

RECURSOS HUMANOS EM PROJETOS DE EXTENSÃO: A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS A PARTIR DA EXPERIÊNCIA NA APEX EMPREENDEDORISMO E SOLUÇÕES JURÍDICAS

Cintia Sousa de Freitas¹
Lorena Maria Medeiros de Oliveira²
Mikael Lima de Oliveira³
Wislla Ellen Medeiros da Cruz⁴

RESUMO

Este relato de experiência tem por objetivo apresentar as ações do projeto de extensão e empresa júnior “Apex Empreendedorismo e Soluções Jurídicas”, criado em 2021, vinculado à Faculdade de Direito (FAD) da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN). O projeto é composto por 5 (cinco) Diretorias, dentre elas, a Diretoria de Recursos Humanos, que busca promover processos seletivos, admissão e desligamentos de membros, dinâmicas de integração, resolução de conflitos, utilização da Comunicação Não-Violenta e ouvidoria da empresa. Busca-se, com ela, tornar o ambiente mais colaborativo, inspirador, inclusivo, motivador e confortável, em que os colaboradores sintam-se pertencentes e valorizados dentro do projeto. Portanto, o presente escrito teve como metodologia utilizada a bibliográfica e documental, tendo por finalidade relatar as experiências que ocorreram no decorrer das edições do projeto, destacando a importância do setor de recursos humanos para a Apex, como principal motivador e preocupado inteiramente com as discussões no tocante aos membros, para que se consiga extrair o que tem de melhor na equipe e no próprio projeto.

Palavras-chave: Gestão de pessoas; Extensão universitária; Motivação; Empresa Júnior.

1 Professora na Faculdade de Direito da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN). Doutoranda em Direitos Humanos na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). Mestre em Direitos Humanos e Democratização no European Inter-University Center for Human Rights and Democratisation e na Karl-Franzens Universität Graz. cintiafreitas@uern.br.

2 Graduada em Direito na Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. Mestranda no Programa de Pós-graduação de Ciências Sociais e Humanas (PP-GCISH). Assistente de Recursos Humanos da APEX nas edições 2021 e 2022. lorenamaria@alu.uern.br.

3 Graduando em Direito na Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, gestor de desenvolvimento humano de Recursos Humanos na edição de 2022 e Diretor de Recursos Humanos na edição de 2023. mikaellima@alu.uern.br.

4 graduanda em Direito na Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, consultora de gestão de Recursos Humanos da APEX na edição de 2021 e Diretora de Recursos Humanos na edição de 2022. wisllamedeiros@alu.uern.br.

HUMAN RESOURCES IN EXTENSION PROJECTS: THE IMPORTANCE OF PEOPLE MANAGEMENT BASED ON EXPERIENCE AT APEX ENTREPRENEURSHIP AND LEGAL SOLUTIONS

ABSTRACT

This experience report aims to present the actions of the extension project and junior company “Apex Empreendedorismo e Soluções Jurídicas”, created in 2021, linked to the Faculty of Law (FAD) of the State University of Rio Grande do Norte (UERN). The project is made up of 5 (five) Directorates, including the Human Resources Directorate, which seeks to promote selection processes, admission and dismissal of members, integration dynamics, conflict resolution, use of Non-Violent Communication and the company’s ombudsman. The aim is to make the environment more collaborative, inspiring, inclusive, motivating and comfortable, in which employees feel they belong and are valued within the project. Therefore, the present writing used bibliographic and documentary methodology, with the purpose of reporting the experiences that occurred during the project editions, highlighting the importance of the human resources sector for Apex, as the main motivator and concerned entirely with the discussions in terms of members, so that you can extract the best that is in the team and in the project itself.

Keywords: People Management; University Extension; Motivation; Junior Company.

1 INTRODUÇÃO

O projeto de extensão e empresa júnior Apex Empreendedorismo e Soluções Jurídicas é um projeto vinculado à Faculdade de Direito (FAD) da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN). O projeto foi criado e pensado por estudantes e tem como principal objetivo aproximar o discente da vivência empresarial prática, assim o(a) aluno(a) será protagonista em atividades que o tornam mais capacitado e experiente para enfrentar o mercado de trabalho, oferecendo serviços à sociedade, palestras, eventos e capacitações.

Enquanto Empresa Júnior, a Apex trabalha com assessoria jurídica, orientações para elaboração de estatutos, contratos, revisão de documentos jurídicos e registro de marca, levando ao assessorado benefícios como gestão de riscos, compliance, proteção de direitos, resolução de conflitos e prevenção de problemas.

Em seu trâmite interno, a Apex possui 5 (cinco) Diretorias, 1 (um) Núcleo de presidência e 1 (uma) Coordenação docente. Dentre as Diretorias, destaca-se a de Recursos Humanos, que é responsável pela gestão de pessoas da empresa, a qual deve promover processos seletivos, admissão e desligamentos de membros, dinâmicas de integração, resolução de conflitos, utilização da Comunicação Não-Violenta e ouvidoria da empresa.

A gestão de recursos humanos ou gestão de pessoas é um conjunto de habilidades, métodos e práticas que visa uma evolução e maximização do capital humano, gerenciando comportamentos e talentos em seus colaboradores, tendo como principal objetivo o interesse, a produtividade, a eficiência na empresa (Lima et al., 2021, p.13).

Segundo Rodríguez-Sánchez (2020) administrar os Recursos Humanos (RH) significa conquistar e manter as pessoas na empresa, trabalhando e dando o melhor de si, com atitude positiva e favorável. Assim, o RH deve criar, manter e desenvolver as pessoas, fazendo com que os objetivos pessoais conversem com os objetivos da empresa, atingindo produtividade e metas, além de um clima de trabalho agradável.

Nesse sentido, o presente trabalho busca fazer um relato de experiência da Diretoria de Recursos Humanos (DRH) da Apex, a partir de ações realizadas com os membros do projeto, reconhecendo seus trabalhos com dinâmicas que aproximam os integrantes e motivam o desempenho de seus colaboradores.

Assim, o relato tem por fim destacar a importância de se ter um setor de recursos humanos em Projetos de Extensão, para que se consiga extrair o melhor desempenho da equipe em suas ações e no próprio projeto, além de fazer com que os discentes e docentes se sintam motivados e confortáveis.

2 RELATO DA EXPERIÊNCIA

Trata-se de relato de experiência da atuação da Diretoria de Recursos Humanos (DRH) do Projeto de Extensão e Empresa Júnior Apex Empreendedorismo e Soluções Jurídicas, “mais conhecida como Apex”, vinculada à Faculdade de Direito da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (FAD/UERN). Importante ressaltar que os recursos humanos desempenham um papel crucial em projetos de extensão e a experiência na Apex ilustra como uma abordagem eficaz à gestão de pessoas pode impactar positivamente na integração do ensino, pesquisa e extensão.

A experiência da Apex, em relação à DRH, tem início, geralmente, com a preparação e realização do processo seletivo (Prosel) anual, que desempenha um papel central na integração das atividades do tripé universitário. O Prosel inclui várias etapas, desde a abertura das inscrições até a seleção final dos novos membros. A gestão de recursos humanos desempenhou um papel crucial, garantindo o sucesso do Prosel, a coesão da equipe e a satisfação dos membros.

As reuniões semanais e encontros específicos da DRH foram essenciais para o planejamento e discussão das atividades, proporcionando um maior alinhamento dentro da Diretoria para em seguida difundir as ideias com os demais membros, por meio de planilhas de desenvolvimento pessoal de todos os candidatos, em que eram analisadas as suas habilidades e competências, bem como o seu alinhamento com os princípios da Apex, facilitando a análise da sua trajetória no Prosel e uma maior efetividade na escolha certa dos novos integrantes, fazendo com que a Empresa Júnior melhorasse o seu desenvolvimento e batesse a sua meta anual de faturamento no menor tempo possível.

2.1 DIVERSIDADE E AÇÕES AFIRMATIVAS

Desde a abertura do Prosel, a atribuição de pontuação e as formas de avaliação demonstram um compromisso firme com a promoção da diversidade e a implementação de ações afirmativas em suas atividades extensionistas ou empresariais. Nesse sentido, quando reporta-se à ideia de ações afirmativas, remete-se às ações deliberadas ou até mesmo obrigatórias, buscando um caráter reparador ou mesmo preventivo, com a finalidade de corrigir desigualdades e, conseqüentemente, promover a participação e representatividade de grupos historicamente marginalizados ou excluídos. Em decorrência disso, emerge a necessidade de adotar mecanismos para garantir a sua inclusão, como se vê:

As ações afirmativas assumem distintos formatos, tais como os modelos de “taxas e metas” e os modelos de “cronogramas”, sendo o mais notório deles, contudo, justamente o formato de cotas, atinente à ocupação numérica de determinados espaços por grupos submetidos a padrões de discriminação. (Almeida, 2019, p.15)

Para além disso, segundo Rocha et al., (2023), a diversidade pode ser celebrada em vários contextos, seja ela cultural, racial, educacional, de gênero e identidade. Por meio de uma abordagem aberta e inclusiva durante os processos seletivos, a Apex comprometeu-se com a inserção de mulheres, pessoas pretas e LGBTQIAP+ em sua equipe, demonstrando um esforço consciente para diversificar a composição da organização e criar um ambiente mais representativo.

Os pontos positivos de integração e diversidade nas empresas giram em torno de ter mais perspectivas e soluções inovadoras, ter um melhor desempenho e produtividade, expressar uma maior representatividade para a sociedade em geral, promover o recrutamento de mais talentos, pois mais pessoas se interessam por empresas que prezam pela diversidade, e, por fim, promove uma cultura mais inclusiva e justa para quem compõe a empresa (Rocha et al., 2023).

A concretização da inclusão e da diversidade se materializa através dos grupos de afinidades, proporcionando um ambiente inclusivo para seus membros. Isso porque a divisão destes grupos tem a intenção de reunir membros e convidados com características compartilhadas, como identidades de gênero, raça, orientação sexual e outras, com o objetivo de promover a diversidade e sensibilizar os membros para questões diversas. A existência desses grupos também pode contribuir para a inclusão de membros de diferentes origens e experiências na APEX.

2.2 RECONHECIMENTO INTERNO E IMERSÃO DOS MEMBROS

A Apex Empreendedorismo e Soluções Jurídicas valoriza não apenas o reconhecimento externo, mas também a promoção de um ambiente interno de valorização do trabalho e imersão.

A DRH desenvolveu estratégias para promover o reconhecimento e a integração contínua dos membros. Foi estabelecido um sistema de premiação interna que leva em consideração a frequência dos membros e seu envolvimento

nas atividades da organização, mais precisamente das suas respectivas diretorias, bem como a contribuição para alcançar as metas e o espírito de liderança do membro. No ano de 2023, a realização do “Arraiapex”, visto na figura 1.

Figura 1 - Realização do “Arraiapex



Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Evento que combina premiação e imersão, traz a efetivação desse objetivo e compromisso do RH, bem como reflete o compromisso da Apex em criar experiências memoráveis para seus membros, não somente reconhecendo o esforço e o comprometimento dos membros, mas também fortalecendo o senso de pertencimento e colaboração.

2.3 INTEGRAÇÃO DE MEMBROS E ENGAJAMENTO

Além do reconhecimento, a integração dos membros, sejam eles novos ou não, é também uma prioridade. Sempre após o encerramento do processo seletivo, quando todos os membros estão alocados, a DRH realiza o evento de integração, em parceria com a Diretoria de Aprendizado e Crescimento, proporcionando oportunidades para que os membros se conheçam, aprendam sobre a cultura da empresa e possam se envolver inteiramente no projeto desde o seu primeiro contato com todos os membros, como pode ser visto na Figura 2.

Trata-se de um momento de apresentação individual, exposição da estrutura organizacional e aprofundamento na cultura da empresa, sendo culminado no ato de assinatura da bandeira por todos os membros e apresentação da mascote.

Figura 2 - Primeiro encontro do projeto após a chegada dos novos membros em 2022



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Nessa perspectiva, a integração eficaz de novos membros fortalece o senso de pertencimento à organização, garantindo a continuidade do compromisso com a extensão. O reconhecimento interno e as premiações incentivam a excelência e promovem uma cultura de engajamento ativo.

2.4 REUNIÕES ESTRATÉGICAS: ALINHANDO METAS E OBJETIVOS

A gestão de recursos humanos também se reflete nas reuniões regulares. A Apex realiza reuniões semanais com todos os membros da organização, criando um espaço para discutir metas, projetos e alinhar objetivos.

Além disso, há duas reuniões mensais específicas da DRH, apenas com os membros que fazem parte da sua composição, para discutir atividades e planejamento, dividir e distribuir tarefas, elaborar o calendário semestral, criar metas internas da diretoria, estabelecendo os critérios para aplicação do Formulário de Clima Organizacional.

Este formulário é utilizado para acompanhamento semestral da empresa e, posteriormente, para feedback de alinhamento organizacional do RH em relação aos demais membros. Nesse quesito, inclui-se, principalmente, o exercício das bases da Comunicação Não-Violenta, em que os diretores de RH conversam com os membros de forma cuidadosa e assertiva.

2.5 RECONHECIMENTO E PREMIAÇÕES: CELEBRANDO A EXCELÊNCIA

Além de benefícios tangíveis e intangíveis para os membros da Apex e a comunidade, a empresa recebeu o reconhecimento externo, por meio de prêmios

mios em função de suas realizações notáveis. Em 2022, a empresa foi honrada com várias premiações marcantes, que destacam seu compromisso e excelência em suas atividades. Dentre as premiações destacam-se o: “Reconhecimento EJ no Farol Verde de Alto Crescimento”, recebido durante o evento Porto’22, sediado na cidade de Mossoró/RN, organizado pela Federação das Empresas Juniores do Rio Grande do Norte (RN Júnior), conforme pode ser visualizado na Figura 3; “Reconhecimento de Compromisso com Resultados e Alto Crescimento”, recebido no evento Destine’22, também organizado pela RN Júnior, reconhecendo o compromisso da Apex em alcançar resultados significativos e em seu crescimento contínuo; o “Prêmio de Empresa Júnior Colaborativa”, reconhecendo a Apex como uma empresa júnior colaborativa, evidenciando sua capacidade de trabalhar em conjunto com outras empresas juniores em prol de objetivos comuns, no ano de 2022; e o “Prêmio Alto Crescimento Cluster 1”, recebido no Encontro Nacional de Empresas Juniores, o qual destaca o crescimento notável da empresa em nível nacional.

Essas premiações e reconhecimentos se relacionaram diretamente com o compromisso de atingir metas, prestar serviços de alta qualidade e colaborar eficazmente com outras empresas do Estado e com outros projetos da UERN. Além de denotar que empresa e projeto não atingiram apenas seus objetivos de ensino, pesquisa e extensão, mas também se destacou em relação a outras empresas juniores e organizações estudantis.

Figura 3 - Porto’22 (Evento promovido pela RN Junior)



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

A experiência do Setor de Recursos Humanos na Apex Empreendedorismo e Soluções Jurídicas destaca a importância da gestão de pessoas em projetos de extensão universitária. Esse relato demonstra que a capacitação,

engajamento e inclusão dos membros são fundamentais para o sucesso das atividades de extensão e para a promoção do tripé ensino/pesquisa/extensão. Trata-se do papel vital que a gestão de pessoas desempenha na criação de um ambiente interno que valoriza e reforça os esforços dos membros, contribuindo para uma experiência extensionista e empresarial enriquecedora e significativa. Objetivando sempre a promoção da diversidade e inclusão, para ampliar o alcance e a eficácia das atividades da organização a qual está vinculada, tornando-as mais representativas e impactantes.

A soma de todos esses fatores proporciona lições valiosas sobre como capacitar, promover a diversidade, integrar novos membros e reconhecer o compromisso que pode levar a resultados notáveis. Desse modo, tais lições não beneficiam apenas os integrantes da Apex, mas também são benéficas para o enriquecimento da comunidade acadêmica e empresarial.

3 CONCLUSÃO

A Diretoria de Recursos Humanos é um pilar fundamental na empresa júnior e projeto de extensão Apex Empreendedorismo e Soluções Jurídicas, possuindo papel vital na gestão das pessoas dentro do ambiente acadêmico. O desempenho desta diretoria demonstra como uma abordagem eficaz à gestão de recursos humanos pode tornar o ambiente mais colaborativo, inspirador, inclusivo, motivador e confortável, em que os colaboradores sintam-se pertencentes e valorizados com os objetivos do projeto.

A promoção da diversidade e a implementação de ações afirmativas demonstram um compromisso firme com a inclusão de diferentes grupos, enriquecendo a composição da organização e promovendo um ambiente mais representativo, fazendo com que todos os públicos sejam valorizados, aumentando o senso de pertencimento e reforçando a sua cultura por meio dos grupos de afinidades.

Além disso, o reconhecimento interno e as premiações destacam o esforço dos membros e fortalecem o vínculo interno, incentivando o comprometimento e a colaboração. Essas ações desempenham um papel crucial na aproximação dos integrantes da equipe. Ao criar oportunidades para que os colaboradores interajam e trabalhem juntos de forma colaborativa, o DRH contribui para a construção de relacionamentos mais fortes e coesos. Isso, por sua vez, fortalece a comunicação interna, facilita o compartilhamento de conhecimento e melhora a resolução de problemas em equipe. A proximidade entre os membros da equipe também promove um ambiente de apoio mútuo, em que os colaboradores se sentem à vontade para expressar ideias e preocupações.

O reconhecimento interno dos membros da Apex Empreendedorismo e Soluções Jurídicas, além da comunidade externa, impulsionam e motivam o projeto/empresa, aumentando a produtividade e contribuindo para a retenção de talentos, por meio da satisfação dos colaboradores nas suas funções. Reconhecer o valor de seus componentes é uma estratégia que não apenas melhora o desempenho individual, mas fortalece a cultura organizacional.

A integração dos membros, as reuniões estratégicas e o alinhamento de metas garantem uma comunicação eficaz, com a Comunicação Não-Violenta, e

a coesão da equipe, permitindo que todos trabalhem em direção aos objetivos comuns. Essa abordagem de gestão de pessoas não apenas impulsiona o sucesso das atividades de extensão, mas contribui para a promoção do tripé ensino, pesquisa e extensão.

Em última análise, a gestão de pessoas desempenha um papel crítico na maximização do impacto e sucesso de projetos de extensão universitária. A promoção da diversidade, o reconhecimento interno, o engajamento dos membros e o compromisso com resultados notáveis enriquecem a experiência dos membros, fortalecendo a eficácia das atividades extensionistas, tornando-as mais representativas e impactantes na comunidade acadêmica e na sociedade em geral.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Isadora Maria Gomes, de. **Cotas Eleitorais de Gênero**: análise dos debates em torno das medidas de fomento da participação feminina na política, 2019. Dissertação (Mestrado em Direito do Estado - Direito Constitucional) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

LIMA, Cirlene de Cássia; SANTOS, Daiane Oliveira dos; SANTOS, Daniel dos; PACÍFICO, Giovana Luiza; PACÍFICO, Larissa Helena; SOUZA, Patrícia Moreira de. **A importância do setor de recursos humanos em micro e pequenas empresas**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Técnico em Recursos Humanos) - Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz, Araraquara, 2021. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/5823> Acesso em: 29 set. 2023.

ROCHA, Amanda Ferreira; OLIVEIRA, Caroline Lucas de; SANTOS, Diuliana Mara Carvalho Cordeiro dos; ALVES, Jeniffer Beatriz Ferreira; SANTOS, Lucas Henrique Silva dos; SILVA, Stefânia de Carvalho. **A importância da diversidade de no recrutamento e seleção de pessoas**, 2023. Trabalho de conclusão de curso (Curso Técnico em Administração) - Etec Francisco Garcia, Mococa, 2023. Classe Descentralizada - Cajuru -SP. Disponível em: Repositório Institucional do Conhecimento do Centro Paula Souza: A importância da diversidade no recrutamento e seleção de pessoas (cps.sp.gov.br) Acesso em: 27 março 2024

RODRIGUEZ-SANCHEZ, José-Luis. Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. Inf. tecnol., **La Serena**, v. 31, n. 2, p. 207-220, abr. 2020. DOI <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>. Disponível em: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000200207&lng=es&nrm=iso. Acesso em: 29 set. 2023.