

**BANCO VIRTUAL DE TALENTOS DOS DISCENTES DE GRADUAÇÃO DE
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO DO *CAMPUS* COLATINA/ES:
PLANEJANDO O CURRÍCULO ESTUDANTIL IDEAL**

**VIRTUAL TALENT BANK OF UNDERGRADUATE STUDENTS
BACHELOR DEGREE IN ADMINISTRATION OF THE *CAMPUS*
COLATINA/ES:
PLANNING THE IDEAL STUDENT CURRICULUM**

Letícia Stéfany Da Silva Neves¹

Orientadora: Thereza Christina Ferrari Paiva²

RESUMO

As empresas estão buscando no mercado estagiários e profissionais qualificados com talentos que possam contribuir para seu sucesso. Uma das maiores dificuldades é o processo de recrutamento em que essas empresas comunicarão suas vagas para os candidatos. O Instituto Federal do Espírito Santo (IFES) *Campus* Colatina oferta diversos cursos para formação de profissionais e possui um Setor de Estágio que faz a ligação entre escola e empresas. Entretanto, não possui uma ferramenta que possa melhorar essa integração. Diante disto, buscou-se pesquisar sobre a criação de uma plataforma que armazene dados de currículos dos alunos que estão à procura de um estágio ou emprego a fim de oferecer às empresas e demais interessados um banco de talentos dos alunos do *Campus* Colatina para que as organizações possam recrutar e selecionar os melhores candidatos para suas necessidades. Portanto, é necessário estudar os principais autores que analisam currículos e suas formulações, bem como as competências essenciais na formação de alunos, identificar quais informações são importantes e que possam evidenciar as principais competências que os discentes precisam ter e desenvolver e, traçar um modelo de currículo ideal que, a partir de um banco de dados, as empresas possam aplicar filtros que sugerirão candidatos mais promissores para a vaga. Realizou-se então, uma pesquisa qualitativa, exploratória descritiva e comparativa através da aplicação de um questionário aplicado para funcionários de empresas pré-determinadas. Posto isto, foi possível traçar um modelo de currículo para ser inserido no banco de talento, além de evidenciar

¹ Aluna do curso de Bacharelado em Administração do IFES Campus Colatina, endereço eletrônico: leticiastefany230@gmail.com.

² Professora do IFES Campus Colatina, endereço eletrônico: thereza.paiva@ifes.edu.br.

a aceitação da empresa do município de Colatina em se cadastrarem numa futura plataforma desenvolvida pelo Instituto Federal.

Palavras-chave: Recrutamento. Seleção. Competências. Talento humano. Currículo.

ABSTRACT

Companies are searching the market for interns and qualified professionals with talents that can contribute to their success. One of the biggest difficulties is the recruitment process in which these companies will communicate their vacancies to candidates. IFES *Campus* Colatina offers several courses for training professionals and has an Internship Sector that makes the connection between school and companies. However, it does not have a tool that can improve this integration. In view of this, research was sought on the creation of a platform that stores data from the curriculum of students who are looking for an internship or job in order to offer companies and other interested parties a talent bank of students from IFES *Campus* Colatina so that organizations can recruit and select the best candidates for their needs. Therefore, it is necessary to study the main authors who analyze curricula and their formulations, as well as the essential competences in the formation of students, identify what information is important and that can demonstrate the main competences that students need to have and develop, and to outline a model of ideal curriculum that, from a database, companies can apply filters that will suggest more promising candidates for the vacancy. Then, a qualitative, descriptive and comparative research was carried out through the application of a questionnaire applied to employees of predetermined companies. para ser inserido no banco de talento, além de evidenciar a aceitação da empresa do município de Colatina em se cadastrarem numa futura plataforma desenvolvida pelo Instituto Federal.

Keywords: Recruitment. Selection. Skills. Human talent. Resume.

1 INTRODUÇÃO

Com o constante avanço da tecnologia, as organizações são impulsionadas a se adaptarem à modernidade, usando-a como aliada no processo de recrutamento e de seleção (R&S) de pessoal. Plataformas formuladas para armazenar dados curriculares de candidatos para o quadro fixo da empresa, bem como candidatos para vagas de estágios, destinados aos discentes da graduação, de forma rápida, com menores custos, além de selecionar o futuro colaborador que seja mais compatível com a vaga disponível.

Os educandos precisam obter experiência na área de seu interesse e em empresas que possam oferecer tal prática, de forma a aprimorar os conhecimentos obtidos ao longo da graduação. Sendo assim, tem-se a necessidade de criar um banco de talentos dos alunos da graduação de Bacharelado em Administração do Instituto Federal do Espírito Santos (IFES) *Campus* Colatina para posteriormente, divulgar a plataforma nas organizações do município de Colatina – Espírito Santo, que habitualmente contratam discentes e egressos.

O *Campus* Colatina não possui uma plataforma que ligue os discentes e egressos às empresas contratantes, fazendo-se necessário a criação de uma plataforma que armazene dados de currículos dos alunos que estão à procura de um estágio ou emprego. Para isso pretende-se responder ao seguinte questionamento: Como construir um banco de talentos dos alunos do IFES *Campus* Colatina para que as organizações possam recrutar e selecionar os melhores candidatos para suas necessidades?

Para elucidar esse questionamento pretende-se alcançar o objetivo desta pesquisa que é levantar as informações necessárias junto as empresas de Colatina, para planejar um banco de talentos dos alunos do *Campus* Colatina para que as organizações possam recrutar e selecionar os melhores candidatos para suas necessidades, traçando um modelo de currículo ideal que, a partir de um banco de dados, permita que alunos vejam e concorram às vagas disponíveis e que as empresas possam aplicar filtros que sugerirão o melhor candidato para suas necessidades. Para tal propósito, foi aplicado um questionário para as pessoas responsáveis pelo R&S de empresas de Colatina para fazer um levantamento de dados relevante e informações referentes às competências: conhecimentos, habilidades e atitudes que elas buscam nos potenciais alunos e candidatos às vagas de estágio e empregos. E, para isto, é preciso estudar os principais autores que analisam currículos e suas formulações, bem como as competências essenciais na formação de alunos para todos os candidatos. Portanto, a pesquisa investigará de forma qualitativa e quantitativa quais informações são importantes e que possam evidenciar as principais informações dos alunos para as empresas que estiverem recrutando.

A razão pela qual o presente artigo foi desenvolvido encontra-se na necessidade de formar profissionais mais qualificados, através da prática do conhecimento teórico adquirido no curso de Administração, e por ser uma proposta inovadora, onde não se tem uma forma de recrutamento de alunos exclusivamente do *Campus*, fazem-se necessários estudos a respeito do assunto por isso propõe-se a criação de um banco de talentos dos discentes e egressos do curso de graduação em Administração do IFES *Campus* Colatina para divulgação nas organizações do município de Colatina – Espírito Santo.

Acredita-se que a pesquisa poderá proporcionar o direcionamento para a construção e implementação de um site ou outro tipo de solução, contendo um banco de dados com currículos dos alunos, oportunizando a divulgação de estágio e emprego ligando a instituição ao mercado de (MT), além de subsidiar informações da busca que as empresas fazem por informações que podem

ser utilizadas para fins de atualização do projeto do curso e futuramente de outros cursos do *Campus*.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 COMPETÊNCIAS

Em virtude da globalização, tanto o empreendedor quanto o empregado necessitam desenvolver competências que agreguem valor e que propiciem vantagens competitivas à organização. A autora Rosa e Baginski (2021, p.121) diz que conseguir escolher profissionais adequados, qualificados e competentes é um dos meios mais importantes para se ter competitividade e garantir o sucesso e a sobrevivência do negócio e da organização no mercado atuante.

Sobre competência, de acordo com Zarifian (2001, apud COSTA, 2018, p.33), “A competência é o tomar iniciativa e o assumir responsabilidade do indivíduo diante de situações profissionais com as quais se depara”. O autor afirma que é necessário ter iniciativa e ser responsável para ter competência e conseguir se sair bem nas tarefas que devem ser realizadas.

Diversos autores conceituam competências e, Fleury e Fleury (2004, p. 30, apud DE ASSUMPÇÃO, 2011, p.10) definem competência como “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidade, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”. Para os autores o indivíduo deve dedicar-se e aplicar seu CHA (conhecimento, habilidades e atitudes) na organização para ser competente.

No ano de 2021 foram abertas 4.026.776 empresas no Brasil, o que corresponde a um aumento de 19,7% em relação a 2020, de acordo com o mapa de empresas: Boletim do 3º quadrimestre de 2021 publicado em 09/02/2022 pelo Ministério da Economia no site do Governo Federal (Mapa de empresas, 2021). Portanto, com empresas sendo criadas e juntamente às já existentes, as organizações precisam buscar no MT profissionais que têm competências e vocações necessárias para atender às necessidades do mercado, já os profissionais, devem se capacitar para o MT que vêm se expandindo, para que eles consigam desempenhar suas funções com excelência e qualidade, contribuindo para o crescimento e fortalecimento da organização, ressaltando ainda que, as competências podem ser desenvolvidas e melhoradas através de treinamentos, que de acordo com Chiavenato (2014b), o treinamento pode ocorrer dentro da própria organização ou fora dela.

De acordo com Le Boterf (2003, apud COSTA, 2018, p.33), “as competências podem ser divididas em: competências técnicas (conhecimentos e habilidades) e competência comportamental

(atitudes)”. É por meio dessas competências que a organização mudará o cenário no qual está inserida, a visão que outras empresas, fornecedores e profissionais têm dela, e também é por meio delas que facilitará o crescimento, o reconhecimento e a valorização da empresa frente ao mercado.

2.1.1 Conhecimento, habilidades e atitudes (CHA)

O conhecimento é o (saber), é saber o que fazer e porque fazer, é uma competência técnica, é o conhecimento teórico e específico, sendo o resultado das informações, do aprendizado e das experiências que o indivíduo estudou, aprendeu e vivenciou ao longo da sua trajetória, tanto pessoal quanto profissional. E esse conhecimento dará suporte ao profissional para que ele possa lidar com os problemas, as situações e os desafios ao longo de sua jornada, de forma lógica e racional.

Para corroborar, o autor Chiavenato (2008, apud FERREIRA et al., 2019, p. 31953) assim definiu conhecimento:

O conhecimento é a transformação das informações recebidas ao longo da vida acadêmica, profissional e pessoal dos indivíduos, os conduzindo às práticas e normas organizacionais estipuladas pela visão da empresa, a fim da tomada de decisão e no desenvolvimento de estratégias que criem condições positivas e vantagem competitiva no mercado.

Assim, a busca pelo conhecimento é vital para formação do profissional, porque é através do conhecimento adquirido que ele se destaca e se diferencia dos concorrentes, além de proporcionar para a organização uma tomada de decisão mais consciente. Por isso, é essencial que os profissionais tenham oportunidades de estudarem e se aperfeiçoarem continuamente dentro e fora da organização, para sempre estar atualizado e a par dos acontecimentos do mercado.

A habilidade é o (saber como fazer), é uma competência técnica, é o saber executar todo o conhecimento que foi adquirido, de modo a valorizar seu perfil profissional e agregar valor à organização, possibilitando vantagem competitiva, porque esse profissional saberá proporcionar soluções para os problemas, saberá usar ferramentas de trabalho, e até falar outros idiomas (CHIAVENATO, 2014b; FERREIRA *et. al*, 2019).

Para corroborar, Ferreira et al., (2019, p. 31954) dizem que “cada profissional que aprende a desenvolver suas habilidades como forma de conquistar vantagem competitiva alcançará uma gama de oportunidades frente à organização [...]”, isso porque o indivíduo ganhará destaque e reconhecimento por todo seu esforço, conseguindo sempre subir de nível na empresa.

A atitude é o (querer fazer), é a competência comportamental, é a iniciativa para realizar determinada tarefa, é utilizar sua criatividade para resolver problemas, conflitos, e idealizar novos projetos, além de interligar conhecimento e habilidade, visto que, para desenvolver esta

competência é necessário ter conhecimento sobre o assunto, e habilidade para executar determinada demanda (CHIAVENATO, 2014b; FERREIRA *et. al*, 2019).

E Chiavenato (2014a, p.11) conceitua atitude como sendo, o comportamento pessoal do indivíduo perante a situações com que se depara no seu trabalho. E o mesmo autor diz que a “atitude representa o estilo pessoal de fazer as coisas acontecerem, a maneira de liderar, motivar, comunicar e levar as coisas para a frente”. Portanto, desenvolver a competência de atitude é essencial e determinante para qualquer coisa e área de trabalho que o indivíduo queira fazer e entrar, no campo profissional e no pessoal, visto que, para alcançar os objetivos pré-determinados é necessário agir, resolver de fato os problemas que surgem e colocar em prática o que foi aprendido.

É com base no CHA que as organizações analisam as competências dos candidatos à vaga e/ou funcionários do quadro fixo da empresa, elas buscam valorizar profissionais que possuem o CHA. Cada uma dessas competências agrega valor humano, possibilita vantagem competitiva, liderança de mercado e gera novas oportunidades para as instituições (FERREIRA *et al.*, 2019, p. 31953). Na figura 1 é apresentado o perfil de competências.

Figura 1 - Perfil de Competências



Fonte: Adaptado de Ministério da Infraestrutura, 2016. Disponível em: <<https://linkss.app/yASVr>>.

2.2 TALENTO HUMANO

O talento humano é uma parte fundamental da organização, porque é através dele que a empresa se desenvolve, cria oportunidades favoráveis no mercado, e alcança o sucesso. Os talentos são pessoas que precisam atuar com profissionalismo, ter competências - o CHA-, experiências e criatividade para serem notados e valorizados pelas organizações. O que é prioridade para as empresas na busca por talentos não é exclusivamente o domínio da técnica, mas, a melhor forma de executar (DE LIMA; RABELO, 2018).

As organizações precisam atrair, reter e desenvolver esses talentos, para isso elas precisam buscar e disputar no mercado profissionais qualificados, proporcionar um ambiente favorável para o crescimento de ambas as partes, além de propiciar uma remuneração adequada para que eles se sintam motivados a trabalhar e valorizados pela instituição, porque os profissionais precisam desse reconhecimento profissional (RAMIRES, 2021).

São indivíduos que se sentem valorizados ao participarem de projetos desafiadores, quando tem suas responsabilidades ampliadas, sentem que a empresa investe em sua carreira, participam de treinamentos, são reconhecidos ou têm a oportunidade de atuar como coordenadores ou líderes de equipe. (DE ALMEIDA; DE ALMEIDA, 2021, p. 93).

O autor evidencia na citação acima que, reter e desenvolver esses talentos torna-se uma das tarefas da organização, ela precisa garantir ao colaborador um ambiente propício para o desenvolvimento pessoal e profissional, isso ocasiona em colaboradores mais dispostos a trabalhar, ele se manterá na empresa por um longo prazo e falará bem do local em que trabalha. Como consequência disso, a imagem no ambiente externo da instituição poderá ter uma melhora. O talento humano pode ser classificado como o bem mais precioso da entidade.

2.3 RECRUTAMENTO

O processo de recrutamento é o conjunto de políticas e ações destinadas a atrair e reter os talentos humanos à organização para dotá-los das competências necessárias para o alcance do sucesso (CHIAVENATO, 2014b). O autor afirma que para alcançar o sucesso é necessário que o talento tenha a capacidade de aprender, ou seja, que ele possua o CHA, que são as competências necessárias para ocupar o cargo, ou que ele tenha a capacidade de desenvolver as competências.

A necessidade de recrutar surge com cargos das empresas ficando vagos quando os colaboradores se desligam da empresa ou quando a organização está se expandindo e conseqüentemente abrindo novas oportunidades de emprego. Para o recrutamento ser realizado é necessário ter informações referentes às necessidades presentes e futuras das organizações, atividades pertinentes a pesquisa e intervenção sobre fontes capazes de fornecer à organização um número suficiente de candidatos (PINHEIRO, 2021). Não conseguir recrutar um número significativo de candidatos pode levar a uma escolha errônea de profissional, pois o recrutador será induzido a escolher o que está disponível ali no momento, podendo não ser o que a empresa precisa.

2.3.1 Recrutamento interno, externo e misto

No recrutamento interno as vagas são destinadas aos candidatos que já são colaboradores da empresa, também podendo ser considerado como uma “promoção”. O preenchimento das vagas ocorrerá através de uma avaliação e remanejamento dos colaboradores existentes na organização que estão aptos e desejam assumir uma nova função (SOUSA, 2019).

As vantagens deste processo consistem em motivação para o funcionário trabalhar, incentivo ao desenvolvimento e o aperfeiçoamento profissional dos demais trabalhadores, além de aproveitar melhor o potencial humano. Para o recrutamento interno, os custos e o tempo serão menores, levando em conta que não há necessidade de fazer anúncios pagos e muito elaborados, outra vantagem a ser mencionada é que a organização não precisará intermediar a socialização com os demais funcionários, assim, poupando tempo (NACARAPA, ALIANTE, 2019; SILVA *et al.*, 2021, MONTEIRO, 2018).

As desvantagens do recrutamento interno são a impossibilidade de novas ideias, mudanças e experiências, diminuição das chances de mudanças expressivas no ambiente organizacional, e a expectativa do candidato pode afetar seu trabalho, também há uma possibilidade de deixar um cargo em aberto caso ocorra a aceitação da vaga, além de abrir possibilidades para conflitos internos, criando-se uma rivalidade pouco saudável no ambiente interno e externo de trabalho (CHIAVENATO, 2014b; NACARAPA, ALIANTE, 2019; FERNANDES, 2021).

No recrutamento externo as vagas são destinadas aos candidatos que não possuem vínculo empregatício com a empresa, podendo ser profissionais qualificados e com experiência, ou jovens sem experiências para serem treinados e moldados à maneira que a organização precisa. Os interessados à vaga podem ser profissionais que se encontram desempregados ou que queiram uma mudança de cultura organizacional, ou até recém-graduados nos diferentes níveis de ensino (NACARAPA; ALIANTE, 2019).

As vantagens do recrutamento externo é a inclusão de profissionais dotados do CHA, oportunidades de uma renovação de cultura organizacional, enriquecimento de capital intelectual, o colaborador terá mais vontade de aprender, não terá vícios para realizar determinada tarefa, além de passar uma visão para o público externo de que a organização valoriza os profissionais e que está de portas abertas para recebê-los como colaboradores (SILVA *et al.* 2021, CHIAVENATO, 2014b).

Como desvantagens esta modalidade acarreta em um custo elevado e demorado para recrutar os interessados. Pode afetar a motivação dos funcionários, além da diminuição ou perda da fidelidade deles, porque oferecendo o cargo a terceiros eles se sentirão desvalorizados, e na primeira

oportunidade irão em busca de outra oportunidade de emprego (MONTEIRO, 2018; SOUSA, 2019).

Há também o recrutamento misto, que é a junção dos recrutamentos internos e externos. Esta modalidade contará com candidatos externos, sendo aqueles que não possuem vínculo com a empresa, e candidatos internos, que já fazem parte do quadro de funcionários. A autora Monteiro (2018) afirma que as empresas que estão preocupadas em preencher as vagas existentes adotam os dois procedimentos, interno e externo, simultaneamente. Esta modalidade oportuniza ambos os públicos, favorecendo uma competição justa entre eles.

2.3.2 Recrutamento online (e-recrutamento)

Devido ao avanço das tecnologias da informação e comunicação (TIC's) tornou-se possível a gestão de recursos humanos utilizar a internet como apoio para o processo de recrutamento. Este modelo de recrutamento permite: “[...] atrair os candidatos, realizar a triagem dos currículos à vaga ofertada, gerir os currículos e as informações e monitorar as avaliações informatizadas dos candidatos” (DE LIMA e RABELO, 2018, p. 143).

Desta forma, a internet intermediará o contato das empresas com os candidatos. Existem diversos sites capazes de armazenar currículos e publicar as vagas que encontram-se disponíveis em diversas empresas, para que os interessados se candidatem às vagas e conseqüentemente permitindo que a Gestão de Recursos Humanos (GRH) visualize o currículo do candidato de forma rápida. Diversas empresas possuem sites próprios que possuem um local específico para que os candidatos possam armazenar seus currículos e se candidatar às vagas, esses “locais” podem ser encontrados com denominações como “trabalhe conosco e banco de talentos”.

O e-recrutamento apresenta diversas vantagens, considerando que este método possui um baixo custo, os dados curriculares estão sempre sendo atualizados pelos candidatos e os interessados podem estar empregados ou não. Desta forma, os autores De Lima e Rabelo (2018, p. 144) dizem que “a divulgação de vagas na internet permite alcançar candidatos do mundo inteiro, o que gera um grande volume de candidaturas”, com isso, aumenta as chances de conseguir contratar alguém qualificado para a vaga disponível. O tempo para recrutar também diminui, já que os sites possuem filtros que podem ser aplicados para evidenciar determinada característica que a organização esteja buscando no candidato. Com anúncio ativo 24 horas por dia, o interessado pode se candidatar a vaga a qualquer momento, precisando apenas ter acesso a um celular, tablet ou computador com internet.

Apesar das vantagens expostas, este modo de recrutamento também possui suas desvantagens, é mais difícil atingir alguns grupos de candidatos de cargos em níveis mais operacionais, como auxiliares de serviços gerais e produção, porteiro entre outros (DE LIMA; RABELO, 2018), tendo em vista que, geralmente esses candidatos dispõem de pouco ou nenhum estudo, e conseqüentemente possuindo dificuldades em interagir, manusear e lidar com as TIC's. Os interessados podem omitir ou mentir sobre informações vitais para a contratação, e devido à impessoalidade do processo de e-recrutamento, o recrutador pode acabar selecionando um candidato inadequado para a vaga.

2.4 SELEÇÃO

Ao falar de seleção, Aguiar (2019) afirma que este procedimento é uma atividade que ocorre após o recrutamento, tendo como objetivo escolher, entre diversos interessados, os melhores candidatos à vaga, os mais capacitados e competentes. “As falhas de uma má seleção e de um mau recrutamento podem acarretar problemas futuros na organização, como absenteísmo, turnover e falta de produtividade” (ESPÍNDOLA, 2018, p.11). A autora afirma que problemas futuros podem acontecer caso haja um mau recrutamento, portanto, é necessária competência para fazer uma seleção eficiente, visando escolher o profissional ideal para a vaga disponível. Na figura 2, Chiavenato (2014b, p.140), apresentou as etapas de seleção de pessoas.

Figura 2 - Etapas de seleção de pessoas.



Fonte: adaptado de CHIAVENATO, 2014b.

A seleção de pessoas começa com uma entrevista inicial de triagem que busca avaliar se o candidato tem potencial para participar da seleção ou se será descartado por falta de competências e/ou outras exigências que a vaga determina, “é através desta entrevista que se torna possível realizar uma filtragem entre os candidatos que podem ter carisma para realizar determinadas funções em detrimento de outras” (JESUS, p. 20, 2018).

Após a entrevista inicial de triagem os candidatos realizam provas de conhecimento, que tem o intuito de avaliar o conhecimento geral e específico, além das habilidades dos pretendentes (CHIAVENATO, 2014b). Já os testes psicológicos “medirão o raciocínio lógico e abstrato e a

inteligência, identificará distúrbios mentais e conhecerá o estado emocional e a personalidade do candidato” (CUSTÓDIO, *et al.*, 2020, p.11), os testes psicológicos auxiliam na previsão do comportamento que o candidato terá se e quando realizar determinada função.

Em seguida é realizada a entrevista que é um diálogo entre entrevistador e o candidato, o primeiro fará perguntas com o intuito de coletar informações sobre ele, cabendo ao candidato respondê-las (SILVA; SILVA, 2021). Esse é um dos instrumentos mais utilizados na seleção de pessoas. Através deste instrumento, o entrevistador consegue analisar sua linguagem corporal, identificar a personalidade do indivíduo, consegue também ter uma ideia de como ele reagirá a um novo ambiente e uma cultura organizacional na qual ele não está acostumado.

Após as entrevistas, o candidato selecionado é encaminhado para a realização do exame admissional, Linhares (2021, p. 9) diz que “[...] é a avaliação médica da saúde física e mental do novo trabalhador, para avaliar a aptidão na função, antes do início das atividades laborativas, composto por anamnese médica, avaliação física e psicológica e exames complementares”. Com o candidato declarado “apto” a GRH analisará e decidirá sobre a contratação dele.

Recrutar e selecionar são duas etapas do processo de agregar valor à organização e resistir às intempéries do mercado. Ter uma boa gestão de recursos humanos proporciona vantagens competitivas, porque terá consigo uma gama de colaboradores qualificados e motivados, dispostos a ajudar a organização a alcançar suas metas.

2.5 CURRÍCULO

O Currículo é um documento que reúne informações pessoais e profissionais a respeito do indivíduo, sendo o primeiro conjunto de informações que a empresa terá sobre esse candidato. É a partir do currículo que a organização analisará o perfil do candidato para dar prosseguimento ao processo de seleção. “Sendo assim, é de extrema importância que esse documento possua informações relevantes e que mostre a capacidade de agregar dentro da empresa” (SANTOS; LIMA; ALMEIDA, 2021, p.7). No quadro 1 estão descritos quais informações devem constar no currículo de acordo com os autores (SANTOS; LIMA; ALMEIDA, 2021; VILAÇA, 2021; DE PAULA, 2021).

Quadro 1 - Informações constantes no Currículo

CATEGORIA	DESCRIÇÃO
DADOS PESSOAIS	Nome completo, idade, e-mail, telefone de contato, endereço, perfis profissionais em redes sociais.
OBJETIVO	Descrever brevemente a qual vaga o candidato possui interesse.

FORMAÇÃO	Deve seguir a ordem: modalidade do curso, título do curso, instituição, local e período do curso. As informações sobre os cursos devem ser dispostas do mais recente para o mais antigo. Se o candidato possuir graduação ou cursos de pós-graduação não é necessário informar dados sobre o Ensino Básico
EXPERIÊNCIA	Nome da empresa, período trabalhado ou se ainda trabalha na empresa, breve descrição do cargo e atividades realizadas. A ordem deve ser da mais recente à mais antiga. Ideal é informar as experiências relevantes para o desempenho da função para a qual se candidata.
IDIOMAS (OPCIONAL)	Idiomas de domínio (exceto o seu idioma nativo). Deve ser incluído o nível (básico, intermediário ou avançado).
INFORMAÇÕES ADICIONAIS	Cursos técnicos, experiências no exterior, projetos comunitários, ações filantrópicas, participação em eventos, bolsas de iniciação científica, etc. Informações como título, instituição, local e data são indispensáveis.

Fonte: adaptado de SANTOS; LIMA; ALMEIDA, 2021; VILAÇA, 2021; DE PAULA, 2021.

Atualmente o candidato deve ter o currículo impresso para caso o processo de recrutamento ocorra de forma tradicional e em formato digital para o e-recrutamento, além do que, tê-lo em formato digital facilita a atualização dele, poupando tempo. O currículo deve ser escrito de maneira formal, e em hipótese nenhuma deve colocar informações falsas, porque isso pode prejudicar o candidato no processo de seleção (SANTOS; LIMA; ALMEIDA, 2021).

Os profissionais que querem se inserir no MT podem cadastrar seu currículo em plataformas digitais como o LinkedIn e o Lattes. O LinkedIn é uma rede social que permite ao profissional cadastrar seu currículo e acessar um painel de vagas disponíveis e se candidatar a elas, A plataforma Lattes é um sistema que armazena currículos, e esse sistema é mantido pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), o acesso é gratuito e o indivíduo pode cadastrar seu currículo, atualizá-lo e disponibilizar o seu perfil para a empresa que está recrutando, além disso, a plataforma armazena informações acadêmicas de suma importância para a carreira do estudante e pesquisador (SANTOS; LIMA; ALMEIDA, 2021).

Os discentes podem utilizar as plataformas Agiel e Trabalha Brasil para cadastrar seus currículos e se candidatarem às vagas disponibilizadas no site. Ambos comportam empresas que ofertam vagas em diferentes estados e cidades, oportunizando aos discentes a escolherem onde preferem trabalhar, além do acesso ser gratuito a esses programas. Além das plataformas citadas existem uma infinidade de sites, softwares e plataformas que traçam perfis profissionais e mantêm as informações desses candidatos em seus bancos de dados e conseguindo relacioná-los com vagas disponíveis (BOSCHETTI, 2019).

2.6 MERCADO DE TRABALHO (MT)

O MT é onde ocorrem as transações, a oferta e demanda de empregos fornecidos pelas empresas, a oferta sendo a mão de obra do colaborador e a demanda sendo os empregos. E Chiavenato (2014b) afirma que toda organização que disponibiliza oportunidades de emprego faz parte do MT. Dessa forma surge a necessidade de profissionais qualificados, para conseguir se manter firme no mercado atuante. O MT é dinâmico e muda bastante ao longo do tempo, então as empresas precisam entender e estar a par de tudo que acontece no MT, saber identificar quais demandas e setores, priorizar e o que está em alta no mercado, para conseguir uma vantagem competitiva frente aos concorrentes.

Devido a pandemia da COVID-19 que assolou o mundo em 2020, não só o novo empreendedor, mas todas as organizações tiveram que se adaptar e utilizar as TIC's e as mídias sociais para dar continuidade às suas atividades (HERMÓGENES *et al.*, 2020). A paralisação das atividades em decorrência da pandemia, obrigou as organizações a adotarem o *home-office*, que traduzindo para o português quer dizer escritório em casa, então as atividades que poderiam ser feitas fora do local de trabalho, foram alocadas para a casa dos funcionários. Antes o *home-office* era apenas para suprir uma necessidade momentânea, hoje já é atrativo para os candidatos escolherem a organização para trabalhar.

3 METODOLOGIA

O tipo de pesquisa adotada foi a qualitativa, devido a abordagem subjetiva das questões que envolvem as competências, habilidades e atitudes necessárias para a formação dos discentes. Também foi utilizada a pesquisa exploratória, descritiva e comparativa. Realizou-se uma pesquisa de campo, a qual proporcionou a coleta de dados e informações dos respondentes da pesquisa das empresas pré-determinadas. Os dados são primários, pois foram coletados diretamente dos informantes.

Para que pudessem ser avaliadas questões objetivas que dizem respeito às informações necessárias para a formação dos discentes, como instrumento para coleta e análise de dados foi utilizado um questionário, através do Google forms no período de 15/09/2022 à 26/09/2023, e as técnicas empregadas foram a escala Likert, perguntas RU (resposta única), resposta aberta e dicotômica.

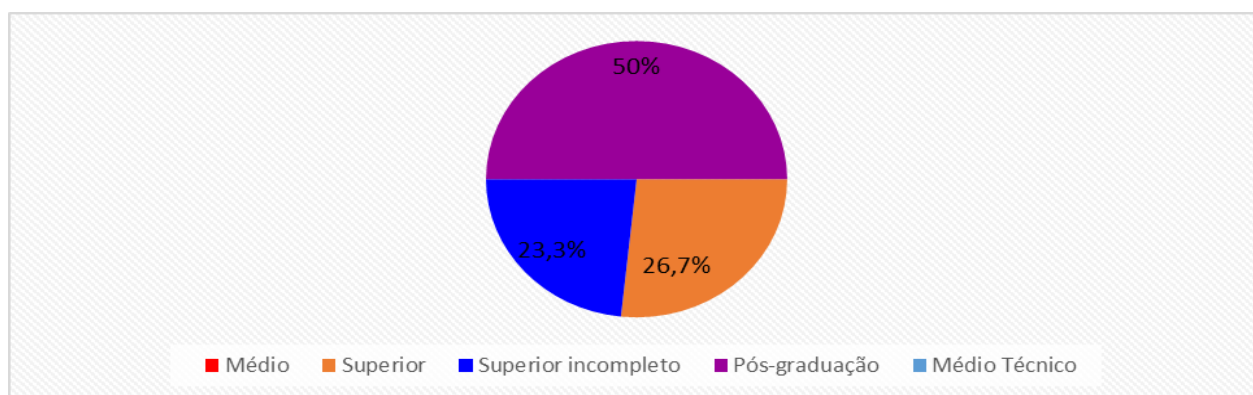
Assim, usou-se um questionário com questões fechadas e abertas, os quais foram destinados para os profissionais que trabalham no RH e no Departamento de Pessoal (DP) de empresas do município de Colatina/ES. O questionário possui 13 questões fechadas e 8 abertas. O questionário foi adaptado de Carina Koch Pinheiro que escreveu o artigo intitulado de “Recrutamento e Seleção: Perfil profissional dos colaboradores da cidade de Cachoeira do Sul/RS e da autora Márcia Mafra da Silva que escreveu o artigo intitulado de “Pertinência de um banco de talentos como ferramenta auxiliar à gestão de pessoas na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

Dessa maneira, o levantamento realizado junto aos profissionais dos setores de RH e de DP utilizou uma amostra não probabilística intencional, composta de 30 colaboradores de 23 empresas de Colatina/ES. Esses profissionais foram selecionados levando-se em consideração seu conhecimento e prática no processo de recrutamento e de seleção de pessoas. O questionário foi enviado por meio da rede social Whatsapp utilizando o Google Forms, e a tabulação foi realizada através do excel.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Diante do que foi exposto na metodologia deste artigo, este capítulo apresenta os resultados obtidos sobre as informações que devem constar no currículo profissional, a partir do ponto de vista dos profissionais que trabalham no RH e DP das empresas de Colatina/ES. Partindo do princípio de manter em sigilo a identidade de todos os respondentes, a divulgação dos resultados não culminará na divulgação dos nomes dos respondentes nem o nome das empresas na qual eles trabalham, mas será feito uma análise do perfil deles como podemos ver nos gráficos abaixo.

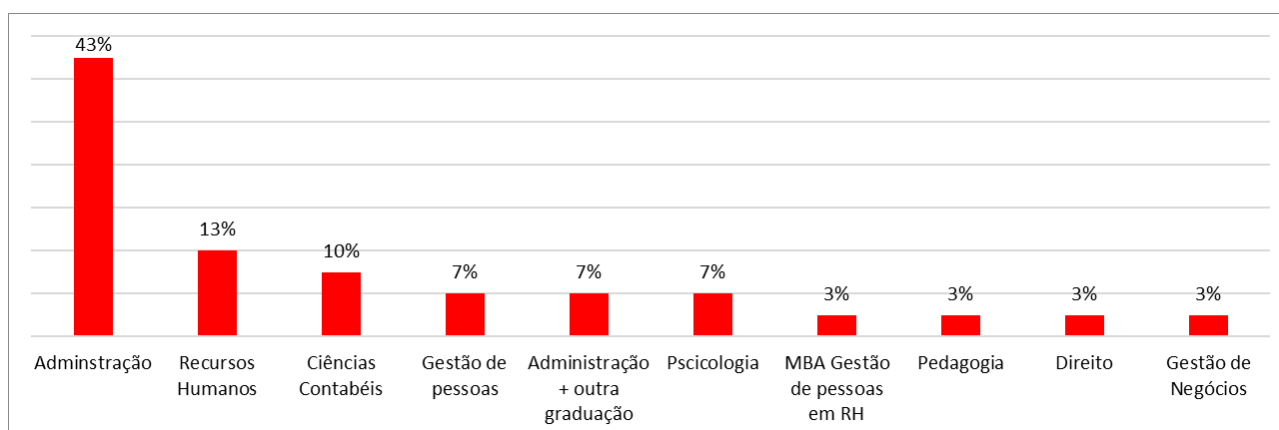
Gráfico 1 - Nível de escolaridade



Fonte: dados da pesquisa (2022).

As empresas precisam ter profissionais qualificados para que eles consigam identificar no processo de R&S potenciais talentos para as vagas disponíveis. Em virtude disso foi perguntado aos participantes o seu nível de escolaridade. E como resultado 50% dos respondentes são pós-graduados, 26,7% têm o ensino superior completo, 23,3% têm o ensino superior incompleto, e nenhum participante indicou que possuía o ensino médio e médio técnico, como pode ser observado no gráfico 1.

Gráfico 2: Área de formação acadêmica



Fonte: dados da pesquisa (2022).

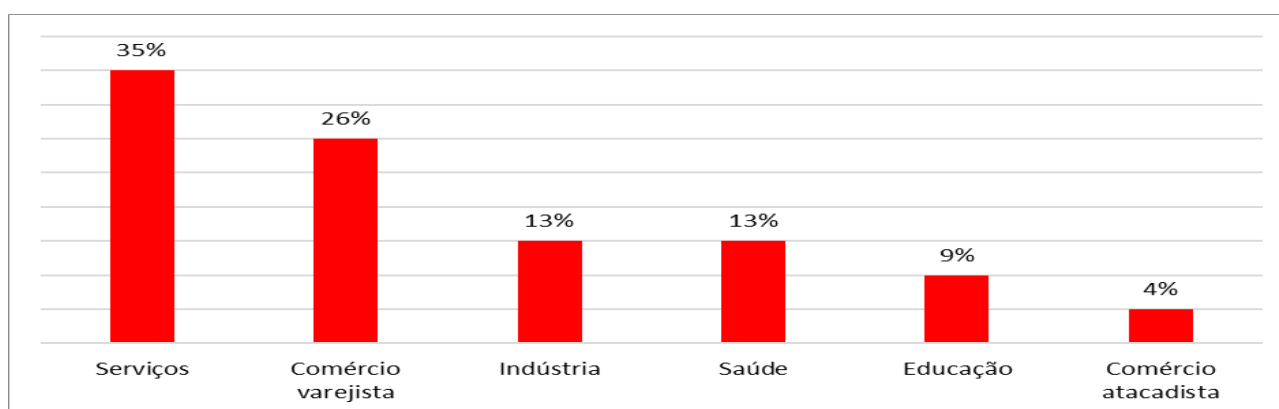
Para conseguir recrutar e selecionar os melhores candidatos, os profissionais destinados para essas tarefas precisam ter noção daquilo que estão fazendo e a importância do R&S para a organização, e o nível de escolaridade é um qualificador, a cada nível de escolaridade mais qualificado o profissional se torna para exercer sua atividade, e Pinheiro (2021) diz que a formação profissional são as atividades que têm como finalidade o conhecimento teórico/prático, habilidades e atitudes exigidos para as funções de uma atividade profissional.

Dito isso, a formação acadêmica dos responsáveis das áreas de R&S também é de extrema importância, portanto, foi perguntado para os participantes da pesquisa qual o curso eles concluíram. Como resposta, têm-se 43% dos respondentes com formação no curso de Administração, 13% no de Recursos Humanos, 10% no de Ciências Contábeis, 7% no de Gestão de Pessoas, 7% no de Administração combinado com outra graduação, 7% no de Psicologia, 3% no MBA³ de Gestão de Pessoas em RH, 3% no de Pedagogia, 3% no de Direito e 3% no de Gestão de Negócios.

³ A sigla MBA vem do inglês *Master in Business Administration*. É uma pós-graduação do tipo lato sensu voltada para profissionais que desejam adquirir ou aprofundar conhecimentos na área de gestão e administração. Disponível em: <<https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/dicas/afinal-o-que-significa-mba>>. Acesso em: 17 de dez. 2022.

É necessário que as pessoas responsáveis pelo R&S tenham noções de como conduzir estes processos, portanto, Espíndola (2018) afirma que eles devem ser bem treinados, porque estes processos precisam ser bem planejados e executados com maestria para que possam recrutar e selecionar os melhores candidatos. Nota-se que os participantes da pesquisa, com exceção daqueles que indicaram como curso formador Direito, Gestão de Negócios, Ciências Contábeis, Pedagogia e Psicologia, têm na base de sua formação competências necessárias para conseguir desempenhar a atividade de recrutar e selecionar candidatos.

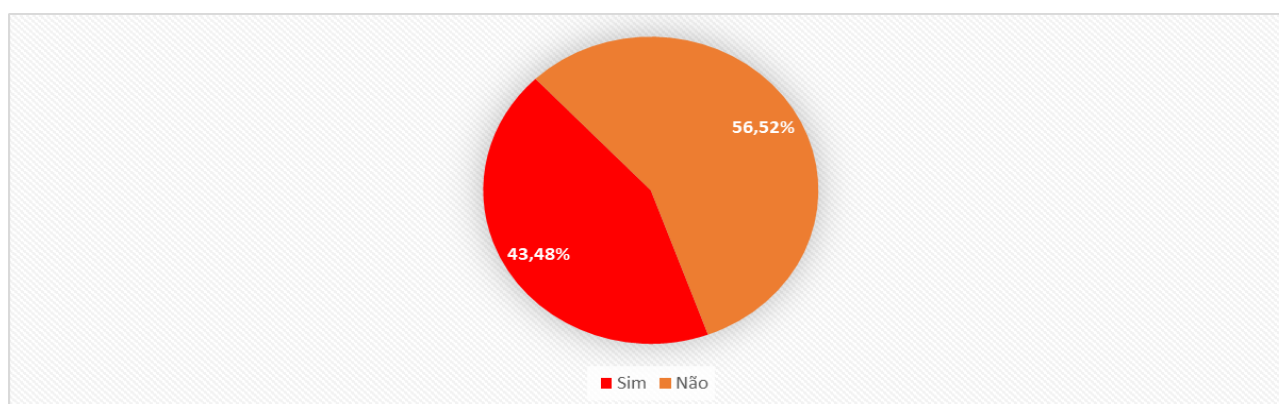
Gráfico 3: Ramo de atividade da empresa



Fonte: dados da pesquisa (2022).

O ramo de atividade é um fator determinante para o R&S, pois o recrutador e selecionador tem que avaliar o candidato e conseguir identificar nele as características necessárias e compatíveis com as tarefas exigidas do cargo disponível. Diante disso, foi necessário saber o ramo de atividade da empresa em que os participantes trabalham, e como resposta têm-se 35% dos respondentes trabalhando no ramo de serviços, 26% no de comércio varejista e 13% no de saúde. 13% na indústria, 9% no de educação e 4% no de comércio atacadista, como mostra o gráfico 3.

Gráfico 4: Percentual das organizações que possuem parcerias com empresas de R&

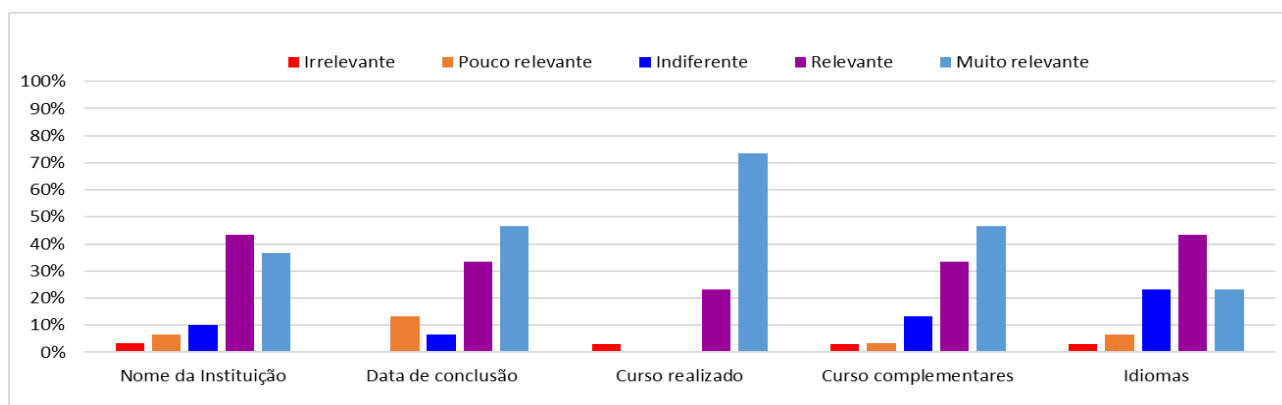


Fonte: dados da pesquisa (2022).

Algumas empresas optam por contratar empresas terceirizadas para recrutar e selecionar os candidatos ao invés delas próprias destinarem tempo e recursos para estes processos. Foi perguntado para os participantes se as empresas na qual eles trabalham possuíam parcerias com empresas que prestam esse tipo de serviço e como resposta têm-se 56,52% não possui parcerias com empresas de R&S e 43,48% possui essa parceria, conforme gráfico 4.

Conforme o gráfico 4, observa-se que 43,48% das organizações possuem parcerias com empresas que prestam o serviço de R&S, diante disso, foi necessário identificar junto aos participantes quais empresas eram utilizadas para essa finalidade. Os participantes indicaram 8 nomes de empresas prestadoras de R&S, sendo que nenhuma delas presta serviço para mais que duas empresas pesquisadas, podendo afirmar que, atualmente, não existe uma empresa prestadora de serviços de R&S dominando o mercado colatinense.

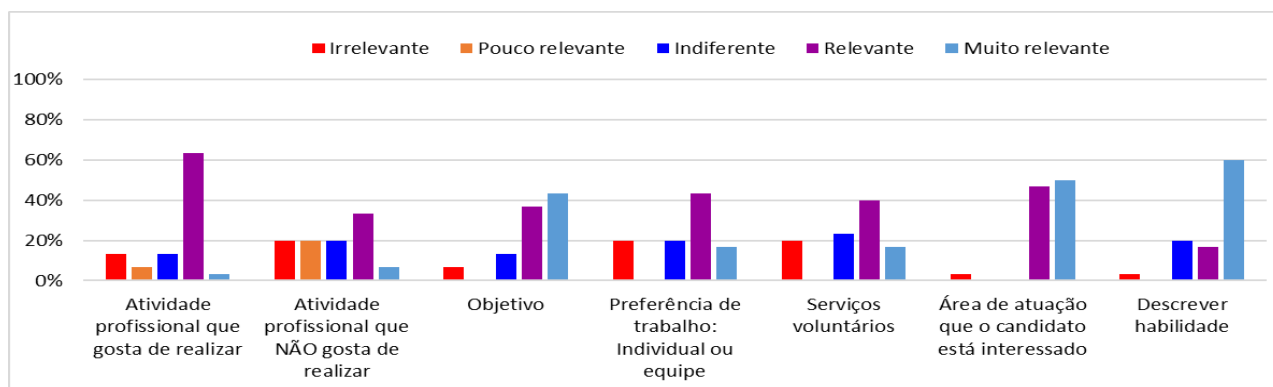
Gráfico 5: Relevância em relação à formação acadêmica



Fonte: dados da pesquisa (2022).

Conforme as respostas obtidas referente à inserção no currículo sobre a formação acadêmica são muito relevantes: a data de conclusão (47%), o nome do curso realizado (73%) e cursos complementares (47%). São relevantes disponibilizar o nome da instituição em que o candidato se formou (43%) e se fala algum idioma estrangeiro (43%).

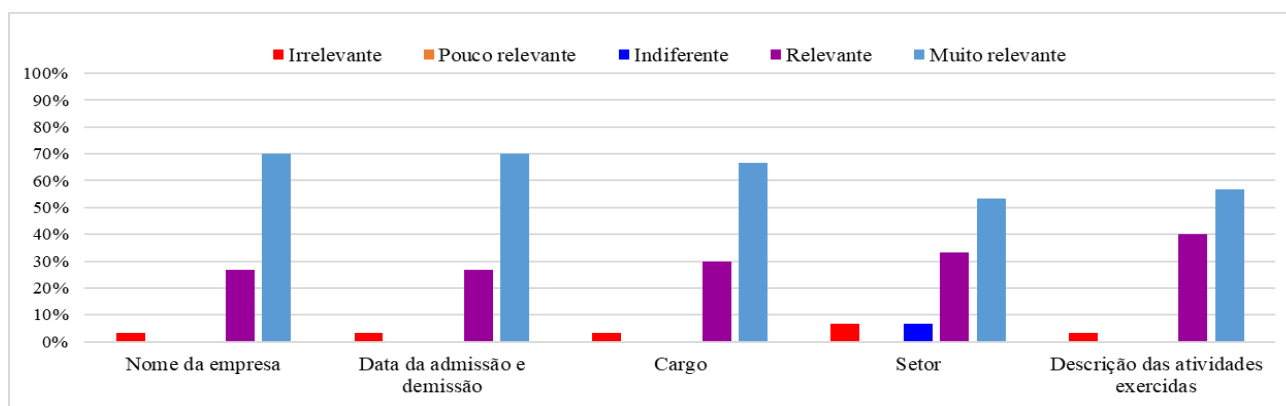
O conhecimento, um dos componentes do CHA, é o resultado das informações e do aprendizado adquirido ao longo da vida do ser humano, inclusive nos cursos de graduação realizados e Chiavenato (2014b) afirma que o conhecimento é a moeda mais importante e valiosa deste século, e que o profissional deve aprender a aprender, assim, ampliando seu conhecimento, tornando-se uma pessoa e um profissional melhor. Portanto, os candidatos devem disponibilizar no currículo, de forma clara e objetiva, informações a respeito de sua formação acadêmica, para que a organização possa identificar se a vaga é compatível com o nível de escolaridade dele.

Gráfico 6: Relevância em relação às informações complementares

Fonte: dados da pesquisa (2022).

No gráfico 6 é possível observar a opinião dos entrevistados referente à relevância de algumas informações complementares dos candidatos em seus currículos, e para eles, indicar a atividade profissional que gosta de realizar (63%) e a que não gosta (33%) é relevante, acompanhado de sinalização da preferência em trabalhar individualmente ou em equipe (43%) e a indicação de serviços voluntários realizados (40%). A descrição dos objetivos (43%) e a área de atuação que o candidato está interessado (50%) foi considerada como muito relevante.

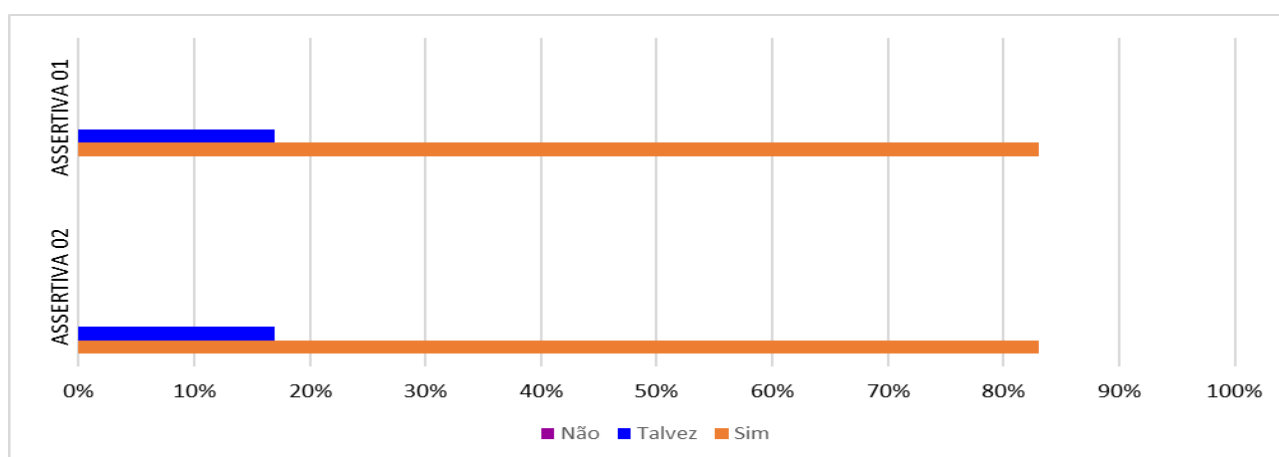
Outro item a ser analisado é a necessidade do candidato descrever suas habilidades (60%), e neste quesito, os participantes da presente pesquisa consideraram este item como muito relevante, e com uma margem relativamente grande em relação a quantidade de respostas considerando este item como relevante. De acordo com Ferreira et al. (2019) a habilidade está associada a saber como realizar determinada atividade e a maneira como o funcionário utiliza seu conhecimento em prol de suprir a demanda da empresa. Para conseguir desempenhar suas tarefas da melhor forma possível, o candidato precisa conhecer e reconhecer seus pontos fortes para se candidatar a uma vaga que se encaixe em seu perfil e agregar valor a ele.

Gráfico 7: Relevância em relação aos dados profissionais de empregos anteriores

Fonte: dados da pesquisa (2022).

Conforme as respostas obtidas referente aos dados profissionais de empregos anteriores os participantes consideraram que são muito relevantes as informações: o nome da empresa (70%), a data de admissão e demissão (70%), o cargo (67%), o setor (53%) e a descrição das atividades exercidas (57%). A atitude de acordo com Chiavenato (2014b) e Ferreira et al. (2019) é o saber fazer acontecer, sendo uma competência durável, o profissional que tem atitude consegue ser um agente de mudança, além de agregar valor à organização e a experiência profissional é a forma que o indivíduo pode demonstrar que ele possui esta competência,

Gráfico 8: Possibilidade de utilização da plataforma desenvolvida pelo IFES



Fonte: dados da pesquisa (2022).

E para saber se as empresas de Colatina estariam dispostas a utilizar uma plataforma desenvolvida no IFES com o intuito de proporcionar uma ligação direta entre as empresas e os alunos exclusivamente do Campus Colatina, foram feitas duas perguntas para que os participantes da pesquisa respondesse com “sim, não ou talvez”, segue o que foi perguntado nas duas assertivas:

Assertiva 01: Se o IFES implementar uma plataforma onde a empresa possa publicar vagas de estágio e empregos e receber candidaturas - exclusivamente de alunos do IFES campus Colatina - às vagas, sua empresa se cadastraria? Para esta assertiva 83% dos participantes votaram em SIM e 17% dos participantes votaram em talvez cadastrariam suas empresas na plataforma.

Assertiva 02: Se o IFES implementasse uma plataforma onde sua empresa teria acesso a um banco de dados de currículos dos alunos exclusivamente do IFES campus Colatina sua empresa se cadastraria para ter acesso a essas informações para preenchimento de vagas em aberto na sua organização? Para esta assertiva, coincidentemente, 83% dos participantes votaram em SIM e 17% dos participantes votaram em talvez cadastrariam suas empresas, como podemos ver no gráfico 8.

Para os participantes que votaram em talvez foi liberado um espaço para que eles justificassem suas respostas. Foram citadas como justificativa da assertiva 01, que coincidentemente

foram as mesmas da assertiva 02, a falta de autonomia para decidir sobre o cadastramento da empresa na plataforma e que essa decisão é tomada pelo diretor da organização, a outra justificativa leva em consideração que a empresa contrata em sua maioria profissionais de obra, como serventes e auxiliares de obra, não havendo a necessidade do cadastramento.

E com o avanço das TIC'S o recrutamento e a seleção podem ser realizados de forma online, que acarreta em diversos benefícios tanto para a organização contratante quanto ao candidato, a empresa consegue alcançar uma quantidade maior de pessoas, menor custo e tempo com o R&S de acordo com De Lima e Rabelo (2018), e o candidato consegue se candidatar à vaga em qualquer lugar que ele estiver, além de conseguir manter seu currículo sempre atualizado. O e-recrutamento consegue conectar de forma mais simples e rápida a empresa ao candidato.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando esta pesquisa foi iniciada constatou-se a inexistência de uma forma de recrutamento de alunos do IFES campus Colatina, a partir de um banco de dados, proporcionando a oportunidade de elaborar um projeto de pesquisa acerca do tema.

Diante disto, a pesquisa teve como objetivo levantar as informações necessárias para planejar um banco de talentos dos alunos do IFES Campus Colatina para que as organizações pudessem recrutar e selecionar os melhores candidatos para suas necessidades. Constata-se que o objetivo geral foi atendido, porque efetivamente o trabalho conseguiu identificar quais informações são importantes e que possam evidenciar as principais competências dos alunos para as empresas que estiverem recrutando e idealizar um modelo de currículo que viabilize a construção de uma plataforma que ligue os discentes às empresas contratantes, inclusive foi identificado que as empresas se cadastrariam numa futura plataforma desenvolvida pelo Instituto Federal.

A metodologia de pesquisa adotada foi qualitativa, exploratória, descritiva e comparativa que foi realizada através de uma pesquisa de campo, com dados primários de funcionários de empresas pré-determinadas. Com esta metodologia, percebe-se que a pesquisa de campo poderia ter alcançado mais empresas do município de Colatina/ES já que neste trabalho, diante da limitação do tempo, só foi possível analisar uma amostra das empresas do município.

Como sugestão de trabalhos futuros é interessante e importante desenvolver a plataforma, seja ela um site, aplicativo ou ambos, que seja capaz de atender o objetivo e com o currículo idealizado nesta presente pesquisa, e/ou desenvolver outro projeto similar a este, voltado para os cursos de Sistema de Informação e Arquitetura do IFES *Campus* Colatina. Lembrando que, em caso

de desenvolvimento real da plataforma será necessário adequá-la a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) nº 13.709/18 que dispõe sobre o tratamento de dados pessoais.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Clara Martins de Lucena Santafé. **Potencialidades e limitações de recrutamento e seleção virtuais para gestão de pessoas: Percepções de trabalhadores.** Porto Alegre, 2019. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/215113>> Acesso em: 22 de out.2021.

BOSCHETTI, Andre Felipe Sampaio. **Elaboração de algoritmo para análise de relevância em avaliação de currículos e seleção, utilizando métodos ordinais multicritério.** 2019. Disponível em: <<https://app.uff.br/riuff/handle/1/10894>>. Acesso em: 25 de fev. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração.** 9. ed. Barueri/SP: Manole, 2014a. ISBN 978-85-204-3792-6.

_____. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4. ed. Barueri/SP: Manole, 2014b. ISBN 978-85-204-4549-5.

COSTA, Victor Pazzini. **Utilização da internet nos processos de recrutamento e seleção: uma avaliação de prós e contras à luz do ambiente de negócios de uma empresa do setor de papel e celulose.** Rio de Janeiro 2018. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/27143/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20Victor%20Pazzini%20-%20Vers%C3%A3o%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>.

CUSTODIO, Alessandra Ferraz *et al.* **A relevância do processo de recrutamento e seleção nas organizações. 2021.** Disponível em: <<https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2022/02/a-relevancia-do-processo-de-recrutamento-e-selecao-nas-organizacoes.pdf>>.

DE ASSUMPTÃO, Luiz Carlos Flôres. **Uma visão sobre formação das competências individuais, profissionais e organizacionais.** Brasília, v. 3, n. 1, p. 1-21, jan./jul. 2011. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/231175947.pdf>>.

DE ALMEIDA, Daiane de Fátima Pavinato; DE ALMEIDA, Diógenes Aparecido. **Gestão por competências com foco no desenvolvimento e retenção de talentos: revisão de literatura. Prospectus (ISSN: 2674-8576), v. 3, n. 1, p. 82-97, 2021.** Disponível em: <<https://www.prospectus.fatecitapira.edu.br/index.php/pst/article/view/61/53>>.

DE LIMA, A. S. H.; RABELO, A. A. A importância do e-recrutamento e seleção online no processo organizacional. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 139–148, 2018. DOI: 10.17267/2317-3394rps.v7i1.1697. Disponível em: <<https://www5.bahiana.edu.br/index.php/psicologia/article/view/1697>>. Acesso em: 21 out. 2021.

DE PAULA, Morgana Tavares de et al. **O gênero textual curriculum vitae: aspectos estruturais para a produção escrita e em vídeo por alunos da EJA.** Maceió, 2021. Disponível em <<http://www.repositorio.ufal.br/bitstream/123456789/8349/1/O%20g%C3%aanero%20textual%20c urriculum%20vitae%3a%20aspectos%20estruturais%20para%20a%20produ%C3%A7%C3%A3o%20escrita%20e%20em%20v%C3%addeo%20por%20alunos%20da%20EJA>>.

DESEMPREGO. *In*: IBGE, 2022. Disponível em:
<<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em: 1 maio 2022.

ESPÍNDOLA, Gabriela Wagner. **Recrutamento e seleção virtuais**: uma análise sob a perspectiva dos ingressantes no mercado de trabalho na região metropolitana de Porto Alegre. Porto Alegre, Dezembro, 2018. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10183/197553>>. Acesso em: 22 de out.2021.

FERNANDES, Adelisa Andrade. **Gestão de recursos humanos na era digital: recrutamento de pessoas via redes sociais**. Lisboa, 2021. Disponível em:
<http://193.136.186.9/bitstream/11067/6047/1/mgrhao_adelisa_fernandes_dissertacao.pdf>.

FERREIRA, Marília Matos Monteiro Gonçalves *et al.* Conhecimento, habilidades e atitudes (cha) e gestão por competências: um estudo de caso na faculdade da Amazônia. **Brazilian Journal of Development**, v. 5, n. 12, p. 31950-31965, 2019. Disponível em:

HERMOGENES, Lucas Ramon *et al.* A importância das digital skill em tempos de crise: alguns aplicativos utilizados durante o isolamento social devido à pandemia do covid-19. **Revista Augustus**, v. 25, n. 51, p. 198-218, 2020. Disponível em:<<https://revistas.unisuam.edu.br/index.php/revistaaugustus/article/view/540/298>>. Acesso em: 16 de jun. 2022.

JESUS, Hélder. **Relatório de Estágio Curricular-Randstad Recursos Humanos, Empresa de Trabalho Temporário, SA**. Funchal. Junho, 2018. Disponível em:
<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/32780/1/032_2017_RE.pdf>. Acesso em: 20 de ago. 2022.

LINHARES, Sabrina de Oliveira. **Medicina ocupacional no Exército Brasileiro**: exames admissionais complementares no serviço militar obrigatório. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em:
<https://bdex.eb.mil.br/jspui/bitstream/123456789/9661/1/Cap_Sabrina_Linhares.pdf>.

Mapa de empresas: Boletim do 3º quadrimestre de 2021. **Ministério da Economia**, 2022. Disponível em:
<<https://www.gov.br/governodigital/pt-br/mapa-de-empresas/boletins/mapa-de-empresas-boletim-d-o-3o-quadrimestre-de-2021.pdf>>. Acesso em: 17 maio 2022.

MONTEIRO, Beatriz Pimenta Sá. **Análise dos indicadores de gestão de recursos humanos na empresa Frutorra Pimenta, Lda**. Coimbra, 2018. Disponível em:
<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/27828/1/Beatriz_Monteiro.pdf>.

NACARAPA, Almeirim Deus da Encarnação Jaime; ALIANTE, Gildo. Recrutamento e seleção do pessoal em um estabelecimento turístico em Nacala-Porto. **Revista científica Suwelani**, v. 2, n. 2, p. 76-90, 2019. Disponível em:
<https://www.unirovuma.ac.mz/images/REVISTA_Suwelani_Vol_2_num_2_julh_a_dezembro_2019.pdf#page=76>.

NEVES, Luana. Compreendendo as Competências. **Ministério da Infraestrutura**, 2016.

Disponível em:

<<https://www.gov.br/infraestrutura/pt-br/assuntos/portal-da-estrategia/artigos-gestao-estrategica/compreendendo-as-competencias>>. Acesso em: 17 maio 2022.

PINHEIRO, Carine Koch. **Recrutamento e seleção**: perfil profissional dos colaboradores da cidade de Cachoeira do Sul/RS. Cachoeira do Sul, 2021. Disponível em:

<https://repositorio.uergs.edu.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/1893/_tcc.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>.

RAMIRES, Maria Eduarda Andrade. **Atração e retenção de talentos na Fnac: estudo de caso**. 2021. Disponível em:

<<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/35613/1/170326026%20Maria%20Eduarda%20Andrade%20Ramires.pdf>>.

ROSA, Lyvia Gomes. BAGINSKI, Loise. **Recrutamento e seleção: A importância da organização de gestão de pessoas. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 06, Ed. 03, Vol. 06, pp. 120-141. Março de 2021. Disponível em:

<<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/recrutamento-e-selecao>>. Acesso em: 28 de ago. 2022.

SANTOS, Felipe Paixão Ramos dos; LIMA, Mariana Costa; ALMEIDA, Nayara Camargo de. **Os instrumentos de avaliação no recrutamento e seleção de pessoas**. 2021. Disponível em

<http://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/7017/1/administracao_2021_2_felipepaixaoram_ossantos_osinstrumentosdeavaliacaonorecrutamento.pdf>.

SILVA, Alessandro et al. **A importância do recrutamento e seleção: desafios e tendências**.

Araraquara, 2021. Disponível em:

<http://ric-cps.eastus2.cloudapp.azure.com/bitstream/123456789/5904/1/administracao_2021_1_alessandrosilva_aimportanciadorecrutamento.pdf>.

SILVA, Erica José da, SILVA Sabrina Tavares da. **Guia prático para psicólogo organizacional em processo de recrutamento e seleção**. Recife, 2021. Disponível em

<<https://tcc.fps.edu.br/bitstream/fpsrepo/1147/1/Guia%20pr%c3%a1tico%20para%20psic%c3%b3logo%20organizacional%20em%20processo%20de%20recrutamento%20e%20sele%c3%a7%c3%a3o.pdf>>.

SOUSA, Nayana Freire. **Aplicações de inteligência artificial no processo de recrutamento e seleção**. Fortaleza, Dezembro, 2019. Disponível em:

<<https://repositorio.unichristus.edu.br/jspui/handle/123456789/982>>. Acesso em: 15 de out.2021.

VILAÇA, Ana Aparecida de Faria. **O ensino dos gêneros entrevista de emprego e Curriculum Vitae por meio de um projeto didático de gênero**. Belo Horizonte, 2021. Disponível em:

<<https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/38267>>. O ensino dos gêneros entrevista de emprego e curriculum vitae por meio de um PDG.pdf>.