

Centro Paula Souza

Etec de Cubatão

Técnico em Administração Integrado ao Ensino Médio

**OS EFEITOS DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS NA
INSERÇÃO DO JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO, POR INTERMÉDIO DA
TECNOLOGIA**

Eduarda Reginaldo Eleotério dos Santos¹

Giovanna Ferreira da Silva²

Gustavo dos Santos Matos Santana³

Hillary Santana Rocha⁴

Luana Liberato dos Santos Gonçalves⁵

Resumo: Com a competitividade crescente, ferramentas como o *LinkedIn* ajudam a divulgar vagas e analisar currículos, mas muitos jovens têm dificuldades em usá-las. Além disso, elaborar currículos que destaquem habilidades e se preparar para entrevistas são desafios enfrentados por candidatos. Diante desse cenário, este artigo é relevante para a gestão estratégica de recursos humanos, ajudando possíveis candidatos na procura por vagas e oportunidades de emprego, para isso, a tecnologia tem um papel primordial nesse processo, tornando-o mais ágil e preciso. Assim, o estudo foca em como os jovens podem aprimorar o uso dessas ferramentas e melhorar suas apresentações profissionais. Ainda tem como objetivo, executar uma palestra sobre confecção de currículos, o uso da rede social *LinkedIn* e comportamentos em entrevistas, voltada aos estudantes do ensino médio integrado ao técnico da Etec de Cubatão e os jovens da instituição ADRA. Nos elementos metodológicos, este estudo classifica-se como pesquisa bibliográfica, quali-quantitativa e exploratória. A partir da pesquisa, foi possível analisar que a maioria dos estudantes dos primeiros e terceiros anos do ensino médio integrado ao técnico da Etec de Cubatão não sabem elaborar um currículo, não possuem conta no *LinkedIn* e não sabem o comportamento adequado em uma entrevista. Desse modo, ao decorrer do trabalho, foram realizadas diversas ações para promover o conhecimento e conscientização acerca da temática, haja vista que foram desenvolvidas palestras sobre currículo, *LinkedIn* e comportamento em entrevista de emprego, com a produção de um e-book complementar. Portanto, de maneira geral, foram obtidos resultados relevantes com o desenvolvimento do trabalho.

¹ Aluna do ensino técnico em administração integrado ao médio, na Etec de Cubatão – eduarda.santos171@etec.sp.gov.br

² Aluna do ensino técnico em administração integrado ao médio, na Etec de Cubatão – giovanna.silva659@etec.sp.gov.br

³ Aluno do ensino técnico em administração integrado ao médio, na Etec de Cubatão – gustavo.santana79@etec.sp.gov.br

⁴ Aluna do ensino técnico em administração integrado ao médio, na Etec de Cubatão – hillary.rocha@etec.sp.gov.br

⁵ Aluna do ensino técnico em administração integrado ao médio, na Etec de Cubatão – luana.goncalves47@etec.sp.gov.br

Palavras-chave: Administração. Recursos Humanos. Recrutamento e Seleção por Competência. Mercado de trabalho. Jovens.

Abstract: With increasing competitiveness, tools like *LinkedIn* help to advertise vacancies and analyze curriculum, but many young people find it difficult to use them. In addition, drafting CVs that highlight skills and preparing for interviews are challenges faced by candidates. Given this scenario, this article is relevant to the strategic management of human resources, helping potential candidates in their search for vacancies and job opportunities. To this end, technology plays a key role in this process, making it more agile and accurate. The study therefore focuses on how young people can improve their use of these tools and improve their professional presentations. It also aims to give a talk on making curriculum, the use of the *LinkedIn* social network and interview behavior, aimed at high school students from Etec Cubatão and young people from the ADRA institution. In terms of methodology, this study is classified as bibliographical, qualitative-quantitative and exploratory. Based on the research, it was possible to analyze that the majority of students in the first and third years of high school integrated in to the technical course at Etec Cubatão don't know how to write a CV, don't have a LinkedIn account and don't know how to behave in an interview. In this way, during the course of the work, various actions were carried out to promote knowledge and awareness of the issue, as lectures were developed on curriculum, *LinkedIn* and behavior in job interviews, with the production of a complementary e-book. Therefore, in general terms, relevant results were obtained with the development of the work.

Keywords: Administration. Human Resources. Competency-based recruitment and selection. Labor market. Young people.

1 INTRODUÇÃO

A administração é composta por várias áreas, sendo uma das mais estratégicas o Recursos Humanos (RH) que é fundamental para garantir que as pessoas certas estejam nos lugares certos, ajudando as empresas a prosperar. Dentro desse setor, o recrutamento e seleção desempenha um papel essencial, pois é responsável por encontrar candidatos que se encaixem na cultura organizacional.

A importância dessas atividades aumentou consideravelmente devido à crescente competitividade no mercado de trabalho, e as empresas não estão apenas buscando candidatos que atendam aos requisitos das vagas, mas também aqueles que se destaquem em um cenário repleto de qualificações diversas. Com a evolução tecnológica, novas ferramentas e plataformas surgiram para facilitar esse processo, como o *LinkedIn*, que pode ajudar a expandir as oportunidades de emprego. Essa tecnologia pode fazer uma grande diferença na forma como as vagas são divulgadas e os currículos são analisados. No entanto, muitos jovens ainda enfrentam dificuldades para usar essa ferramenta de maneira eficaz ou não sabem como aproveitá-la ao máximo, o que pode limitar suas oportunidades de emprego.

Além disso, há desafios na elaboração de currículos que realmente destacam suas habilidades e na preparação para entrevistas, em que muitos candidatos não conseguem mostrar todo o seu potencial.

Nesse contexto exposto, torna-se pertinente levantar um questionamento: O que o jovem precisa para ingressar no mercado de trabalho? A partir dessa questão, foram levantadas as seguintes hipóteses: O aperfeiçoamento das técnicas para uso da rede social *LinkedIn* utilizada como fonte de recrutamento e seleção por competência pode ampliar significativamente o leque de oportunidades de emprego; o aprimoramento das competências sociais é essencial para otimizar o desempenho comportamental durante processos seletivos, especialmente em entrevistas e um currículo estrategicamente elaborado desempenha um papel crucial na transmissão de credibilidade profissional ao recrutador, destacando a qualificação do candidato.

Diante desse cenário, este artigo é relevante para a gestão estratégica de recursos humanos, ajudando possíveis candidatos na procura por vagas e oportunidades de emprego, para isso a tecnologia tem um papel primordial nesse processo, tornando-o mais ágil e preciso. Assim, o estudo foca em como os jovens podem aprimorar ouso dessas ferramentas e melhorar suas apresentações profissionais.

Para tanto, o objetivo deste estudo é executar uma palestra sobre confecção de currículos, sobre o uso da rede social *LinkedIn* e comportamentos em entrevistas, voltada aos estudantes do ensino médio integrado ao técnico da Etec de Cubatão e, jovens da instituição ADRA. Os passos a serem dados para atingir o objetivo são: Correlacionar os conceitos de recrutamento e seleção por competência, compreender a importância da rede social *LinkedIn* para a divulgação da vaga, investigar as etapas necessárias para elaborar um currículo e identificar as habilidades técnicas e comportamentais para uma entrevista de emprego.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Administração

A administração é um conjunto de princípios e normas que tem por objetivo: planejar, organizar, dirigir (liderar) e controlar. Isso inclui diagnosticar deficiências, identificar aspectos positivos, estabelecer metas, planos e programas para corrigir as deficiências, expandir os pontos fortes e garantir sua implementação, controlando os resultados e buscando o cumprimento das metas estabelecidas.

Desse modo, o Recursos Humanos, doravante denominado RH, desempenha um papel estratégico, sendo encarregado de recrutar, selecionar, treinar e formar uma equipe integrada e motivada capaz de assumir responsabilidades para atingir os objetivos definidos.

2.2 Recursos Humanos

Segundo Chiavenato (1999), a Gestão de Recursos Humanos consiste em um conjunto de métodos, políticas, técnicas e práticas estabelecidas para conduzir o comportamento humano e as interações entre as pessoas, tendo em vista o aumento do potencial do capital humano no ambiente de trabalho.

A principal função do RH é administrar os colaboradores de uma empresa. Ele tem como objetivo assegurar o desenvolvimento e motivação dos profissionais já existentes na organização, além de atrair e reter novos talentos, tudo isso enquanto promove um ambiente de trabalho saudável e inclusivo.

Diante da diversidade e da procura por colaboradores ideais, pensa-se no jovem à procura de um emprego e independência, que, na maioria das vezes, já concluiu seus estudos e está a caminho de iniciar sua vida adulta e profissional. Em vista disso, é essencial que o jovem, interessado em trabalhar, se prepare para as oportunidades profissionais, desenvolva-se pessoalmente por meio de habilidades técnicas e competências socioemocionais, portanto o presente artigo se aprofundou na área de RH, especificamente dentro do processo de recrutamento e seleção por competência, além de expor a importância do desenvolvimento dessas habilidades e como se preparar para esse processo.

2.3 Recrutamento e seleção

Recrutamento é o processo pelo qual a empresa faz uso de técnicas especializadas para atrair candidatos qualificados para que assim preencham as vagas que estão disponíveis na empresa.

Como expõe Chiavenato (2022), o recrutamento é o processo que a empresa realiza para atrair candidatos do mercado de talentos, sendo considerado um processo de comunicação no qual a corporação divulga e oferece oportunidades de trabalho, ao mesmo tempo em que atrai candidatos para o processo seletivo.

A seleção é o processo que vem depois do recrutamento, no qual a empresa avalia os candidatos por meio de critérios específicos, como competências, habilidades e

comportamentos, para identificar aqueles que estão mais alinhados às exigências da vaga e da cultura organizacional, garantindo uma escolha assertiva para ambas as partes.

O processo de recrutamento e seleção que os jovens podem passar ao adquirir essas competências pode ser conduzido de três maneiras: internamente, promovendo ou transferindo funcionários da própria empresa para uma vaga; de maneira mista, quando buscam candidatos tanto internamente quanto externamente e de maneira externa, que é o processo que as organizações fazem para procurar e selecionar talentos de fora da corporação para preencher as vagas que estão disponíveis e compor a equipe.

Com isso, pode-se entender que os jovens podem ser recrutados e selecionados por diversas fontes, no entanto, além de possuírem as competências para o cargo, é essencial que saibam como utilizar essas ferramentas a seu favor, posicionando-se de forma estratégica no mercado de trabalho, para que as empresas os encontrem entre outros candidatos. Assim, este trabalho deu ênfase a fontes de recrutamento como *LinkedIn*, currículos e entrevistas de emprego. Os jovens também aprenderam quais competências são mais valorizadas pelas corporações.

2.4 Recrutamento e seleção por competência

No cenário dinâmico e competitivo do mercado de trabalho atual, as empresas estão se voltando para o recrutamento por competência como uma estratégia essencial. Esse tipo de recrutamento vai além de uma simples análise de currículos, focando na identificação de jovens candidatos que atendem não apenas aos requisitos técnicos, mas que também possuam habilidades, conhecimentos e comportamentos alinhados com a cultura da organização.

A competência, nessa perspectiva, envolve a capacidade de aplicar as habilidades de forma que beneficiam tanto a empresa quanto a trajetória profissional do próprio candidato. Para os jovens, esta abordagem oferece a oportunidade de mostrar seu potencial, aumentando suas chances de contratação e de construir uma carreira sólida.

Diferentemente dos métodos tradicionais, atualmente os recrutadores valorizam um conjunto diversificado de competências, assim, o profissional ideal não se limita a cumprir responsabilidades, mas também participa ativamente de projetos, resolve problemas e colabora para um ambiente de trabalho harmonioso.

Considerando o que foi exposto, as competências são compreendidas em três dimensões: saber (conhecimento), saber fazer (habilidade) e saber ser (atitude). Carvalho,

Passos e Saraiva (2008) propõem uma nova abordagem do modelo CHA (Conhecimento, Habilidades e Atitudes), que agora inclui o conceito de entrega.

A primeira dimensão da competência, diz respeito ao conhecimento (Saber), ela abrange todas as informações que uma pessoa detém sobre um determinado assunto. A segunda dimensão, chamada habilidade (Saber Fazer), envolve a capacidade de aplicar esse conhecimento na execução de uma tarefa, visando obter um resultado que atenda a um padrão estabelecido. Por fim, a terceira dimensão, que se refere à atitude (Saber Ser), está ligada a um conjunto de valores, crenças, desejos, motivações e outras características que contextualizam o conhecimento e a habilidade prática.

A seleção por competência é um processo que busca identificar e analisar habilidades e comportamentos para o desempenho eficiente em uma função específica, priorizando um alinhamento mais profundo entre o perfil do jovem candidato e as necessidades da empresa.

Na prática, essa abordagem envolve uma análise detalhada do perfil do jovem candidato, além das informações apresentadas em currículos ou perfis online, como o *LinkedIn*. Apesar dessas ferramentas continuarem sendo úteis, elas são complementadas por métodos de avaliação dinâmica, que permitem uma compreensão abrangente.

Essa estrutura da seleção considera não apenas a adequação ao cargo, mas também o potencial de desenvolvimento do jovem candidato dentro da organização ao avaliar as competências.

A partir disso, este estudo apresentou as principais habilidades e comportamentos que podem aumentar as chances dos jovens de ingressarem no mercado de trabalho por meio do recrutamento e seleção por competências, considerando que muitas empresas utilizam essa abordagem para realizar contratações.

2.5 Currículos

Currículo, conhecido em latim como “Curriculum vitae”, significa “curso da vida”, é um documento que transmite detalhes da trajetória de trabalho do candidato, em que o recrutador analisa quais são os seus diferenciais e sua conduta empresarial, possibilitando assim se destacar em um processo seletivo. Os candidatos entregam o currículo para o recrutador, de maneira online ou presencial, sendo um cartão de visita que pode abrir portas para oportunidades profissionais.

Por meio das contribuições de Bonfim (2015, p. 68, apud OLIVEIRA; MACÊDO, 2020, p. 221), chama-se a atenção para o fato de que, nos últimos anos, houve uma inserção

de novas competências nas organizações, as quais passaram a se preocupar mais em buscar talentos, de forma que se possa ter um perfil de profissional que contenha um desenvolvimento das competências individuais.

Sendo assim, o processo de triagem de currículos se tornou fundamental, permitindo um avanço na busca do conhecimento, das habilidades e atitudes dos profissionais, por meio da identificação das competências individuais, por meio de currículo. Dessa forma, é imprescindível que este documento seja bem formatado, coerente e que se correlacione com a vaga, para qual o proponente se candidatará. Se o candidato não possui experiência profissional, é importante procurar oportunidades em que não seja necessário possuí-la.

Como o foco desta pesquisa são os jovens que ainda não possuem experiência profissional, neste trabalho os jovens candidatos aprenderam sobre o que é um currículo e sua importância, permitindo que saibam como estruturar e produzir seus próprios currículos para serem reconhecidos no mercado de trabalho.

2.6 Comportamento nas entrevistas

Quando os candidatos são convocados para entrevistas, os recrutadores conseguem captar sinais relevantes no seu comportamento em questão de segundos, embora esse intervalo seja curto, ele pode revelar informações significativas sobre o perfil do candidato, interpretando as emoções e pensamentos do entrevistado por meio de suas expressões faciais e comportamentos.

Demonstrar profissionalismo em uma entrevista é de extrema importância, pois além das habilidades técnicas, os recrutadores observam atentamente como o candidato se comporta, como a postura, clareza na comunicação e a capacidade de ouvir e responder adequadamente são indicadores importantes do potencial de sucesso no ambiente de trabalho. O comportamento do candidato é um fator decisivo, revelando competências que vão além do currículo e influenciando a percepção do entrevistador sobre sua adequação ao cargo. (CHIAVENATO, 2014).

Os jovens que estão prestes a ingressar no mercado de trabalho, precisam desenvolver diversos comportamentos essenciais, como a capacidade de articular bem as ideias durante as entrevistas, saber quando adotar uma postura séria ou descontraída, vestir-se adequadamente para a ocasião, ouvir atentamente o entrevistador antes de responder e manter contato visual, o que ajuda a estabelecer uma boa relação com o entrevistador.

Além disso, ter uma comunicação clara ao responder às perguntas, evitando ser muito breve ou prolongado, ter disposição e vontade para aprender de forma contínua e aprimorar

seus conhecimentos, ter flexibilidade para enfrentar situações inesperadas e saber lidar com *feedbacks* negativos, são sinais de que os candidatos estão preparados para encarar desafios e crescer profissionalmente. Por fim, também é importante controlar movimentos como bater nas pernas, estalar os dedos ou brincar com objetos, pois feitos em excesso podem desviar a atenção da conversa, transmitindo uma imagem de nervosismo ao entrevistador.

Nas palestras, os jovens aprenderam a importância de transparecer uma boa impressão que passe confiança e credibilidade por meio de comportamentos adequados durante uma entrevista.

2.7 LinkedIn

Com o avanço tecnológico, a internet se tornou fundamental na ligação entre empresas e candidatos que estão em busca de oportunidades de emprego. O uso da internet não apenas tornou a comunicação entre as pessoas mais fácil, mas também simplificou o processo de candidatura a vagas de emprego, resultando em uma redução de custos para as organizações na procura e na identificação de candidatos, potenciando o recrutamento de pessoas mais qualificadas para as vagas disponíveis.

“O RH, acompanhando essa evolução, adotou o *LinkedIn* como ferramenta essencial no recrutamento, antes opcional, mas hoje indispensável em muitas organizações.” (SILVA, 2021).

O *LinkedIn*, antes considerado um recurso opcional, agora se tornou necessário, especialmente para quem busca se destacar no mercado de trabalho, pois a plataforma não apenas abre portas para novas oportunidades, mas aumenta as chances de visibilidade e sucesso em processos seletivos. Por isso, é importante manter um perfil bem estruturado, informativo e atualizado, já que é o espaço ideal para demonstrar as habilidades, experiências e realizações de maneira estratégica, promovendo sua marca pessoal e atraindo o interesse de recrutadores.

Segundo o jornal O Globo (2023), a falta de experiência e a baixa qualificação continuam sendo barreiras graves para a inserção dos jovens no mercado de trabalho, essa realidade está diretamente relacionada ao aumento do desemprego e à crescente expansão do número de usuários do *LinkedIn*, que se aproxima da marca de 1 bilhão.

Considerando o que foi exposto, a falta de experiência do jovem sobre como construir um perfil atrativo e de se apresentar de forma profissional na plataforma, pode representar obstáculos significativos. Para montar uma apresentação, é necessário não apenas

incluir dados básicos, como formação acadêmica e experiências passadas, mas também destacar habilidades, competências e realizações significativas.

Durante a oficina, os jovens tiveram a oportunidade de aprender a criar perfis completos e a destacar suas habilidades, experiências e conquistas de forma eficaz, preparando-os para se apresentarem com confiança no mercado de trabalho.

2.8 O Jovem no Mercado de Trabalho

O mercado de trabalho atual está cada vez mais competitivo, exigindo que os candidatos superem as expectativas dos recrutadores, apresentando tanto desafios quanto oportunidades para os jovens que buscam a inserção profissional, e entender esse processo é primordial para que os jovens possam se posicionar de forma eficaz.

Alinhando-se o ODS 8 (Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8) da agenda 2030 das Nações Unidas, o projeto tem como foco promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos. Tal objetivo reconhece que o desenvolvimento econômico sustentável deve ser acompanhado por políticas que incentivem a criação de empregos de qualidade, melhorem as condições de trabalho e assegurem que os benefícios do crescimento sejam compartilhados de forma justa.

Um dos principais desafios que os jovens vêm enfrentando é a exigência de experiência profissional, já que a maioria das empresas estão buscando candidatos que possuem esse diferencial, jovens recém-formados se veem competindo não apenas com pessoas inexperientes, mas também com profissionais altamente qualificados.

Para enfrentar esse cenário, os jovens precisam cada vez mais desenvolver tanto competências técnicas, como habilidades em tecnologia da informação, escrita, revisão de textos, formação acadêmica e domínio de outros idiomas, quanto competências comportamentais; como cooperação, determinação, disciplina, equilíbrio emocional e foco em resultados, as quais são essenciais para que eles sejam recrutados e selecionados para um cargo.

Com isso, neste trabalho os jovens aprenderam a importância de apresentar essas competências de forma clara e estratégica no currículo, no perfil do *LinkedIn* e durante as entrevistas. Ao fazer isso, eles não apenas aumentam suas chances de se destacar, mas também demonstram um alinhamento com as exigências do mercado.

2.9 Metodologia

2.9.1 Cursos e videoaulas sobre currículo, entrevista e *LinkedIn*

Para aprofundar o conhecimento sobre o tema, foram realizadas pesquisas e leituras em sites, artigos, livros e três cursos online gratuitos, sendo um da Fundação Bradesco, outro da instituição NUBE (Núcleo Brasileiro de Estágios) e o último da Unieducar, todos com certificados digitais.

O curso da Fundação Bradesco, realizado em agosto, abordou "Como conseguir um emprego", com cinco módulos e videoaulas focando na elaboração de currículos, localização de vagas, preparação para entrevistas e criação de perfis no *LinkedIn*. O segundo curso, da NUBE, ocorreu em setembro e ensinou "Como elaborar um currículo", com quatro módulos e uma videoaula em cada. O terceiro curso, da Unieducar, também realizado em setembro, foi "Currículo Profissional: Dicas de Elaboração", ministrado em um módulo com uma videoaula de 40 minutos sobre estruturação de currículos, apresentação em entrevistas e marketing pessoal.

Para o andamento do trabalho, além da pesquisa bibliográfica e dos cursos online, diversas videoaulas referentes a temas como estruturação de currículo, comportamento em entrevistas e criação de conta na plataforma *LinkedIn* foram assistidas, no *Youtube*, por diferentes criadores de conteúdo, dentre esses; Adriana Cubas (mentora de carreiras), Tais Targa (psicóloga e headhunter) e Carolina Okubo (coach de carreiras), todas com anos de experiência na área de RH. O conhecimento adquirido por auxílio delas foi de extrema importância para o desenvolvimento do artigo e do restante da parte metodológica.

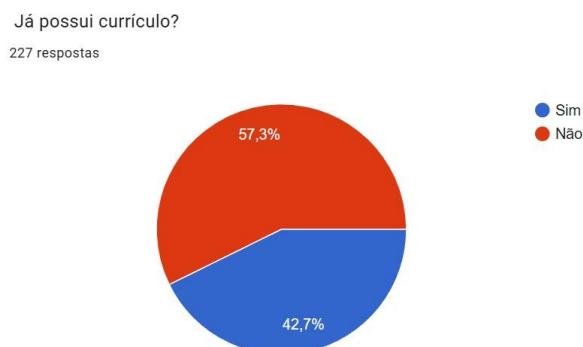
2.9.2 Pesquisa de campo com os jovens

Essa pesquisa foi feita com o objetivo de entender o nível de conhecimento dos jovens em relação ao tema da pesquisa, se já possuíam currículo, se não, o porquê disso, se sabiam se comportar em uma entrevista de emprego, se já estavam habituados com a plataforma *LinkedIn* e se possuíam o interesse em participar de uma palestra referente à temática. O público-alvo dessa pesquisa foram os alunos dos primeiros e terceiros anos do ensino médio integrado aos cursos técnicos em Administração, Logística e Meio Ambiente da Etec de Cubatão, além dos jovens, entre 12 e 17 anos, da instituição ADRA, localizada em Cubatão/SP.

A análise das respostas obtidas no formulário demonstra informações sobre o perfil e as necessidades dos jovens em relação ao seu futuro profissional. Na primeira pergunta, que

questionava se os jovens já possuem currículo, 227 pessoas responderam, das quais 57,3% afirmaram que sim, já têm um currículo, enquanto 42,7% indicaram que ainda não possuem o documento.

Gráfico 1 – Já possui currículo?

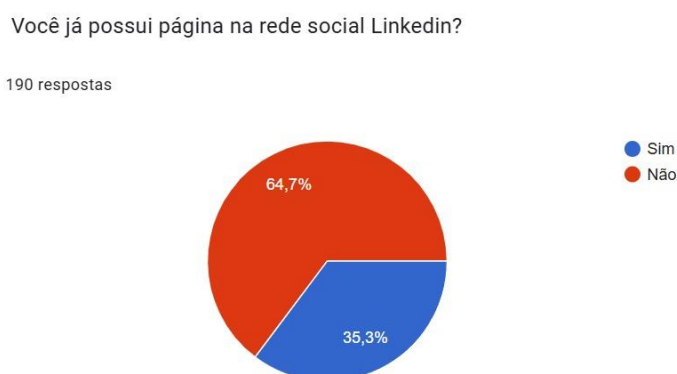


Fonte: O grupo, 2024.

Na segunda pergunta, sobre os motivos pelos quais ainda não elaboraram um currículo, 130 respostas foram recebidas. Entre essas, 55,4% dos participantes alegaram não saber como elaborar um currículo, 29,2% disseram que nunca tiveram interesse em fazê-lo, 4,6% mencionaram que outras pessoas farão o currículo por elas e 10,8% escolheram a opção "outro".

Em relação à terceira pergunta, que indagava se os jovens possuem um perfil na rede social *LinkedIn*, 190 pessoas responderam. Dessas, 64,7% afirmaram não ter perfil na plataforma, enquanto 35,3% disseram que sim. Esse dado revela que a maioria dos participantes ainda não utiliza o *LinkedIn*, uma ferramenta fundamental para a construção de uma rede de network e para a busca de oportunidades no mercado de trabalho.

Gráfico 2 – Você já possui página na rede social *LinkedIn*?



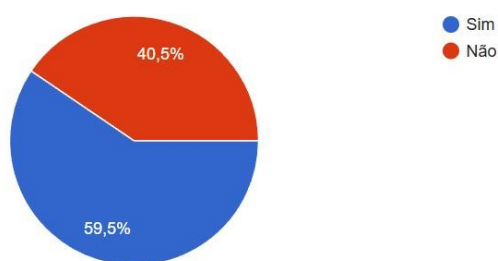
Fonte: O grupo, 2024.

A quarta pergunta abordou a questão do comportamento em entrevistas de emprego. Entre as 227 respostas, 59,5% dos jovens disseram que sabem como se comportar durante uma entrevista, enquanto 40,5% não sabem o comportamento adequado para se portar em uma entrevista.

Gráfico 3 – Sabe como se comportar na etapa de entrevista?

Sabe como se comportar na etapa de entrevista?

227 respostas



Fonte: O grupo, 2024.

Por fim, ao questionar sobre se o jovem tinha o interesse em participar de uma palestra sobre currículo, *LinkedIn* e comportamento em entrevistas, 227 respostas foram registradas. Dessas, 72,7% demonstraram interesse em participar, enquanto 27,3% indicaram que não teriam interesse em participar da palestra.

Diante das respostas adquiridas por meio do formulário, pode-se perceber que a maioria dos estudantes dos primeiros e terceiros anos do ensino médio integrado ao técnico da Etec de Cubatão não sabe elaborar um currículo, não possui conta no *LinkedIn* e não sabe o comportamento adequado em uma entrevista, porém demonstra interesse em se preparar para seu futuro profissional, mostrando assim, a relevância do trabalho e a oportunidade de realizar as palestras.

2.9.3 ADRA

A ADRA (Agência Adventista de Desenvolvimento e Recursos Assistenciais) é uma organização humanitária fundada pela Igreja Adventista do Sétimo Dia na década de 1950. Ela tem como objetivo melhorar as condições de vida de pessoas vulneráveis e ajudar em situações emergenciais por meio de ações assistenciais, beneficentes e filantrópicas. A organização também preza pelo desenvolvimento sustentável e o combate à desigualdade.

A instituição é uma terceirizada que faz parcerias com a Prefeitura Municipal de Cubatão e administra o Serviço de Acolhimento Institucional para Crianças e Adolescentes, também chamado de SAICA.

Com diversas sedes espalhadas pelo Brasil e o mundo, a ADRA possui alguns núcleos em Cubatão/SP, porém, os usados para a metodologia da pesquisa servem como casa de acolhimento para jovens e crianças que passaram por alguma situação de vulnerabilidade, uma localizada na Av. Henry Borden e a outra localizada na Rua Assembleia de Deus.

2.9.4 Pesquisa de campo com profissionais da área de recursos humanos

Essa pesquisa de campo foi realizada com o objetivo de confirmar ou refutar as hipóteses levantadas, que são o aperfeiçoamento das técnicas para uso da rede social *LinkedIn* utilizada como fonte de recrutamento e seleção por competência pode ampliar significativamente o leque de oportunidades de emprego; o aprimoramento das competências sociais é essencial para otimizar o desempenho comportamental durante processos seletivos, especialmente em entrevistas; um currículo estrategicamente elaborado desempenha um papel crucial na transmissão de credibilidade profissional ao recrutador, destacando a qualificação do candidato, tendo como público alvo profissionais de recursos humanos, aqueles que são formados, já trabalharam ou não trabalharam e nem são formados, mas entendem do assunto.

Com outra pergunta, por meio da qual questiona-se o porquê, pode-se concluir a partir das respostas que o *LinkedIn* aumenta sim as oportunidades de emprego pela sua visibilidade e alcance, pelas ofertas de empregos, vagas disponíveis, empresas e pessoas abertas a interagir e criar um networking.

Com isso, chega-se à conclusão de que as competências socioemocionais são de extrema importância para o candidato, a entrevista é o momento para se analisar o equilíbrio e inteligência emocional, que impactam diretamente na maneira que o candidato lida com o dia a dia, pressões e desafios do ambiente de trabalho.

Um currículo bem estruturado facilita o processo de recrutamento e seleção, além de deixar a entrevista de emprego mais ágil e clara. Ao servir como um primeiro contato entre candidato e recrutador, um currículo bem-feito demonstra comprometimento e preparação, destacando o candidato entre a concorrência.

2.9.5 Palestras

Foi agendada uma visita para apresentação de propostas ao responsável local da ADRA com o intuito de realizar uma palestra em 18/10 com os jovens, abordando como desenvolver um perfil no *LinkedIn*, criar um currículo atrativo e comportamentos em entrevistas. A ideia foi aprovada e gerou grande entusiasmo entre os jovens, sendo feita uma lista com os nomes daqueles que demonstraram interesse em participar. Entretanto, no dia 18/10, devido a um imprevisto com o projetor e à ausência dos jovens, a palestra foi adiada para 21/10. Na nova data, cinco jovens participaram. Por questões de segurança, o uso de imagens foi restringido. O evento teve início às 16h10 e encerrou-se às 17h50, com uma duração total de 1h40.

A atividade prática ocorreu no dia 23/10 e consistiu em uma oficina exclusiva para os jovens da ADRA, focada na montagem de currículos e perfis no *LinkedIn*. Seis jovens participaram, sendo três da unidade da Rua Assembleia de Deus e três da unidade da Av. Henry Borden, todos estudantes do Ensino Fundamental II e Médio. Durante o evento, foi realizado um intervalo com um coffee break preparado especialmente para os jovens. Ao final, foram entregues pirulitos de chocolate como lembrancinhas, além de certificados de participação. Também foi disponibilizado um e-book com conteúdo sobre currículo, entrevistas e *LinkedIn*. O evento teve início às 14h30 e encerrou-se às 18h20, com uma duração total de 3h50.

Também foi realizada uma pesquisa de campo com os jovens da Etec de Cubatão, na qual foi possível identificar que a maioria não estava empregada, não possuía um currículo, principalmente por falta de conhecimento sobre como elaborá-lo, não tinha conta no *LinkedIn* e nunca havia participado de uma entrevista de emprego. A partir disso, foi organizada uma segunda palestra com o mesmo tema, que aconteceu no dia 07/11, direcionada aos jovens da Etec de Cubatão, especificamente, os alunos do segundo ano do ensino médio integrado ao técnico em administração. O evento teve início às 14h10 e encerrou-se às 15h00, com uma duração total de 50 minutos.

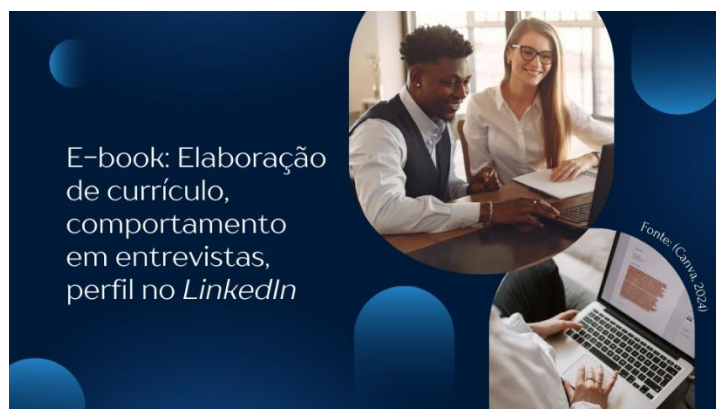
2.9.6 E-Book

Como proposta de intervenção e com o objetivo de apoiar os jovens que se sentem despreparados para ingressar no mercado de trabalho, foi desenvolvido um e-book intitulado “Elaboração de currículo, comportamento em entrevistas e perfil no *LinkedIn*”, com informações e dicas complementares ao que foi apresentado nas palestras. Com 60 páginas, ele abordou a forma correta de se estruturar um currículo, dicas para comportamento e como

responder determinadas perguntas em uma entrevista de emprego, além de ensinar como preparar um perfil atrativo na plataforma digital *LinkedIn*.

Este e-book foi disponibilizado ao público por meio de um *QR-Code*, que foi apresentado ao final das palestras. Porém, ele foi criado para proporcionar o conhecimento acerca do tema não somente para os jovens que assistiram às palestras, mas também para todas as pessoas que possam se interessar.

Imagem 1 – “E-book: Elaboração de currículo, comportamento em entrevistas, perfil no *LinkedIn*”



Fonte: O grupo, 2024.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo visou entender as possíveis dificuldades dos jovens para inserção no mercado de trabalho, visto que eles ainda não possuem experiência profissional e precisam adquirir habilidades técnicas e comportamentais e diante disso, aliada à tecnologia, a formação desse público para sua primeira colocação profissional. Perante o exposto, propôs-se uma intervenção técnica com o planejamento e execução de uma palestra com o desenvolvimento e utilização de um e-book complementar.

Desse modo, ao longo do presente artigo, observa-se a dimensão da administração alinhada à gestão estratégica de recursos humanos, especificamente o recrutamento e seleção por competência, para propiciar os conhecimentos e as formações exigidas pelo mercado de trabalho. Assim, com as respostas obtidas na pesquisa de campo com os profissionais de RH, conclui-se que o aperfeiçoamento das técnicas para uso da rede social *LinkedIn* utilizada como fonte de recrutamento e seleção por competência pode ampliar significativamente o leque de oportunidades de emprego, pois, de acordo com o gráfico, 94,4% das pessoas

confirmaram que ao serem aperfeiçoadas as técnicas na plataforma *LinkedIn* é gerado um diferencial para ser recrutado para vaga. Dessa forma, comprova-se uma das hipóteses.

Outrossim, o segundo gráfico demonstrou que 100% das pessoas reconhecem que é necessário um aprimoramento das competências sociais, sendo essencial para otimizar o desempenho comportamental durante processos seletivos, especialmente em entrevistas, comprovando a outra hipótese elaborada, já o outro gráfico demonstrou que 94,4% das pessoas consideram que um currículo estrategicamente elaborado desempenha um papel crucial na transmissão de credibilidade profissional ao recrutador, destacando a qualificação do candidato.

Dessa maneira, os métodos de recrutamento e seleção por competência, devem ser adequados de acordo com cada situação e nem sempre denotam aumento do número de candidatos desqualificados na corporação, portanto os meios utilizados são de fácil aplicação e acompanhamento. Assim sendo, o problema de pesquisa foi solucionado, atendendo todas as hipóteses e objetivos conforme explanado.

Ao final do estudo, foi produzido e entregue um certificado para cada participante das palestras teóricas e atividades práticas, como também foi disponibilizado um material complementar, um e-book, o qual apresenta conceitos de currículo, entrevista e *LinkedIn*. A fim de pesquisas futuras, sugere-se o prosseguimento do tema com a elaboração de um plano de aplicação mais completo e com maior prazo para acompanhamento dos jovens, que leve para outros âmbitos profissionais.

REFERÊNCIAS

- BERNARDINI, I. et al. **SELEÇÃO POR COMPETÊNCIAS: PERCEPÇÕES DE UTILIZAÇÃO**. Universidade FUMEC, 2023. Disponível em: <http://revista.fumec.br/index.php/pretexto/article/view/9500>. Acesso em: 26 ago. 2024.
- CARVALHO, I; PASSOS, A; SARAIVA, S. **Recrutamento e seleção por competências**. Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/4993>. Acesso em: 28 out. 2024.
- CHIAVENATO, I. **Administração: teoria, processo e prática**. 4. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007. P. 2.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel da gestão de talento humano**. 5. ed. São Paulo: Grupo Editorial Nacional, 2022. 451 p.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel da gestão do talento humano**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2022. 1-456 p. ISBN 978-85-97-02369-5.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos**. 4ª edição. São Paulo: Manole, 2014. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/papel-da-gestao>. Acesso em: 23 ago. 2024.
- DRUCKER, P. **Introdução à Administração**. São Paulo: Cengage Learning, 2010. P. 1-5.
- DUTRA, S. **Gestão de Pessoas: Modelos, Processos, Tendências e Perspectivas**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2016. Disponível em: https://www.ccsa.ufpb.br/bsccsa/contents/documentos/bibliografia-do-curso-de-administracao_livros-digitais.pdf. Acesso em: 16 ago. 2024.
- FABIANO, T. **Recrutamento e seleção por competência sob a ótica de uma consultoria em recursos humanos**. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos) - Fatec São Carlos, São Carlos, 2021. Disponível em: <https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/8847>. Acesso em: 16 ago. 2024.
- MACEDO, A. C. et al. **Perspectivas de inserção de jovens no mercado de trabalho**. Recape, 2024. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/view/56196>. Acesso em: 20 ago. 2024.
- MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 13 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- MOLTENI, A.; ESTEVAM, C. **RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: VISÃO ESTRATÉGICA PARA O SUCESSO ORGANIZACIONAL**. Revista Terceiro Setor &

Gestão de Anais - UNG-Ser, 2019. Disponível em:
<https://revistas.ung.br/index.php/3setor/article/view/3649>. Acesso em: 20 ago. 2024.

ODS 8 - Trabalho Decente e Crescimento Econômico. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>. Acesso em: 29 nov. 2024.

OLIVEIRA, I. R. V.; MACÊDO, M. E. C. **O Papel Determinante do Currículo no Processo de Recrutamento e Seleção.** Id online Rev Mult. Psic., Fevereiro/2020, vol.14, n.49, p. 212-228. ISSN: 1981-1179. Disponível em:
<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2317>. Acesso em: 27 out. 2024.

OLIVEIRA, M. **A importância da seleção por competência.** Aracaju, Faculdade São Luís de França, 2009. Disponível em: https://portal.fslf.edu.br/wp-content/uploads/2016/12/MICHELLE_COSTA_OLIVEIRA.pdf. Acesso em: 22 ago. 2024.

PILAR, A.F. **Desemprego entre jovens de 18 a 24 anos é mais de duas vezes superior à média nacional: Projeto aprovado na terça-feira na Câmara flexibiliza contratação de profissionais de 18 a 29 anos.** O Globo, 2023. Disponível em:
<https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2023/11/22/desemprego-entre-jovens-de-18-a-24-anos-e-mais-de-duas-vezes-superior-a-media-nacional.ghtml>. Acesso em: 05 set. 2024.

RAIZA, V. **A avaliação da estratégia de Recrutamento e Seleção por competências em uma grande multinacional: um estudo de caso na subsidiária brasileira.** Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2011. Disponível em:
<https://revista2.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/article/download/2404/957/12585>. Acesso em: 15 ago. 2024.

SILVA, A; COSTA, V. **Recrutamento: o uso do LinkedIn nos processos de recrutamento das empresas, 2021.** Artigo científico (Curso Superior de Tecnologia em Automação de Escritórios e Secretariado) - Faculdade de Tecnologia de São Paulo, São Paulo, 2021. Disponível em:
https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/6425/1/automacaodeescritorioesecretariado_2021_2_adrianasantanasilva_recrutamentousodolinkedin.pdf. Acesso em: 22 ago. 2024.