melhorasse, pelo menos, o desempenho dos alunos nas disciplinas técnicas, ou seja, as melhores notas da entrevista deveriam ser as melhores notas no ensino técnico, o que necessariamente não ocorreu.

Se plotarmos em um gráfico de dispersão as notas obtidas pelos alunos na entrevista juntamente com as notas de desempenho destes mesmos alunos no ensino técnico, conforme a área de concentração pode-se observar a tendência dos resultados (Figura 6).

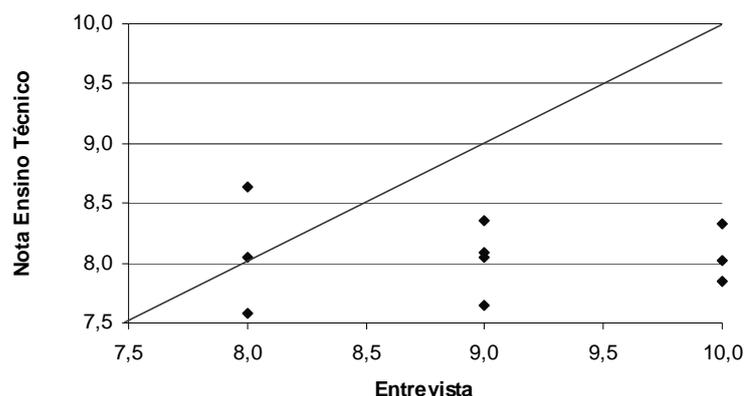


Figura 6. Comparativo de notas da entrevista com o desempenho no ensino técnico de um grupo de alunos.

A Figura 6 apresenta uma maior concentração de pontos abaixo da linha vermelha, linha esta que divide o plano cartesiano ao meio, desta forma, segundo metodologia descrita por Bussab (2006), pode-se concluir que a entrevista supervalorizou a capacidade técnica dos alunos.

Para que se pudesse dizer que a entrevista conseguiu identificar candidatos com maior interesse em estudar na instituição os pontos deveriam estar o mais próximo possível da reta, ou seja, haveria uma correlação entre o resultado da entrevista e desempenho dos alunos no ensino técnico.

Se a Figura 6 apresentasse aglomeração acima da reta, a entrevista estaria subvalorizando o desempenho técnico, porém estando a maioria dos pontos abaixo da reta, constata-se que a entrevista supervalorizou numericamente as capacidades dos alunos.

As Tabelas 4 e 5 mostram o desempenho dos alunos durante o curso Técnico em Agropecuária com duração de 3 anos.

Observa-se na Tabela 4 o desempenho desses alunos que obtiveram resultado final alterado pela presença da nota da entrevista, quanto à aprovação, reprovação ou desistência, sendo que sem essa nota os mesmos não teriam sido classificados para estudar no CAC.

Tabela 4. Desempenho dos alunos alterado através da entrevista.

Ano	Total	Aprovados		Reprovados		Desistentes	
		Número	%	Número	%	Número	%
2004	29	7	24,14	12	41,38	10	34,48
2005	36	14	38,89	16	44,44	6	16,66

Através da Tabela 4, pode-se observar que nos anos de 2004 e 2005 (período aleatório em estudo), menos de 40% dos alunos selecionados com auxílio da entrevista concluíram o curso.

Considerando-se a entrevista como eficiente objeto de observação, caracterização e seleção de alunos aptos e com perfil para cursar com êxito o Curso Técnico em Agropecuária, esta, através da observação dos dados foi pouco eficiente, pois cada aluno desistente utilizou

uma vaga de um potencial aluno não desistente, afinal cada desistência significa um técnico a menos formado por uma estrutura de uma Instituição que obrigatoriamente dedicou 3 anos e não obteve êxito em seu objetivo. Ou seja, o aluno que ingressou na Instituição e não conseguiu se formar perdeu tempo, a Instituição demandou energia e tempo de seus servidores em vão e o aluno que não foi aprovado e poderia ter sido um excelente profissional ficou fora de nossos bancos escolares.

Para Aquino (1989) a entrevista é caracterizada pela investigação dos aprovados pelo processo de seleção, a seleção dos melhores candidatos, o que não foi demonstrado pelos dados coletados in loco mostrados na Tabela 4.

A Tabela 5 mostra o desempenho dos alunos que seriam aprovados no processo classificatório independente da presença da nota da entrevista no processo.

Tabela 5. Desempenho dos alunos aprovados independentemente da nota da entrevista

Ano	Total	Aprovados		Reprovados		Desistentes	
		Número	%	Número	%	Número	%
2004	62	32	51,61	22	35,48	8	12,90
2005	54	27	50,00	16	29,63	11	20,37

A Tabela 5 demonstra que os índices de aprovação (conclusão do curso Técnico) dos alunos selecionados no ano de 2004 e 2005 foram de no mínimo 50%, independentemente da nota da entrevista para seu ingresso, o que demonstra um possível desajuste na utilização da entrevista como ferramenta de seleção. Observa-se, ao se comparar os alunos que foram aprovados num mesmo processo seletivo, que os que seriam aprovados independentemente da nota da entrevista obtiveram um maior índice de aprovação, enquanto os que só entraram pela presença da entrevista no processo obtiveram um maior índice de reprovação ou desistência do curso.

Pode-se concluir que: ou a entrevista não selecionou os alunos com o perfil de Técnico que a Instituição buscava formar, ou a Instituição apresentou dificuldades em formar os alunos selecionados pela entrevista.

Analisando-se cuidadosamente os dados, nota-se a falta de harmonia das conclusões, não sendo possível afirmar que ambas as alternativas estejam corretas.

A Tabela 6 apresenta os dados comparativos dos desempenhos dos alunos em períodos onde não havia entrevista no processo de seleção (1999 e 2001), comparado ao período onde a entrevista representou 50% da nota do processo seletivo (2004 e 2005).

Tabela 6. Desempenho dos alunos nos anos de 1999, 2001, 2004 e 2005 (períodos escolhidos aleatoriamente).

Ano	MEM	MET	Msetor	Aprovados		Reprovados		Desistentes		Total Alunos
				Nº	%	Nº	%	Nº	%	
1999	7,5	7,6	8,3	46	46,5	29	29,3	24	24,2	99
2001	8,2	8,2	8,4	28	43,7	16	25,0	20	31,2	64
2004	8,5	8,3	8,7	39	42,8	34	37,4	18	19,8	91
2005	8,3	8,1	8,5	41	45,6	32	35,5	17	18,9	90

Onde: MEM = média das notas das disciplinas do ensino médio, MET = média das notas das disciplinas do ensino técnico e Msetor = média das notas do setor (escola fazenda).

Através da Tabela 6 observa-se, que mesmo com as diversas alterações na lista de ingressos gerada pela presença da entrevista no processo seletivo, o resultado final em termos de média dos alunos não apresenta diferença. Ou seja, a média das notas obtidas pelos alunos nas atividades de setor e as notas médias obtidas pelos alunos nas disciplinas do ensino médio e técnico durante o curso dos alunos que ingressaram com, ou sem a presença da entrevista não apresentaram diferença significativa ($p < 0,05$) (Statistic 7.0), tanto para aqueles que ingressaram com a presença da entrevista quanto para aqueles que não a realizaram.

Pode-se relacionar três aspectos diferentes nesta análise: o primeiro aspecto é o social, em que a preocupação é com os alunos em que um erro no processo seletivo possa excluí-los da possibilidade de cursar um curso técnico gratuito e de qualidade. Alunos estes, que seriam potencialmente bons técnicos em agropecuária.

Um erro de seleção na vida de um adolescente de 13 anos pode mudar sensivelmente seu futuro, pois neste momento a família investe energias para que o mesmo possa cursar uma boa escola, apostando nele como uma possibilidade de desenvolvimento da propriedade. É com este pensamento que um aluno, filho do meio rural, inserido em uma realidade onde acredita que o objetivo de uma instituição federal agrícola seja o mesmo que o seu, foca suas expectativas e, quando excluído, o impacto social não é simplesmente sua exclusão, e sim todo um contexto modificado em função deste fato.

Casos como estes se agravam quando o aluno que entrou em seu lugar, desiste ou reprova, como se pode observar nos dados apresentados na Tabela 4, onde, no mínimo, 60% dos alunos que ingressaram através da ajuda da entrevista não se formaram de forma regular no curso nos períodos de 2004 e 2005 (período em estudo, escolhido aleatoriamente).

O segundo aspecto a ser analisado é o aspecto técnico do processo de seleção observado através dos dados obtidos nesse estudo. Nota-se que a entrevista supervalorizou alunos com notas 10, conforme observado na Figura 5; e então é necessário se questionar os elementos que levaram 30% de um grupo de alunos tirarem notas elevadas em um teste subjetivo que sugere a perfeição em termos de interesse, algo que não foi demonstrado na prática posterior a entrevista, ou seja, no período do curso.

Caso esta probabilidade seja nula como citado por Toledo (2008) e Bussab (2002), deve-se considerar a não sintonia entre elementos analisados na entrevista e os analisados na avaliação escrita na composição do processo seletivo, agregando a estes o desenrolar do curso técnico em si, que também não conseguiu fazer emergir a capacidade dos alunos, detectada através da entrevista, pois segundo dados da Figura 5, alunos com notas 10 na entrevista, compõem também, o grupo de alunos reprovados e desistentes ao longo do curso, talvez tenha havido uma simples falta de sintonia, ou os elementos utilizados, apresentavam objetivos distintos.

Como terceiro aspecto a ser analisado o fato de, independente de quem está ingressando através do processo seletivo, se a entrevista realmente interfere na composição do macro universo, ou seja, no resultado médio das notas da população de alunos que compuseram os cursos técnicos em agropecuária no período estudado. Esta observação pode ser analisada com melhor detalhe através da Tabela 5, onde não é possível detectar diferença estatisticamente significativa nos resultados médios dos alunos que ingressaram com ou sem a presença da entrevista como elemento de avaliação, isto leva ao fato de que descartando a questão social e a questão técnica que envolvem esta análise questiona-se se faz diferença ter ou não a entrevista como parte integrante do processo seletivo, pois independente desta, os alunos durante a formação, apresentam resultados similares.

A Tabela 7 apresenta as médias das notas das turmas que ingressaram nos anos de 1999 e 2001 (com entrevista) e 2004 e 2005 (sem entrevista).

Tabela 7. Desempenho médio dos alunos nos anos de 1999, 2001(sem entrevista) e 2004 e 2005 (com entrevista)

	MEM	MET	Msetor	Aprovados		Reprovados		Desistentes		Total Alunos
				Nº	%	Nº	%	N	%	
Sem entrevista	7,85	7,9	8,35	74	45,4	45	27,6	44	27,0	163
Com entrevista	8,4	8,2	8,6	80	44,2	66	36,4	35	19,3	181

Onde: MEM = média das notas das disciplinas do ensino médio, MET = média das notas das disciplinas do ensino técnico e Msetor = média das notas do setor (escola fazenda).

Através da Tabela 7, pode-se comparar as notas médias (todas as disciplinas), onde apesar de a média final ter apresentado uma pequena diferença, está é insignificante em função da grande dispersão das notas que a compuseram, sendo que a presença da entrevista visava avaliar aspectos humanos e subjetivos até então não explorados com avaliação escrita.

A insignificância reside, ainda, no fato de que apesar da pequena diferença nas médias dos alunos a percentagem de alunos que foram aprovados ao final dos três anos regulares do curso foi praticamente a mesma (45,4 e 42,2%) enquanto que o percentual de alunos reprovados aumentou (de 27,6 para 36,4%) e o percentual de desistentes diminuiu (de 27 para 19,3%).

Observa-se então que a entrevista, única variável a ser introduzida no processo, para os fins deste estudo, conseguiu agregar ao corpo discente da instituição alunos que possuíam uma maior certeza de que desejavam realizar o curso visto que o número de desistentes caiu 7,7%.

Em contrapartida o percentual de alunos que foram reprovados ao longo do curso aumentou 8,8% o que leva a seguinte conjectura: ou os alunos cooptados pela entrevista possuíam um baixo nível intelectual e não conseguiram acompanhar as exigências do curso ou os mesmos não conseguiram se adaptar a rotina interna da instituição (aulas em período integral, distância da família, trabalho nos setores de produção).

Reis (2003) afirma que a seleção é importante já que o fator humano passou a ser considerado elemento de transformação e gerador de resultados. Desta forma, imagina-se que a entrevista, por ter caráter subjetivo, possa explorar no entrevistado aspectos importantes, dentre eles os humanos, porém não foi o que se pode observar, em primeira análise, através dos resultados obtidos com o estudo.

Aquino (1989) afirma que a entrevista é um processo de mensuração e, por seu intermédio, espera-se determinar a capacidade de uma pessoa para exercer determinada atividade, que no caso seria completar os quesitos necessários para além de se formar técnico exercer com afinco a profissão contribuindo para a mudança da triste realidade do homem do campo.

5.4 Diferenças de processo seletivos

Utilizando os resultados numéricos obtidos pelos alunos nos anos em questão, foi possível avaliar a presença ou não de diferenças entre os resultados do processo seletivo de anos com a presença de entrevista e sem a presença da mesma, além da diferença na média dos desempenhos destes alunos ao longo do curso. Esses resultados podem ser observados através da Figura 7.

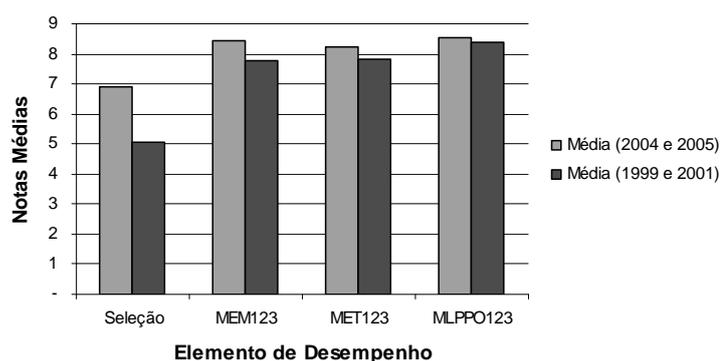


Figura 7. Comparativo de médias do exame de seleção e do desempenho dos alunos ao longo do curso nas disciplinas técnicas e do ensino médio.

Onde: MEM é a média no ensino médio, MET é a média no ensino técnico e MLPPO é a média nas atividades de práticas profissionais orientadas.

Observa-se através da Figura 7 que a diferença entre as médias dos valores das notas obtidas pelos alunos no processo seletivo dos anos de 1999/2001 (sem entrevista) e 2004/2005 (com entrevista) foi de 1,84 pontos, superior a “Diferença Mínima Significante” (HSD) a 5% de confiança estipulada por Tukey (VIEIRA, 2006), o que no caso em questão seria igual e/ou superior a 0,12. Desta forma, não se pode afirmar estatisticamente que os resultados não são iguais ($p < 0,05$).

Com base nos dados da Figura 7, pode-se considerar que, a presença da entrevista revelou diferença significativa ($p < 0,05$), porém, não apresentou muitas vantagens no desempenho dos alunos, conforme observado através da Figura 7, mesmo que estas diferenças tenham sido significativas ($p < 0,05$) conforme mostra a Tabela 8.

Segundo Toledo (1986) um processo seletivo deve oferecer não somente um diagnóstico atual do candidato, mas principalmente um prognóstico da sua capacidade de aprendizagem e da sua maneira de executar as novas tarefas que serão aprendidas.

Desta forma a entrevista deveria indicar e/ou proporcionar uma prévia do que seria o desempenho dos alunos ao longo do curso, o que não foi evidenciado na íntegra através dos dados apresentados na Tabela 8, pois não houve uma relação linear entre resultados da entrevista e desempenho dos alunos ao longo do curso, nem mesmo no rendimento das disciplinas técnicas e/ou práticas profissionais orientadas. Sendo que as práticas profissionais orientadas visam avaliar as habilidades dos alunos juntamente com seu interesse pelas atividades agropecuárias, algo que se buscava através da entrevista.

Tabela 8. Diferenças estatísticas de rendimento dos alunos.

	Seleção	MEM123	MET123	MLPPO123
Média (2004 e 2005)	6,93	8,43	8,24	8,56
Média (1999 e 2001)	5,09	7,77	7,82	8,36
Desvio Padrão (S)	0,84	0,59	0,61	0,60
Média dos desvios	0,71	0,51	0,49	0,52
Δ (Delta) (Diferença Mínima Significante)	0,17	0,12	0,12	0,12
Valor Tabelado para n 2 e n' 133 (tabela 10)	2,79	2,79	2,79	2,79
Diferença Real	1,84	0,66	0,42	0,19
Diferença Percentual Real (%)	26,54	7,77	5,11	2,26

Os dados da Tabela 8 permitem afirmar que houve diferença estatisticamente significativa ($p < 0,05$) entre os resultados de desempenho dos alunos entre os anos em que a entrevista fez parte do processo seletivo e os períodos em que ela não ocorreu.

Os testes que visam identificar as aptidões dos candidatos podem ser utilizados para a avaliação do potencial intelectual, de suas habilidades específicas (raciocínio verbal, raciocínio abstrato, raciocínio mecânico, etc.) são utilizados, também, para definir personalidade. Porém, para que tenham um bom resultado precisam ser aplicados com grande cuidado, pois para Aquino (1989) o resultado de uma ferramenta como esta pode sofrer influências das circunstâncias sob as quais o processo é conduzido. A melhor fonte é a que atende os princípios de eficiência e ética.

Ideal seria, que nos dados apresentados na Tabela 8, as diferenças percentuais obtidas fossem similares, quando se poderia afirmar que a presença da entrevista influenciou de forma linear na alteração de perfil dos candidatos, sendo corroborada pelo desempenho dos mesmos ao longo do curso. Porém, isso não foi evidenciado, o que se observa é que a presença da entrevista influenciou em 26,54% do resultado numérico do processo seletivo, elevando significativamente as notas dos candidatos e alterando a relação de aprovados como visto anteriormente.

A preocupação reside na relação existente entre o desempenho destes candidatos ao longo do curso, pois os mesmos não apresentaram os 26,54% de rendimento a mais do que os candidatos selecionados por um processo seletivo onde a entrevista não fazia parte.

Para colaborar com esta análise nos reportamos a Lobos apud Pontes (2004), que afirma que o processo seletivo deve ser aquele em que a Instituição procura satisfazer suas necessidades de recursos humanos, escolhendo aqueles que melhor ocupariam determinado cargo, com base em uma avaliação de suas características pessoais (conhecimentos, habilidades etc.).

Com base nos dados apresentados ao longo desse estudo, que procurou contribuir, com uma reflexão sobre a importância e validade da presença da entrevista nos processos seletivos dos cursos técnicos das Instituições de ensino agrícola, pois muitas vezes elas são aplicadas sem prévia análise técnica sobre os impactos que causarão sobre o resultado do processo e, conseqüentemente sobre o futuro dos jovens que dele participam. Dessa forma questiona-se se a entrevista realmente selecionou os melhores candidatos dentro do perfil que a Instituição buscava, ou simplesmente causou uma alteração na relação de aprovados, excluindo possíveis bons alunos que ora foram excluídos.

6 CONCLUSÕES

Esta pesquisa buscou analisar o resultado escolar ao final dos três anos regulamentares de alunos do curso Técnico em Agropecuária ingressante em processo seletivo com entrevista e compará-los com alunos ingressantes com processo sem a utilização da ferramenta entrevista.

Com base nos dados obtidos através do presente estudo, considera-se o processo seletivo, não somente como uma forma de avaliação de conhecimentos ou de habilidades, mas um sistema que necessita de toda a atenção requerida por um processo de seleção, este, talvez com maior necessidade de reflexão, pois o resultado gera um impacto sobre os atores sociais presentes no processo.

Quando se define o perfil de candidato que se busca selecionar através de um processo seletivo, deve-se ter clareza de como selecioná-lo. Os critérios de seleção devem ser escolhidos com atenção e conhecimento da relação destes com o objetivo que se busca alcançar, para que o selecionado atinja o nível de exigência definido para tal.

Pelo presente estudo, que foi utilizado para retratar uma realidade pontual, mas que talvez possa ser estendida para demais Instituições de nível técnico; pode-se afirmar que os processos seletivos utilizados merecem uma reflexão e possível adequação.

Sugere-se, para o caso do processo classificatório continuar com os mesmos critérios de seleção, que a entrevista seja realizada após os resultados da prova escrita, que deverá classificar os candidatos com potencial intelectual compatível com a exigência da Instituição.

Ou seja, a prova escrita seria realizada como pré-seleção de candidatos para que número de entrevistas fosse reduzido, pois um número muito grande de candidatos dificulta sua comparação.

Sugere-se, ainda que haja um tempo maior para realização da entrevista visando à obtenção de dados com a profundidade necessária no intuito de captar alunos que possuam identificação com a dinâmica do curso e da instituição.

Para realizar a entrevista, os professores devem, além da formação adequada e da boa vontade que já apresentam, possuir um treinamento específico para melhor avaliar os parâmetros socioculturais e ou vocacionais de um candidato, possível aluno e futuro técnico, o qual deverá atender os anseios do setor produtivo agrário.

Verifica-se que a entrevista em algumas Instituições de ensino, torna-se uma ferramenta facilitadora de ingresso de filhos de produtores rurais, o que não foi constatado pelo presente estudo, mas observado de forma subjetiva. No entanto a busca pela inserção do filho do produtor rural nas Escolas de ensino agrícola de nível médio se depara com a exigência de um conhecimento mínimo comum. Observa-se que os sistemas de avaliação utilizados ao longo do curso desconsideram a origem, ou os próprios aspectos socioculturais apresentados, além da questão educacional que o aluno possa trazer como bagagem. Em algumas situações o que existe é a avaliação do aluno de forma estritamente quantitativa e com base no conhecimento demonstrado, contrariando a própria proposta de inclusão social a qual a entrevista buscava contribuir.

O presente estudo detectou que no processo seletivo as notas da prova escrita não estão em sintonia com as notas da entrevista. A prova escrita parece estar além dos conhecimentos exigidos dos candidatos enquanto que a entrevista, ao contrário, parece supervalorizar a capacidade técnica e/ou motivacional dos candidatos. E ainda, observou-se que a presença da entrevista altera sensivelmente o ingresso dos alunos.

Ao se observar o resultado ao final do curso notou-se que a redução dos índices de evasão e repetência não foi significativa após utilização da ferramenta entrevista.

Tendo como base as considerações apresentadas conclui-se que os critérios utilizados na seleção de alunos não atendem tecnicamente a captação de alunos com as habilidades que o curso exige, ou seja, a utilização da ferramenta entrevista no processo seletivo para ingresso dos alunos ao curso Técnico em Agropecuária no CAC não melhorou a captação de alunos com as habilidades e/ou motivação desejadas para concluir, no tempo regulamentar, o curso.

7 RECOMENDAÇÕES DE PESQUISA

1. Sugere-se que este estudo receba um aprofundamento no intuito de se verificar os reais motivos do elevado índice de evasão escolar observado, pois estes podem ser inúmeros, tais como idade precoce, distancia do lar e da família dentre outros.
2. Realização de um estudo com alunos egressos que desistiram do curso para verificação dos porquês de suas desistências
3. Realização de um estudo com alunos egressos que concluíram o curso para verificação da área de atuação
4. Estudo de como acontece o processo seletivo em outras instituições federais de ensino.

REFERÊNCIAS

- AQUINO, Cleber Pinheiro de. **Administração de Recursos Humanos : Uma Introdução**. São Paulo: Atlas, 1989. 270 p.
- BUSSAB, Wilton de O, MORETTIN, Pedro A. **Estatística Básica**. 5ª edição. São Paulo: Ed. Saraiva, 2007.
- CARVALHO, Antonio Vieira e NASCIMENTO, Luiz Paulo de. **Administração de Recursos Humanos**. V.1. Pioneira Thomson Learning, São Paulo: 1992. 339 p.
- CARVALHO, Antonio Vieira. **Recursos Humanos: Desafios e Estratégias**. Pioneira Administração e Negócios, São Paulo: 1989. 80 p.
- CARVALHO, Antonio Vieira. **Seleção: Princípios e Métodos**. Pioneira Administração e Negócios, São Paulo: 2000.
- CARVALHO, Maria Luisa. **Estratégias e Táticas de Um Camaleão: Gerenciamento de Impressão e Comportamentos de Candidatos e de Seleccionadores em Entrevista de Seleção**. 158 f. 2001. Dissertação (Mestrado .em Administração) – Programa de Pós - Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre: 2001.
- CERVO, Amado Luiz e BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia Científica para Uso dos Estudantes Universitários**. 3ª ed. Editora McGraw-Hill Ltda, São Paulo: 1983.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos Nas Organizações**. Campus, Rio de Janeiro: 1999. p. 77-130 e 176-185.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos- Edição Compacta**. 7ª ed. Editora Atlas S.A., São Paulo: 2002.
- CRUZ, Carla; RIBEIRO, Uirá. **Metodologia Científica: Teoria e Prática**. 2ªed. Rio de Janeiro: Axcel Books, 2004. 324 p.
- COLÉGIO Agrícola de Camboriú. **Histórico**. 2006. Disponível em <<http://www.cac.ufsc.br/histórico>>, acessado em 26/09/2006.
- COLÉGIO Agrícola de Camboriú. **Home** 2006. Disponível em <<http://www.cac.ufsc.br>>, acessado em 25/09/2006.
- DAFT, Richard L. **Administração**. 6ª edição, Thomsom Learning Editora, São Paulo 2005. 249 p.
- DUARTE, Rosalia. **Pesquisa Qualitativa: Reflexões Sobre o Trabalho de Campo**. Cadernos de Pesquisa, n. 115, p. 139-154, março/ 2002.
- FRANCO, Maria Laura P. Barbosa. **Ensino Médio: Desafios e Reflexões**. Campinas: Papirus, 1999. p.63-73.
- FONSECA, Jairo Simon da; MARTINS, Gilberto de Andrade. **Curso de Estatística**. 6ª Edição. São Paulo: Ed. Atlas, 2006.
- GIL, Antonio Carlos. **Administração de Recursos Humanos – Um Enfoque Profissional**. Editora Atlas. São Paulo, 2001.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5ª ed. Editora Atlas S.A., São Paulo: 1999.
- HACKETT, Penny. **Como Fazer Entrevistas de Seleção**. Editora Nobel, São Paulo: 2000. 61 p.
- JACKSON, Mathew. **Recrutamento, Entrevista e Seleção**. Editora McGraw-Hill do Brasil Ltda, São Paulo: 1976.
- KUENZER, Acácia Zeneida. **Trabalho, Formação e Currículo**. 1995. p.121-139.

- KUENZER, Acácia Zeneida. **Globalização e Educação: Novos Desafios**. Anais do IX ENDIPE, V.1. Águas de Lindóia, 1998. p.116-135.
- LODI, João Bosco. **A Entrevista: Teoria e Prática**. 3ª ed. São Paulo: Pioneira, 1977.
- Lei Global de Educação – Lei 4.024, Lei de Diretrizes e Bases de Educação.
- MICHELIS - **Moderno Dicionário da Língua Portuguesa**. Companhia Melhoramentos, São Paulo: 1998.
- MARCONI, Marina de Andrade e LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa: Planejamento e Execução de Pesquisas, Amostras e Técnicas de Pesquisa, Elaboração, Análise e Interpretação de Dados**. 2ª ed. Editora Atlas S.A., São Paulo: 1990.
- MARCONI, Marina de Andrade e LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa: Planejamento e Execução de Pesquisas, Amostras e Técnicas de Pesquisa, Elaboração, Análise e Interpretação de Dados**. 6ª ed. Editora Atlas S.A., São Paulo: 2006a. 289 p.
- MARCONI, Marina de Andrade e LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica: Ciência e Conhecimento Científico, Métodos Científicos, Teoria, Hipóteses e Variáveis e Metodologia Jurídica**. 4ª ed. Editora Atlas S.A., São Paulo: 2006b. 305 p.
- MEGGINSON, Leon C. et al. **Administração – Conceitos e Aplicações**. 4ª ed. Editora Harbra Ltda, São Paulo: 1998.
- PEREIRA, Júlio Cezar Rodrigues. **Análise de Dados Qualitativos: Estratégias Metodológicas para Ciências da Saúde, Humanas e Sociais**. 2ª ed. Editora da Universidade de São Paulo, São Paulo: 1999.
- PONTES, Benedito Rodrigues. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal**. 4ª ed. LTr Editora Ltda., São Paulo: 2004.
- REIS, Valéria dos. **A Entrevista de Seleção com Foco em Competências Comportamentais**. 1ª Edição. Qualitymark Editora Ltda. São Paulo: 2003. 51 p.
- ROBAGLIO, Maria Odete. **Seleção por Competências**. 5ª ed. São Paulo: Editora Educator, 2001.
- SILVA, Francisco Carlos Teixeira da. **Mutações do Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Senac Nacional, 1999.
- TOLEDO, Flavio de. **Administração de pessoal: Desenvolvimento de Recursos Humanos**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 1986. 238 p.
- TOLEDO, Geraldo Luciano. **Estatística Básica**. 2ª edição. 20ª reimpressão. São Paulo: Ed. Atlas, 2008.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Colégio Agrícola de Camboriú. **Manual do Candidato 2006**. Camboriú, 2006.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Colégio Agrícola de Camboriú. **Projeto Político-Pedagógico**. Camboriú, 2001.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Colégio Agrícola de Camboriú. **Prospecto de Divulgação**. Camboriú, 2006.
- WEISS, Donald. **Entrevista de Seleção – Como Conduzi-la com Êxito**. 2ª edição. São Paulo: Editora Nobel, 2002. 103 p.
- VIEIRA, Sonia. **Análise de Variância (Anova)**. São Paulo: Ed. Atlas, 2006.

**APENDICE 1 – ROTEIRO DAS ENTREVISTAS DO PROCESSO
CLASSIFICATÓRIO DO CAC**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
COLÉGIO AGRÍCOLA DE CAMBORIÚ**

ENTREVISTA DO CURSO TÉCNICO EM AGROPECUÁRIA

Responda as questões abaixo e, após, entregue esta folha para os fiscais de prova.

I - Assinale sua opção:

() **Concomitante ao Ensino Médio** () **Pós-Médio**

II - IDENTIFICAÇÃO

Nome do candidato: _____	Idade: _____
Curso: _____	Estado Civil : _____
Filhos: _____	
Cidade onde mora: _____ com quem mora: _____	
4. Reside em zona: rural <input type="checkbox"/> ou urbana <input type="checkbox"/>	
5. Qual é a profissão dos pais? MÃE: _____ PAI: _____	
6. Você já exerceu (ou exerce) algum tipo de profissão Sim <input type="checkbox"/> Não <input type="checkbox"/> Qual? _____	

III - RELACIONAMENTO FAMILIAR/ESTUDOS

Por que você decidiu estudar no Colégio Agrícola?

O que seus pais pensam sobre você estudar no Colégio Agrícola?

Você está estudando atualmente ou faz tempo que já se formou?

O que você acha das regras sociais e institucionais (uniforme, horário aula/setor, manejos em finais de semana, regimento disciplinar, etc)?

O que faz um técnico em agropecuária?

Você tem experiência ou desenvolveu alguma atividade (formal ou informal) na área agrícola ou pecuária? _____

O que você vai fazer depois de formado?

Você tem conhecimento de que deverá realizar atividades em todos os setores do Colégio Agrícola? O que você pensa sobre isto?

III - CONHECIMENTO ESPECÍFICO NA ÁREA DE AGROPECUÁRIA

Assinale com X a alternativa correta:

1. A enxada é uma ferramenta desenvolvida especialmente para:
 amassar serrar cortar picar espalhar
2. Cultura que normalmente não é reproduzida por grãos, pelo agricultor:
 mandioca feijão milho pepino arroz
3. Qual alimento não é procurado pelas vacas leiteiras?
 palhas cana capins carnes folhas
4. Qual mês do ano é mais propício para o plantio de milho em Santa Catarina?
 fevereiro maio junho julho outubro
5. Qual animal que os agricultores não gostam muito porque ataca suas galinhas:
 veado gambá capivara jacu jundiá

PARA PREENCHIMENTO DOS ENTREVISTADORES DO CAC

OBSERVAÇÕES GERAIS:

ENTREVISTADORES: _____ e _____

NO

APÊNDICE 2 – FOLDER PROCESSO CLASSIFICATÓRIO CAC



**UNIVERSIDADE FEDERAL
DE SANTA CATARINA**
Colégio Agrícola de Camboriú



Influenciando gerações
... criando possibilidades

Processo Classificatório 2009

CURSOS:

TÉCNICO EM AGROPECUÁRIA:

Integral -> Concomitante ao Ensino Médio (*):
Requisito de Ingresso: Ensino Fundamental Completo
Duração: 3 anos com Estágio Curricular.

Integral -> Pós Ensino Médio:
Requisito de Ingresso: Ensino Médio Completo
Duração: 2 anos com Estágio Curricular

TÉCNICO EM INFORMÁTICA:

Integral -> Concomitante ao Ensino Médio (*):
Requisito de Ingresso: Ensino Fundamental Completo
Duração: 3 anos com Estágio Curricular.

Noturno -> Pós Ensino Médio:
Requisito de Ingresso: Ensino Médio Completo
Duração: 2 anos com Estágio Curricular

Integral -> (*)Ensino Médio:
Requisito de Ingresso: Cursos o Técnico em Agropecuária ou o Técnico em Informática concomitantes.

TÉCNICO EM TRANSAÇÕES IMOBILIÁRIAS:

Noturno -> Pós Ensino Médio:
Requisito de Ingresso: Ensino Médio Completo
Duração: 2 anos com Estágio Curricular

TÉCNICO EM TURISMO E HOSPITALIDADE:

Integral -> Concomitante ao Ensino Médio (*):
Requisito de Ingresso: Ensino Fundamental Completo
Duração: 3 anos com Estágio Curricular.

Inscrições:

De 08/10 a 14/11/2008

Taxa de Inscrição: Gratuita

Para maiores informações, acesse:
<http://www.cac.ufsc.br>

Data da Prova:
Dia 12 de dezembro de 2008

Horários:
Acesso às salas: 7h30min
Prova Escrita: 8h30min às 11h30min
Entrevista - a partir das 10h.
(Curso Técnico em Agropecuária,
Curso Técnico em Meio Ambiente e
Curso Técnico em Turismo e
Hospitalidade)

Locais de Prova:
Camboriú - Colégio Agrícola
Chapecó - UNOCHAPECÓ
Medianeira - C. S. Igreja Matriz

Rua Joaquim Garcia, S/N - Centro - Camboriú / SC
CEP 88340-000 - e-mail: cac@cac.ufsc.br