**DESENVOLVIMENTO DE UM MODELO DE ENTREVISTA ESTRUTURADA APLICÁVEL AO PROCESSO DE SELEÇÃO DE PESSOAS PARA UMA EMPRESA DO RAMOS DO AGRONEGÓCIO**

Luiza Machado1, Rosimeire Luíza Batista 2

E-mail: luizamachado62@hotmail.com

1 Graduanda, Centro Universitário do Cerrado Patrocínio (UNICERP), Psicologia, Patrocínio, Brasil; 2 Mestre, Unicerp, Psicologia, Patrocínio, Brasil.

**Introdução:** As técnicas de seleção nas organizações permitem identificar o perfil dos candidatos a serem admitidos, e quando elaboradas adequadamente reconhecerão aqueles que se encontram qualificados e os empregarão para atuarem em funções com base em suas competências, combinando as pessoas aos cargos de forma mais assertiva. Considerando o atual cenário de uma economia globalizada, o fator humano é o que se destaca no mercado. As diferenças entre uma pessoa e outra é o que realmente importa dentro da corporação, além das habilidades que podem ser desenvolvidas para aquela função. É necessário que o grupo de pessoas trabalhe pela mesma causa, que possuam um perfil semelhante ao da empresa, além de haver harmonia entre os seus objetivos e os objetivos da organização, o que influenciará positivamente para que as metas de ambos sejam alcançadas. O foco que se busca pois, é realizar uma boa contratação atendendo tanto à empresa quanto ao candidato, buscando coletar as informações mais relevantes, otimizar o tempo e padronizar a entrevista para que os futuros colaboradores possam permanecer na empresa por mais tempo, diminuindo custos com recrutamento, seleção e treinamento. **Objetivo:** Desenvolver um modelo de entrevista estruturada que possa ser aplicado no processo de seleção de pessoas em uma empresa do ramo de agronegócio. Além disto, procura-se definir as atribuições dos principais cargos da organização, identificar as competências técnicas e as comportamentais necessárias e possíveis de serem visualizadas a partir da entrevista estruturada, e elaborar o roteiro de questões as quais serão utilizadas como uma ferramenta de investigação para a entrevista estruturada. **Metodologia:** Foram utilizados questionários, entrevista com o ocupante do cargo e observação do mesmo em suas funções. **Resultados:** Foi idealizado um roteiro de entrevista para atender ao processo seletivo dos principais cargos da empresa, com base nas competências comportamentais necessárias a cada um deles. **Conclusão:** O estudo atendeu aos objetivos propostos no que tange à elaboração de uma ferramenta que permitisse auxiliar no processo de seleção de pessoas de forma mais direcionada ás necessidades da organização.

**Palavras-chave:** Seleção. Entrevista. Competências.