

DESAFIOS ENFRENTADOS EM PROCESSOS DE SELEÇÃO: A VISÃO DOS ACADÊMICOS DO CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

VERÔNICA PAES FERRO¹; LUCIANA FLORENTINO NOVO²

¹Universidade Federal de Pelotas – veronicapae20@gmail.com

²Universidade Federal de Pelotas – luciana_novo@yahoo.com.br

1. INTRODUÇÃO

O cenário brasileiro tem revelado um movimento crescente de estudantes que vem buscando aliar estudo e trabalho em suas trajetórias de vida; muitos dos quais, se encontram na busca de uma oportunidade para adentrar ao mercado de trabalho. A motivação para esse movimento, envolve diversos aspectos, que vão desde dificuldades financeiras, até a conquista de experiência e conhecimentos práticos capazes de contribuir para a futura atuação profissional. Para tanto, faz-se necessário que participem de processos seletivos, o que pode representar um importante desafio. Após a etapa de recrutamento, que envolve a procura por candidatos, após inicia-se o processo de seleção que, de acordo com PONTES (2001, p.89) “é a escolha dos candidatos dentre os recrutados [...]”, - processo que costuma apresentar etapas nas quais diferentes técnicas de seleção são aplicadas aos candidatos. De acordo com GIL (2001) algumas dessas técnicas são: análise de currículo, testes escritos, testes práticos, testes psicológicos, entrevistas e as dinâmicas de grupo, cuja escolha, dentre outros aspectos, depende do número de candidatos interessados e do perfil da vaga a ser preenchida.

Dados da Associação Brasileira de Estágios (2023) indicaram que existe cerca de 9.976.782 estudantes do ensino superior no Brasil; dentre os quais, apenas 836.000 (8,38%) estavam realizando estágio. E, dentre as dificuldades na conquista das vagas foram apontados como pontos críticos, conforme pesquisa realizada pela Companhia de Estágios (2021): não recebimento de *feedbacks* (43,1%); processos seletivos envolvendo muitas etapas (24,2%), a ocorrência de discriminação (6,3%), participar de dinâmicas de grupo (5,3%), exigência de inglês fluente e não ser utilizado na vaga (5,3%), perguntas pessoais sem fundamento (5,2%), não ter clareza dos próximos passos (4,8%), processos com muitos testes (4,1%) (G1, 2021). Dentre as tais dificuldades, a participação em dinâmicas de grupo vai ao encontro do que ROBBINS (2009) evidencia ao mencionar que métodos de seleção que expõem traços pessoais em situação de comparação podem gerar insegurança nos candidatos, o que parece se agravar na medida em que estão ainda iniciando sua vida profissional. Em vista disso, este trabalho tem por objetivo geral conhecer a experiência dos acadêmicos do curso de Bacharelado em Administração (vespertino) da UFPel, em relação aos processos seletivos de que participaram, após o ingresso no ensino superior. E, como objetivos específicos buscou-se levantar as principais técnicas adotadas nos processos seletivos de que os acadêmicos participaram; e conhecer eventuais técnicas do processo seletivo que possam ter sido causadoras de um eventual desconforto nos universitários.

Pretende-se com este trabalho contribuir com o avanço da produção do conhecimento, visto que ainda são restritos os estudos científicos que abordam os desafios enfrentados em processos seletivos sob a ótica de universitários do curso de Administração.

2. METODOLOGIA

Este trabalho busca desvelar o contexto da prática enfrentado por acadêmicos do Curso de Bacharelado em Administração da UFPel, os quais são os sujeitos da pesquisa, cujo número total em agosto de 2025, é de 171 acadêmicos, no turno vespertino (UFPEL, 2025).

Para tanto, desenvolveu-se uma pesquisa cuja abordagem é qualiquantitativa. O instrumento de coleta de dados adotado foi o questionário desenvolvido no google forms, abrangendo um total de 19 questões dentre abertas e fechadas.

O instrumento foi enviado aos discentes por meio de grupos de WhatsApp e redes sociais relacionadas ao curso, bem como através de e-mail enviado pela coordenação de curso aos estudantes. Decorrido 28 dias do envio, retornaram 17 questionários, dos quais 6 foram eliminados, tendo em vista que não atendiam ao critério de ter participado de processos seletivos durante a graduação. Assim, ao considerar o tempo necessário para tratamento e análise de dados, e, tendo em vista que este ainda se configura como um trabalho inicial a respeito do tema, optou-se por encerrá-lo com os 11 respondentes que atendiam o critério.

A análise de dados das questões fechadas foi conduzida por meio da Estatística Descritiva Básica, com o apoio do Microsoft Excel. E, as questões abertas foram analisadas seguindo o método qualitativo interpretativo.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Participaram da pesquisa 11 acadêmicos do curso de Administração (vespertino), dos quais, a maioria do gênero feminino (72,73%), com idade de até 29 anos (87,5%) e idade de 30 a 39 (12,5%) anos. Do gênero masculino são (27,27%) dos respondentes, com idades de até 29 (66,67%) anos e de 30 a 39 (33,33%). Na ocasião da pesquisa, os respondentes encontram-se distribuídos ao longo dos 8 semestres do curso, conforme segue: no 1º e 2º semestre (27,3%), no 3º e 4º (27,3%), no 5º e 6º semestre (27,3%), por fim 7º e 8º semestre (18,1%).

Primeiramente, buscou-se saber se o horário do curso, que é vespertino afetava a participação em processos seletivos para vagas de estágio e trabalho. Nesse sentido, a maioria indicou que sim (72,7%) e em parte (27,3%), sendo essa, portanto, a primeira dificuldade dos discentes, na medida em que entrevistas, testes e outras etapas da seleção, coincidem com o horário de suas aulas.

Adentrando-se à seleção, com relação às técnicas utilizadas nos processos seletivos de que participaram, (questão em que poderiam indicar mais de uma resposta), verificou-se que entrevistas presenciais (90,9%) e entrevistas online (81,8%) predominaram, seguido de testes psicológicos (36,4%), testes práticos (27,3%), testes de raciocínio lógico (18,2%), dinâmicas de grupo (18,2%), testes de simulação da função (9,1%). E, em relação à alguma das técnicas de seleção ter ocasionado alguma espécie de desconforto, 63,6% mencionaram que não e 36,4% indicaram ter sentido algum tipo de desconforto – sendo esses respondentes do gênero feminino e idade de até 29 anos, que estão em diferentes semestres.

Ainda sobre as técnicas de seleção, aquelas que indicaram acreditar ter uma melhor desenvoltura (podendo assinalar mais de uma opção) foram mencionadas entrevistas presenciais (72,7%), entrevistas online (63,6%), testes de simulação da função (18,2%), provas de conhecimento (18,2%), testes práticos (9,1%) e testes psicológicos (9,1%). Constata-se que nenhum discente apontou a participação em dinâmicas de grupo. Logo após, descreveram, dentre as opções que assinalaram, a técnica em que

mais apresentavam boa desenvoltura, sendo as entrevistas (70%) tanto online quanto presencial como a mais mencionada, sendo seguida por testes psicológicos (10%), testes de simulação na função (10%) e testes (em geral) (10%).

Logo após, indagou-se sobre as técnicas que apresentam maior dificuldade (podendo assinalar mais de uma) sendo destaque as dinâmicas de grupo (36,4%) e os testes psicológicos (36,4%), como os mais citados; seguido por entrevistas online (27,3%), testes de raciocínio lógico (27,3%), testes práticos (18,2%) provas de conhecimento (9,1%) e entrevistas presenciais (9,1%). E, a que representa maior desafio dentre as mencionadas, figuraram dinâmica de grupo (30%) e testes psicológicos (20%) seguida de entrevista presencial (10%), entrevista online (10%), testes práticos (10%), testes em geral (10%) e testes de raciocínio lógico (10%). Tem-se portanto, que esse resultado reforça o que ROBBINS (2009) menciona.

De forma complementar à questão sobre dificuldades enfrentadas, os entrevistados foram convidados a descrever qual tipo de avaliação os deixavam mais inseguros durante a seleção, figurando novamente a dinâmica de grupo (33,4%) como a mais apontada, seguida de entrevistas (22,2%) – indo ao encontro do que ROBBINS (2009) menciona em relação às técnicas que tendem a gerar maior insegurança nos candidatos. Foram citados também teste práticos (11,1%), análise curricular (11,1%), raciocínio lógico / inteligência (11,1%) e avaliação escrita (11,1%).

Em termos gerais, a respeito dos principais desafios e dificuldades enfrentadas ao longo dos processos seletivos, os mais citados foram relacionado a horários (horários incompatíveis com aulas do curso, com os horários das entrevistas, falta de flexibilização) (36,3%), falta de retorno/expectativas frustradas (18,2%), dificuldades na apresentação e nervosismo (18,2%), problemas técnicos em entrevistas online (9,1%), condições injustas de contratação como mudança de CLT para PJ e baixa remuneração (9,1%). Demais não reconhecem dificuldades (9,1%).

Quanto ao que as organizações poderiam adequar e / ou aprimorar nos processos seletivos voltados à estudantes universitários, citaram flexibilização de horário (30%) indo ao encontro da dificuldade apontada, focar em aprendizado fornecendo um ambiente para desenvolver habilidades (30%), melhorar as informações fornecidas, diminuir as perguntas de caráter pessoal/ter mais empatia com os candidatos (20%), maior abertura candidatos sem experiência (10%) e plano de futuro (10%).

Por fim, solicitou-se que avaliassem em termos gerais esses processos seletivos, sendo destacado o fato de ter sido uma experiência positiva/interessante principalmente em relação ao aprendizado (63,6%). Houve também menção ao fato de ter sido um tanto cansativa (9,1%), invasiva (9,1%) e também houve avaliações onde apenas citaram ter sido boa sem incluir detalhes (18,2%). Tal constatação vai ao encontro do que BOHLANDER; SNELLI (2010) apontam sobre o processo seletivo ir além de apenas uma ferramenta de escolha, sendo, também um momento de desenvolvimento e aprendizado para os candidatos.

4. CONCLUSÕES

Este trabalho permitiu conhecer a experiência dos acadêmicos do curso de Bacharelado em Administração (vespertino) da UFPel, em relação aos processos seletivos. A análise dos dados evidenciou que a experiência tende a ser positiva, dando destaque ao aprendizado proporcionado, apesar de alguns problemas como a falta de concessão de *feedbacks* por parte das empresas ao término do processo.

Constatou-se que as principais técnicas adotadas nos processos seletivos foram as entrevistas, tanto presenciais com virtuais, as quais figuram como predominantes nos

processos e nas quais tendem a considerar que apresentam boa desenvoltura. Aliados às entrevistas têm-se os testes psicológicos, testes práticos e dinâmicas de grupo, que revelou-se como uma das técnicas que mais gera desconforto aos acadêmicos, sendo considerada, inclusive como a que ocasiona maior dificuldade; seguida pelos testes psicológicos. Além disso, constatou-se comportamentos envolvendo falta de empatia por parte dos selecionadores e perguntas de caráter pessoal, as quais são desencadeadoras de desconforto e insegurança nos universitários.

A análise de dados evidenciou que essa fase pela busca de uma oportunidade ou primeiro emprego, enquanto ainda estudante universitário é de extrema importância, pois se mostra como um aprendizado que contribui para a inserção no mercado de trabalho. Apesar disso, é geradora de incertezas, dificuldades e desafios. Neste sentido, entende-se como fundamental que as organizações busquem ter uma atitude mais empática com aqueles que buscam uma oportunidade, abrindo espaço para aqueles que ainda não tem experiência prévia. Além disso, importante ressaltar a adoção de técnicas de seleção compatíveis com o perfil exigido da vaga, evitando técnicas que podem não contribuir de forma significativa para a atuação e eficácia do profissional no contexto de trabalho.

Considera-se como limitação o número reduzido de participantes, no entanto, é o passo inicial para um mergulho no universo dos desafios dos acadêmicos do curso de Bacharelado em Administração em processos seletivos visando adentrar ao disputado mercado de trabalho.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRES – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTÁGIOS. Estatísticas. Acessado em 12 jul. 2025. Disponível em: <https://abres.org.br/estatisticas/>.

BOHLANDER, G.; SNELL, S. **Administração de recursos humanos**. 14. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

G1. 6 em cada 10 estagiários não se sentem prontos para o mercado de trabalho, diz pesquisa. G1, 20 dez. 2021. Acessado em 17 jul. 2025: Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2021/12/20/6-em-cada-10-estagiarios-nao-se-sentem-prontos-para-o-mercado-de-trabalho-diz-pesquisa.ghtml>.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

PONTES, B. R. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2001.

ROBBINS, S.P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS. Curso de Administração (código 4510). Portal Institucional UFPel. Acessado em 19 jul. 2025 Disponível em: <https://institucional.ufpel.edu.br/cursos/cod/4510>.