



## Como formar uma equipe de rondonistas? Núcleo Rondon UESC e os critérios de seleção para a Operação Rondônia Cinquentenário

Guilhardes de Jesus Júnior<sup>1</sup>  
Dalila Teixeira Rodrigues<sup>2</sup>  
Railane Oliveira dos Santos<sup>3</sup>  
Amarildo José Morett<sup>4</sup>

### Resumo

O Projeto Rondon é uma ação extensionista de caráter voluntário que tem como finalidade desenvolver e fortalecer o espírito de cidadania do estudante universitário. Tendo em vista que a Universidade Pública é um ambiente composto por estudantes com diferentes perfis e motivações pessoais: Como formar uma equipe de rondonistas? Quais as etapas e os critérios que devem ser utilizados na seleção? O presente artigo tem como objetivo descrever as etapas e analisar os critérios de seleção de rondonistas, utilizados pelo Núcleo Regional do Rondon da Universidade Estadual de Santa Cruz (Núcleo Rondon UESC) para a Operação Rondônia Cinquentenário. A metodologia utilizada foi um relato de experiência. O processo seletivo foi realizado no período 01/01/17 a 08/04/17 e foi composta por 4 etapas: planejamento, recrutamento, seleção e encerramento. Os critérios de seleção utilizados foram: rendimento acadêmico, histórico de participação em projetos de extensão, docência ou voluntariado, conhecimento técnico, capacidade de planejar, organizar e realizar ações, comunicação, zelo, resiliência, habilidades interpessoais, autoconhecimento e capacidade de autocrítica. Conclui-se que a estratégia adotada ao considerar o estudante em uma visão holística e na atuação prática, é uma boa alternativa para a seleção de equipes, podendo ser adotada por outras instituições.

**Palavras-chave:** Rondon. Seleção. Operação Rondônia Cinquentenário.

---

<sup>1</sup> Universidade Estadual de Santa Cruz

<sup>2</sup> Universidade Estadual de Santa Cruz

<sup>3</sup> Universidade Estadual de Santa Cruz

<sup>4</sup> Universidade Estadual de Santa Cruz

## **How to form a team of rondonistas? Núcleo Rondon UESC and the selection criteria for the Operation Rondônia Cinquentenário.**

The Rondon Project is an extensions action of care taker whose the purpose is to develop and strengthen the citizen spirit in the university student. Given that the Public University is an environment composed of students with different profiles and personal motivations: How to form a team of rondonistas? What steps and criteria should be used in the selection? The purpose of this article is to describe the steps and analyze the criteria for the selection of rondonistas used by the Rondon Regional Nucleus of the State University of Santa Cruz (Núcleo Rondon UESC) for Operation Rondônia Cinquentenário. The methodology used was an experience report. The selection process was carried out between 01/01/17 and 04/8/17 and was composed of 4 stages: planning, recruitment, selection and closure. The selection criteria used were academic achievement, history of participation in extension projects, teaching or volunteering, technical knowledge, ability to plan, organize and carry out actions, communication, zeal, resilience, interpersonal skills, self-knowledge and self-criticism. It is concluded that the strategy adopted when considering the student in a holistic vision and in the practical action, is a good alternative for the selection of teams and can be adopted by other institutions.

Key words: Selection, Rondon, Operation Rondônia Cinquentenário.

### **1. Introdução**

A criação da Universidade Pública teve como finalidade atender as necessidades do país. Dessa maneira, o ambiente acadêmico necessita ser pautado nos pilares: Ensino, Pesquisa e Extensão. Dentre os diversos projetos desenvolvidos pela universidade, o projeto de extensão é um importante pilar que possui impacto direto na sociedade. Segundo, FORPROEX (2001) a extensão universitária é caracterizada como “uma atividade acadêmica capaz de imprimir um novo rumo à Universidade Brasileira e de contribuir significamente para a mudança na sociedade”.

O Projeto Rondon é uma ação extensionista de caráter voluntário que tem como finalidade desenvolver e fortalecer o espírito de cidadania do estudante universitário. Além

disso, busca contribuir para o desenvolvimento sustentável, o bem-estar social e a qualidade de vida nas comunidades carentes (BRASIL, 2017).

O Núcleo Rondon da Universidade Estadual de Santa Cruz tem clara inspiração no Projeto Rondon, tendo em vista, o seu principal objetivo que é viabilizar a participação do estudante universitário nos processos de desenvolvimento local sustentável e de fortalecimento da cidadania nas comunidades aonde virá a atuar, adotando, para isso, práticas contínuas de cadastramento, seleção, orientação e capacitação de estudantes para realização de operações regionais e participação nas operações do Projeto Rondon nacional (NÚCLEO RONDON UESC, 2017).

As atividades desenvolvidas durante a execução do projeto são de diversas áreas: Cultura, Direitos Humanos e Justiça, Educação, Saúde, Comunicação, Tecnologia e Produção, Meio Ambiente e Trabalho. Por isso, o projeto deve ser composto por uma equipe interdisciplinar onde os membros são responsáveis por ministrar palestras, cursos, oficinas, além de promover momentos de socialização e integração de acordo com as necessidades da localidade e de seus habitantes.

O processo de recrutamento e seleção de rondonistas é de responsabilidade das Instituições de Ensino e do professor coordenador do projeto. Nesse sentido, considerando que a Universidade Pública é um ambiente composto por estudantes com diferentes perfis e motivações pessoais: Como formar uma equipe de rondonistas? Quais as etapas e os critérios que devem ser utilizados na seleção?

Sabe-se que uma equipe é muito mais do que só um aglomerado de pessoas. Vergara (2007) destaca que para haver a formação de uma equipe é necessário um elemento de identidade, ou seja, de natureza simbólica, que seja capaz de unir as pessoas ainda que não estejam próximas fisicamente. Além disso, a tarefa básica da seleção é a de escolher, entre os candidatos recrutados, aqueles mais adequados aos cargos existentes, visando obter o a eficiência e eficácia do projeto (CHIAVENATO, 2008).

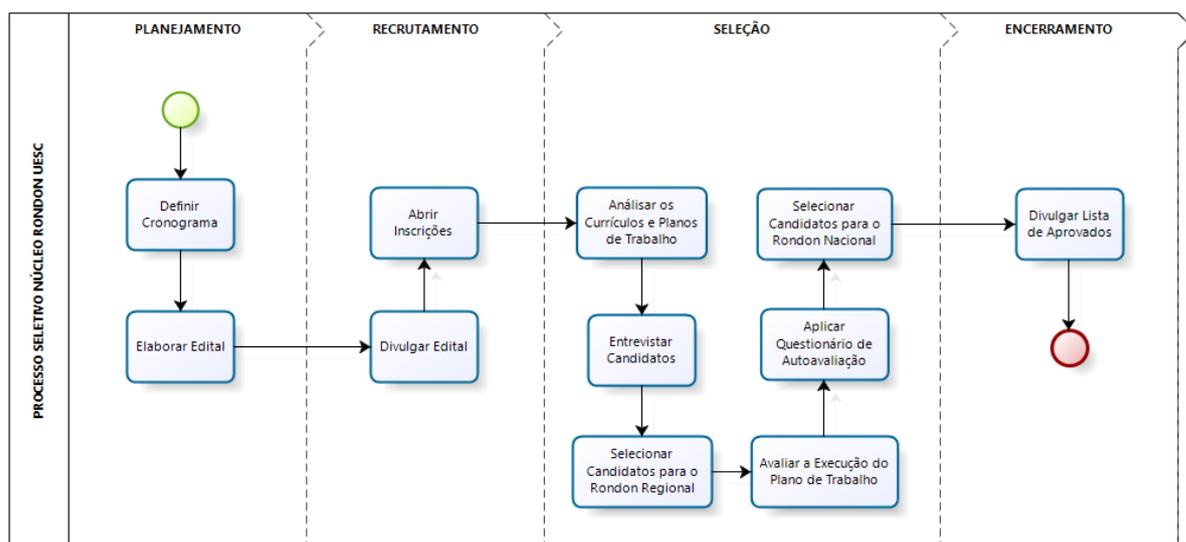
Nesse contexto, percebe-se a importância do processo seletivo, tendo em vista a grande responsabilidade que o rondonista possui e o impacto gerado nas comunidades que são atendidas. Assim, justifica-se o tema escolhido, pois o presente trabalho poderá auxiliar outras Instituições de Ensino no processo de seleção de rondonistas.

Desse modo, o objetivo do artigo é descrever as etapas e analisar os critérios de seleção de rondonistas utilizados pelo Núcleo Rondon UESC para a Operação Rondônia Cinquentenário através de um relato de experiência.

## 2. Materiais e métodos

O processo de seleção do Núcleo Rondon UESC se iniciou após o Ministério da Defesa divulgar os resultados da seleção de propostas de trabalho, aprovando as propostas enviadas pelas Instituições de Ensino Superior para participação na Operação Rondônia Cinquentenário. A seleção foi realizada entre outubro e dezembro de 2016 e a proposta foi elaborada pelos coordenadores do Núcleo e uma estudante da UESC, cujo município escolhido para sediar as ações fora Alto Paraíso (RO). O plano de trabalho foi referente ao Conjunto de Ações B que compreende os eixos: Comunicação, Meio ambiente, Trabalho e Tecnologia e Produção.

O Núcleo Rondon UESC realizou o processo seletivo de rondonistas no período de 01/01/17 a 08/04/17 com a finalidade de selecionar 7 estudantes das diversas áreas do conhecimento para participar da Operação Rondônia Cinquentenário. A figura 1 apresenta a metodologia utilizada no processo seletivo, composta por 4 etapas: planejamento, recrutamento, seleção e encerramento.



**Figura 1** – Processo Seletivo do Núcleo Rondon UESC

Fonte: elaborado pelos autores.

Na etapa de planejamento foi definido o cronograma e elaborado o edital. Logo após, realizou-se o recrutamento. Nessa etapa foi divulgado o edital nas redes sociais, principalmente nas páginas vinculadas a UESC. No blog do Núcleo Rondon UESC foi disponibilizado o link de inscrição (<http://rondon-uesc.blogspot.com.br/p/inscricao.html>), cujo período foi de 01/01/17 a 13/02/17.

A etapa de seleção foi composta por 4 fases:

- 1ª Fase: Análise curricular, das motivações pessoais e do plano de trabalho;
- 2ª Fase: Entrevistas;
- 3ª Fase: Avaliação da execução do plano de trabalho;
- 4ª Fase: Aplicação do questionário de autoavaliação:

A primeira fase foi realizada no período de 14/02/17 a 20/02/17, consistia em análise do currículo, das motivações pessoais e da proposta de plano de trabalho. Os candidatos deveriam entregar uma redação de um memorial de formato livre, constando os motivos pelo qual deveria ser escolhido, sendo o momento de exposição dos anseios pessoais e expectativas. Além disso, os estudantes tinham a oportunidade de expor participações prévias em outras atividades extracurriculares, como projetos de extensão, iniciação a docência, voluntariado e afins. Com relação ao plano de trabalho, os candidatos poderiam escolher uma das atividades constantes na proposta aprovada para a Operação Rondônia Cinquentenário

A segunda fase constou da realização de entrevistas individuais, no dia 22 de fevereiro de 2017 com todos os interessados, sendo este o primeiro contato pessoal dos coordenadores com os candidatos, cujo local escolhido foi a sala do Núcleo Rondon UESC.

A terceira fase consistiu na avaliação das ações executadas pelos candidatos, bem como, o seu comportamento em relação aos demais membros da equipe e as pessoas pertencentes as comunidades atendidas pelo projeto. O Núcleo Rondon UESC realizou a Operação Regional Fovoco ocorrida nos dias 17 a 20 e de 24 a 27 de março nas cidades de Coaraci-BA e de Ibicuí-BA, respectivamente. Logo, os candidatos tiveram a oportunidade de colocar em prática as ações previstas no plano de trabalho, além de atuar em outras oficinas, palestras e minicursos, pertencentes às diversas áreas do conhecimento.



**Figura 2** – Foto Oficial da Operação Fovoco em Coaraci-BA  
Fonte: Arquivo do Núcleo Rondon UESC



**Figura 3** – Foto Oficial da Operação Regional Fovoco em Ibicuí-BA  
Fonte: Arquivo Pessoal do Núcleo Rondon UESC

A quarta e última fase de seleção constou da aplicação e análise do questionário de autoavaliação disponibilizado - através de um formulário do *Google Forms* - para todos os candidatos. Sendo assim, eles eram responsáveis por avaliar seu desempenho durante a operação, descrevendo sobre a sua experiência em campo, e dizendo por qual motivo deveriam ser escolhidos para a Operação Rondônia Cinquentenário, além de apontar pontos fortes e fracos e oportunidades de melhoria. Ainda neste formulário, eles eram solicitados a indicar outra pessoa para ir à Operação, numa atitude de avaliação dos demais colegas quanto

à postura de trabalho e relações interpessoais observadas durante as ações e ao mesmo tempo se incluindo como parte do processo avaliativo, uma vez que as atividades futuras na operação nacional seriam baseadas numa convivência mais intensa.

A etapa de encerramento ocorreu no dia 08/04/17 através da divulgação da lista de aprovados nas redes sociais.

### **3. Resultados e análises**

O recrutamento realizado pelo Núcleo Rondon UESC resultou em um total de 19 estudantes inscritos, provenientes das áreas de Ciências Jurídicas, da Saúde, Biológicas, Exatas e Humanas, tanto dos cursos de bacharelado quanto de licenciatura.

Os critérios utilizados no processo seletivo foram diferentes para cada fase. Na primeira fase, nos currículos analisados, era exigido que o candidato tivesse uma pontuação mínima de rendimento acadêmico acumulado de 6,0 pontos, para fins de apuração de aproveitamento e dedicação do futuro rondonista ao seu curso superior.

Através do memorial, foi possível analisar os motivos pessoais de cada candidato, bem como o seu histórico de atividades extracurriculares: projetos de extensão, iniciação a docência e voluntariado. A participação nessas atividades é um critério positivo, uma vez que tais realizações é uma demonstração prévia de que o estudante detinha interesse a atividades ligadas ao trabalho direto com o público e a prática da docência, características favoráveis ao futuro rondonista.

Por fim, ainda nesta fase, os interessados deveriam expor uma proposta de trabalho concreta, constando de plano de atividades, cronograma, materiais e orçamento. Para esta avaliação, foram consideradas a viabilidade técnica e financeira da proposta, além da adequação ao público, que no caso considerado, fora a população de Alto Paraíso (RO).

Na segunda etapa, durante a entrevista, o coordenador relatou sobre condições aos quais os rondonistas estariam expostos, tanto nas operações regionais quanto nas nacionais, como a necessária convivência coletiva, por exemplo. Além disso, eram explanados aspectos essenciais da experiência rondonista como facilidade de abordagem ao público, trabalho estritamente voluntário e capacidade de gerência de emoções perante situações de estresse. Os critérios utilizados para seleção foram: comportamento, comunicação, clareza nas ideias e apresentação pessoal.

O rondonista em potencial, nesta oportunidade poderia também expor mais

abertamente sobre os motivos para o qual deveriam ser chamados à Operação e explicar sobre outras experiências e formações prévias, que não as constantes em memorial. Desta forma, 10 candidatos compareceram à entrevista, sendo reprovado 1 candidato por inadequação às condições de convivência coletiva.

A terceira fase, se constituiu de avaliação da execução do plano de trabalho, através da participação dos candidatos na Operação Regional Fovoco. Destaca-se que houve a participação de estudantes que não estavam concorrendo à seleção para a Operação Nacional, incluindo ex-rondonistas. Os critérios de avaliação foram:

- Planejamento prévio e interesse pela atividade - capacidade de planejar a atividade com zelo, técnica adequada e conhecimento suficiente acerca do tema, além de participação nas reuniões de preparação;
- Capacidade de atuar na prática - facilidade de expor o conteúdo planejado, da melhor forma e na melhor linguagem aos interlocutores presentes na ocasião, adaptando à realidade local e ao cotidiano do público;
- Organização e zelo – capacidade de cuidar dos materiais e espaços confiados para a execução das atividades, com a manutenção do espaço limpo e sem desperdício de recursos;
- Resiliência - capacidade de adaptação a situações adversas, como falta de material solicitado ou público não esperado.

A capacidade de convivência em ambientes coletivos também foi avaliada nesta etapa, uma vez que os espaços de alojamento foram compartilhados neste momento. Para esta avaliação, foram observadas as habilidades interpessoais, o respeito ao local e aos colegas, características externadas através de gestos, ações e falas adequadas. A organização e limpeza dos espaços foi avaliada, além das atitudes de cooperação coletiva como o compartilhar dos materiais na necessidade do outro.

Na quarta e última fase foi analisada a autoavaliação feita por cada candidato. Os critérios utilizados foram: autoconhecimento, capacidade de autocrítica, capacidade de avaliação dos demais colegas e das atividades desenvolvidas durante a Operação. Desta forma, foram selecionados os 7 rondonistas que viriam a participar da Operação Rondônia Cinquentenário. Os selecionados pertenciam aos cursos de Direito, Biologia, Medicina,

Engenharia Civil e de Produção.

#### **4. Considerações finais**

A seleção de pessoas se constitui um processo, ao todo, acurado, evidenciado ainda, maior grau de complexidade quando se busca a composição de equipes. Assim, a utilização de um meio que considera o ser como um todo, caracterizado por uma visão holística, e lhe dá a oportunidade de ser avaliado e se autoavaliar na prática, se constituiu o mais importante artifício para a seleção da equipe que viria a ser composta. Esta se configurou em todos os seus aspectos - multidisciplinar, de conhecimento de cunho coletivo, social, comunitário e humanístico. Considera-se que tal estratégia, desta forma, conseguir atingir os objetivos do projeto Rondon quanto à formação e fortalecimento da cidadania do jovem universitário, podendo assim ser utilizada por outras instituições como alternativa para composição de suas equipes.

#### **Referências**

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

FORPROEX – Fórum de Pró-Reitores de Extensão das Universidades Públicas Brasileiras. **Plano Nacional de Extensão Universitária**. Ilhéus: Editus, 2001. (Coleção Extensão Universitária)

MINISTÉRIO DA DEFESA. **O que é o Projeto Rondon?** Disponível em: <<http://www.projettorondon.defesa.gov.br/portal/index/pagina/id/343/area/C/module/default>>. Acesso em: 01 jul. 2017.

NÚCLEO RONDON UESC. **Quem Somos**. Disponível em: <<http://rondon-uesc.blogspot.com.br/p/quem-somos.html>> Acesso em: 01 jul. 2017.

VERGARA, S.C. **Gestão de pessoas**. 6. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2007.