Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul

Faculdade de Informática

Psicologia e Gestão de Pessoas em Tecnologia da Informação

Diego Siqueira

João Henrique Pinto

José Paulo Zanchin

Marin Gechev

Rodrigo Bonissoni

1. **Introdução**

O grupo resolveu escolher a FIJO – Fundação Irmão José Otão como um modelo case de sucesso em práticas de Recursos Humanos, pois os integrantes já vivenciaram o processo seletivo e outras atividades de Recursos Humanos que essa fundação desenvolve em parceria com a PUCRS.

Também escolhemos está empresa, pois ela tem uma relação com as empresas do TecnoPUC, como Dell e HP, por exemplo. Outro item importante é que a sede da fundação está na própria PUCRS, sendo assim fácil de achar mão de obra de qualidade, anunciar estágios (e posterior vínculo empregatício) e também garantir aos estudantes uma forma fácil de entrada no mercado de trabalho.

1. **Boas Práticas da Empresa – Como Funciona o Processo**

O processo pelo qual fomos submetidos começa com o anúncio da oportunidade pela contratante, como por exemplo, a HP. A partir desse momento, temos uma entrevista tradicional, com a presença de um professor responsável por parte da PUCRS e outro responsável pela parte da empresa, como um gerente ou um líder técnico. Passada a parte da entrevista, entramos em contato com o RH da empresa, que encaminha todos os dados diretamente para a FIJO, assim é elaborado um plano de trabalho, objetivos e metas que temos que ter alcançado ao longo desse contrato.

Normalmente esses contratos duram seis meses, podendo ser renovados a cada 6 meses, por no máximo 2 anos. A cada renovação, o estagiário tem um questionário com perguntas relacionadas ao cumprimento de suas funções, respondendo também questões sobre a empresa, o andamento de seu trabalho e se seus objetivos estão sendo alcançados.

Dessa forma o processo gera sempre um feedback tanto para a empresa, como para a PUCRS e o funcionário também se sente acolhido, pois as partes envolvidas demonstram assim que prezam pelo seu contratado.

1. **Desafios e Pontos Positivos**

Um ponto importante são os desafios que essa seleção oferece, pois a cada seleção da FIJO, normalmente um grande número de estagiários é selecionado, dessa forma as empresas não tem um número tão grande de vagas e assim é gerada uma competição natural no estágio.

Embora isto seja um ponto positivo para a empresa (HP, por exemplo), para os estagiários muitas vezes é exatamente este o ponto para não se esforçar muito, pois já existem outros na “frente” e este acaba levando o trabalho de forma mais “light”.

Por outro lado, quem se esforça mais acaba sendo contratado e mais uma vez responde aos questionários de feedback que a FIJO proporciona.

1. **Por que é uma prática de sucesso?**

* Porque um grande número de alunos (na facin pelo menos) está envolvido em algum tipo de convênio com a FIJO e as empresas do tecno pucrs.
* Porque tanto os professores quanto os gerentes tem feedback do trabalho desenvolvido pelo contratado.
* Porque a maioria dos alunos da facin se forma já estando empregado, ou pela continuação do convênio ou por outros oportunidades abertas por ele.
* Porque o aluno também deixa o seu feedback para a empresa e este tem a capacidade de ver o que está fazendo correto, o que deve manter e o que deve melhorar.

1. **Conclusão**

Achamos que essa fórmula desenvolvida pela PUCRS e pela FIJO agrega valor ao emprego, de forma que tanto o estagiário quanto a empresa contratante normalmente mantém o vínculo até o final dos dois anos de estágio e posterior contratação.

Também discutimos bastante essa questão do feedback, onde foi comentado em aula que algumas empresas já utilizam essa estratégia e ela realmente funciona para o crescimento de ambas as partes, sendo umas das técnicas melhores empregadas e com o maior grau de funcionamento, pelo menos pelas empresas dos componentes do grupo.

Outro aspecto que valeu a pena discutir foi a importância da área de RH como um todo, pois isto acaba elevando a confiança dos funcionários (quando as técnicas são bem empregadas) e garante um melhor desempenho do funcionário, pois este se sente confiante. Dessa forma não só o empregado sai ganhando, mas a empresa pode ter maiores lucros com essa motivação e disposição do seu empregado.

Abaixo segue o link da sátira de um “bom” estagiário:

http://www.youtube.com/watch?v=VdIhejX6imc