

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM EMPRESAS JÚNIOR: UM ESTUDO DE CASO

MARA EDUARDA BUDÓ NOGUEZ¹; ADRIELE FERNANDES BATISTONE²;
MARIANA PESENTI VINHOLES³; PEDRO MOURA PINHO⁴; VINICIUS
ETGES SILVEIRA⁵; FRANCIELLE MOLON DA SILVA⁶

¹Universidade Federal de Pelotas – duda.noguez@gmail.com

²Universidade Federal de Pelotas – adriele.f.batistone@gmail.com

³Universidade Federal de Pelotas – marivinholespro@gmail.com

⁴Universidade Federal de Pelotas – pedro.pinho2005@gmail.com

⁵Universidade Federal de Pelotas – viniciusetgess@gmail.com

⁶Universidade Federal de Pelotas – francielle.molon@ufpel.edu.br

1. INTRODUÇÃO

A ação de extensão se caracteriza como um processo interdisciplinar que visa garantir a integração entre a universidade e a sociedade (PNEU, 2012). Segundo PINHEIRO e NARCISO (2022), a atividade é indispensável para formação pois é a primeira experiência profissional do estudante. Além disso, os projetos de extensão possibilitam ao aluno colocar em prática todo seu aprendizado teórico, adquirido na sala de aula (MORETTO NETO et al., 2004; PINHEIRO; NARCISO, 2022).

O movimento empresa júnior é uma forma de extensão dentro da universidade. Criado na França em 1967, o MEJ chegou ao Brasil no ano de 1988, através da Empresa Júnior Fundação Getúlio Vargas, a primeira empresa júnior brasileira, fundada pelo curso de administração de empresas da Fundação Getúlio Vargas (EJFGV).

De acordo com MORETTO ET AL. (2004), a Empresa Júnior é uma empresa sem fins lucrativos onde os alunos têm a oportunidade de aplicar a teoria no ambiente real das organizações. Todas as suas normas são geridas de acordo com seus estatutos e regimento interno, e apesar de não obterem fins lucrativos, as empresas possuem CNPJ e geram notas fiscais. As EJs, como parte da ação de extensão das universidades, se conectam com a sociedade através da prestação de serviços de qualidade e a preços acessíveis, ajudando principalmente micro e pequenas empresas e contribuindo para o desenvolvimento do mercado empreendedor da região (ANDRADE, 2009).

Na UFPEL, a EMAD JR, Empresa Júnior do curso de Administração, é um projeto unificado com ênfase em extensão e foi a primeira EJ da universidade. Fundada em 1999, se caracteriza também como um projeto de extensão, e tem como missão “oferecer soluções empresariais personalizadas de excelência promovendo o desenvolvimento pessoal e profissional de nossos associados”. É composta por 4 diretorias: Administrativo-financeiro, Comercial, Marketing, e Gestão de pessoas, além do presidente.

Os alunos que participam das EJs desenvolvem habilidades como liderança, trabalho em equipe, gestão de projetos, entre outros. Portanto, esses alunos, ao saírem da universidade, já possuem certas competências essenciais para o mercado de trabalho desenvolvidas (ANDRADE, 2009). O ingresso dos alunos nas EJs se dá, normalmente, através de processo seletivo, de acordo com o estatuto social de cada uma. O recrutamento das EJs geralmente seguem um padrão, utilizam de palestras para novos alunos, e divulgação em redes sociais.(MORETTO ET AL., 2004).

De acordo com CHIAVENATO (2021), o processo de recrutamento e seleção de pessoas se trata da escolha dos candidatos que mais se encaixam nos cargos existentes, e é essencial para aumentar/manter a eficácia e o desempenho da organização. Nesse sentido, o objetivo deste trabalho é apresentar como foi a experiência da realização do processo seletivo na EMAD JR no 1º semestre de 2024.

2. METODOLOGIA

Este estudo adotou uma abordagem qualitativa, que segundo GIL (2021), é adotada quando se busca “descrever a experiência vivida de um grupo de pessoas”. O trabalho se trata de um estudo de caso do processo seletivo 2024/1 da Empresa Júnior de Administração da UFPEL, construído através de relatos de experiência.

Foram entrevistados membros da Diretoria de Gestão de Pessoas da EMAD JR que participaram do processo de elaboração e aplicação do processo seletivo 2024/1. Através de uma entrevista não estruturada, os entrevistados puderam relatar como foi o desenvolvimento do processo seletivo, quais os critérios de avaliação usados em cada etapa e como foi a experiência enquanto recrutadores nesse processo. Para elaborar o processo seletivo, levou-se em consideração os trabalhos dos autores CHIAVENATO (2021) e MARRAS (2016).

3. RELATOS E IMPACTOS GERADOS

O processo seletivo da EMAD JR foi estruturado com o objetivo de garantir a seleção dos candidatos mais alinhados aos valores e às necessidades da Empresa Júnior. O ponto de partida foi a elaboração do pré-edital, que envolveu a integração entre as diferentes diretorias para definir o número de vagas, o perfil dos candidatos desejados e as ferramentas que seriam usadas para a avaliação. A criação e a revisão dos questionários foram etapas fundamentais, seguidas pela elaboração e o lançamento do edital oficial, que visou atrair candidatos engajados e alinhados aos princípios da EMAD JR.

Foi definido que o processo seletivo se daria em 3 etapas: inscrições, análise de currículos e cartas de intenção, e entrevista. O processo foi baseado no modelo de classificação de CHIAVENATO (2021), que consiste em considerar vários candidatos para várias vagas. Assim, se o candidato não for selecionado para a vaga que aplicou, pode ser realocado para outra vaga livre se preencher os requisitos. Esse modelo, então, não considera o candidato ideal para cada vaga, e sim busca o candidato ideal para a empresa como um todo, que será alocado para o cargo mais adequado. Como a EMAD JR busca analisar mais a personalidade e competências interpessoais (*soft skills*) do que a experiência habilidades técnicas específicas (*hard skills*) dos alunos, esse modelo de avaliação se torna muito útil.

MARRAS (2016) considera a entrevista como a etapa mais importante de uma seleção. Atualmente, a análise do selecionador (através da entrevista) é o principal, e outros testes estão sendo considerados elementos complementares à entrevista. Foi aplicado o método de entrevista estruturada, que prevê a utilização de questões padrão em cada entrevista, pois ela permite uma melhor comparação dos resultados dos candidatos (MARRAS, 2016).

Durante a estruturação das entrevistas do processo de seleção, foram elaboradas perguntas voltadas para a resolução de problemas específicos de

cada diretoria. Essa abordagem permitiu avaliar não apenas as competências interpessoais (*soft skills*) dos candidatos, mas também sua capacidade de adaptação e aprendizado. Logo, a fase de entrevista torna-se relevante para identificar características como comunicação e trabalho em equipe sendo uma peça chave para a eficiência do recrutamento e seleção. Os selecionadores foram instruídos a deixar de lado barreiras pessoais e preconceitos, como sugerido por CHIAVENATO (2021), para a realização das entrevistas, e também a fazer anotações e avaliar o candidato imediatamente após o término da entrevista, registrando detalhes importantes. Ademais, foi ressaltado o quanto isso é importante para deixar o candidato mais tranquilo, mais à vontade para se mostrar como ele realmente é (MARRAS, 2016).

Após o lançamento do edital, no dia 05 de julho de 2024, os candidatos realizaram sua inscrição através de um formulário online, via Google Forms. A divulgação das vagas ocorreu principalmente pelas redes sociais e e-mail, com monitoramento contínuo para esclarecer dúvidas e auxiliar os candidatos. Nessa etapa, os participantes enviaram seus currículos e a carta de intenção, além de selecionarem as diretorias nas quais gostariam de atuar. Essa pré-seleção foi uma forma de direcionar as expectativas dos candidatos e ao mesmo tempo, facilitar a análise pela equipe de recrutamento possibilitando uma triagem eficaz antes da etapa de entrevistas.

Para a etapa de entrevistas, primeiro os candidatos pré-selecionados foram convocados por e-mail. Em seguida, as entrevistas ocorreram presencialmente ou online, com os entrevistadores realizando as perguntas e anotando os pontos mais interessantes respondidos. Os candidatos não selecionados nesta fase receberam um *feedback*, garantindo a transparência do processo e o aprendizado para futuras tentativas. Essa abordagem permitiu que mesmo aqueles que não foram aprovados pudessem tirar proveito da experiência.

Na EMAD JR, o processo seletivo ocorre a cada semestre, e podem participar alunos dos cursos de Administração, Processos Gerenciais, Turismo, Comércio Exterior, Gestão Pública e Economia; que não estejam no último semestre de seus cursos. No processo seletivo de 2024/1, foram 50 inscrições, das quais 29 candidatos avançaram para a fase de entrevistas. Os entrevistadores, além de considerar as preferências indicadas na etapa de inscrição, avaliaram cuidadosamente o perfil de cada um para assegurar que suas habilidades e interesses se alinhassem às necessidades da Empresa Júnior. Ao final do processo, 14 candidatos foram aprovados.

Por fim, a integração dos novos membros foi cuidadosamente planejada. Após a convocação por e-mail, os aprovados participaram de um evento de integração, chamado *onboarding*, onde foram apresentados aos processos internos e aos integrantes da EMAD JR. Acompanhados de perto no primeiro mês como *trainees*, os novos membros receberam feedback contínuo, o que facilitou sua adaptação às ferramentas utilizadas e as tarefas correspondentes a sua diretoria.

4. CONSIDERAÇÕES

Em virtude dos fatos apresentados, é possível concluir que a experiência da realização de um processo seletivo em Empresa Júnior tem um resultado positivo na formação dos alunos participantes. O processo realizado e descrito neste trabalho exigiu estudo e dedicação, desenvolvendo habilidades de trabalho em grupo, comunicação e liderança nos alunos selecionadores. Essa seleção ocorre

na EMAD JR a cada semestre, sendo sempre revisada e, se preciso, modificada para se adequar às necessidades da empresa naquele momento. O processo de recrutamento e seleção é considerado importante pelos membros da EJ, pois permite a colocação de novos alunos que se adequem à cultura e valores da empresa.

Considerando que o processo seletivo das EJs se assemelha aos de empresas seniores, a participação dos alunos como candidatos a esse processo também serve como aprendizado, pois para muitos é o primeiro contato com uma seleção de candidatos real (MORETTO ET AL., 2004). Dessa forma, através do *feedback* recebido, eles conseguem se aprimorar para futuros processos seletivos, levando o aprendizado para a sua vida profissional.

Por fim, além de contribuir para a formação de profissionais mais capacitados que irão adentrar o mercado de trabalho futuramente, a experiência da estruturação de um processo de recrutamento e seleção permite capacitar os alunos para prestar esse serviço a outras empresas. Através da EJ, é possível contribuir para profissionalizar esse processo em pequenos negócios, seja realizando o processo seletivo diretamente ou prestando consultoria para capacitar os microempreendedores da região, fomentando a economia local. Isso vai ao encontro do que foi citado por PINHEIRO e NARCISO (2022), ao enfatizarem que essa experiência é transformadora tanto para a formação dos alunos quanto para a sociedade ao redor, evidenciando o impacto social de iniciativas como esta.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, A.R. O curso de Administração, a empresa júnior e a formação de consultores de organização. In: **VI SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA**, 6., Rio de Janeiro, 2009. Anais Eletrônico... Resende: AEDB, 2009.

CHIAVENATO, I. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal - Como Agregar Talentos à Empresa**. Rio de Janeiro: Atlas, 2021

GIL, A. **Como fazer pesquisa qualitativa**. 1^a. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MARRAS, J.P. **Administração de recursos humanos**. Rio de Janeiro: Saraiva, 2016.

MORETTO, L.N.; JUNKES, P.N.; ROSAURO, D.Z.; BENKO, F. **Empresa Júnior: Espaço de aprendizagem**. Florianópolis: Grafica Pallotti, 2004.

PINHEIRO, J.V.; NARCISO, C.S. A importância da inserção da atividade de extensão universitária para o desenvolvimento profissional. **Revista Extensão & Sociedade**, v.14, n.2, 2022.

PNEU. **Política Nacional de Extensão Universitária**. Fórum de Pró-Reitores das Instituições Públicas de Educação Superior Brasileiras. Manaus, 2012.

EJFGV. **Sobre nós**. Empresa Júnior Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2024. Acessado em 04 out. 2024. Online. Disponível em: <https://ejfgv.com/sobre-nos/>