



SELEÇÃO DE PESSOAS: ESTUDO DE CASO NA SEM FRONTEIRAS CONSULTORIA JÚNIOR

Juliana Capelezzo ¹

Karine Cecilia Finatto ²

Jucilene Gatto ³

Maiara Zamban ⁴

Patricia Ines Schwab ⁵

Valéria de Bettio Mattos ⁶

No mundo organizacional constituir um quadro de colaboradores com profissionais talentosos vêm trazendo para as organizações uma grande vantagem competitiva. Frente a isso se faz necessário que as empresas busquem alternativas que viabilizem a busca por esses profissionais. A seleção de pessoal é um processo que permite a identificação das características e habilidades desenvolvidas pelo candidato, ou seja, possibilita auxiliar na escolha do melhor candidato diante da vaga ofertada. O capital humano está se tornando o grande diferencial das empresas e devido à variabilidade existente, tanto de aspectos físicos como psicológicos torna-se indispensável o uso de técnicas que ajudem as organizações na tomada de decisões. Nesse contexto se realizou o presente artigo para descrever qual a técnica de seleção utilizada na escolha de novos membros entre os candidatos inscritos no processo seletivo da Sem Fronteiras Consultoria Júnior, Empresa Júnior do curso de Administração, *campus* Chapecó da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS. Os procedimentos metodológicos empregados foram pesquisa bibliográfica, documental e de campo. A pesquisa bibliográfica subsidiou a elaboração da fundamentação teórica, a documental se deu através da busca de informações no estatuto social da organização e a pesquisa de campo por

¹ Acadêmica de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul – UFFS, *campus* Chapecó – SC. E-mail: ju.capelezzo@hotmail.com.

² Acadêmica de Administração da UFFS, *campus* Chapecó e estagiária na Diretoria de Pesquisa da UFFS. E-mail: karine.cecilia@hotmail.com.

³ Acadêmica de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul – UFFS, *campus* Chapecó – SC. E-mail: jucylene.sc@gmail.com

⁴ Acadêmica de Administração da UFFS, *campus* Chapecó; estagiária na Secretaria Acadêmica da UFFS, *campus* Chapecó; e Diretora – Presidente na Sem Fronteiras Consultoria Junior. E-mail: maiara.semfronteiras@gmail.com.

⁵ Acadêmica de Administração da UFFS, *campus* Chapecó e diretora Administrativa - Financeira na Sem Fronteiras Consultoria Junior. Bolsista de Iniciação a Extensão do projeto: Governança na Perspectiva da Gestão Social de Territórios da Cidadania de Santa Catarina e Paraná: uma Estratégia para o Desenvolvimento Regional Sustentável e Solidário. E-mail: paty_schwaab@hotmail.com.

⁶ Doutora em Educação, área de concentração Trabalho e Educação pela UFSC, Docente na Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS, *campus* Chapecó. E-mail: valeria.mattos@uffs.edu.br

meio de entrevista semiestruturada com o diretor de Recursos Humanos da Sem Fronteiras Consultoria Júnior. Para o processo de análise dos dados coletados foi empregada à técnica de análise de conteúdo, os dados levantados com os procedimentos metodológicos foram compilados e confrontados com as técnicas estudadas. Os resultados apontam que a organização adota um processo seletivo diferenciado, denominado processo seletivo *trainee*. Atualmente esse processo de seleção dura doze semanas com um cronograma disposto de diversas atividades. Diagnostica-se que não é apenas utilizada uma técnica de seleção, mas sim um conjunto de técnicas, a entrevista de seleção e técnicas de simulação. Desse modo, se conclui que o atual processo seletivo *trainee* é extenso e há uma elevada carga de leitura obrigatória, resultando em cansaço e desmotivação por parte dos candidatos, sugere-se então um novo modelo de seleção.

Palavras-chave: Processo seletivo. Empresas Juniores. *Trainee*. Entrevista. Técnica de Simulação.