



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
ESCOLA DE MINAS
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO,
ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA - DEPRO**



**ANÁLISE DA GESTÃO DO CONHECIMENTO EM UM
PROCESSO SELETIVO EM EMPRESAS JUNIORES DA
ESCOLA DE MINAS**

MARIANA MENOSSI RODRIGUES

Ouro Preto – MG

2023

MARIANA MENOSSI RODRIGUES

mariana.menossi@aluno.ufop.edu.br

**ANÁLISE DA GESTÃO DO CONHECIMENTO EM UM
PROCESSO SELETIVO EM EMPRESAS JUNIORES DA
ESCOLA DE MINAS**

Monografia submetida à apreciação da banca examinadora de graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Ouro Preto, como parte dos requisitos necessários para a obtenção de grau de graduado em Engenharia de Produção.

Orientador: Profº André Luís Silva

Coorientador: Alysso da Silva Roice

Ouro Preto – MG

2023



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
REITORIA
ESCOLA DE MINAS
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO,
ADMINISTRAÇÃO E ECON



FOLHA DE APROVAÇÃO

Mariana Menossi Rodrigues

Análise da gestão do conhecimento em um processo seletivo em empresas juniores da Escola de Minas

Monografia apresentada ao Curso de Engenharia de Produção da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Engenheira de Produção

Aprovada em 28 de março de 2023.

Membros da banca

Prof. Dr André Luís Silva - Orientador (Universidade Federal de Ouro Preto)
Mestrando Alysson da Silva Roice Souza Oliveira - Co-orientador (Universidade Federal de Ouro Preto)
Prof. Dr Raoni Rocha Simões - convidado (Universidade Federal de Ouro Preto)

Prof Dr. André Luís Silva, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 29/03/2023.



Documento assinado eletronicamente por **Andre Luis Silva, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 29/03/2023, às 15:06, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0500424** e o código CRC **EE8C6A54**.

Referência: Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 23109.004001/2023-15

SEI nº 0500424

R. Diogo de Vasconcelos, 122, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35402-163
Telefone: 3135591540 - www.ufop.br

*Dedico este trabalho
aos meus pais,
Que sempre confiaram e nunca desistiram.*

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço à Deus, por ter me dado perseverança para que meus objetivos fossem alcançados, durante todos os meus anos de estudos.

Aos meus pais, que me incentivaram nos momentos difíceis e sempre serviram de exemplo de determinação.

Ao meu namorado Luiz, meu amigo desde o início do curso e meu melhor parceiro até o final e, para além, dessa jornada. Aos amigos, que sempre estiveram ao meu lado, pela amizade incondicional e pelo apoio demonstrado ao longo de todo o período de tempo em que me dediquei a este trabalho.

Aos professores, por todos os conselhos, pela ajuda e pela paciência com a qual guiaram o meu aprendizado. Especialmente ao professor e orientador André, por todos os ensinamentos, sempre foi um exemplo de comprometimento e um incentivo a buscar sempre o melhor de mim.

Às pessoas com quem convivi ao longo desses anos de curso, que me incentivaram e que certamente tiveram impacto na minha formação acadêmica.

*Nunca subestime a importância que você pode ter,
porque a história nos mostra que a coragem pode ser contagiosa e
a esperança pode ter vida própria.*

RESUMO

RODRIGUES, Mariana Menossi. **Análise da gestão do conhecimento em um processo seletivo em empresas juniores da escola de minas.** 2023. Monografia (Graduação em Engenharia de Produção). Universidade Federal de Ouro Preto.

O presente estudo tem como objetivo analisar a gestão do conhecimento em um processo seletivo de uma empresa júnior, considerando as EJ presentes na Escola de Minas da Universidade Federal de Ouro Preto. O referencial teórico foi constituído por: processo seletivos, seleção de pessoas em uma empresa júnior e gestão do conhecimento. A pesquisa se caracteriza por ser qualitativa e a coleta de dados ocorreu por meio de pesquisa documental e aplicação de questionário. O estudo foi realizado com oito empresas juniores, não identificadas para manter a privacidade das mesmas. Os resultados apresentados alcançaram os objetivos propostos. Dessa forma, a gestão do conhecimento no processo seletivo é pouco realizada, mas é suficiente na maioria das EJ para a realização do mesmo por uma equipe nova. Também foi identificadas características dos processos seletivos de empresas juniores que evidenciam uma grande diferença com processos seletivos mais comuns entre as empresas. Assim, conclui-se que essas empresas juniores são uma forma de formação de competência e agregam valor ao aluno para além dos conhecimentos do curso de graduação.

Palavras-chaves: Processo Seletivo, Empresa Júnior, Seleção de pessoas, Gestão do conhecimento.

ABSTRACT

RODRIGUES, Mariana Menossi. **Analysis of knowledge management in a selection process in junior companies of the Escola de Minas.** 2023. Course Work Conclusion (Graduate in Production Engineering). Federal University of Ouro Preto.

The present study aims to analyze the knowledge management in a selection process of a junior company, considering the EJ present at the Escola de Minas of the Federal University of Ouro Preto. The theoretical framework consisted of: selection process, selection of people in a junior company and knowledge management. The research is characterized by being qualitative and the data collection occurred through documentary research and questionnaire application. The study was carried out with eight junior companies, which were not identified in order to maintain their privacy. The results presented achieved the proposed objectives. As such, knowledge management in the selection process is rarely carried out, but it is sufficient in most EJs to carry it out by a new team. It was also identified characteristics of the selection processes of junior companies that show a great difference with the selection processes more common among companies. Thus, it is concluded that these junior companies are a form of competence training and add value to the student beyond the knowledge of the undergraduate course.

Key-words: Selection Process, Junior Company, Selection of people, Knowledge management.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Respostas do formulário - pergunta 1.....	22
Tabela 2: Respostas do formulário - pergunta 2.....	23
Tabela 3: Respostas do formulário - pergunta 3.....	24
Tabela 4: Respostas do formulário - pergunta 4.....	25
Tabela 5: Respostas do formulário - pergunta 5.....	26

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO AO ESTUDO.....	13
1.1 Justificativa do Trabalho.....	14
1.2 Objetivo.....	Erro! Indicador não definido.6
1.2.1 Objetivo geral	156
1.2.2 Objetivos específicos	156
1.3 Estrutura do Trabalho.....	167
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	178
2.1 Seleção de pessoas.....	18
2.2 Seleção de pessoas em empresas juniores.....	19
2.3 Gestão do conhecimento.....	20
3. METODOLOGIA.....	221
4. CONCLUSÃO	28
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30

1. INTRODUÇÃO AO ESTUDO

O movimento empresa júnior (MEJ) tem origem na década de 60, na França. O propósito era levar os conhecimentos teóricos aprendidos na sala de aula para a prática comercial, proporcionando experiência profissional aos alunos universitários (BRASIL JÚNIOR). A porta de entrada para o MEJ é a empresa júnior (EJ).

As Empresas Juniores têm papel importante na formação e aprendizado de seus membros, principalmente no que diz respeito à confrontação teoria-prática e aprendizado por meio da vivência profissional (LASMAR et al, 2016). A EJ é uma organização formada e gerida por graduandos do ensino superior que presta serviços (projetos) de consultoria à sociedade, na sua área de atuação, sob a orientação dos professores (BRASIL JÚNIOR). Como uma forma de complementar o conhecimento do estudante do ensino superior, a participação em uma EJ é um caminho para adquirir conhecimentos que serão importantes para a vida profissional.

Na Universidade Federal de Ouro Preto, a Empresa Júnior de Engenharia Geológica (Geo Jr.) foi a primeira Empresa Júnior a abrir suas portas, no ano de 1992, e a oferecer tais serviços e formação, e, desde então, mais de 15 empresas foram criadas nessa universidade (GEOCONSULTORIA JÚNIOR, 2018).

De acordo com CARVALHO e SERAFIM (2016, p.127), “a seleção de pessoas consiste no processo sistêmico que tem por finalidade escolher, entre os candidatos recrutados, aquele que contemple o perfil traçado pela empresa para ocupar o cargo em questão”. Recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização”. Dessa forma, busca-se um empregado para uma vaga previamente definida e espera-se encontrar o melhor já qualificado para os requisitos necessários.

Segundo Chiavenato (2020), “a decisão sobre um candidato, se ele vai ser aprovado ou não, envolve um tratamento, isso significa o tipo de resolução a ser tomada”. Assim, a seleção de pessoal comporta três modelos de comportamento: modelo de colocação (há só um candidato e uma vaga); modelo de seleção (há vários candidatos e apenas uma vaga); modelo de classificação (vários candidatos para cada vaga e várias vagas para cada candidato). Nas empresas juniores observadas neste trabalho, é aplicado este último

modelo, o qual não há números de vagas a serem preenchidas com exatidão, ou seja, um candidato não vai competir com outro candidato, apenas com ele mesmo.

O censo realizado pela Brasil Júnior (federação nacional de empresas juniores), mostra que o Brasil conta com mais de novecentas EJs, o que repercute em mais de vinte mil empresários juniores, gerando mais de dezessete mil projetos realizados por ano (JÚNIOR, 2018). Percebe-se assim um forte crescimento do Movimento Empresa Júnior no Brasil. No entanto, pouco se tem estudado sobre o mesmo enquanto processos utilizados na organização das empresas.

Tendo em vista o crescimento do MEJ nos últimos anos e ao conhecimento agregado ao crescimento econômico e de pessoas, o presente trabalho buscou entender como se comporta o registro de procedimento realizados durante os processos seletivos das empresas juniores em uma universidade.

Para que as empresas sobrevivam no mercado, elas necessitam de normas, procedimentos e diretrizes que as auxiliem no gerenciamento dos sistemas e processos. O sistema administrativo para Oliveira (2005, p.33) apresenta “um conjunto de partes interagentes e interdependentes que, conjuntamente formam um todo unitário com determinado objetivo e efetuam determinada função”, onde o processo é apenas uma etapa deste sistema.

O Processo segundo o mesmo autor é a função que possibilita a transformação de um insumo (entrada) em um produto, serviço ou resultado (saída). Esse processo é a maneira pela qual os elementos componentes interagem a fim de produzir as saídas desejadas.

Nesse contexto, todas as empresas como as instituições públicas passam por vários processos administrativos, dos quais este trabalho aprofundará sobre o processo de Estágio Probatório/Estabilidade na Universidade Federal de Ouro Preto - UFOP.

1.1 Justificativa do Trabalho

A formação universitária tem como principal objetivo formar estudantes que saiam capacitados para exercerem a profissão escolhida. Além do ensino teórico dentro da sala de aula, o ensino superior se destaca pela pesquisa e extensão como formas de ampliar o conhecimento.

Este trabalho foi desenvolvido na Escola de Minas da Universidade Federal de Ouro Preto, onde o estudante possui muitas possibilidades para buscar o conhecimento e, uma delas é a empresa júnior como uma atividade de extensão. Dessa forma, a EJ se destaca como determinante na formação acadêmica.

Este trabalho justifica-se pela ação da empresa júnior como possibilidade de os alunos complementarem a sua graduação com a aplicação prática de conhecimento teóricos. Além disso, espera-se que esse estudo seja uma forma de motivar estudantes a participarem do MEJ através das empresas juniores de engenharia. Para isso, o estudo é focado em descrever um processo realizado pelas empresas de forma que se destaque a vivência prática dos estudantes em confronto com o conhecimento teórico.

Para Gil (2021, p.15), “a pesquisa qualitativa enfatiza as qualidades de entidades e de processos que não são apresentadas em termos de quantidade, intensidade ou frequência. Ela estuda o ambiente da vida real e estuda o ambiente da vida real”. O método foi escolhido para representar o mais perto possível a realidade do trabalho nas empresas juniores de engenharia.

1.2 Objetivo

1.3.1 Objetivo geral

Essa pesquisa tem o objetivo geral identificar as práticas do processo seletivo e o registro de procedimentos em oito empresas juniores de engenharia da Universidade Federal de Ouro Preto.

1.3.2 Objetivos específicos

Para atingir esse objetivo foi proposto os seguintes objetivos específicos: identificar quais etapas do processo de seleção das EJs; identificar quais documento utilizados para registrar os processos; descrever as atividades realizadas antes e durante a realização do processo

seletivo; descrever como é e disponibilizado os documentos registrados durante o processo seletivo da empresa júnior.

1.2 Estrutura do Trabalho

O presente trabalho está dividido em 5 capítulos, no qual o primeiro apresenta um texto de introdução com a formulação do problema, a justificativa e objetivos da pesquisa.

O segundo capítulo traz a fundamentação teórica dos conceitos e está dividida em: seleção de pessoas, seleção de pessoas em empresas juniores e gestão do conhecimento.

O capítulo terceiro aborda os aspectos metodológicos utilizados para a pesquisa. Apresenta a caracterização e o tipo da pesquisa, os procedimentos utilizados para a coleta dos dados e para sua posterior análise e também as limitações desta pesquisa.

No quarto capítulo é visto a análise das respostas dos formulários. No quinto e último estão as considerações finais, onde é concluído os resultados principais do trabalho

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Seleção de pessoas

A introdução de talentos em uma organização é feita através de processos seletivos. Segundo Lacombe (2016), “a seleção abrange o conjunto de práticas e processos usados para escolher, dentre os candidatos disponíveis, aquele que parece ser o mais adequado para a vaga existente”. Para Chiavenato (2020, p.160), “a seleção é a segunda etapa do processo, que começa com o recrutamento e termina com o contrato definitivo após o período de experiência”. Após a comparação entre as características requisitadas pelo cargo, e as características oferecidas pelos candidatos, é definido o melhor candidato para exercer as responsabilidades da vaga.

Dessa forma, o processo de selecionar pessoal é um processo decisório. E, para Chiavenato (2020), existem três modelos de tratamento nesse processo: modelo de colocação, modelo de seleção e o modelo de classificação. O primeiro sendo aplicado quando existem um candidato para uma vaga. O segundo quando se tem um processo com vários candidatos e uma vaga. E, no terceiro, existem vários candidatos e várias vagas, mas nenhuma específica para cada candidato.

O modelo de classificação é constituído por uma abordagem em que a empresa irá compará-lo a várias vagas e ele será posicionado no cargo que mais se adequa às suas características pessoais e competências. Este modelo se destaca por aproveitar mais candidatos em um processo seletivo e por ter resultados satisfatórios na decisão da seleção de pessoas.

Na seleção de pessoal as técnicas a serem utilizadas são escolhidas de acordo com as que mais se adequam à situação. Para Chiavenato (2021, p.112), as técnicas são classificadas em cinco grupos, são eles:

- Entrevistas: A entrevista permite averiguar conhecimentos, esclarecer dados que não estejam claros no currículo, aprofundar informações, dar oportunidade ao candidato para

expor suas qualificações e expectativas, informar ao candidato sobre a cultura da empresa, o cargo, o salário, os benefícios, as condições de trabalho, de acordo com Banov (2015).

- Provas de conhecimentos: Procuram medir o grau de conhecimentos profissionais ou técnicos exigidos pelo cargo.

- Testes psicológicos: O teste é utilizado para melhor conhecer as pessoas quanto à sua orientação profissional, avaliação profissional, mensuração de aptidões.

- Testes de personalidade: Os testes de personalidade servem para analisar os diversos traços de personalidade, sejam eles determinados pelo caráter ou pelo temperamento.

- Técnicas de simulação: As técnicas de simulação são essencialmente técnicas de dinâmica de grupo. Elas procuram passar do tratamento individual e isolado para o tratamento em grupos e do método exclusivamente verbal ou de execução para a ação social.

2.2 Seleção de pessoas em Empresas Juniores

As empresas juniores se caracterizam pela seleção por competências. Além de especificar de forma clara os indicadores comportamentais do perfil, essa forma de seleção permite ao profissional planejar as etapas do processo com base em informações objetivas, facilitando a avaliação dos pontos de excelência e insuficiência de cada candidato (OLIVEIRA 2009).

Dessa forma, o processo seletivo não funciona como provedor de ocupantes de cargos específicos, mas como provedor de competências para toda a organização (CHIAVENATO 2021).

Para realizar esse tipo de processo seletivo, é necessário escolher quais competências serão analisadas e buscadas. Para Chiavenato, as cinco competências mais importantes a serem definidas são: orientação para resultados, capacidade de trabalhar em equipe, liderança, relacionamento interpessoal, pensamento sistêmico e a visão do todo e do conjunto.

As empresas juniores podem abrir o processo seletivo no início do ano ou no início de cada semestre da universidade para recrutar alunos com as competências definidas. Apesar de se escolherem competências para a seleção, o interesse dos alunos para ingressar a EJ é busca

pela capacitação para complementar sua formação profissional. Assim, a construção de competência é uma via de mão dupla dentro das EJs.

2.3 Gestão do conhecimento

Para VIEIRA (2016, p.83), “conhecimento é um conjunto de informações interpretado pelo sujeito que tenha competência no assunto. O conhecimento só existe na mente do indivíduo, a não ser que passe pelo processo de externalização do mesmo”. O conhecimento é dividido em dois tipos, o conhecimento tácito e o conhecimento explícito.

Segundo Choo (1998, p.123), o conhecimento tácito é aquele conhecimento implícito utilizado pelos membros da organização para fazerem seu trabalho e constroem sentido dos seus mundos. Dessa forma, o autor traz o conhecimento tácito como aquele que não é codificável e de difícil difusão. Mas também pontua que esse conhecimento é vital para as organizações, visto que as organizações só podem aprender e inovar através da alavancagem do conhecimento implícito dos seus membros.

Para Nonaka & Takeuchi (1997) o conhecimento explícito é aquele que se refere ao conhecimento transmissível através da linguagem sistemática e formal. É o conhecimento que se parte do individual e utiliza meios para que possa ser transmitido. Desse modo, afirma que conhecimento reside sim no indivíduo, mas que a sua construção acontece quando da sua inserção em uma dada coletividade.

“A gestão do conhecimento está relacionada à capacidade da empresa de explorar conhecimentos organizacionais disponíveis para que resultem em capacidade inovadora” (TAKAHASHI, 2015, p.90). “A gestão do conhecimento é o conjunto de estratégias implementadas para que se possa criar, adquirir, disseminar e utilizar o conhecimento, além de definir os meios de comunicação eficientes que garantem o suprimento da informação no formato necessário facilitando a solução de problemas e a tomada de decisões” (VIEIRA, 2016, p.15).

Segundo Carvalho, a gestão do conhecimento está presente em uma organização por meio de práticas porque há um conjunto geral de atividades organizacionais que afetam de maneira positiva a criação de conhecimento. Ainda segundo o mesmo autor, o modelo

conceitual da gestão do conhecimento implica no entrelaçamento entre as gestões organizacional e individual. Isto é, o vínculo com as práticas gerenciais nos níveis estratégicos, organizacional e infraestrutura empresarial.

Sistemas de e tecnologias de informação e comunicação são uma forma de apoio à gestão do conhecimento em uma organização. Esse apoio se dá através da disponibilização de forma segura, ágil e precisa dados e informações aos membros das organizações. Contudo, (CARVALHO, 2012) “diz que as tecnologias se relacionam à automatização de tarefas ou processos específicos, mas não criam conhecimento”.

3. METODOLOGIA

Essa pesquisa de caracteriza por ser qualitativa, visto que nenhuma análise estatística é aplicada. O enfoque qualitativo difere basicamente do quantitativo por não empregar cálculos estatísticos como base do processo de análise de um problema. A pesquisa qualitativa é uma tentativa de “compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados, em lugar da produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos” (RICHARDSON, 2017, p.55).

Também se caracteriza por ser uma pesquisa de levantamento descritivo. Para Martins e Mello (2013), são pesquisas realizadas para entender a relevância de determinado fenômeno e descrever a sua distribuição em uma dada população

3.1 Técnicas de Coleta de Dados

A coleta de dados deve ser entendida como um processo, que abrange diferentes procedimentos e a tomada de múltiplos cuidados (GIL, 2021, p.75).

Para esta pesquisa, foram definidas oito empresas juniores para responderem o questionário. O critério de seleção utilizado foi a relação dos cursos para comparação de procedimentos. Assim, as empresas juniores escolhidas representam os cursos de engenharia ofertados pela Escola de Minas, na Universidade Federal de Ouro Preto.

O critério de seleção de um representante de cada EJ para responder o questionário foram os seguintes: Ter participado de, pelo menos, um processo seletivo na empresa júnior e ter feito parte da organização de, pelo menos, um processo seletivo. Não foi exigido dos representantes que tenham ocupado ou ocupassem cargos de liderança/gestão de pessoas.

Do ponto de vista dos instrumentos e técnicas de coleta de dados, um pesquisador durante o desenvolvimento de seu projeto pode usar uma ou mais formas de coleta de dados (MARTINS E MELLO, 2013).

Para esta pesquisa foi definido a técnica de coleta de dados de questionários aplicados. Primeiramente, ocorreu uma pequena apresentação da autora para o selecionado da empresa júnior e, posteriormente, uma pequena apresentação do tema da pesquisa e a necessidade das respostas do questionário. A disponibilização do questionário foi imediata pelo Google Forms e foi definido o prazo de 5 dias para respostas por parte da EJ.

Em paralelo, foi solicitado a disponibilização dos documentos relacionados aos processos seletivos das empresas. A partir desses documentos, foi realizada uma análise documental. Para Gil (2021, p.77), os dados obtidos a partir de documentos são combinados com outros, obtidos geralmente mediante entrevistas e observações, possibilitando compreender melhor os diferentes aspectos da realidade, evitando os vieses provocados pela utilização de um método único.

4. TABULAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

4.1 Quais são as etapas do processo seletivo da sua empresa júnior?

Tabela 1: Respostas do formulário - pergunta 1

EJ1	Inscrição - dinâmica em grupo - entrevistas individual - trainee/desafio - admissão
EJ2	Inscrição - dinâmica em grupo - entrevistas individuais - trainee - admissão
EJ3	Inscrição - dinâmica em grupo - entrevistas individuais - trainee - admissão
EJ4	Inscrição - dinâmica em grupo - entrevistas individuais - trainee - admissão
EJ5	Inscrição - dinâmica em grupo - entrevistas individuais - trainee - admissão
EJ6	Inscrição - dinâmica em grupo - entrevistas individuais - trainee - admissão
EJ7	Inscrição - dinâmica em grupo - entrevistas individuais - trainee - admissão
EJ8	Inscrição - dinâmica em grupo - entrevistas individuais - trainee - admissão

Fonte: Elaborado pela autora

Para esta pergunta, a análise foi para identificar os procedimentos que fazem parte dos processos seletivos das empresas juniores. As EJs seguem o mesmo modelo de seleção, mas com alteração em cada procedimento. Fazendo o processo ficar semelhante com a realidade que cada EJ vive de acordo com o curso a qual pertence.

4.2 Como é feita a documentação de cada etapa do processo seletivo?

Tabela 2: Respostas do formulário - pergunta 2

EJ1	Descrição de cada etapa com as decisões tomadas pela área responsável. Também é criado conteúdos para a rede social e, na última etapa, é criado o documento para o desafio trainee.
EJ2	Registro de atas de reunião da área responsável e fotos do processo seletivo na redes sociais.
EJ3	Criação de conteúdo para as redes sociais.
EJ4	Registro de atas de reunião da área responsável e fotos do processo seletivo na redes sociais.
EJ5	Registro das etapas e tomadas de decisões da equipe em documentos.
EJ6	Registro de atas de reunião da área responsável e fotos do processo seletivo na redes sociais.
EJ7	Criação de conteúdo para as redes sociais.
EJ8	Registro de atas de reunião da área responsável e fotos do processo seletivo na redes sociais.

Fonte: Elaborado pela autora

Para Sordi (2015, p 62), o registro de procedimentos é uma atividade de alta relevância para o processo de gestão do conhecimento como um todo, pois com base nela se estabelece o foco dos recursos informacionais a serem trabalhados pelas demais atividades do processo.

Dessa forma, é visto que esse registro é realizado de formas diferentes em cada empresa júnior. Na maioria, vê-se que o registro de procedimentos não é realizado com o objetivo de ter-se o documento do procedimento, o registro é feito acompanhado do registro de atas de reuniões.

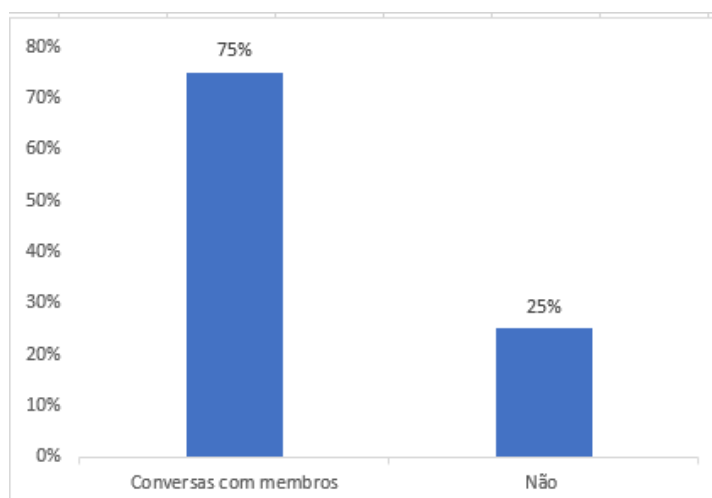
4.3 Quando você vai iniciar um processo seletivo, como é definido o que será feito no processo seletivo?

Tabela 3: Respostas do formulário - pergunta 3

EJ1	Registro de atas de reuniões e conversa com o membro que fez o processo seletivo anterior.
EJ2	Registro de atas de reuniões e conversa com o membro que fez o processo seletivo anterior.
EJ3	Não se aplica.
EJ4	Registro de atas de reuniões e conversa com o membro que fez o processo seletivo anterior.
EJ5	Registro de atas de reuniões e conversa com o membro que fez o processo seletivo anterior.
EJ6	Registro de atas de reuniões e conversa com o membro que fez o processo seletivo anterior.
EJ7	Não se aplica.
EJ8	Registro de atas de reuniões e conversa com o membro que fez o processo seletivo anterior.

Fonte: Elaborado pela autora

Na análise, foi levado em consideração as etapas do processo de gestão do conhecimento, são elas: (identificar, adquirir, desenvolver e distribuir). Dessa forma, vê-se que os processos seletivos nas EJs são feitos sempre com a base de como foi feito o anterior. Na análise documental, foi possível ver que melhorias foram discutidas nas reuniões e são registradas em ata para serem colocadas em prática no processo.



Fonte: Elaborado pela autora.

4.4 Onde fica os documentos utilizados/criados?

Tabela 4: Respostas do formulário - pergunta 4

EJ1	Google drive da EJ, pasta especifica para RH.
EJ2	Google drive da EJ, pasta especifica para RH.
EJ3	Não se aplica.
EJ4	Google drive da EJ, pasta especifica para RH.
EJ5	Google drive da EJ, pasta especifica para RH.
EJ6	Google drive da EJ, pasta especifica para RH.
EJ7	Não se aplica.
EJ8	Google drive da EJ, pasta especifica para RH.

Fonte: Elaborado pela autora

Para Sordi (2015, p 62), como disponibilizar o conhecimento é muito importante. Se ele será entregue, para os usuários, ou se será simplesmente comunicado, aguardando que os leitores venham analisar o conhecimento.

Esta pergunta foi analisada do ponto de vista do processo de distribuir da gestão do conhecimento. O acesso aos registros e documentos é muito importante para gerar conhecimento e desenvolvimento dentro da empresa. Assim, vê se que as EJ não possuem o foco no conhecimento, mas que mesmo assim, a maioria possui práticas que auxiliam a gestão do conhecimento.

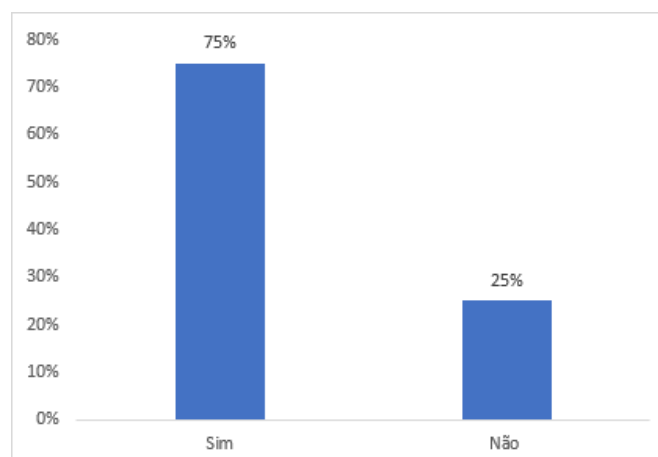
4.5 Você sente que esses documentos são suficientes para você entender o que deve ser feito e como?

Tabela 5: Respostas do formulário - pergunta 5

EJ1	Sim
EJ2	Sim
EJ3	Não
EJ4	Sim
EJ5	Sim
EJ6	Sim
EJ7	Não
EJ8	Sim

Fonte: Elaborado pela autora

A última pergunta se refere a conclusão do processo de gestão do conhecimento, no qual após aprender é aplicado o aprendizado e desenvolvido novos. Dessa forma, na análise documental e do questionário, vê-se que as empresas utilizam do regitram de procedimentos, mas que ainda não é o ponto principal para o conhecimento. É visto que o principal compartilhamento de conhecimento é feito através de conversas e reuniões com ex-membros que já foram responsáveis pela realização de um processo seletivo e, com a socialização dos procedimentos com outras EJs.



Fonte: Elaborado pela autora

5. CONCLUSÕES

Processos seletivos são uma etapa sensível para a continuidade e sucessão de empresas juniores. A falta de clareza das habilidades requeridas em novos membros e a falta de definição das funções que cada membro irá ocupar, são algumas das dificuldades encontradas pelos membros do movimento. Somando-se a isso, temos o desafio de elaborar quais seriam as melhores etapas para a seleção de novos membros.

Uma forma clara de auxiliar a execução desse processo seria a de registro de dificuldades e lições aprendidas em cada processo buscando a evolução dos métodos utilizados e uma melhor sucessão da equipe alocada na empresa júnior. Desejando auxiliar para a compreensão desse problema, esta monografia propõe a aplicação de um formulário de avaliação da forma que é feita a gestão do conhecimento em EJs.. Por meio de um estudo experimental realizado com estudantes do movimento júnior da Escola de Minas- Universidade Federal de Ouro Preto foi possível identificar:

1. EJs não fazem processos seletivos para cargos específicos,
2. Gestão do conhecimento não é feita de forma documental
3. 75% das EJ utilizam como forma de conhecimento conversas informais com ex membros.
4. em 25% os novos membros não se sentem preparados para liderar o processo seletivo

Por ser um modelo consolidado e de pouca flexibilidade e inovação as empresas juniores sentem-se confortáveis em manter essa dinâmica de processo seletivo em que organicamente a cultura de organização é mantida de forma informal e oral entre os membros, mesmo que os resultados alcançados não sejam os ideais.

Portanto é possível inferir por meio do estudo realizado que as empresas juniores caso queiram um salto de eficiência no processo de seleção dos novos membros devem começar

a ter um olhar mais crítico sobre a forma de gestão do conhecimento de seus processos levantando os principais desafios, atualizando a metodologia e documentando os aprendizados levantados em cada etapa. Sugere-se como trabalho futuro o estudo sobre a gestão de conhecimento sobre outros processos envolvidos na empresa júnior e como essa gestão de conhecimento funciona para a tomada de decisão dentro da empresa.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LOYOLA, Rodrigo Morais. *Gestão do Conhecimento em uma Empresa Júnior do Distrito Federal*. Monografia de Administração – FATECS. Brasília – DF, 2013.

RODRIGUES, Nathalia de Souza. *Desenvolvimento de Competências em empresas Juniores: uma análise a partir de um estudo de caso do Processo seletivo*. In: XXXVIII encontro nacional de engenharia de produção – ENEGEP Alagoas, 2018.

Gonçalves Magalhães, Thiago; Baptista Lopez Dalmau, Marcos; Manoel de Souza, Irineu. *Gestão do conhecimento para tomada de decisão: um estudo de caso na Empresa Júnior*. Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL, vol. 7, núm. 2, mayo, 2014, pp. 108-129

PINHEIRO, Tatiane Braga; CAMPOLINA, Gabrielle Christina de Carvalho; SILVA, André Luís. *Mulheres universitárias nas empresas juniores: perfil, perspectivas e dilemas na Universidade Federal de Ouro*. – Revista de Administração da UEG – ISSN 2236-1197, v.10, n.1 jan./abr. 2019

NICKEL, Daniele Cristine. *ESTRATÉGIAS ORGANIZACIONAIS, PROCESSO SELETIVO E INTEGRAÇÃO NORMATIVA: Estudo de Caso na Indústria Automobilística*. Rev. FAE, Curitiba, v.4, n.2, p.37-52, maio/ago. 2001

LASMAR, Tiago Paz; REIS, Marina Carelli; CARVALHO JUNIOR, Gerson Geraldo; DIAS, Ana Valéria Carneiro; PEREIRA, Maria Cecília. O papel das empresas juniores na formação dos estudantes de graduação em engenharia de produção: uma análise a partir da percepção de seus membros. XXXVI Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 2016.

MACHADO VALADÃO JÚNIOR, VALDIR; CAMPOS DE ALMEIDA, RAFAELA; RODRIGUES DE OLIVEIRA MEDEIROS, CINTIA. *Empresa Júnior: espaço para construção de competências* Administração: Ensino e Pesquisa, vol. 15, núm. 4, outubro-diciembre, 2014, pp. 665-695

Carvalho, Antonio Vieira, D. et al. *Administração de Recursos Humanos - Volume 1: 2ª edição revista*. Disponível em: Minha Biblioteca, (2nd edição). Cengage Learning Brasil, 2016.

GIL, Antonio C. *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. Barueri: Grupo GEN, 2022.

MATIAS-PEREIRA, José. *Manual de Metodologia da Pesquisa Científica*. Barueri: Grupo GEN, 2016.

RICHARDSON, Roberto J. *Pesquisa Social - Métodos e Técnicas*, 4ª edição. Barueri: Grupo GEN, 2017.

NETO, Rivadávia Correa Drummond de A. *Gestão do Conhecimento em Organizações: Proposta de Mapeamento Conceitual Integrativo*. Bela Vista: Editora Saraiva, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. *Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal - Como Agregar Talentos à Empresa*. Barueri: Grupo GEN, 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos Humanos - O Capital Humano das Organizações*. Barueri: Grupo GEN, 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. *Administração de Recursos Humanos - Gestão Humana*. Barueri: Grupo GEN, 2021.

MARTINS, Roberto A.; MELLO, Carlos Henrique P.; TURRIONI, Joao B. *Guia para elaboração de monografia e TCC em engenharia de produção*. Barueri: Grupo GEN, 2013.

FLEURY, Maria Tereza L.; JR., Moacir de Miranda O. *Gestão estratégica do conhecimento - Integrando aprendizagem, conhecimento e competências*. Barueri: Grupo GEN, 2011.

DUTRA, Joel S.; FLEURY, Maria Tereza L.; RUAS, Roberto. *Competências : conceitos, métodos e experiências*. Barueri: Grupo GEN, 2012.

GIL, Antonio C. *Como Fazer Pesquisa Qualitativa*. Barueri: Grupo GEN, 2021.

TAKAHASHI, – Adriana Roseli Wusch. *Competências, Aprendizagem, organizacional e gestão do conhecimento*, 1ª edição. Curitiba: InterSaberes, 2015.

VIEIRA, Ronaldo. *Gestão do Conhecimento: Introdução e Áreas Afins*. Rio de Janeiro: Inter ciência, 2016