



Recursos Humanos

Giovana Gomes De Souza

Maria Clara Brassi

Nicole Rizzato Lopes

A IMPORTÂNCIA DO CURRÍCULO PROFISSIONAL ESTRATÉGICO PARA O RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

**São Carlos - SP
2024**

Giovana Gomes De Souza
Maria Clara Brassi
Nicole Rizzato Lopes

**A IMPORTÂNCIA DO CURRÍCULO PROFISSIONAL ESTRATÉGICO
PARA O RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da Etec Paulino Botelho, orientado pela Prof. Joana Nogueira Cavalcanti Caixeta, como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

São Carlos - SP
2024

FOLHA DE APROVAÇÃO

Giovana Gomes De Souza
Maria Clara Brassi
Nicole Rizzato Lopes

A IMPORTÂNCIA DO CURRÍCULO PROFISSIONAL ESTRATÉGICO PARA O RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado, apresentado à Etec Paulino Botelho na Descentralizada E. E. Gabriel Felix do Amaral na cidade de São Carlos - SP, no Sistema de Ensino Presencial Conectado, como requisito obrigatório para a obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos Integrado ao Ensino Médio, com nota final igual a ____, conferida pela Banca Examinadora formada pelas professoras:

Profa. Orientadora:
Joana Nogueira Cavalcanti Caixeta

Professora Membro:
Evelyn Caroline de Mello

Prof. Membro:
Larissa Andrade

São Carlos, 06 de dezembro de 2024

DEDICATÓRIA

A todas as mulheres que nos criaram, guiaram e apoiaram durante essa jornada. Claudinéia, Daniela, Fernanda, Joana, Patricia, vocês fazem parte da trajetória de todas nós.

RESUMO

A busca por aceitação é inerente ao meio humano, principalmente quando se trata de um ambiente no mercado de trabalho. Quando citamos um currículo, neste ambiente específico, somos cercados por dúvidas. A elaboração de um bom currículo, se torna fundamental neste contexto, pois é lá que o profissional irá resumir toda sua trajetória, é essencial para que os contratantes tenham ciência de que os candidatos são aptos para as necessidades da empresa. E essas dúvidas, refletem a relevância deste projeto, tanto para recrutadores, quanto para os candidatos. O recrutamento e seleção, envolve atrair candidatos, e possíveis colaboradores, mas a estruturação do currículo demanda dedicação da parte do candidato. E a pressão para atender todos os requisitos e padrões da empresa, leva o colaborador a criar falsas informações em seu currículo, por medo de não alcançar um currículo atraente. Existindo várias denominações, um currículo pode atender às diferentes necessidades de um colaborador. Uma boa estrutura, inclui dados bem compostos, experiências e qualificações. Mas podemos desconstruir todas essas bases, para aplicarmos a metodologia de uma boa composição e atender os requisitos de uma empresa.

Palavras chave:

Currículo; Recrutamento e Seleção; Colaborador; Mercado de Trabalho;

ABSTRACT

The search for acceptance is inherent to the human environment, especially when it comes to the job market. When we talk about a résumé in this specific environment, we are surrounded by doubts. Crafting a good résumé becomes fundamental in this context, as it is there that the professional will summarize their entire trajectory. It is essential for employers to be aware that candidates meet the company's needs. These doubts reflect the relevance of this project, both for recruiters and candidates. Recruitment and selection involve attracting candidates and potential collaborators, but structuring the résumé requires dedication from the candidate. The pressure to meet all the company's requirements and standards drives applicants to create false information in their résumés out of fear of failing to present an attractive résumé. With various designations, a résumé can meet different needs of an applicant. A good structure includes well-composed data, experience, and qualifications. However, we can deconstruct all these foundations to apply the methodology of a good composition and meet the company's requirements.

Keywords:

Curriculum; Recruitment and Selection; Employee; Job Market;

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Currículo cronológico	14
Figura 2 - Currículo temático	15
Figura 3 - Página do site lattes	17

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

R & S	Recrutamento e Seleção
RH	Recursos Humanos
CV	Currículo Vitae
IA	Inteligencia Artificial

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. JUSTIFICATIVA.....	11
3. OBJETIVO.....	11
3.1. Objetivo Específico.....	11
4. METODOLOGIA.....	12
5. PROBLEMATIZAÇÃO.....	12
6. DESENVOLVIMENTO.....	13
6.1. O que é um Currículo.....	13
6.2 Os tipos de currículo.....	13
6.2.1 Currículo Cronológico.....	14
6.2.2 Currículo Temático.....	14
6.2.3 Currículo Combinado ou Misto.....	15
6.2.4 Vídeo-currículo.....	15
6.2.5 Currículo Simples em Texto.....	15
6.2.6 Currículo com Fotografia.....	16
6.2.7 Lattes.....	16
6.3 Estrutura de um currículo.....	17
6.3.1 Carta de Recomendação.....	18
6.3.2 Como aprimorar seu currículo.....	19
7. ETAPAS DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO.....	19
8. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO MEIO DA SELEÇÃO E RECRUTAMENTO.....	20
9. LINKEDIN E SUA INFLUÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.....	21
10. CONCLUSÃO.....	22
REFERÊNCIAS.....	23

1. INTRODUÇÃO

Desde o início da civilização humana, a necessidade de integração e aceitação social tem sido uma constante. No contexto do mercado de trabalho, buscamos não apenas a inserção, mas também a superação das expectativas e a adequação às exigências dos grupos. Essa busca nos leva a questionar: como resumir efetivamente a vida profissional em um único documento?

Ao longo dos anos, as dúvidas sobre a elaboração de currículos estratégicos cresceram, assim como a demanda por recursos como vídeos, sites e consultoria profissional. Chiavenato (2021) define recrutamento e seleção como um esforço contínuo para atrair colaboradores qualificados.

No entanto, sob um ponto de vista particular, a energia investida pelas empresas, em busca de novos profissionais, é correspondente àquela investida pelos candidatos na elaboração de currículos que impressionem, muitas vezes resulta em exageros e informações falsas ou imprecisas.

Para entender as melhores práticas na elaboração de currículos, foi realizada uma análise de diversas fontes, incluindo artigos acadêmicos, análise de especialistas em Recursos Humanos e a avaliação de currículos exemplares.

Os dados coletados indicam que um bom currículo deve ser autêntico, organizado e conter informações relevantes, como qualificações e experiências profissionais. Além disso, as pessoas também selecionam cuidadosamente as empresas onde desejam trabalhar, o que intensifica a necessidade de se destacar.

Para o departamento de Recursos Humanos, um bom currículo é aquele que é verdadeiro, bem apresentado e contém informações que agreguem valor ao candidato. A eficácia e a otimização do tempo no processo de Recrutamento e Seleção dependem da precisão destes documentos.

Conclui-se que a comunicação eficiente entre candidatos e empresas é essencial para o sucesso no recrutamento e seleção. Um currículo bem elaborado não apenas atrai a atenção dos recrutadores, mas também reflete a preparação e a dedicação do candidato.

2. JUSTIFICATIVA

Vivemos em um contexto marcado por grandes mudanças tecnológicas, econômicas e sociais, que exigem de nós uma constante adaptação. Tais mudanças, especialmente no setor do mercado de trabalho, demandam um alinhamento do currículo que é crucial para conectar o colaborador à empresa. Nesse cenário, este trabalho tem como objetivo auxiliar na elaboração de currículos que ajudem os trabalhadores a ingressar no mercado de trabalho, destacando a necessidade de um planejamento estratégico que esteja completamente alinhado com o cenário atual, baseado em disponibilizar informações verdadeiras e objetivas. Portanto, esse trabalho busca também auxiliar os recrutadores que buscam a melhor forma de identificar currículos que atendam aos requisitos de acordo com sua demanda.

3. OBJETIVO

O objetivo é auxiliar aqueles que enfrentam dificuldades na elaboração de um currículo, orientando-os sobre como organizar seus dados e informações, tanto de forma impressa quanto digital. Serão abordadas as diferentes variações de currículo e os processos pelos quais eles passam dentro do setor de Recursos Humanos. Com isso, buscamos desenvolver currículos mais estratégicos e profissionais. Dessa forma, o objetivo principal é evidenciar a importância de um bom currículo na etapa de Recrutamento e Seleção.

3.1. Objetivo Específico

Fornecer informação àqueles que buscam oportunidades no mercado de trabalho, assim como aos profissionais de RH.

Transmitir conhecimento aos profissionais recrutadores de RH.

Auxiliar na elaboração de currículos eficientes e eficazes, com foco no mercado de trabalho.

Fazer uma análise objetiva e crítica do próprio currículo, visando sua melhoria contínua.

4. METODOLOGIA

Este trabalho tem como base teórica pesquisas realizadas em diversas fontes, como artigos acadêmicos e livros, utilizando plataformas como Google Acadêmico, LinkedIn e outros sites especializados. Chiavenato se destaca como referência significativa para o desenvolvimento das discussões apresentadas neste estudo.

5. PROBLEMATIZAÇÃO

Em um contexto de constante modernização, o desafio de elaborar currículos eficientes e eficazes continua a ser uma questão relevante tanto para profissionais de Recursos Humanos que procuram contratar um colaborador, quanto para a busca por oportunidades de emprego para os futuros candidatos. A elaboração inadequada de um currículo pode comprometer significativamente o processo de recrutamento, levando à falhas na seleção e, muitas vezes, à escolha de candidatos menos qualificados. Os candidatos optam por incluir informações falsas ou exageradas em seus currículos, na tentativa de se destacar no processo seletivo. Essa prática, além de prejudicar o recrutamento, também pode ter implicações negativas no desenvolvimento do plano de carreira, uma vez que cria expectativas irreais que não podem ser sustentadas ao longo da trajetória profissional.

Nos últimos anos, percebe-se um aumento no número de pessoas que recorrem a serviços de profissionais especializados para elaborar seus currículos. Esse fenômeno reflete a dificuldade de muitos candidatos em construir um documento que se adeque às exigências do mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, se destaque entre os demais. No entanto, essa busca por auxílio especializado pode contribuir para o crescimento de uma prática perigosa: a tentativa de construir uma "nova personalidade" profissional, frequentemente baseada em habilidades e experiências que não correspondem à realidade do candidato. Embora essa abordagem possa parecer uma solução momentânea, ela tende a gerar problemas a médio e longo prazo, especialmente durante o processo de treinamento, quando os candidatos não conseguem sustentar as informações fornecidas no currículo quando passam pela seleção.

Dessa forma, é fundamental que os candidatos à procura de emprego compreendam a importância de um currículo sincero e bem estruturado, que não apenas reflita suas verdadeiras habilidades e experiências, mas que também seja capaz de destacar suas

potencialidades de forma autêntica e compatível com as exigências do mercado de trabalho atual.

6. DESENVOLVIMENTO

6.1. O que é um Currículo

Para detalharmos desde o princípio, iremos esclarecer a palavra “curriculum vitae” mais conhecida por sua abreviação CV ou apenas currículo. De origem latina “curriculum” significa “trajetória de vida”. No português, refere-se a um “Documento com dados bibliográficos”, contendo formação, especialização e vida profissional de uma pessoa. O CV é basicamente um documento que servirá de orientação para o Departamento Pessoal, para a base profissional e educacional.

Atribui-se a Leonardo da Vinci o primeiro registro de currículo, em 1482, mudando completamente o rumo de sua vida e da história. Ele necessitava de um emprego e descreveu suas habilidades ao Duque de Milão, desde então, os CV 's vem sofrendo alterações, principalmente durante a era digital.

Como disse Augusto Cury, “Aplausos e vaias fazem parte do currículo de cada ser humano”. De fato, nossas vidas estão o tempo todo atreladas ao nosso currículo, afinal, são nossas vivências descritas em palavras e histórias.

6.2 Os tipos de currículo

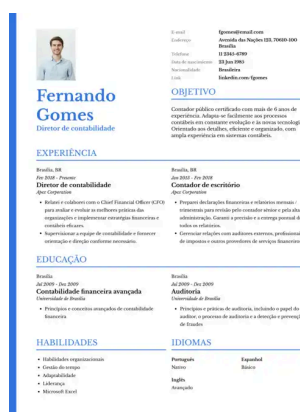
No contexto atual, estamos sempre na busca de variações e aspectos que nos permitam destacar na maioria das situações. No caso da elaboração de currículos, isso não é diferente. existem diversos tipos de currículos disponíveis, porém, por sua simplicidade e por serem amplamente usuais entre os candidatos, os modelos lattes e vitae acabam ganhando maior notoriedade, enquanto deixando outras grandes variações no esquecimento.

Quando o assunto é currículo, muitas vezes nos sentimos limitados pelos formatos tradicionais, e muitas vezes acabamos engessados aos padrões de escrita e formato. No entanto, existem diferentes tipos de currículos que, se utilizados corretamente, podem aumentar significativamente as chances de sucesso no mercado de trabalho. Além disso, esses modelos oferecem a oportunidade de melhor expressar as habilidades e experiências.

Nessa situação, é fundamental compreender os diferentes tipos de currículos disponíveis e como eles podem ser utilizados para garantir uma apresentação de sucesso. A seguir, são destacados os 7 principais tipos de currículos que podem aumentar suas chances no mercado de trabalho e que também podem garantir uma melhor expressão e acréscimo de sugestões para sua escolha, de acordo com a empresa desejada ou de seu agrado.

6.2.1 Currículo Cronológico

O modelo de currículo cronológico é estruturado com a proposta de organizar as experiências profissionais e pessoais do candidato de acordo com a ordem cronológica dos acontecimentos. Dessa forma, proporcionando uma visualização de maneira mais objetiva do desenvolvimento do candidato, o que facilita a leitura e compreensão por parte do recrutador. Contudo, esse formato de currículo pode não ser ideal para quem está em busca do primeiro emprego ou que possua pouca experiência profissional, já que a ausência de um histórico significativo pode se tornar um ponto de destaque negativo nesse tipo de apresentação.



(Figura 1 - Currículo cronológico)

6.2.2 Currículo Temático

O currículo temático, também denominado currículo funcional, destaca as competências do candidato, mesmo na ausência de vasta experiência. Dessa forma, enfatiza as competências e habilidades do candidato de acordo com a vaga almejada. Ademais, é particularmente útil para evidenciar requisitos específicos do cargo, como o domínio de uma língua estrangeira ou a proficiência em determinada técnica profissional.



(Figura 2 - Currículo temático)

6.2.3 Currículo Combinado ou Misto

Este modelo combina ambas informações de forma equilibrada, seguindo a ordem cronológica dos acontecimentos, sendo constituído por uma fusão entre o currículo cronológico e o temático. Para candidatos que buscam uma oportunidade em cargos de alta concorrência, superior ou sênior, este tipo de currículo se apresenta como o mais adequado para diferenciá-lo dos demais profissionais, destacando suas qualificações e experiências.

6.2.4 Vídeo-currículo

O vídeo-currículo é uma forma dinâmica e criativa de apresentação, na qual o candidato através de uma gravação tem oportunidade de expor sua trajetória profissional e os motivos pelos quais deseja integrar uma determinada equipe. Embora esse formato de currículo não seja amplamente utilizado, ele pode ser empregado na segunda fase do processo seletivo, com o intuito de avaliar principalmente a comunicação e linguagem corporal do candidato.

Como exemplo de vídeo-currículo, podemos citar o filme “Um Senhor Estagiário” (2015), no qual o protagonista, Ben, envia um vídeo-currículo como forma de apresentação, demonstrando suas aptidões e seu interesse pela vaga ofertada.

6.2.5 Currículo Simples em Texto

O currículo simples em texto é composto pela descrição dos dados pessoais, competências, formação e experiências do candidato. Frequentemente utilizado em processos seletivos, os candidatos têm liberdade quanto à formatação do documento e ao conteúdo. No

entanto, vale ressaltar a importância de uma apresentação clara e concisa de suas qualificações.

6.2.6 Currículo com Fotografia

O currículo com foto apresenta-se como uma versão mais completa do currículo simples, diferenciado por incorporar, além das qualificações e dados pessoais, uma fotografia no formato 3x4. É importante destacar que o currículo com foto não é o único modelo que utiliza imagens. Outros formatos, como o currículo temático ou misto, também podem incluir fotografias como parte de sua composição. O currículo com foto é muito utilizado, por exemplo, na contratação de modelos que precisam ser avaliados por sua aparência física. No entanto, a utilização deste tipo de currículo é pouco utilizada na América Latina, sendo mais comum seu uso em outros lugares do mundo.

6.2.7 Lattes

O lattes é um currículo que te abre uma porta de visita profissional para o mercado acadêmico. Então esse documento é sempre requisitado nos processos seletivos das áreas de docentes e de áreas de pesquisas, desse modo é exigida a utilização deste CV para a convocação da vaga.

Todos podem utilizar esse tipo de currículo, mas ele é mais destinado para a comunidade acadêmica, e para a facilitação de encontrá-lo ou utilizá-lo existe um site próprio do lattes que nele você encontra informações sobre a área acadêmica, por isso ela acaba sendo mais destinadas a esses profissionais, na plataforma é possível consultar ou inserir no currículo vários materiais ou projetos.

Portanto, para esse tipo de carreira é indicado utilizar esse modelo. Nesse modelo é preciso incluir esses dados.

Endereço profissional, formação acadêmica e complementar, atuação profissional — equivalente às experiências profissionais, projetos de pesquisa, projetos de extensão, idiomas e níveis de domínio, prêmios e títulos e produções acadêmicas.

(Figura 3 - Página do site lattes)

6.3 Estrutura de um currículo

Na busca por uma colocação no mercado de trabalho, o primeiro passo geralmente envolve a elaboração de um currículo, documento essencial para o início deste processo. Várias dúvidas surgem no caminho. Perguntas como: “O que coloco no meu currículo?”, “O que faço se não tenho experiência?” e “Como posso estruturar um currículo?” são perguntas recorrentes entre os candidatos. Neste capítulo o objetivo é abordar a estrutura de um currículo, esclarecendo que, embora não exista uma “fórmula mágica”, é possível definir alguns pontos-chave, necessários para elaborar um currículo de excelência.

A primeira etapa realizada pelo setor de Recursos Humanos ao receber os currículos é a triagem. Nessa fase, são coletados dados como nível de escolaridade, experiência profissional (se houver), fluência em idiomas, entre outras informações relevantes para a vaga. A escolha é realizada com base nos dados enviados e não por critérios como cor ou gênero. Por esse motivo, é fundamental ter todos os dados, atualizados e bem organizados, facilitando o trabalho do avaliador e demonstrando o profissionalismo do candidato. Embora existam diversos tipos de currículos, o currículo misto é um dos mais utilizados no mercado de trabalho e será o foco desta orientação. Ele combina elementos do currículo cronológico e funcional, permitindo destacar tanto as experiências profissionais quanto as habilidades específicas, de forma clara e objetiva.

A seção inicial deste tipo de currículo deve conter os dados pessoais básicos do candidato, geralmente posicionados no topo ou lado esquerdo do documento. Entre as informações essenciais estão: Nome completo, idade, telefone, e-mail e links para perfis profissionais, como portfólio, LinkedIn ou Lattes. Esses dados são fundamentais para o recrutador.

Na sequência, é indispensável que o candidato informe qual o cargo que pretende ocupar na empresa. Essa etapa é indicada para aqueles que já possuem um histórico acadêmico e profissional em uma área específica e sabem o que desejam. Se o candidato se formou em uma faculdade de Administração ou fez um curso na área, ele pode indicar que deseja trabalhar como administrador. Para quem ainda não tem uma área definida, mas sabe o tipo de função que busca naquela empresa, o correto é colocar algo como “Em busca de uma oportunidade na área de atendimento”. Se o candidato não tem uma área definida e não sabe exatamente o que deseja, essa seção pode ser omitida.

Logo após, os dados pessoais e objetivo profissional, o currículo deve incluir a parte acadêmica. Nessa seção, o candidato deve listar formações acadêmicas, como sua graduação, cursos extracurriculares, idiomas que domina e capacitações obtidas durante sua trajetória acadêmica. É importante que as informações sejam atualizadas, ou seja, se o candidato fez um curso básico de Excel e posteriormente fez um curso avançado, ele deve destacar a formação mais recente. Além disso, é necessário situar o nível de proficiência em idiomas indicados, como iniciante, intermediário, avançado e fluente. Em seguida, a seção de experiências profissionais, nela o candidato deve resumir suas experiências de trabalho. É interessante considerar tanto a experiência profissional quanto a pessoal, como, por exemplo, trabalhos voluntários ou outras atividades realizadas que agreguem valor ao perfil. Caso o candidato ainda não tenha experiência em empresas, não é necessário se preocupar. Apenas destacar as experiências acadêmicas como iniciação científica, por exemplo. Para cada experiência, é importante mencionar a instituição ou empresa onde foi realizada, o período de duração e os principais resultados alcançados.

6.3.1 Carta de Recomendação

Diversas estratégias podem auxiliar na busca por uma oportunidade de emprego. Entre elas, destaca-se a carta de recomendação, um documento que visa evidenciar habilidades interpessoais (soft skills), experiências profissionais e o desenvolvimento de um colaborador em sua trajetória em uma empresa anterior. Embora não seja obrigatória, a carta de recomendação é uma ferramenta valiosa em todas as etapas de recrutamento, mas é essencial selecionar experiências relevantes e que agreguem valor à vaga almejada. O ideal é que a solicitação seja feita pelo colaborador ao seu antigo gestor, nela se mostra como vantagem o bom relacionamento do colaborador com sua antiga empresa, pois não são todos que obtêm esta carta, quando você está saindo de sua antiga empresa com ela isso mostra que em sua

trajetória você manteve um bom relacionamento. Recomenda-se solicitar uma carta ao término de cada vínculo empregatício, como uma espécie de resguardo.

Networking também serve como uma carta de recomendação, mas menos formal.

6.3.2 Como aprimorar seu currículo

Ao refletir sobre a elaboração de um currículo aprimorado, é frequentemente considerada a inclusão de cursos e certificações que possam se destacar em determinada vaga. No entanto, um currículo bem elaborado vai muito além de apenas listar formações e experiências profissionais.

Imagine-se em uma loja de roupas online, onde não é possível manusear o produto que deseja adquirir. O site descreve aspectos como tipo de tecido, numeração disponível, modelagem e preço. No entanto, a oferta ainda não está completa. Quando o site destaca as vantagens do produto, como praticidade, o fato de não precisar ser passado, excelente absorção e custo-benefício, fica evidente que essas características tornam indispensável.

De forma semelhante, o recrutador não têm contato direto com o candidato no momento inicial do processo seletivo e tampouco o conhece pessoalmente. Por essa razão, é essencial aprimorar o currículo com informações relevantes e estratégicas, que possibilitem ao recrutador compreender de que maneira o candidato pode atender às necessidades específicas da organização, como potencial colaborador. Esse cuidado contribui para um processo de seleção mais objetivo e eficaz.

As bases de um currículo devem comunicar, de maneira clara, o valor que o candidato pode oferecer. Os aprimoramentos, por sua vez, não precisam ser necessariamente algo grandioso ou chamativo, mas sim aspectos que evidenciem sua singularidade. Embora seja fundamental incluir cursos e experiências, é igualmente importante refletir sobre quais características tornam o candidato diferenciado no mercado de trabalho.

Uma estratégia eficaz é a inclusão de seções como "Competências" ou "Sobre Mim", que permitem destacar habilidades, valores e qualidades que diferenciam o candidato. Dessa maneira, o currículo deixa de ser apenas um relato de histórico profissional e passa também a transmitir uma narrativa autêntica, alinhada às expectativas do mercado de trabalho.

7. ETAPAS DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Recrutamento e Seleção (R&S) é a nomenclatura atribuída ao processo de contratação de novos colaboradores. Esse processo é estruturado em etapas, iniciando-se pela criação e

divulgação da vaga, na qual os candidatos interessados enviam seus currículos. Posteriormente, realiza-se as etapas de provas, testes ou entrevistas, destinada a avaliar se os candidatos atendem aos requisitos estabelecidos pela organização.

Nesse contexto, é imprescindível que o R&S seja conduzido de forma criteriosa e minuciosa, visando assegurar que os melhores profissionais sejam selecionados e, futuramente, contratados. Com o advento da tecnologia, recursos como a internet e a inteligência artificial têm desempenhado um papel relevante nesse processo, oferecendo suporte significativo. Contudo, é importante salientar que essas ferramentas não substituem integralmente as etapas tradicionais do recrutamento, que exigem planejamento cuidadoso e execução precisa para maximizar os resultados.

O processo de R&S demanda investimentos consideráveis de tempo e recursos financeiros por parte das organizações, além de exigir alto nível de competência por parte dos profissionais de Recursos Humanos. A ausência de uma abordagem estratégica pode comprometer todo o esforço, assim como uma maratona em que a falta de atenção aos detalhes pode resultar em prejuízos substanciais para a empresa.

8. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO MEIO DA SELEÇÃO E RECRUTAMENTO

Ao longo dos anos, a Inteligência Artificial (IA) tem conquistado um espaço cada vez mais significativo no campo do Recrutamento e Seleção (R&S), automatizando diversas etapas do processo e contribuindo para a maximização dos resultados. A IA é uma tecnologia que capacita os computadores a realizar tarefas complexas, como leitura e análise de dados, além de resolução de problemas. Esse processo permite o armazenamento de informações, semelhante ao funcionamento do cérebro humano, identificando soluções, problemas e aprendendo com os dados disponíveis.

No contexto do R&S, a IA desempenha funções como a leitura automatizada de currículos com extrema rapidez, utilizando palavras-chave alinhadas aos requisitos das vagas. Essa tecnologia proporciona aos recrutadores maior disponibilidade de tempo para se dedicarem a etapas que demandam atenção mais detalhada, como entrevistas e testes de habilidades. Assim, a IA se consolida como uma das ferramentas mais vantajosas para elevar

o desempenho no recrutamento e seleção nas empresas, contribuindo para decisões mais assertivas e eficientes.

De acordo com o relatório nacional da plataforma online LinkedIn, maior rede social profissional do mundo, 62% dos brasileiros demonstram otimismo em relação ao impacto da IA no recrutamento. Além disso, líderes organizacionais acreditam que essas transformações ocorrerão de forma ainda mais acelerada, desde que os colaboradores recebam treinamentos específicos para o desenvolvimento das competências exigidas.

Com a crescente necessidade de adaptação às novas tecnologias no mercado de trabalho, muitas empresas já integram a IA em seus processos de triagem de currículos. Esse cenário gera a demanda por palavras-chave, como “habilidade em comunicação” ou “superior em Administração” que estejam alinhadas às habilidades requeridas nas descrições das vagas. Conseqüentemente, os currículos precisam ser cada vez mais objetivos e concisos para atender a esses critérios.

Embora seja natural o desejo de incluir o máximo de informações possíveis em um currículo, incluindo toda a trajetória profissional, o cenário atual exige clareza e objetividade. Um currículo eficiente deve ser estratégico e direto, alinhando-se às exigências do mercado e às capacidades analíticas da Inteligência Artificial, garantindo melhores resultados nos processos seletivos.

9. LINKEDIN E SUA INFLUÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Lançado em Maio de 2003, a plataforma online LinkedIn, que atualmente reúne 706 milhões de usuários, tem como principal foco empregos e negócios. Com grande influência no recrutamento e na seleção de talentos pelas organizações, essa plataforma é reconhecida mundialmente. Para quem busca realizar conexões e networkings, essa rede de “profissionais” é a escolha ideal. Além de possibilitar o contato com diversas empresas, vagas e iniciativas, proporciona também o impulsionamento dos currículos e destaca habilidades.

O LinkedIn deve fazer parte do cotidiano de um bom recrutador, e claro, de um colaborador promissor. Além das conexões, a plataforma oferece oportunidades únicas, permitindo que candidatos estejam mais próximos dos recrutadores. Isso ocorre por meio de

mapeamentos que sugerem perfis mais alinhados e aptos às vagas disponíveis. Adaptar-se às tecnologias em um mundo em constante atualização é crucial, pois com o avanço de sistemas robóticos, lidar com a internet e seus aplicativos não pode mais ser um grande desafio.

10. CONCLUSÃO

Conclui-se, então, a crescente importância do conhecimento da estrutura de um currículo de forma eficaz, especialmente em um cenário que está em evolução constante. O mercado de trabalho atual exige que os profissionais se adaptem rapidamente às novas demandas, tecnologias e formas de avaliação, o que torna o currículo um elemento crucial para se destacar. Além disso, a evolução das ferramentas digitais e as mudanças nas práticas de recrutamento tornam necessário que os candidatos se atualizem constantemente, não apenas com suas qualificações, mas também com a forma como apresentam essas informações.

Portanto, é fundamental que as pessoas compreendam não apenas a importância de ter um currículo bem estruturado, mas também a necessidade de adaptá-lo conforme as exigências do mercado e as inovações tecnológicas. Aqueles que souberem adaptar suas habilidades e conhecimentos às novas demandas, utilizando de forma estratégica as tecnologias emergentes, estarão mais preparados para conquistar melhores oportunidades profissionais e se manter competitivos em um ambiente dinâmico e exigente.

REFERÊNCIAS:

BAIA, C. Inteligência artificial no recrutamento e seleção: descubra mais. Blog - Gupy. 20 Set. 2024. Disponível em:

<https://www.gupy.io/blog/inteligencia-artificial-no-recrutamento-e-selecao>. Acesso em: 01 Abr. 2024.

BERTACHINI, B. Como melhorar seu currículo [15 dicas de profissionais]. *In*: Guaynabo. **Zety**. São Paulo, 11 Set. 2024. Disponível em:

<https://zety.com/br/blog/como-melhorar-curriculo>. Acesso: 25 Abr. 2024.

BERTACHINI, B. Currículo Lattes: o que é, como fazer e buscar CNPq. *In*: Guaynabo. **Zety**. São Paulo, 11 Set. 2024. Disponível em:

<https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fzety.com%2Fbr%2Fblog%2Fcurriculo-lattes&psig=AOvVaw1AodI-YA5DqEKeVloZQwni&ust=1712326547173000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CBIQjRxqFwoTCJj7xs7fqIUDFQAAAAAdAAAAAB1>. Acesso: 26 Set. 2024.

BOTTONI, F. Jovens não sabem criar currículo atraente. *Vagas Profissões*. 11 Abr. 2024.

Disponível em: <https://profissoes.vagas.com.br/jovens-nao-sabem-criar-curriculo-atraente/>. Acesso em: 31 Out. 2024.

BRASIL, LISA. Inteligência artificial no recrutamento e seleção: como aplicar?. Blog - JobConvo. Blumenau-SC. 13 Jun. 2023. Disponível em:

<https://jobconvo.com/blog/inteligencia-artificial-no-recrutamento-e-selecao-2/#:~:text=A%20intelig%C3%Aancia%20artificial%20no%20recrutamento%20e%20sele%C3%A7%C3%A3o%20traz%20vantagens%20para,entrevistas%20ou%20envio%20de%20feedbacks>. Acesso em: 04 Abr. 2024.

DESENVOLVE. Como o RH deve analisar um currículo. Catanduva- SP. 19 Out. 2023.

Disponível em:

<https://www.desenvolveursos.com/blog/como-o-rh-deve-analisar-um-curriculo>. Acesso em: 04 Abr. 2024.

DE SOUSA, L. S. L. Processo de recrutamento e seleção. 2005. 79p. tcc - Faculdade de ciências sociais aplicadas - FASA, centro universitário de Brasília. Disponível em:

<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/123456789/744/2/20085090.pdf>. Acesso em: 14 Abr. 2024.

ELISA, M. J; SCHAURICH, A. S; TOCHETTO, C. O; CRISTINA, A. G. D. *Oficinas de elaboração currículo e comportamento em entrevista*. 2014. 14p. tcc - Faculdade de

Administração de Santa Maria, Universidade Federal de Santa Maria, 2016. Disponível em:

<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/216130/001118986.pdf?sequence=1>. Acesso em: 14 Mar. 2024.

ELO7. Currículo temático completo. São Paulo 26 ago. 2023. Disponível em:

https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fwww.elo7.com.br%2Fcurriculo-tematico-completo-com-bonus-texto-de-apresentacao%2Fdp%2F1CC74D7&psig=AOvVaw1WJBA17us7ke4UFgE51TeI&ust=1712326406609000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CBIQjRxqFwoTCPjSjI_fqIUDFQAAAAAdAAAAABB2. Acesso em: 04 Abr. 2024.

EQUIPE, catho empresas. Carta de recomendação profissional: saiba como analisar e criar o modelo ideal. 27 Fev. 2024. Disponível em: <https://paraempresas.catho.com.br/carta-de-recomendacao-profissional/>. Acesso em: 11 Abr. 2024.

EQUIPE, catho empresas. Seleção de currículos: como fazer uma análise perfeita. 29 dez. 2021. Disponível em: <https://paraempresas.catho.com.br/selecao-de-curriculos/>. Acesso em: 11 Abr. 2024.

G1.globo. A maior preocupação dos jovens é tornar o currículo atrativo; veja dicas. São Paulo 27 Set. 2016. Disponível em: : <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2016/09/maior-preocupacao-dos-jovens-e-tornar-o-curriculo-atrativo-veja-dicas.html>. Acesso em: 11 Abr. 2024.

INFORMÁTICA, L. *Currículo e entrevista*. Disponível em: <https://slideplayer.com.br/slide/1857752/> . Acesso em: 23 Fev. 2024.

Hays. Currículo com ou sem foto? Veja prós e contras. 16 Ago. 2023. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/curr%C3%ADculo-com-ou-sem-foto-veja-pr%C3%B3s-e-contras-hays/>. Acesso em: 27 Nov. 2024.

LINKEDIN, Talent Solutions. Relatório “O futuro do recrutamento” (edição de 2024) Disponível em: <https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/pt-br/talent-solutions/resources/pdfs/future-of-recruiting-2024-brazil.pdf>. Acesso em: 13 Set. 2024.

MORETTI, I. Currículo para estágio: como fazer e modelo pronto. Regras para tcc. 01 Jun. 2023. Disponível em: <https://regrasparatcc.com.br/carreira/curriculo-para-estagio/>. Acesso em: 18 Abr. 2024.

OLIVEIRA, Ikaro Ramon Vidal de; MACÊDO, Maria Erilúcia Cruz. O Papel Determinante do Currículo no Processo de Recrutamento e Seleção. **Id on Line Rev.Mult.Psic.**,Fevereiro/2020, vol.14, n.49, p. 212-228. ISSN: 1981-1179. Disponível em: 16 Set. 2020. Acesso em: 31 Out. 2024.

ONLINECV. Currículo cronológico: guia para fazer um currículo cronológico. Disponível em: <https://www.onlinecurriculo.com/formato-de-curriculo/curriculo-cronologico/>. Acesso em: 04 Abr. 2024.

O senhor estagiário. Nancy Meyers. Suzanne M Farwell. Produzido nos Estados Unidos, Warner Bros. Pictures. Lançado em 2015. Dvd.

RESENDE, T. *Conheça 7 diferentes tipos de currículo e como escolher entre eles*. In: unyleya - Toni Resende. tipos de currículo. Rio de Janeiro, 09 Nov. 2020. Disponível em: <https://blog.unyleya.edu.br/inicie-sua-carreira/tipos-de-curriculo/>. Acesso em: 14 Mar. 2024.

SAMPAIO, C. Análise de currículo: o que é análise de currículo e como fazer. In: ResumeLab. Brasil. 25 Ago. 2024. Disponível em: <https://resumelab.com/br/curriculo/analise-curriculo>. Acesso em: 25 Out. 2024.

SANTOS, J. *Curriculum Vitae: conceito e orientações*. LinkedIn, 2024. Disponível em: [https://pt.linkedin.com/pulse/curriculum-vitae-conceito-e-orienta%C3%A7%C3%B5es-j%C3%B4natas-santos#:~:text=O%20Curriculum%20Vitae%20\(CV\)%20ou,um%20processo%20de%20sele%C3%A7%C3%A3o%20eficaz](https://pt.linkedin.com/pulse/curriculum-vitae-conceito-e-orienta%C3%A7%C3%B5es-j%C3%B4natas-santos#:~:text=O%20Curriculum%20Vitae%20(CV)%20ou,um%20processo%20de%20sele%C3%A7%C3%A3o%20eficaz). Acesso em: 21 Set. 2024.

SEVERIANO, V. L. *Currículo: dicas de elaboração*. 2022. 16 f. Produção didática, Distrito Federal, 2022. Disponível em: <https://dspace.uniceplac.edu.br/bitstream/123456789/1289/1/Curr%C3%ADculo%20-%20dicas%20de%20elabora%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 14 Mar. 2024.

THAMIRIS, N. *Curriculum vitae (currículo)*. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/redacao/curriculum-vitae.htm>. Acesso em: 7 Mar. 2024.

UniFOA. Não perca 7 dicas de como melhorar o currículo. Blog, Mundo do trabalho. Rio de Janeiro, 13 Out. 2024. Disponível em: <https://www.unifoa.edu.br/dicas-de-como-melhorar-o-curriculo/>. Acesso em: 25 Abr. 2024.

Unopar. Tipos de currículo: conheça 6 deles e aprenda como montá-los. Disponível em: https://blog.unopar.com.br/tipos-de-curriculo/#Curriculo_tematico. Acesso em: 22 Nov. 2024.

VIEIRA, CRISTÓVÃO. *Quais são os tipos de currículos mais populares*. Município Blumenau, 2010. Disponível em: <https://omunicipioblumenau.com.br/quais-sao-os-tipos-de-curriculos-mais-populares/>. Acesso em: 14 Mar. 2024.

Você sabe quando e quem inventou o currículo?. Yes!talent, 2018. Disponível em: <https://yestalent.com.br/voce-sabe-quando-e-quem-inventou-o-curriculo/#:~:text=Os%20primeiros%20curr%C3%ADculos&text=1500%20%E2%80%93%20Um%20senhor%20viajante%20chama%20de%20seu%20curr%C3%ADculo>. Acesso em: 21 Mar. 2024.