



Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria

ISSN: 1983-4659

rea@smail.ufsm.br

Universidade Federal de Santa Maria
Brasil

Jager, Márcia Elisa; Schaurich dos Santos, Anelise;
Tochetto de Oliveira, Clarissa; Garcia Dias, Ana Cristina
Oficinas de Elaboração de Currículo e Comportamento em Entrevista
Revista de Administração da Universidade Federal de Santa
Maria, vol. 11, núm. 3, 2018, Julio-Septiembre, pp. 581-594
Universidade Federal de Santa Maria
Santa Maria, Brasil

Disponibile en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273458328003>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

OFICINAS DE ELABORAÇÃO DE CURRÍCULO E COMPORTAMENTO EM ENTREVISTA

Data de submissão: 11/06/2014

Aceite: 17/09/2016

Márcia Elisa Jager ¹

Anelise Schaurich dos Santos ²

Clarissa Tochetto de Oliveira ³

Ana Cristina Garcia Dias ⁴

RESUMO:

Este estudo objetivou descrever a experiência de cinco oficinas sobre elaboração de currículo e comportamento em entrevista realizada com estudantes universitários de uma universidade pública. Descreveram-se as atividades propostas e o envolvimento dos participantes na discussão sobre o tema. As oficinas buscavam fornecer informações sobre o funcionamento dos processos seletivos e explicar a utilidade do currículo e da entrevista durante a seleção de pessoal. Participaram das oficinas 49 estudantes de diferentes cursos de graduação e pós-graduação. Os participantes manifestaram dúvidas quanto às informações que deveriam constar no currículo e demonstraram insegurança frente à participação em entrevistas de seleção devido a experiências negativas vividas anteriormente. As oficinas ofereceram um espaço para que os estudantes compreendessem melhor a lógica que rege um processo seletivo, além de lhes possibilitar compartilhar dúvidas e experiências sobre o assunto. Esse relato de experiência pode ser útil a profissionais que pretendem realizar ações similares ou ainda ajudar discentes que não encontram opções de atividades como essa e buscam informações sobre a temática.

Palavras-chave: estudantes universitários, seleção de recursos humanos, currículo, entrevista de admissão.

1 Possui graduação em Psicologia pela Universidade Franciscana, UFN e mestrado em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Maria, UFSM. Santiago – RS. Brasil. E-mail: marciajager@yahoo.com.br.

2 Possui graduação em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Maria, UFSM, mestrado em Psicologia pela UFSM e doutorado em andamento em Psicologia pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos, UNISINOS. E-mail: anelise_ssantos@hotmail.com.

3 Possui graduação em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Maria, UFSM, mestrado em Psicologia pela UFSM e doutorado em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, UFRGS. Santa Maria – RS. Brasil. E-mail: clarissa.tochetto@gmail.com.

4 Possui graduação em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, UFRGS, mestrado em Psicologia do Desenvolvimento pela UFRGS e doutorado em Psicologia Escolar e do Desenvolvimento pela Universidade de São Paulo, USP. Porto Alegre – RS. Brasil. E-mail: anacristinagarciadias@gmail.com.

.INTRODUÇÃO

Ingressar em um curso de graduação ou pós-graduação, realizar práticas de estágios e conseguir um emprego, fazem parte da vida dos indivíduos. Essas situações implicam frequentemente o engajamento em processos seletivos que englobam um conjunto de métodos e técnicas específicos voltados à gestão estratégica de pessoas (BANOV, 2015, MIRANDA; PELLÓN; PÉREZ, 2004). As práticas de recrutamento (meio de encontrar e atrair candidatos para as posições disponíveis na organização) e de seleção de pessoal são essenciais em uma organização. Atualmente, elas têm como finalidade a contratação de profissionais sintonizados com as necessidades estratégicas da empresa, não buscando mais apenas o simples preenchimento de um cargo, como ocorria nos primórdios desses processos (BANOV, 2015; CHIAVENATO, 2014). A era do conhecimento demanda maior capacidade de inovação, agilidade e flexibilidade, o que torna o trabalho mais complexo e exige que o capital humano das organizações seja representado pela qualidade de seus talentos (FREITAG et al., 2014). Os gestores trabalham com esta filosofia norteando suas práticas (SOUZA; BASTOS, 2008).

Em geral, o processo de seleção busca mapear conhecimentos, habilidades, atitudes, características de personalidade e outros fatores da vida pessoal, profissional e acadêmica do candidato, os quais estão ligados às possibilidades de adaptação à organização e ao cargo a ser preenchido. Muitas organizações diferem em complexidade e estrutura de seus sistemas de seleção, uma vez que esses variam de acordo com a identidade da organização que os promovem e da qualificação dos profissionais (ou equipe) que selecionam. No entanto, o processo de seleção costuma se utilizar das seguintes técnicas: análise curricular, testes psicológicos, testes situacionais, dinâmicas grupais, entrevistas (BANOV, 2015, FRANÇA, 2009, KESSLER; STRASBURG, 2013, PONTES, 2014) e, mais recentemente, o uso de redes sociais é uma tendência. Embora o contato humano não seja substituído por essa tecnologia, ela serve como uma informação adicional para realização das etapas, além de não ter custo, ter uma ampla abrangência e obter rapidez nas informações (GOMES; SCHERER; LOBLER, 2012). Por outro lado, a análise do *Curriculum Vitae* (CV) e a entrevista parecem ser as técnicas mais utilizadas pelas organizações para contratar profissionais disponíveis no mercado de trabalho ou selecionar estagiários (FRANÇA, 2009, MIRANDA; PELLÓN; PÉREZ, 2004).

O CV é um dos documentos mais importantes da vida de um profissional. Independente da opção laboral que o indivíduo realizar, esse documento é a carta de apresentação que irá oferecer ao selecionador informações importantes sobre sua história profissional e educacional. Além disso, é por meio dele que o selecionador identifica quais os objetivos profissionais do candidato e busca alinhá-lo, quando possível, aos objetivos estratégicos empresariais. A correta elaboração do CV, sua organização, nível de detalhamento, clareza e relevância das informações, entre outros fatores, vão influenciar o processo de seleção. A importância do CV explica o número e a variedade de orientações encontradas em diferentes sites de Recursos Humanos e em artigos científicos da área da Administração e Psicologia (KESSLER; STRASBURG, 2013, MIRANDA; PELLÓN; PÉREZ, 2004,).

A entrevista é outra técnica importante no processo de seleção. É nesse momento que o selecionador irá avaliar a qualificação, o potencial e a motivação do candidato ao cargo e ao ingresso na organização. Ela pode ser realizada mais de uma vez e por mais de um profissional selecionador. Isso ocorre sempre que se julgar necessário o levantamento ou esclarecimento de informações sobre o candidato. Diferentes tipos de entrevistas de seleção de pessoal são utilizadas para obter informações dos candidatos e suas diferentes formas de realização caracterizam

o leque de possibilidades nesta área da gestão estratégica (KESSLER; STRASBURG, 2013; PONTES, 2014).

Pela complexidade do processo seletivo e pelos mitos e verdades que envolvem esse momento de ingresso em uma nova organização, diferentes expectativas e dúvidas tendem a ser vividos pelos candidatos. Dúvidas referentes sobre o que escrever no CV, o que dizer na entrevista, o que perguntar e como vestir-se sentar-se são comuns. Por vezes, os indivíduos sentem-se desorientados e podem ou não buscar ajuda. De fato, França (2009) observa que muitas dessas questões são resultados do desconhecimento ou de uma visão distorcida da realidade que envolve o processo de seleção de pessoas em seus mais variados contextos. Isso acontece porque informações e discussões sobre o planejamento da carreira, sobre o ingresso no mundo do trabalho e suas características e os possíveis desafios a serem enfrentados não estão presentes ou aparecem de forma fragilizada no currículo da educação fundamental (MARINHO-ARAÚJO, 2010) ou no ensino superior (BRASIL et al., 2012).

O suporte oferecido aos estudantes pelo currículo dos cursos de graduação mostra-se, na maioria das vezes, insuficiente para a preparação ao ingresso no mercado de trabalho (TEIXEIRA; GOMES, 2004). Frequentemente, o ensino superior preocupa-se com a transmissão de conhecimentos teóricos e técnicos aos seus alunos, especialmente vinculados as suas áreas de formação. Algumas instituições de ensino superior podem não oferecer um suporte adequado para o desenvolvimento de outras habilidades interpessoais que são necessárias, por exemplo, na busca por um estágio ou ingresso em programas de pós-graduação (MELO; BORGES, 2007). O aluno pode ser orientado, ou ao menos ser oferecida a ele a experiência de um processo reflexivo sobre como as experiências de estágios, pesquisa e extensão podem ser alinhadas com as demandas profissionais, acadêmicas e/ou as exigências do mercado de trabalho. A construção de um perfil profissional coerente e capacitado para enfrentar a competitividade do mercado de trabalho ou acadêmico (pós-graduações) já inicia na graduação (CARVALHO et al., 2013).

A fim de auxiliar os discentes de uma Universidade pública de uma cidade do interior do Estado do Rio Grande do Sul a entenderem algumas características da seleção de pessoal, o projeto de extensão “Oficinas de Orientação Profissional e Planejamento de Carreira” ofereceu oficinas intituladas “Elaboração de currículo e comportamento em entrevista” aos estudantes da instituição. As oficinas apresentaram informações e sugestões aos participantes sobre a preparação de CV e dicas sobre os objetivos das entrevistas de seleção, a função do entrevistador, o papel do candidato, entre outras demandas que apareceram nos encontros. As oficinas não buscavam conceder receitas infalíveis sobre elaboração de currículo ou sobre o comportamento em entrevista, mas sim subsidiar uma reflexão sobre esses processos e facilitar a construção de seus CV e o desempenho em entrevistas. Isso porque o conhecimento sobre o funcionamento dos processos seletivos pode auxiliar a diminuir a ansiedade dos candidatos nesses momentos, já que eles estarão mais preparados para saber o que esperar das situações de seleção. Assim, este estudo relata a experiência da realização dessas oficinas, as atividades propostas e o envolvimento dos participantes na discussão sobre o tema.

MÉTODO

O projeto de extensão “Oficinas de Orientação Profissional e Planejamento de Carreira” está vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia de uma universidade do interior do estado do Rio Grande do Sul. O projeto desenvolveu suas atividades entre os anos de 2011 e 2014, oferecendo oficinas sobre diferentes assuntos relacionados à orientação profissional e planejamento de carreira para estudantes do ensino médio e do ensino superior do setor público do município onde a instituição estava localizada (OLIVEIRA et al., no prelo; OLIVEIRA et al., 2014). As escolas e a universidade, ao avaliar a oferta de oficinas do projeto, solicitavam a(s) oficina(s) que consideravam que melhor se adequava(m) às suas demandas e público. A realização das oficinas (dia, hora e local) foi acordada entre facilitadoras, direção e professores do local. O objetivo das oficinas foi facilitar o desenvolvimento de reflexões, habilidades e competências na área de orientação profissional e desenvolvimento de carreira dos indivíduos que participavam das atividades.

Neste trabalho serão descritas as informações sobre cinco oficinas de “elaboração de currículo e comportamento em entrevista” realizadas nos anos de 2012 (uma oficina), 2013 (duas oficinas) e 2014 (duas oficinas). No total, participaram dessas atividades 49 acadêmicos de diferentes cursos de graduação e pós-graduação de uma Universidade pública localizada no interior do Rio Grande do Sul.

A atividade ocorreu em parceria com o setor de apoio ao estudante da instituição na qual o projeto foi realizado. Esse setor realizou a divulgação das oficinas por meio do portal da Universidade na internet e da *fanpage* do setor no *Facebook*. As inscrições foram feitas por meio de um formulário virtual. Teve-se o cuidado de permitir a inscrição de 20 discentes por oficina, uma vez que esse foi o número máximo de participantes permitido a cada vez que a atividade era desenvolvida. Resguardava-se esse limite a fim de assegurar a eficácia da proposta e permitir a abertura de espaço para a participação do público e retirada de dúvidas. Os interessados que não conseguiam realizar a inscrição por ausência de vagas foram convidados a participar da próxima oficina realizada sobre a mesma temática. Este convite ocorreu por meio de correio eletrônico.

Todas as oficinas foram realizadas nas dependências da Universidade, em encontros com duração de aproximadamente uma hora e trinta minutos cada (entre 17h30min e 19h00min). Optou-se por este intervalo de tempo devido ser este o tempo no qual tanto os alunos de cursos diurnos quanto os alunos de cursos noturnos tendiam a não estar envolvidos em tarefas letivas.

As oficinas foram elaboradas e executadas por estudantes de graduação e pós-graduação em Psicologia da mesma Universidade pública na qual o projeto de extensão estava vinculado. Esses alunos eram supervisionados por uma professora do Departamento de Psicologia da Universidade. Os facilitadores recorreram à utilização de uma apresentação de *PowerPoint* para nortear as oficinas. Os tópicos e as atividades trabalhados nas oficinas foram construídos a partir da literatura sobre o tema. Também foram utilizados vídeos como ferramenta auxiliar para a discussão do assunto. Esses vídeos foram escolhidos de acordo com a temática a ser trabalhada e recuperados em um site de acesso público e gratuito. Na Tabela 1 são elencados os tópicos trabalhados nas oficinas, a finalidade de cada tópico e as atividades realizadas a fim de alcançar tais objetivos.

Tabela 1- Tópicos, objetivos e atividades da oficina

Tópico	Subtópico	Objetivo	Atividades
Processo seletivo	O que é	Apresentar a finalidade dos processos seletivos.	Explicação sobre o tema
	Como funciona	Demonstrar as etapas de realização de um processo seletivo, desde o surgimento da vaga até o fechamento dessa.	
Currículo	O que é	Explicar qual a utilidade do currículo.	Elaboração do próprio currículo para que surgissem dúvidas sobre como fazê-lo, as quais eram sanadas pelos facilitadores. Exibição do Vídeo: “Dicas para um currículo campeão” (Link: https://www.youtube.com/watch?v=jl7KYtdN23Q).
	O que deve constar	Explicar quais itens deve constar no currículo e como eles devem ser apresentados.	
	O que não deve constar	Refletir sobre os erros ao confeccionar o currículo.	
	Como enviar o currículo	Pensar formas de enviar o currículo aos selecionadores.	
Entrevista	O que é	Esclarecer o funcionamento e o objetivo das entrevistas.	Exibição do Vídeo: “A temível entrevista de emprego” (Link: https://www.youtube.com/watch?v=dcCLIRvoXUC).
	Questões comuns	Discutir sobre o que comumente é perguntado nas entrevistas para que os participantes refletissem sobre as quais respostas poderiam conceder aos entrevistados.	
	Vestimenta adequada	Conceder dicas sobre a imagem pessoal no dia da entrevista.	

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Grande parte dos alunos inscritos na oficina apresentou uma expectativa inicial relacionada à elaboração de currículo e comportamento em entrevista em um contexto predominantemente ligado à pós-graduação (mestrado e/ou doutorado). Esses alunos buscavam orientações sobre a elaboração e manutenção do *Currículo Lattes* e estratégias para a diminuição da ansiedade durante a entrevista com a banca de professores. Os participantes relataram algumas dúvidas sobre o *Currículo Lattes* e contaram algumas experiências ansiogênicas relacionadas às entrevistas para ingresso em cursos de pós-graduação. Os estudantes indicaram a esperança de que a Universidade oferecesse capacitação sobre esses temas, já que, comumente, incentiva a continuidade dos estudos (pesquisa e extensão), mas não prepara comportamentalmente o discente para a disputa de vagas em um meio competitivo como o da pós-graduação. As facilitadoras reconheceram a importância da demanda apresentada pelos alunos, mas esclareceram que o objetivo das oficinas era discutir e fornecer orientações sobre as principais técnicas de seleção de pessoal para a inserção no mercado de trabalho (estágios e/ou trabalhos formais), tais como análise de currículo e entrevista (FRANÇA, 2009, MIRANDA; PELLÓN; PÉREZ, 2004). As facilitadoras indicaram que informariam a demanda para o setor que havia solicitado a oficina para que, na medida do possível, alguma estratégia pudesse ser pensada para acolher o interesse dos alunos.

O primeiro tópico abordado nas oficinas foi sobre a conceitualização de seleção de pessoal, sendo também discutida com os participantes a tendência atual de valorização das pessoas

no contexto organizacional e a competitividade característica do mercado de trabalho (CHIAVENATO, 2015). Reflexões sobre os obstáculos que permeiam a transição da Universidade para o mercado de trabalho caracterizaram a discussão. Entre esses obstáculos, destacam-se a maior exigência de qualificação profissional, a maior competitividade na busca pela vaga de emprego e o difícil ingresso no mercado de trabalho (processos seletivos complexos que buscam os melhores perfis profissionais para uma diversidade dos perfis e cargos empresariais) (MELO; BORGES, 2007).

O ingresso no mercado de trabalho apresenta métodos e técnicas avaliativas que buscam identificar no candidato um perfil profissiográfico (habilidades cognitivas, técnicas, comportamentais e potencial de desempenho) e competências que estejam de acordo com o perfil do cargo em questão (FRANÇA, 2009). O alinhamento entre esses perfis aumentam a probabilidade de um melhor desempenho e crescimento profissional dentro da organização, uma vez que motivação para o trabalho abrange os aspectos que compõem a situação organizacional: o indivíduo, o trabalho e a organização (NARS; FERREIRA; FISCHER, 2013). A tendência de busca pela harmonia entre perfil do candidato e perfil do cargo evidencia a importância do processo seletivo, uma vez que esse pode ajudar a identificar o candidato que atende às características e demandas do cargo e que seja o mais adequado para a organização (PASSOS; CARVALHO; SARAIVA, 2011; FRANÇA, 2009; PIERRY, 2007).

Destacou-se durante a oficina que o processo seletivo nem sempre busca pessoas que revelam conhecimentos, aptidões ou capacidades nos seus índices mais elevados. A seleção de pessoal prefere pessoas que apresentam um perfil alinhado com o perfil do cargo (conhecimentos, competências, habilidades e atitudes) e com o perfil da organização (cultura) (CHIAVENATO, 2015; CORADINI; FRANÇA, 2009; MURINI, 2009; PIERRY, 2007). Atualmente existe uma tendência empresarial de valorização das pessoas. As organizações são construídas por grupos de pessoas (conjunto de conhecimentos, habilidades e competências diversas) que constituem seu capital intelectual e funcionam como motores para seu desenvolvimento (FREITAG et al., 2014). Neste sentido, o comportamento humano passa a ser igualmente valorizado que o conhecimento técnico, uma vez que para a empresa funcionar, as pessoas com comportamentos e atitudes flexíveis são importantes tanto quanto as pessoas com um alto conhecimento técnico. A técnica é possível de ser ensinada e treinada. Já o comportamento humano e atitudes flexíveis constituem a personalidade do profissional e, portanto, mais difíceis de serem moldadas pela organização (CHIAVENATO, 2014; FRANÇA, 2009).

Discutiu-se com o grupo de alunos que a seleção de pessoal é um processo amplo que se utiliza de diferentes técnicas para captar o perfil do candidato e identificar seu potencial de adaptação ao perfil do cargo e ao perfil da empresa. O processo de seleção deve constituir-se de forma ética e responsável (SANCHÉZ, 2012). O processo de análise do perfil do candidato é realizado por meio da compilação de todas as informações colhidas e exposto, comumente, em um parecer. Neste documento, o candidato é considerado, no momento em que ocorreu a seleção, como “indicado” ou “não indicado” ou “apto” e “não apto” para a função. A escolha pelo candidato “ideal” é decisão, por vezes, do próprio entrevistador ou de outra pessoa da organização, comumente, o gestor, que recebe o parecer avaliativo e toma sua decisão (FRANÇA, 2009; GODOY; NORONHA, 2005). Durante este momento da oficina, os alunos reconheciam a complexidade do processo de inserção no mercado de trabalho, apresentavam dúvidas sobre as etapas e os critérios avaliativos utilizados pelos selecionadores. Estas dúvidas eram ilustrativas e permitiam que os facilitadores realizassem uma descrição sobre as principais etapas que constituem um processo seletivo: recrutamento, análise do currículo, entrevistas, grupos, provas de conhecimentos espe-

cíficos e testes psicológicos.

A primeira reflexão relacionou-se ao fato de as etapas do processo seletivo não possuírem uma ordem estática e variarem de acordo com as características e cultura de gestão de pessoas da organização. O processo seletivo pode contemplar etapas de entrevistas (individual e/ou grupal), provas (de conhecimentos específicos, situacionais e práticos), dinâmicas de grupos e aplicação de testes psicológicos (de personalidade ou de aptidões específicas) (CHIAVENATO, 2014; CORADINI; MURINI, 2009; RITOSSA, 2009). Entretanto, em todas as organizações, independente da cultura de gestão de pessoas, o processo seletivo se inicia antes do primeiro contato face a face entre candidato e selecionador, por meio das atividades de recrutamento (interno, externos e/ou misto) (CHIAVENATO, 2015; CORADINI; MURINI, 2009).

Explicou-se que o recrutamento é a fase inicial para o preenchimento de uma vaga no qual se busca candidatos para suprir uma necessidade da empresa (MARRAS, 2004). Esta busca pode ocorrer em bancos de dados da própria empresa (recrutamento interno), fora dela, por meio de busca e anúncios em outras empresas, universidades, cursos técnicos, empresas especializadas em (re)colocação no mercado (recrutamento externo) ou em ambos os locais (BOHLANDER; SHERMAN; SCOTT, 2010; CHIAVENATO, 2014; CORADINI; MURINI, 2009; FRANÇA, 2009). Durante esse processo, o currículo se constitui como uma importante ferramenta, uma vez que ele retrata o perfil profissional do candidato e permite ao selecionador identificar características que podem estar de acordo com o que a empresa busca (BOHLANDER; SHERMAN; SCOTT, 2010).

Discussões sobre elaboração e envio de currículo deram sequência à oficina. Foi sugerido aos participantes que os principais tópicos do CV eram: os dados de identificação (nome completo, nacionalidade, data de nascimento, endereço, telefone e e-mail), a descrição da formação acadêmica, da experiência profissional/de estágios e cursos realizados, além da descrição de eventos e publicações. Foi dito pelos facilitadores das oficinas que os elementos principais e a construção do CV dependiam do processo seletivo a ser vivido. Por exemplo, um CV para a seleção de um curso de mestrado poderia diferir daquele apresentado na obtenção de um emprego em uma organização. Nesse momento, também foi discutido com os participantes sobre a apresentação e layout deste documento. Destacou-se que o currículo pode ser compreendido como a porta de entrada na organização, pois constitui uma das formas de apresentação pessoal e profissional do candidato a uma vaga, e frequentemente, é o único material disponível para uma primeira triagem (BOHLANDER; SHERMAN; SCOTT, 2010; RITOSSA, 2009; SECO et al., 2009). Alertaram-se aos participantes que é nesse documento que o entrevistador irá identificar se o candidato atende aos requisitos mínimos exigidos pela empresa e pelo cargo (BOHLANDER; SHERMAN; SCOTT, 2010; RITOSSA, 2009). Assim, o candidato deve identificar em sua trajetória acadêmica/profissional as experiências que mais se aproximam com as tarefas, características e conhecimento exigidos pelo cargo no qual irá concorrer a vaga de emprego (FRANÇA, 2009).

Foi discutido com os participantes que o currículo deve estar apresentado de forma objetiva, clara e sem erros de português. Os tópicos que devem constar no currículo, comumente, são dados pessoais, possibilidades de contatos, objetivos, escolaridade/formação acadêmica, experiências profissionais e/ou acadêmicas, idiomas e cursos extras. O envio deste documento pode ser por e-mail, caixa postal, ou ainda entregue na própria empresa pelo próprio candidato. Entretanto, é necessário conhecer qual destas possibilidades de recebimento a empresa trabalha para que o material seja bem recebido pela organização (FRANÇA, 2009; RITOSSA, 2009).

Uma dúvida comum entre os participantes das oficinas referia-se à experiência profissional. Os estudantes afirmaram não saber o que colocar no currículo quando vão concorrer a uma vaga na qual não possuem nenhuma experiência profissional comprovada que se relacione

às características do cargo. Os participantes foram orientados pelas facilitadoras a focar em uma boa apresentação do currículo, com informações claras e objetivas sobre a formação acadêmica e participação de atividades curriculares e extracurriculares vinculadas ao cargo ou atividades que apresentassem tarefas similares ao que estava sendo pedido pela empresa. Por exemplo, recomendou-se que o currículo seja impresso em folha de ofício branca; foi sugerido ainda cuidado na apresentação e no manuseio do mesmo (não amassar) para que o mesmo pudesse passar a melhor impressão possível ao avaliador. Além disso, foi sugerido organizar o conteúdo em itens em vez da utilização de um texto cursivo a fim de facilitar a identificação das informações pelo selecionador (CHIAVENATO, 2014).

Os participantes foram orientados a incluir cursos técnicos e superiores, bem como cursos de pós-graduação na formação acadêmica, com indicação da respectiva instituição onde foram cursados e ano de início-conclusão. Também foi sugerida a inclusão de atividades a exemplo da participação em empresas júnior, em estágios, em projetos de pesquisa ou de extensão que estivessem relacionadas ao cargo almejado na seleção. Observou-se que os participantes frequentemente apresentavam dúvidas e angústias quando abordado este último item, uma vez que eles acreditavam que por não apresentarem experiência profissional na função almejada, dificilmente seriam selecionados. Discutiu-se com eles que as experiências de estágios e a participação em atividades curriculares e extracurriculares relacionadas à função pretendida poderiam indicar ao selecionador o nível de conhecimento prático do candidato, bem como o seu nível de comprometimento e engajamento com a formação (CHIAVENATO, 2014).

Todas as informações trabalhadas sobre currículo durante as oficinas foram recapituladas por meio de uma atividade prática. Uma destas atividades consistia na elaboração do próprio currículo. Cada participante recebeu uma folha de ofício e foi orientado a organizar as informações de sua trajetória profissional, conforme o que já havia sido trabalhado na oficina até o momento (organizar em itens: dados de identificação, formação acadêmica, atividades profissionais etc.). Essa atividade gerava dúvidas sobre “o que” e “como” mencionar determinada atividade de sua experiência. Essas dúvidas foram discutidas no próprio grupo, com o intuito de levantar diferentes opiniões e promover um processo reflexivo entre os participantes. Por exemplo, questões como: “O que essa experiência comunica?”, “Como ela se relaciona ao cargo pretendido?”, “O que poderei falar sobre a mesma em uma entrevista?” podiam auxiliar nesse processo de reflexão. Ao final desta atividade, os estudantes levavam para casa uma folha de ofício com os tópicos sugeridos para organização das informações. A outra atividade foi baseada na discussão de vídeos sobre entrevistas com profissionais especialistas na área de recrutamento e seleção de pessoal de grandes empresas.

Esclareceu-se aos candidatos que, embora o currículo seja uma ferramenta importante para a análise inicial do candidato, ele não oferece informações suficientes para proporcionar uma visão real do candidato. Por isso, a análise curricular tende a ser combinada com outra técnica importante do processo seletivo: a entrevista (CHIAVENATO, 2015; CORADINI; MURINI, 2009; RITOSSA, 2009). As hipóteses geradas durante a análise de um currículo são confirmadas pelo selecionador na entrevista (BOHLANDER; SHERMAN; SCOTT, 2010). A entrevista é a principal ferramenta utilizada durante um processo seletivo e a troca de informações proporcionada nesse momento é responsável, em grande medida, pela decisão de contratação (CORADINI; MURINI, 2009; GODOY; NORONHA, 2005; KESSLER, 2013; MARRAS, 2004; SECO et al., 2009). As entrevistas podem ocorrer de forma individual ou coletiva (FRANÇA, 2009), e ter um foco nas competências (conhecimentos, habilidades e atitudes) do candidato (PASSOS; CARVALHO; SARAIVA, 2011; PIERRY, 2007). As principais áreas investigadas durante uma entrevista de seleção são: de-

envolvimento da carreira, relacionamento profissional, ambiente familiar, interesses pessoais, relacionamentos sociais, expectativas futuras e expectativas em relação à empresa e ao cargo (FRANÇA, 2009; KESSLER, 2013; LEVASHINA et al., 2014, RITOSSA, 2009).

Destacou-se aos participantes a importância de colher informações sobre o local que se busca a vaga antes da entrevista (na internet ou com pessoas que trabalham na instituição) e de mostrar ao entrevistador o seu conhecimento sobre a empresa. Conhecer algumas informações sobre a empresa, sua missão, visão e valores pode indicar uma real motivação em ingressar na instituição específica (CHIAVENATO, 2015). Essa busca de informação está relacionada com o gerenciamento da imagem durante o processo seletivo. Ela pode demonstrar os níveis de comprometimento, interesse e motivação pelo cargo e pela empresa. Esse comportamento pode causar boa impressão no entrevistador (GRISCI; CARVALHO, 2004).

Durante as discussões sobre entrevista, alguns participantes relataram experiências negativas durante entrevistas de empregos. Entre as principais, destacaram-se a presença de vários entrevistadores que guiaram o momento como um inquérito; entrevistadores que não apresentavam uma estrutura organizada de entrevista; falta de clareza sobre as etapas do processo seletivo; ausência de devolução e descaso do entrevistador frente a ansiedade e a expectativa do candidato que participa de uma entrevista de emprego. Esses relatos foram acolhidos pelas facilitadoras por meio da discussão de fragilidades técnicas e comportamentais de alguns entrevistadores. Novamente, foi explicado o papel do entrevistador, que é selecionar um candidato competente por meio de perguntas relevantes para o cargo, e oferecer informações sobre a organização e a vaga pleiteada para que o candidato avalie se está de acordo com suas expectativas pessoais e profissionais (DAVIS; HERRERA, 2013). Qualquer conduta que se desvie desse foco, como as situações citadas pelos participantes, pode denunciar despreparo por parte do selecionador e fragilidade ética no processo seletivo (CHIAVENATO, 2014, SANCHÉZ, 2012).

Após acolher a demanda de frustração de alguns participantes em relação às experiências de seleções, foi trabalhada a importância da aparência física e da linguagem verbal e corporal e como essa aparência impacta na impressão que entrevistador faz do candidato. Os participantes relataram experiências nas quais puderam observar colegas que apresentaram posturas inadequadas (atraso, roupas e acessórios impróprios, fala arrastada, entre outros) durante processos seletivos e a má impressão formada destas pessoas. As facilitadoras mostraram aos participantes que as impressões geradas neles poderiam também ser impressões do entrevistador e explicaram como isso poderia prejudicar a imagem do candidato.

O gerenciamento da imagem é o processo pelo qual as pessoas fornecem aos demais, algumas informações sobre si mesmas através do comportamento observável e da linguagem (GRISCI; CARVALHO, 2004). Durante uma entrevista de seleção é esperado que se ofereçam respostas claras e objetivas para que o entrevistador consiga compreender a trajetória pessoal e profissional do candidato. Ainda, é importante apresentar postura ao sentar e falar que represente responsabilidade, compromisso profissional e respeito ao momento de avaliação (GRISCI; CARVALHO, 2004; NAIM et al., 2015; RITOSSA, 2009).

Outro ponto relevante é a aparência física (RITOSSA, 2009). É necessário ter cuidado com o uso roupas, acessórios, cuidados com a pele, cabelo e unhas, higiene pessoal e maquiagem (RITOSSA, 2009). No contexto organizacional, o cuidado com as roupas pode representar um investimento na carreira (GRISCI; CARVALHO, 2004). Entretanto, deve-se atentar para a flexibilidade em relação a essas dicas, uma vez que o estilo de roupa, acessórios, cabelo e cor do esmalte, por exemplo, podem variar de empresa para empresa (RITOSSA, 2009).

É comum candidatos buscarem informações e estratégias de gerenciamento da imagem

(roupas e comportamentos) para serem aplicadas em entrevistas de seleção. Essa busca frequentemente ocorre na internet e em algumas literaturas especializadas. Contudo, é importante não reproduzir estes comportamentos a qualquer custo, por meio de discursos decorados e supostamente perfeitos. É necessário oferecer informações fiéis sobre o estilo de vida, uma vez que após contratado, a empresa espera que o profissional responda às expectativas criadas durante o processo seletivo. Se isso não ocorrer, o desenvolvimento profissional e de carreira do profissional pode ficar comprometido (GRISCI; CARVALHO, 2004).

Na sequência, as facilitadoras ofereceram aos participantes algumas dicas sobre o uso roupas, acessórios, cuidados com a pele, cabelo e unhas, higiene pessoal e maquiagem. Afinal, há evidências de que a primeira impressão de fato interfere na avaliação global do candidato na entrevista (NAIM et al., 2015). Entretanto, destacou-se aos participantes a flexibilidade em relação a essas dicas, uma vez que o estilo de roupa, acessórios, cabelo e cor do esmalte, por exemplo, podem variar de acordo com a situação e identidade empresarial (RITOSSA, 2009). Os participantes citaram exemplos de empresas da cidade e de profissões específicas que exigem estilos clássicos e outras que exigem estilos despojados. Isso abre espaço para a flexibilização da imagem pessoal de acordo com o cargo e estilo da organização e da desmistificação sobre estilos considerados certos e errados.

Ao final da exposição das ideias programadas para as oficinas, as facilitadoras esclareceram aos participantes que a decisão pela contratação decorre da análise do conjunto de informações colhidas durante todo o processo seletivo. Os participantes também responderam a uma ficha de avaliação com o objetivo de identificar as opiniões sobre a oficina ministrada e os principais benefícios trazidos pela discussão da temática. Os participantes relataram que a oficina conseguiu abordar pontos relevantes da elaboração de currículo e comportamento em entrevista. Eles sugeriram a criação de oficinas com um tempo de duração prolongado para que a temática possa ser trabalhada de forma mais profunda e detalhada, uma vez que admitem a carência desse tipo de informação na Universidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As oficinas descritas neste trabalho foram idealizadas para oferecer informações básicas sobre o funcionamento de um processo seletivo, bem como sobre a elaboração do currículo e comportamento em entrevistas no contexto do mercado de trabalho. Os relatos dos participantes indicaram insegurança sentida pelos mesmos em situações de avaliação, especialmente quando a qualificação e experiência profissional estão em jogo. As experiências mal sucedidas em processos seletivos dos estudantes ou de pessoas próximas parecem contribuir para um receio frente este tipo de avaliação e o conseqüente desejo de saber qual a resposta certa durante uma entrevista ou a “receita” de ser selecionado a uma vaga de emprego. As oficinas não ofereceram estas respostas aos participantes, até porque elas inexistem. No entanto, elas cumpriram seu papel de desmistificar algumas técnicas de seleção por meio da explicação de seu funcionamento em vez do fornecimento de modelos comportamentais. Conforme feedback dos participantes, as oficinas oferecem maior clareza sobre o processo seletivo e os eixos que norteiam a prática, flexibilizando preconceitos e tabus que caracterizam a seleção de pessoas.

Como qualquer proposta, a realização das oficinas descritas também apresenta limitações. Uma destas limitações se refere ao tempo de duração (aproximadamente 90 minutos) de cada oficina. Esse período se revelou suficiente para abordar informações pontuais sobre processos seletivos e duas das principais técnicas utilizadas na seleção de pessoal, bem como a

participação dos estudantes. No entanto, não permitiu uma discussão aprofundada sobre outras técnicas, como testes, dinâmicas de grupo e o uso das redes sociais, também comuns nas seleções de estágio e emprego.

O manejo das expectativas dos participantes diante do conteúdo que seria discutido nas oficinas foi outro aspecto limitador. Os estudantes estavam vinculados a diferentes fases da formação universitária e possuíam experiências e objetivos variados no que se refere aos processos seletivos, tais como ingresso em pós-graduações, equipes de pesquisa e estágios. Neste sentido, o conteúdo oferecido pelas oficinas não estava plenamente de acordo com os interesses dos participantes. No entanto, buscou-se, na medida do possível, vincular o conteúdo discutido às demandas do grupo e reavaliou-se a forma como a oficina estava sendo ofertada e “vendida” ao público-alvo da Universidade. Da mesma forma, buscou-se devolver esta informação para que a Universidade pudesse tentar atender esta expectativa.

Embora tenha existido essa divergência inicial de expectativas, as oficinas constituíram um espaço para que os estudantes universitários pudessem compreender o funcionamento de um processo seletivo, além de compartilhar dúvidas e experiências sobre a inserção no mercado de trabalho, assunto este que frequentemente interessa e preocupa acadêmicos de diferentes cursos de formação. Não é comum as Universidades oferecerem esse tipo de atividade para os discentes, ficando esta discussão e orientação a cargo da iniciativa dos professores. Então, esse relato de experiência pode ser útil para profissionais que pretendem realizar ações similares, ou mesmo para discentes que não encontram opções de atividades como essa e buscam maiores informações sobre a temática.

REFERÊNCIAS

BANOV, M.R. *Recrutamento, seleção e competências*: Administração de Recursos Humanos. 4ª.ed. Editora Atlas, 2015. 128p.

BOHLANDER, G.; SHERMAN, A.; SCOTT, A.S. *Administração de recursos humanos*. 14ªed. Cengage Learning. 2010. 547p.

BRASIL, V. et al. Orientação profissional e planejamento de carreira para universitários. *Cadernos Acadêmicos*, [S.l.], v. 4, n. 1, p. 117-131, Dez. 2012. Disponível em: <http://www.portaldeperiodicos.unisul.br/index.php/Cadernos_Academicos/article/view/1213>. Acesso em: 24 Fev. 2016.

CARVALHO, M. B. de. et al. A composição do Currículo Vitae entre estudantes de medicina e seus condicionantes. *Revista Brasileira de Educação Médica*. v. 37. n. 4. p. 483-491. 2013. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rbem/v37n4/a03v37n4.pdf>>. Acesso em: 20 Fev. 2016.

CHIAVENATO, I. *Gestão de Pessoas*: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4ª ed. Rio de Janeiro: Manole. 2014. 512p.

CHIAVENATO, I. *Recursos humanos: O capital humano das organizações*. 10. ed., São Paulo: Elsevier. 2015. 544p.

CORADINI, J. R.; MURINI, L. T. Recrutamento e seleção de pessoal: Como agregar talentos à empresa. *Disciplinarum Scientia. Série Ciências Sociais Aplicadas*, v. 5, n. 1, p.55-78. 2009. Disponível em:<<http://sites.unifra.br/Portals/36/Sociais/2009/04%20RECRUTAMENTO%20E%20SELE%C3%87%C3%83O%20DE%20PESSOAL...pdf>>. Acesso em: 23 Fev. 2016.

DAVIS, C. E.; HERRERA, A. Preparing for the job interview: The interviewer's responsibility. *Strategic Finance*, v. 94, n. 9, p. 47-51. 2013. Disponível em:<<http://connection.ebscohost.com/c/articles/85968780/preparing-job-interview-interviewers-responsibility>>. Acesso em: 15 fev. 2016.

FRANÇA, A. C. L. *Práticas de Recursos Humanos: Conceitos, Ferramentas e Procedimentos*. São Paulo: Atlas. 2009. 267p.

FREITAG, B. B. et al. A gestão de talentos no campo da gestão de pessoas: tema emergente? *Revista de Administração da UFSM*, v. 7, n. 4, p. 629-643, 2014. Disponível em: <<http://cascavel.ufsm.br/revistas/ojs-2.2.2/index.php/reaufsm/article/view/8417>>. Acesso em: 24 Fev. 2016.

GODOY, S. L.; NORONHA, A. P. P. Instrumentos psicológicos utilizados em seleção profissional. *Revista do Departamento de Psicologia – UFF*, v. 17, n. 1, p. 139-159, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-80232005000100011>. Acesso em: 20 Fev. 2016.

GOMES, T.C.; SCHERER, L.A.; LOBLER, M.L. Uso das redes sociais virtuais no processo de recrutamento e seleção de pessoal: uma análise na perspectiva de profissionais de recursos humanos. In: SIMPOI. 2012, São Paulo. Anais... São Paulo.2012. p. 1-17. Disponível em: <http://www.simpoi.fgvsp.br/arquivo/2012/artigos/E2012_T00264_PCN12758.pdf>. Acesso em: 23 Fev. 2016.

GRISCI, C. L. I.; CARVALHO, M. L. Gerenciamento de impressão e entrevista de seleção: Camaleões em cena. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 24, n. 2, p.72-85, 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932004000200009>. Acesso em: 20 Fev. 2016.

KESSLER, R. *Manual de entrevistas: Identifique competências e seja o melhor candidato*. Rio de Janeiro: Saraiva. 2013. 333p.

KESSLER, R.; STRASBURG, L. A. *Manual de currículos: Coloque suas competências no topo da lista*. Rio de Janeiro: Saraiva. 2013. 320p.

LEVASHINA, J. et al. The structured employment interview: Narrative and quantitative review of the research literature. *Personnel Psychology*, v. 67, p. 241–293. 2014. Disponível em: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/peps.12052/abstract>>. Acesso em: 20 Fev. 2016.

MARINHO-ARAÚJO, C. M. *Psicologia escolar: Construção e consolidação da identidade profissional*. Campinas, SP: Alínea, 2010. 128p.

MARRAS, L. P. *Administração de recursos humanos: Do operacional ao estratégico*. 9. ed. São Paulo: Futura. 2004. 352p.

MELO, S. L.; BORGES, L. O. A transição da universidade ao mercado de trabalho na ótica do jovem. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 27, n. 3, p. 376-395. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v27n3/v27n3a02.pdf>>. Acesso em: 21 Fev. 2016.

MIRANDA, D.R.; PELLON, R.T.; PEREZ, A.M. Algunas consideraciones sobre la confección del Curriculum Vitae. *Revista Cubana de Medicina General Integral*. v. 20., n. 56. 2004. p. 0-0. Disponível em: < http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252004000500020>. Acesso em: 24 de Fev. 2016.

NAIM, I.; TANVEER, I.; GILDEA, D.; HOQUE, M. Automated analysis and prediction of job interview performance. *arXiv:1504.03425*, p. 1-14. 2015. Disponível em: <<http://arxiv.org/abs/1504.03425>>. Acesso em: 20 Fev. 2016.

NARS, F. C. F.; FERREIRA, M. A. A.; FISCHER, A. L. A motivação do homem para o trabalho: um estudo sobre o impacto da crise econômica mundial. *Revista de Administração da UFSM*, v. 6, n. 2, p. 333-352, 2013. Disponível em: < <http://cascavel.ufsm.br/revistas/ojs-2.2.2/index.php/reaufsm/article/view/5534>>. Acesso em: 24 Fev. 2016.

OLIVEIRA, C. T. et al. Oficinas de elaboração de comunicação e escrita científica com estudantes universitários. *Psicologia: Ciência e Profissão (Online)*, v. 34, p. 252-263, 2014. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932014000100018&Ing=en&nrm=iso>. Acesso em: 20 Fev. 2016.

OLIVEIRA, C. T. et al. Oficinas de gestão do tempo com estudantes universitários. *Psicologia: Ciência e Profissão (Online)*. No prelo.

PASSOS, A.E.V.M.; CARVALHO, I. M. V.; SARAIVA, S. B. C. *Recrutamento e seleção por competências*. Rio de Janeiro: Editora FGV. 2011. 128p.

PIERRY, F. *Seleção por competências: O processo de identificação de competências individuais para recrutamento*. São Paulo: Vetor Editora Psico-Pedagógica Ltda. 2007. 108p.

PONTES, B.R. *Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal*. 7 ed. Ed: Ltr. 2014. 233p.

RITOSSA, C.M. *Marketing pessoal: Quando o produto é você*. Curitiba. Editora: Ibpex. 2009. 187p.

SANCHÉZ, B.Y.H. La selección de personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas. *Semestre Económico*. v. 15. n. 31. p. 173-186. 2012. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/pdf/1650/165024299007.pdf>>. Acesso em: 24 Fev. 2016.

SECO, G. et al. *Transição para o mercado de trabalho: Competências pessoais e sociais*. In: X CONGRESSO INTERNACIONAL GALEGO-PORTUGUÊS DE PSICOPEDAGOGIA. 2009, Braga: Universidade do Minho. Anais... Braga, 2009. Disponível em: <<http://www.educacion.udc.es/grupos/gipdae/documentos/congreso/xcongreso/pdfs/t3/t3c97.pdf>>. Acesso em: 23 Fev. 2016.

SOUZA, J. J. de.; BASTOS, A. V. B. Gestão de pessoas e a construção da inovação organizacional: uma análise do pensamento gerencial. *Revista de Administração da UFSM*. v.1, n.2, p. 291-305. 2008. Disponível em: <<http://cascavel.ufsm.br/revistas/ojs-2.2.2/index.php/reaufsm/article/view/587>>. Acesso em: 19 Fev. 2016.

TEIXEIRA, M. A. P.; GOMES, W. B. Estou me formando... e agora?: Reflexões e perspectivas de jovens formandos universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 5, n. 1, p. 47-62. 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902004000100005> Acesso em: 20 Fev. 2016.