



Revista Administração em Diálogo

E-ISSN: 2178-0080

radposadm@pucsp.br

Pontifícia Universidade Católica de São
Paulo
Brasil

Silva, Carlos Eduardo; Silva Santos, Carla Daiane
A PLATAFORMA LATTES COMO MODELO DE PADRONIZAÇÃO DE CURRÍCULO EM
PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO
Revista Administração em Diálogo, vol. 12, núm. 3, 2010, pp. 34-59
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
São Paulo, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=534654444003>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica
Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

A PLATAFORMA *LATTES* COMO MODELO DE PADRONIZAÇÃO DE CURRÍCULO EM PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Carlos Eduardo Silva¹
Carla Daiane Silva Santos²

Resumo

A busca constante por emprego por parte de candidatos, e a oferta constante de vagas do lado das organizações, trazem um grande desafio para os processos de recrutamento e seleção de pessoal: a padronização do currículo. No contexto destas discussões, o objetivo geral deste estudo foi o de identificar na literatura as discussões sobre padronização de currículo nos processos de recrutamento e seleção das organizações, e alinhar as demandas dos currículos com as ofertas da Plataforma Lattes, percebendo neste comparativo a viabilidade de uso deste modelo nesses processos. A metodologia foi baseada em coleta de dados bibliográficos, em livros e artigos científicos. Como resultados, foram identificados os requisitos de itens a serem contemplados nos modelos de currículos, defesas feitas por autores de referências. Portanto, de acordo com a pesquisa, é possível concluir que é viável a utilização do formulário padrão nas organizações, esse formulário diz respeito à Plataforma Lattes, visto que seus requisitos no preenchimento do currículo atende a todos os requisitos citados como indispensável pelos autores, sendo ainda uma plataforma gratuita, segura, confiável e completa, pois ela abrange toda a vida pregressa do indivíduo, na qual as organizações poderiam estar adotando como requisito em seus processos de recrutamento e seleção.

Palavras-Chave: Recursos Humanos; Recrutamento; Seleção; Padronização de Currículo; Plataforma Lattes.

Abstract

The constant search for employment by candidates, and the constant supply of vacancies on the side of organizations, brings a great challenge for the recruitment and selection of staff: the standardization of curriculum. In the context of these discussions, the general aim of this study was to identify the literature discussions on standardization of

¹ Graduado em Administração (FASE). Especialista em Planejamento e Gestão de Projetos Sociais (UNIT). Mestrando em Agroecossistemas (UFS). Atua profissionalmente como CEO da Metamorfose Consultores Associados e consultor credenciado do SEBRAE Sergipe.

² Graduada em Administração pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais (AGES). Cursa Especialização em Gestão Estratégica de Recursos Humanos pela Universidade Estácio de Sá (Rio de Janeiro). Fundadora e Diretora Administrativa do Instituto Socioambiental Árvore.

Artigo recebido em 14/10/2010; aprovado em 29/11/2010.

curriculum in the process of recruitment and selection of organizations, and align with the demands of the curriculum offerings of Lattes, perceiving this the feasibility of comparative this model these processes. The methodology was based on bibliographical data collection, books and scientific papers. As a result, we identified the requirements for items to be covered in the curricula models, defenses made by authors of references. Therefore, according to the survey, we conclude that it is feasible to use the default form in organizations, this form relates to the Lattes platform, since its requirements for completion of the curriculum meets all requirements cited as essential by the authors, being still a free platform, secure, reliable and complete because it covers the entire previous life of the individual, in which organizations could be adopting as a requirement in their recruitment and selection.

Keywords: Human Resources; Recruitment, Selection, Standardized Curriculum; Lattes.

Introdução

No cenário tão competitivo em que pessoas e organizações estão inseridas, as qualidades e as competências de ambas tornam-se um grande desafio no aspecto da eficácia e eficiência nos resultados pretendidos.

Conforme Robbins (2009, p.242), a qualidade da força do trabalho de uma organização resulta, em ampla medida, dos profissionais que são selecionados e contratados para ingressar na organização. Se a empresa não for criteriosa no processo de recrutar, selecionar e contratar seu pessoal, seu desempenho não será bom, independente dos esforços da administração em atingir suas metas e objetivos, já que, são nesses processos iniciais que a organização passa ao novo colaborador a missão e visão da organização para alcançar seu alvo.

Nesse contexto, as políticas e práticas dos recursos humanos devem ser bem claras, pois são delas que envolvem o recrutamento, seleção, treinamento e os sistemas de avaliação de desempenho do pessoal, sendo que todas essas práticas influenciam muito o quesito excelência na organização. Porém, a organização deve deixar bem claro ao candidato sua cultura e seus valores, pois serão através desses princípios que os candidatos novos serão

integrados, para juntos alcançarem os objetivos traçados pela alta administração (GRIFFIN; MOORHEAD, 2006, p.403).

De acordo com Wagner III e Hollenbeck (2006, p.31), o primeiro passo para uma organização contratar um novo colaborador é o processo de recrutamento, pois este se destina a atrair candidatos para uma possível vaga na organização, e a seleção é o momento de analisar todos os currículos que foram escritos para participar da vaga e escolher o perfil desejado pela empresa e rejeitar aqueles que não se encaixam com a descrição do cargo, pois, para que a organização possa maximizar seus resultados, é necessário que escolha a pessoa certa para ocupar a função que a organização dispõe.

O recrutamento e a seleção eficaz são particularmente cruciais quando acompanhados de certas estratégias adotadas pela organização, a qual determinará o alcance das metas e objetivos. Porém, o objetivo da seleção eficaz é adequar as características individuais (capacidade, experiência, habilidade etc.) aos requisitos do trabalho, sendo que a organização fracassa quando não identifica a adequação correta do pessoal, tornando assim prejudicada a organização (ROBBINS, 2005, p.398).

A organização, antes de divulgar uma vaga atual ou futura, deverá descrever o perfil adequado da pessoa para possíveis candidatos se inscreverem dentro das exigências pretendidas pela organização para ocupar o cargo.

Segundo Koontz, Weihrich e Cannice (2009, p.308-310), a função do recrutamento é atrair centenas de candidatos com o perfil que a organização descreveu, para que, assim, possa fazer uma triagem de varias qualidades a fim encaminhar para o segundo processo, que é a seleção, uma vez que o momento de selecionar é através dos currículos, sendo que, através do currículo, serão dispensadas as pessoas que apresentam a menor habilidade para o cargo, em seguida o processo da entrevista, o qual fará jus ao que consta no currículo, como também serão avaliados outros traços, como a oratória,

capacidade de compreensão, postura, entre outros, onde será selecionado o perfil que mais se enquadra com a realidade da empresa.

Compreende-se que os recursos humanos de uma organização devem estar compostos por profissionais da área, para que esses possam fazer as estratégias mais adequadas à realidade da organização, sendo que é através do RH que todos os procedimentos relacionados ao pessoal estão inseridos. Na visão de Araújo (2006, p.15), o recrutamento e a seleção são atividades que estão plenamente interligadas, andam sempre lado a lado e fica difícil fazer uma separação entre elas, embora curiosamente refiram-se a resultados finais distintos.

O fato de estas atividades encontrarem-se interligadas fez com que outros autores como Dutra (2002, citado por ARAÚJO, 2006, p.17) compreendessem como um único processo, uma vez que não existe a seleção antes do processo do recrutamento, por isso a idéia é tratar ambas como atividades únicas e não separadamente.

Portanto, para essa ferramenta de mão dupla, na qual tanto a empresa quanto o candidato podem está trocando informações e ambos se conhecendo, não bastam apenas a empresa recrutar, mas que pessoas conheçam e desejem trabalhar naquela empresa, tornando assim mais eficiente o processo do recrutamento, como também a triagem no processo da seleção (OLIVEIRA, 2004b, citado por ARAÚJO, 2006, p.16)

Fica bem clara a compreensão de que o processo do recrutamento é o primeiro passo para integração de um indivíduo em uma organização, pois é o momento em que pessoas com interesse na vaga divulgada cadastrem seu currículo, onde consta toda a sua vida pregressa, como nome, endereço, escolaridade, cursos, eventos, entre outras competências obtidas ao longo da sua carreira para poder participar da seleção.

Sendo assim, Ribeiro (2005, p.51) afirma que para ter um número de candidatos inscritos é preciso que a organização disponha de salários, condições de trabalho, benefícios oferecidos e uma boa imagem perante o mercado de trabalho, pois esses benefícios que a

organização oferece farão com que inúmeras pessoas queiram trabalhar naquela organização e, conseqüentemente, será mais fácil encontrar a pessoa certa para ocupar o cargo.

Quanto maior for o número de candidatos que atendem os requisitos da vaga, maior será a probabilidade de você escolher um bom profissional, sendo que se houver apenas um currículo escrito, significa, um único candidato, o recrutamento não foi eficaz, pois não haverá possibilidades de seleção (RIBEIRO, 2005, p.56).

Os requisitos citados por Ribeiro, (2005, p.57) para atrair pessoas a participarem do recrutamento e, possivelmente, da seleção, tornaram maior a quantidade de currículos inscritos, mas, como se falou tanto que as organizações devem ser bem cautelosas nesse processo, algumas organizações já usam um tipo de critério para analisar todos os currículos cadastrados a participar da vaga, que se refere ao mapa comparativo, pois é através desse mapa que são feitas as comparações dos candidatos, sendo que, o candidato que tiver maiores qualificações será o selecionado para as próximas etapas do processo.

Foi neste sentido que o CNPq percebeu a importância de criar um formato padrão de currículo para seus pesquisadores. Essa busca de padronizar surgiu desde meados de 80 a cada ano foi melhorando, através da tecnologia, o seu formato, até que, em agosto de 1999, precisamente, o CNPq lançou e padronizou seus formulários de currículos, chamada de Plataforma Lattes. Nome esse, em homenagem ao grande cientista brasileiro Cesare M. Giulio Lattes. Este professor e pesquisador é curitibano e conhecido mundialmente como um dos responsáveis pela descoberta do *mésion pi*, a partícula subatômica que garante a coesão do núcleo do átomo (AMORIN, 2003, p.18).

Amorin (2003, p.19) afirma que o currículo Lattes vem aumentando sua abrangência, sendo utilizados pelas principais universidades, institutos, centros de pesquisa e fundações de amparo à pesquisa dos estados como instrumento para a avaliação de pesquisadores, professores e alunos.

No contexto destas discussões, o objetivo geral deste estudo foi o de identificar, na literatura, as discussões sobre padronização de currículo nos processos de recrutamento e seleção das organizações, e alinhar as demandas dos currículos com as ofertas da Plataforma Lattes, percebendo neste comparativo a viabilidade de uso deste modelo em tais processos.

Metodologia

O levantamento de informações sobre a padronização de currículo foi feito através da pesquisa bibliográfica e artigos científicos, visando aprofundar ao máximo, a investigação do tema pesquisado, sendo que através do levantamento foi possível analisar os dados, o que tornou uma pesquisa alicerçada. Através das pesquisas realizadas, foi possível fazer uma comparação de modelos de currículos tradicionalmente usados e citados por vários autores, como também comparar com um modelo padronizado, o modelo de currículo da Plataforma Lattes.

Recrutamento e Seleção de Pessoal

Compreende-se que o recrutamento abrange um conjunto de práticas e processos usados para atrair candidatos para vagas existentes ou potenciais. Para Lacombe (2005, p. 65), “o recrutamento é apenas a primeira etapa de um processo que termina com o contrato definitivo após o período de experiência”. No entanto, só é possível recrutar a pessoa certa se a organização souber, antecipadamente, o perfil desejado, isto é, as possíveis características pessoais e profissionais, uma vez que, para que a organização alcance o êxito nesse processo de recrutamento, depende desse perfil bem definido (LACOMBE, 2005, p.66).

Contudo, Robbins (2009, p. 229) dá sua grande contribuição às organizações, pois seus pensamentos revelam que o maior desafio de uma organização é encontrar a pessoa com o perfil desejado e que incorpore a cultura da empresa, sendo que, se esse indivíduo não

estiver de acordo o com que a organização acredita não que será possível a organização alcançar o sucesso que espera, por isso é fundamental ser criterioso em todas as etapas, recrutamento, seleção, entrevista, ambientação etc. para incorporar um novo colaborador dentro da organização.

Sendo assim, é preciso saber o que se espera do candidato, pois isto significa o que ele irá fazer, e é estabelecido nas descrições das funções que têm como um dos objetivos proporcionar informações para facilitar o recrutamento, uma vez que a seleção é o reposicionamento das pessoas adequadas para cada função. Além disso, para a organização encontrar o perfil ideal, é preciso que o candidato conheça a cultura da empresa, seus valores, suas crenças, sua missão e visão, como também o chefe a quem o candidato irá se reportar, pois, através desses valores, a organização busca atingir tudo o que estabeleceu com todos aqueles envolvidos da organização, isto é, todos os colaboradores, sejam eles iniciantes ou veteranos. (ROBBINS, 2009, P.229-231)

Neste sentido, Wagner III e Hollenbeck (2006, p.31) afirma que:

Se o candidato for ótimo, mas não tiver um perfil condizente com os valores, as expectativas e a estratégias da empresa provavelmente não conseguirão se adaptar a organização, causando assim uma grande perda tanto de custo como de tempo, isto é, a organização terá que repetir todo o processo para encontrar o candidato certo para a realidade da empresa.

Neste contexto, compreende-se que as pessoas a serem recrutadas e, possivelmente admitidas, serão as que devem ter condições de executar as estratégias da empresa, em conjunto com as que anteriormente foram admitidas, por isso é muito importante que, ao selecionar um candidato, identifique se ele está apto a desenvolver o cargo que irá assumir, para que, assim, a organização caminhe pela via traçada, ou seja, todos em busca e trabalhando em prol do que a organização desenvolveu.

Ribeiro (2005, p.58) defende que o melhor processo de recrutamento é aquele em que a organização utiliza o procedimento misto, isto é, dá oportunidade a todos que já estão inseridos na empresa, como também para aqueles que almejam sere membros daquela organização. Com esse tipo de recrutamento, não se geram conflitos dentro da empresa, pois é chamado de recrutamento interno e externo.

Todavia, Ribeiro (2005, p.58-59), Lacombe (2005, p.68-69) e Chiavenato (2004, p.116) afirmam que o melhor processo que a organização deve utilizar é fazer o recrutamento interno e externo, sendo que esses tipos de recrutamentos são os mais adequados, pois envolvem todo o pessoal interno, como também atraem candidatos de fora da organização e, assim, torna-se mais fácil a organização escolher a pessoa a quem irá admitir.

No entanto, Chiavenato, (2004, p.137), Lacombe, (2005, p.68-69) e Ribeiro (2005, p.58) citam algumas vantagens e desvantagens do recrutamento interno e externo. As vantagens do recrutamento externo são: “Traz sangue novo para organização; renova e enriquece os recursos humanos; aproveita pessoal já desenvolvido por outras empresas”. Já as desvantagens do recrutamento externo, segundo os esses autores, são: “E mais demorado; é mais caro; o conhecimento sobre o candidato é menor; causa a desmotivação do pessoal interno”. Como também os autores afirmam que o recrutamento interno causa vantagens e desvantagens. Entre elas, estão as vantagens “E bem mais rápido; não haverá custos para empresa; oferece oportunidade de crescimento para o pessoal da casa; motiva os funcionários”. Já as desvantagens são: “Impede a entrada de sangue novo; o RH não é renovado com novas idéias; não permite que o pessoal de fora traga informações de outras empresas”.

Já Araújo (2006, p.22) diz que a organização não precisa utilizar a palavra recrutamento quando for interno, usa-se remanejamento de pessoal, porém, o recrutamento é mais adequado quando é feito interno e externo, isso significa que não gera conflito dentro da empresa, como também permite a entrada de um potencial talento.

Portanto, Araújo (2006, p.37) afirma que, mesmo o recrutamento misto, ele gera vantagens e desvantagens. Entre as vantagens estão: “Renovação do RH da organização; possível manutenção da racionalidade no processo; dificuldade de exercer o protecionismo; nepotismo; possível segurança em relação às pessoas a serem contratadas”. O autor ainda cita as possíveis desvantagens: “Volume de investimento de maior magnitude; demora no processo; possível insegurança em relação às pessoas a serem contratadas; possível manutenção da subjetividade no processo”.

Os métodos que as organizações utilizam para divulgar uma vaga existente ou futura são através do próprio *site*, anúncios em mídias, agências de emprego, jornais etc. Cabe a cada organização escolher o método que melhor se encaixa com sua realidade. O objetivo desse processo é que a organização consiga atrair o máximo de candidatos possível, isto é, quanto maior o número de candidatos, maior será a facilidade de encontrar o perfil que a organização procura (RIBEIRO, 2005, p.68).

O melhor método que a organização deve utilizar no processo do recrutamento é o *on-line*, pois esse método pode ser feito pelo próprio *site* da empresa ou feito através de agências de emprego. No caso de ser efetuado o cadastro de currículo pelo próprio *site* da empresa, é preciso que esta disponha de um sistema computacional e profissional habilitados, para não causar danos, como também obter um banco de dados para guardar todos os currículos cadastrados no *site*, pois o custo não é grande e muito prático e rápido para empresa, uma vez que, no momento em que a empresa necessita de um candidato, o recrutamento pode ser feito de imediato. Já utilizando as agências de emprego, o processo também é veloz, sendo que é necessário acionar a agência e comunicar o perfil desejado, que a agência selecionará os currículos com o perfil que a empresa necessita (MITTEER; ORLANDINI, 2005, p.20-21)

Conforme Mitte e Orlandini (2005, p.20) “o recrutamento on-line é um processo que está sendo adotado por empresas de diversos ramos de atividade, como também por

consultorias especializadas em recursos humanos, tanto no mercado nacional quanto no internacional”.

Estudiosos e observadores consideram este processo como irreversível é o meio mais eficiente de contato entre organização e candidato a vaga de emprego (COLOMBINI, 2001) prevendo que crescerá em abrangência e escopo, em particular o recrutamento com base na internet, que será usado por empresas e intermediários capazes de adicionar valor para os recrutados por aumentar o fluxo de informação e a interatividade. (KINDER, 2000, citado por MITTE; ORLANDINI, 2005, p.19)

Diversos autores como Lacombe (2005, p.73), Ribeiro (2005, p.69) e Araújo (2006, p.23) defendem que o método mais eficiente e adequado no processo do recrutamento é utilizar as agências de emprego, pois estas recebem vários currículos por dia, de diversas áreas, sendo mais proveitoso e rápido, e, conseqüentemente, o custo é baixo. Dentre tantas agências de empregos frequentemente usadas pelas organizações, estão a CATHO e o CIEE. Na primeira, o candidato, que deseja estar sempre participando das vagas em organizações contribui anualmente com uma taxa; já no CIEE, o candidato não tem custo para concorrer a vagas, o custo é todo da organização (ARAÚJO, 2006, p.23).

Por outro lado, um método que pode ser utilizado é o recrutamento *on-line* pelo próprio *site* da organização, sendo que esta deve disponibilizar um bom sistema computacional e profissionais habilitados, onde o profissional estaria operando o sistema para não haver congestionamento no cadastro de currículo e o sistema estaria guardando, com segurança, todos os currículos cadastrados na empresa. Isto significa que, quando a empresa necessitar de alguma pessoa para preencher uma vaga, é só buscar em seu banco de dados e ver qual daqueles candidatos cadastrados melhor se encaixa para a vaga. Esse é um processo rápido e econômico, visto que é só ligar para o candidato ou enviar um *e-mail* marcando a entrevista, que, através dela, o melhor candidato será selecionado para as outras etapas (MITTE; ORLANDINI, 2005, p.21-22).

Portanto, os currículos cadastrados pela internet nos *sites* das empresas também são considerados pré-cadastrados, sendo mais seguro do que

aqueles impressos e entregue no setor de recursos humanos na própria empresa. Contudo esses currículos têm um tempo de validade estabelecido pela empresa e seguem para a lixeira passando algum tempo. Portanto, se você deixou um currículo em alguma empresa não imagine que um dia você venha a ser chamado, pois esse dia pode não chegar, porque talvez a área de recursos humanos não mais se interesse em ter sua história funcional em seus arquivos. (ARAÚJO, 2005, p.24)

Portanto, compreende-se que o momento da seleção é feito depois da análise do currículo de cada candidato que participou do processo do recrutamento, que, por sua vez, é de responsabilidade dos recursos humanos da organização, pois os selecionados participarão da próxima etapa da entrevista, e aqueles que a equipe entende ser o mais adaptado para ocupar o cargo, seguirá para as etapas seguintes.

A seleção é a segunda parte do processo, que começa com o recrutamento e termina com o contrato definitivo após o período de experiência. Uma boa seleção considera que se deve dar preferência aos candidatos que possuem os melhores currículos e que constem habilidades, atitudes e comportamento requeridos pela sua vida e que são difíceis de serem adquiridos por meio de treinamento, como a habilidade de lidar com pessoas, a capacidade de ouvir, assim como, é preciso considerar não só as qualificações, mas também a personalidade do candidato (LACOMBE, 2005, p.79).

De acordo com o grande conhecimento de Dessler (2003, p.106), o processo de seleção deve ser cuidadoso, pois é muito importante que a empresa, ao selecionar seus futuros funcionários, tenha a atenção com três grandes razões: primeira, o seu próprio desempenho depende, em grande maioria, dos seus funcionários, uma vez que funcionários com boas habilidades e atributos consequentemente farão o trabalho melhor para a empresa; segundo, os funcionários que não possuem tais atributos, habilidades, que causem atritos ou criem dificuldades, não terão um desempenho efetivo e qualificado, e prejudicarão o desempenho da empresa. Por fim, a seleção deve ser feita por profissionais capacitados e com experiências na área de RH, para não cometer erros e, automaticamente, gerar conflitos para empresa.

O momento de separar os indesejáveis e no processo de seleção do candidato, antes de eles entrarem pela porta e não depois, isto significa, que a empresa quando não seleciona a pessoa certa além de ter tido custo com essa pessoa, terá um novo custo para um novo processo (DESSLER, 2003, p.107).

Percebe-se que os processos para integração de um novo colaborador na empresa devem ser cuidadosos, bem como todos os profissionais envolvidos nesse processo, para que assim a empresa possa garantir o seu desempenho como também não causar novos custos e nenhum conflito com os colaboradores já existentes.

Talvez não haja um processo mais importante em recursos humanos que a seleção de funcionários. Se é verdade que as organizações tem sucesso ou falham com base nos talentos de seus funcionários, os gerentes por certo influenciam diretamente essas situações pelas pessoas que contratam. Independentemente de as empresas serem grandes ou pequenas, a contratação dos melhores e mais brilhantes funcionários constitui base sólida para a excelência. E comum, porém ouvir gerentes, que não reconhecem isso, se queixarem que gastam tempo demais corrigir decisões equivocadas da seleção. (SNELL; BOHLANDER, 2009, p.208)

Compreende-se que o processo de seleção, na maioria das organizações, é contínuo, visto que a rotatividade ocorre, inevitavelmente, deixando vagas a serem preenchidas por novos candidatos ou por aqueles que suas qualificações já foram avaliadas anteriormente. Sendo muito comum sempre haver uma lista de espera de candidatos que podem ser chamados quando uma vaga temporária ou permanente for aberta (KOONTZ; WEIHRICH; CANNICE, 2009, p.331).

É possível compreender que no número de etapas do processo de seleção, suas sequências irão variar, não somente com a organização, mas também com o tipo e o nível de cargos a serem preenchidos, uma vez que cada etapa deve ser avaliada em termo de sua contribuição, sendo que nem todos os candidatos passarão por todas as etapas que os recursos humanos estabelecem, pois muitos podem ser rejeitados logo na primeira etapa, que é a de análise curricular; outros, na entrevista preliminar; e outros, ao fazerem os testes e assim por diante. Portanto, é necessário que a empresa siga cada passo da melhor

maneira, pois quando a empresa segue esses passos, e com profissionais capacitados, é, de fato que a organização consegue contratar a pessoa certa para ocupar o cargo (SNELL; BOHLANDER, 2009, p.209).

O Papel do Currículo nos Processos de Recrutamento e Seleção

Compreende-se que o currículo é a carta de apresentação do candidato ao participar do processo de recrutamento e seleção de uma organização, no qual consta seu histórico de vida, como nome, endereço, idade, filiação, telefone, escolaridade e experiências adquiridas ao longo de sua carreira.

Para Lacombe (2005, p.66), o papel do currículo, no processo do recrutamento, é a apresentação do candidato, onde através do currículo é feito o segundo processo da etapa que se refere à seleção, no qual deve conter algumas informações necessárias, a exemplo de nome, idade, endereço, telefone, *e-mail*, escolaridade, referências anteriores e experiências, pois as organizações sempre buscam o candidato que melhor se encaixa com o perfil da empresa, como também aquele candidato que apresenta o melhor currículo.

Ribeiro (2005, p.78) entende que o currículo é o primeiro contato que o candidato tem com a organização, pois é através desse primeiro contato que ambos passam a se conhecer melhor. São de acordo com o currículo que a empresa passa a ter as primeiras informações necessárias sobre os candidatos, informações essas que jamais podem faltar: nome, idade, endereço, sexo, filiação, telefones para contato, *e-mail*, escolaridade, cursos técnicos e experiências. Esses requisitos são fundamentais para a empresa fazer uma triagem e selecionar aqueles candidatos que, por conta de suas competências, mostra o mais capaz a seguir para as outras etapas.

Desse modo, fica claro compreender a importância que tem o currículo nos processos de recrutamento e seleção. Porém, cada candidato faz seu currículo de acordo com o que

acredita ser melhor para si, mas nem sempre o que acredita ser melhor para si é o que a empresa deseja saber, deixando de colocar informações que deveriam conter. No entanto, o currículo, em muitas organizações, é usado como desempate, ou seja, depois de ser analisado, inicialmente é utilizado no final do processo para comparar quem tem o melhor currículo, chamado também de contagem de pontos.

Quanto maior for à diversidade de formato de currículo, maior será a dificuldade dos profissionais analisarem cada um deles, tornando assim um processo lento. Sendo que é através do currículo que os candidatos serão selecionados. Certo que é indispensável no currículo dados como nome, idade, endereço, telefone, e-mail, escolaridade e experiências, mas um bom currículo é aquele que consta toda sua vida, assim a empresa não terá dúvidas para selecionar a participar das outras etapas. (RIBEIRO, 2005, p.79)

Araújo (2006, p.25) afirma que o recrutamento quer dizer que existe uma vaga aberta e precisa de currículos de candidatos que pretendem concorrer a essa vaga. Todos os currículos cadastrados serão analisados um a um, e só será selecionado aquele que apresentar os melhores requisitos. O currículo é dividido em três partes, a primeira delas deve conter nome, idade, filiação, endereço, telefone e *e-mail*; já a segunda parte deve apresentar seu grau de escolaridade e cursos; a terceira parte são todas as experiências que adquiriu, onde trabalhou e tempo de cada uma, pois é através desses critérios que é identificado o melhor candidato a seguir para as próximas fases.

Compreende-se que, quanto maior for o número de currículos cadastrados, melhor será o recrutamento, isto é, a empresa terá um leque de opção curricular para encontrar o talento que espera. O currículo é peça fundamental nesse processo de informações dos candidatos, em que, são através dele, a organização tem acesso às informações básicas de cada participante.

O currículo é fonte de referência e tem sido utilizado para colher informações sobre o candidato em suas atividades anteriores, especialmente em sua evolução profissional. Dependendo da propriedade das indagações e da qualificação das pessoas que sejam chamadas a fornecê-las esse expediente pode ser útil na avaliação da

inteligência efetiva do indivíduo, aquele que se revela pelo nível de suas realizações (AMATO; KANNER, 1966, p.128)

Entende-se que, o currículo é o primeiro contato que o candidato tem com a empresa, porém, quanto maior for a quantidade de currículo melhor será o processo. Mas, cada organização junto aos seus profissionais da área, estabelece critérios de avaliar esses currículos. Geralmente, a probabilidade de o candidato ser selecionado é aquele que tiver maior competência comprovada no currículo, ou seja, aquele candidato que mais busca agregar valores à sua vida profissional (DESSLER, 2003, p.79).

Segundo Snell e Bohlander (2009, p.210) a organização deseja receber de seus candidatos informações seguras e confiáveis, e essas informações devem estar bem claras no currículo de cada interessado a concorrer à vaga, sendo que o currículo é composto de informações primárias: nome, idade, filiação, RG, CPF, *e-mail*, telefone; e secundárias: escolaridade, cursos e experiências, uma vez que muitas companhias dos Estados Unidos exigem um compromisso de cada candidato, compromisso esse que se refere a uma assinatura na hora de participar da seleção. Essa assinatura diz que, se o candidato colocar informações levianas no currículo deixa de participar das outras etapas.

De acordo com Chiavenato (2004, p.39), a função do currículo funciona como um catálogo, onde constam todas as informações básicas e complementares, como nome, endereço, telefone, idade, e ainda traz outras informações como: formação escolar, cursos feitos, experiências profissionais, empresas onde atuou ou atua. Portanto, na hora que a empresa analisa os currículos enviados para o preenchimento da vaga, ela procura candidatos com maiores competências, habilidades e qualificações profissionais.

No entanto, ao analisar as informações citadas pelos autores no que diz respeito ao que deve conter em um currículo e exigências das organizações, percebe-se que, no mundo tão competitivo em que estamos inseridos, as organizações hoje avaliam um candidato através de sua vida pregressa, ou seja, quanto mais o indivíduo buscar para agregar valor

à sua vida profissional, maiores serão suas chances de conquistar seu espaço profissional em uma organização conceituada.

A Importância da Padronização do Currículo

Percebe-se que, atualmente, na *internet* existe um número expressivo de *sites* de assessorias de recursos humanos que fazem o recrutamento, nos quais disponibilizam os currículos para as empresas, porém não existe nada comprovado que essas assessorias padronizem o formato dos currículos recebidos, dando a entender que existem milhares de entregas de currículos de diversos modelos. A verdade é que essa poderosa ferramenta da tecnologia da informação tem facilitado bastante o andamento deste processo, encurtando cada vez mais o custo e o tempo.

Sendo assim, muitas empresas brasileiras já se utilizam dessa ferramenta *on-line* para fazer o recrutamento. Como Araújo (2006, p.38) afirma, as grandes empresas como Shell Brasil S.A, Vale, Americanas e Gerdau já se utilizam dessa ferramenta e somente recebem currículos de candidatos através do seu próprio *site*.

A Shell Brasil S.A é um exemplo de organização, que além de fazer seu processo de recrutamento e seleção através do seu próprio *site*, percebeu a necessidade de criar um modelo de cadastro padrão, isto é, todos os interessados a participar desse processo preenchem seu currículo através do formulário padronizado que é um requisito que a empresa exige, isto significa que todos os candidatos serão analisados de maneira igualitária (ARAÚJO, 2006, p.38).

Esse formulário padrão que a Shell Brasil S.A desenvolveu, deu-se por conta da grande demanda de currículos que chegava por dia ao *site*. Portanto, os profissionais envolvidos nesse processo tinham bastante dificuldade de analisar todos esses currículos, visto que cada candidato com interesse de tornar-se membro da empresa, cadastrava seu currículo com vários modelos e informações, tornando, assim, um processo lento e difícil de ser comparado. No entanto, percebe-se que é importante que as organizações comecem a exigir, em seus processos de recrutamento e seleção, um modelo de currículo

padronizado, sendo que, exigindo um modelo padrão, facilitará os RH a selecionar, de maneira coerente, o candidato que mais tem competência para ocupar o cargo. (ARAÚJO, 2006, p.38-39)

Agora Snell e Bohlander (2009, p.213) dão sua grande contribuição dizendo que a maioria das organizações requer o preenchimento de formulário de solicitação de emprego, pois eles fornecem um meio bastante rápido e sistemático de obter diversas informações sobre o candidato, sendo que estes formulários são padronizados. Trata-se de um critério de avaliar os candidatos de igual maneira, ainda sendo possível que as organizações que operam em mais de um estado possam utilizar esse mesmo formato de formulário.

Talvez, a maior mudança no processo de contratação nos últimos anos tenha sido a proliferação do processo de inscrições on-line. Em 1998, menos de um terço das companhias dos Estados Unidos utilizava formulário padrão enumerados na lista da Revista Fortune 500 somente havia adaptado seus *web sites* para aceitar inscrições de candidatos. Atualmente, cerca de 95% dessas companhias só recruta seus candidatos com um critério de avaliação, o formulário-padrão. Relata a Revista Recruitsoft/ílogos. (SNELL; BOHLANDER, 2009, p.215)

Neste contexto, fica claro perceber que as grandes companhias dos Estados Unidos já perceberam a importância e necessidade de padronizar seus currículos, sendo que, no Brasil, as organizações ainda não notaram essa importância do currículo padronizado, pois não há nenhuma pesquisa que comprove um índice de aceitação como as companhias dos Estados Unidos. Somente foi identificado através das pesquisas bibliográficas que a organização Shell Brasil S.A já utiliza esse critério de padronização de currículo.

Portanto, as companhias dos Estados Unidos só perceberam essa necessidade de padronizar seus formulários depois de alguns anos. Os profissionais da área demoravam muito para analisar milhares de currículos que chegavam por dia, principalmente de ingressantes nas Universidades e recém formados com processo muito demorado. Surgiu

a primeira alternativa de tornar esse processo mais rápido, através de parcerias com as Universidades, pois cada uma já utilizava um modelo padronizado de currículo para os estudantes ingressarem nas Universidades, e, a partir dessa alternativa o processo melhorou, mas ainda continuava lento, pois cada universidade usava seu formato padrão (SNELL; BOHLANDER, 2009, p.216-217).

No entanto, graças às várias tentativas de melhorar o processo de recrutamento e seleção, os empresários, juntos ao setor de pessoal, decidiram desenvolver o formato-padrão de cadastro dos currículos, e que foi uma avalanche para as companhias, pois o processo se tornou mais rápido e muito eficiente. Sendo que hoje é um sucesso, pois 95% das companhias dos Estados Unidos usam esse critério (SNELL; BOHLANDER, 2009, p. 217).

Todavia, foi feita uma pesquisa pela revista *Top Security Threats Management* sobre o real propósito de adotar o formulário padrão em seus processos de recrutamento e seleção, porém a resposta foi que 78% das companhias entrevistadas relataram que, mesmo com o processo *on-line*, era difícil analisar diversos currículos de vários formatos e muitas das vezes a escolha não era adequada; já 10% das companhias relataram que a parceria com as universidades melhorou, mas eles queriam excelência nesse processo; e 12% delas relataram que ignoravam diversos currículos, pois não dava tempo de serem analisados e, muitas vezes, os melhores candidatos tinham ido embora nessa exclusão (SNELL; BOHLANDER, 2009, p.217-218).

Compreende-se que hoje, no mundo tão competitivo, as organizações buscam o caminho mais eficiente, barato e estratégico para alcançar seus objetivos. Mas muitas dessas organizações, ainda em seus processos de recrutamento e seleção, utilizam o método tradicional, que se refere à entrega do currículo impresso na própria empresa, no setor responsável, causando um acúmulo de currículos, como também tornando esse processo lento, desgastante e sem muita eficácia, uma vez que os candidatos deverão se deslocar de vários lugares para fazer a entrega do currículo, sendo que muitos desses currículos,

com o passar do tempo, são extraviados ou perdidos, e possíveis candidatos talentos deixam de participar desse processo por causa da burocracia.

Enquanto muitas organizações ainda utilizam o método tradicional, outras já se anteciparam às necessidades e estão na frente. Aquelas que já dispõem dos recursos tecnológicos para realização dos processos de recrutamento e seleção *on-line*, consequentemente, já terão uma vantagem a mais em relação àquelas que ainda usam o método tradicional, pois o fluxo de currículo *on-line* é muito maior do que o entregue na porta da empresa. Sendo que, muitas empresas que utilizam o método tradicional, a cada necessidade de preenchimento de uma vaga faz outro recrutamento, pois a organização acredita que os currículos anteriores já perderam sua validade, e isto causa perda de tempo e de recursos (RIBEIRO, 2005, p.92-93).

Segundo Ribeiro (2005, p.94), algumas organizações, para analisar cada currículo cadastrado no RH, desenvolveram, devido às dificuldades, um mapa comparativo (Tabela 1). Este mapa contém dados e informações principais sobre o candidato, mas essa comparação só é feita depois da entrevista, visto que esse mapa fornece uma visão global e conjunta dos candidatos.

Tabela 1: Mapa comparativo para avaliar os currículos dos candidatos.

MAPA COMPARATIVO			
Dados do Candidato	Candidato 01	Candidato 02	Candidato 03
Nome			
Idade			
Experiência profissional			
Qualificações			
Empregado/desempregado			
Emprego atual/último emprego			
Salário atual/último salário			

Pretensão salarial			
Cargo atual			

Fonte: Adaptado de Ribeiro (2005, p.94).

Assim, nota-se que o mapa comparativo não deixa de ser um modelo padronização de avaliação, mas esse processo poderia ser antecipado no momento do cadastro dos currículos, isto é, como algumas organizações já perceberam a necessidade de fazer uma comparação, poderiam exigir esse critério desde o cadastro do currículo. Porém, enquanto algumas empresas brasileiras usam o mapa comparativo, as companhias dos Estados Unidos, desde 1998, exigem a todos os candidatos que desejam participar do processo de recrutamento, o formulário padrão.

Conforme Dessler (2003, p.86), quanto ao recrutamento na *internet* e o formulário padrão, há um grande e crescente número de empregadores usando como ferramenta o processo de recrutar pessoas.

A percentagem das companhias dos Estados Unidos de acordo com a Revista Fortune 500 afirma que o recrutamento pela internet junto com o formulário padrão saltou de 10% em 1996 para 75% em 2000, sendo que nos dias atuais 95% dessas companhias já adquiriram esse critério de avaliação. (DESSLER, 2003, p.86)

É possível compreender que grandes organizações têm tido um enorme sucesso com o recrutamento *on-line* e o formulário padrão de cadastro de currículo, visto que os grandes empregadores listam uma série de vantagens do uso dessa ferramenta. Primeiro, o custo. Os jornais cobram muito mais caro para colocar anúncios, enquanto a lista de vagas na *internet* custa pouco. Segundo, o tempo de vida útil do anúncio em jornais é no máximo de dias, enquanto o anúncio na *internet* pode continuar atraindo candidatos por tempo que a empresa decidir. Terceiro, com o uso do formulário padrão fica fácil identificar as competências e habilidades de cada participante, por igual, tornando um processo justo a todos os participantes. Quarto, os profissionais envolvidos nesse processo ganham tempo, pois é muito rápido de se analisar cada currículo (DESSLER, 2003, p.87-89).

As grandes companhias dos Estados Unidos têm crescido e apresentado um enorme sucesso utilizando o recrutamento on-line e o formulário padrão. A exemplo comprovado desse sucesso está a Boeing Company, General Electric, Nec Electronics, Unisys Corp. e LSI Logicorp, Wrigley Company, Mc Donald's, etc. essas foram referências para as demais companhias adaptarem o processo de recrutamento on-line e o formulário padrão. (DESSLER, 2003, p.89)

No entanto, observa-se que, tanto o recrutamento *on-line* como o formulário padrão, tem feito um diferencial para as organizações que já se utilizam dessa ferramenta, uma vez que elas têm ganhado tempo e agilidade nesse processo, que, por sua vez, torna o processo justo de ser analisada, vez que seu resultado é eficaz.

Resultados e Discussões

Requisitos dos Modelos de Currículo e sua Relação com a Plataforma *Lattes*

Os autores identificados na literatura apresentam, em determinado momento de suas obras, os requisitos de um bom modelo de currículo (Tabela 2).

Tabela 2: Requisitos dos modelos de currículo e atendimento pela Plataforma *Lattes*.

AUTORES/REQUISITOS DO CURRÍCULO	Dados Pessoais	Escolaridade ou Formação	Cursos Extras	Experiência Profissional	Eventos	Referências Anteriores
Araújo, (2006, p.25)	X	X	X	X		
Chiavenato, (2004, p.117)	X	X		X		
Dessler, (2003, p.79)	X	X	X	X		X

Lacombe, (2005, p.66)	X	X	X	X	X	
Ribeiro, (2005, p.78)	X	X		X		X
Snel; Bohlander, (2009, p.210)	X	X	X	X	X	X
Plataforma Lattes	X	X	X	X	X	X

Fonte: Autores.

O currículo *Lattes* é uma plataforma padronizada pelo CNPq, sendo ela uma plataforma *online* e gratuita, onde os usuários interessados e com acesso à *internet* cadastram seus dados pessoais, profissionais, produções bibliográficas, técnicas e artísticas, tornando-as disponíveis para qualquer pessoa com acesso à rede de computadores.

No entanto, a plataforma *Lattes* permite o acesso a qualquer tipo de instituição com uma visão e avaliação curricular dos profissionais inseridos no mundo acadêmico, como também podem ser usadas no mundo profissional, trazendo algumas vantagens, como: estabelecer um padrão para todos, avaliar de forma coerente todos os currículos, isto é, todas as informações se encontram no mesmo padrão, uma vez que será fácil analisar o perfil de cada candidato com outros, dentro de suas áreas de atuação.

Frisa-se que, a plataforma *Lattes* exige todos os requisitos que os autores citaram, como também exige uma abrangência maior do candidato, tornando assim um currículo completo, acessível e confiável, pois seus dados são cadastrados na base do CNPq, o que gera um índice de confiabilidade de profissional e instituição.

De acordo com o padrão exigido pelo CNPq na utilização, a plataforma *Lattes*, apresenta os seguintes quesitos: os dados do currículo estruturados de maneira hierárquica, o sistema dividido em seis módulos, sendo dois para preenchimento de dados (módulos dados gerais e módulo produção) e quatro referentes às ferramentas disponíveis para gerenciar as informações cadastradas. O módulo dados gerais está dividido em dados

pessoais (identificação e endereço), dados profissionais (formação acadêmica/ titulação, atuação profissional, prêmios e títulos honoríficos, linhas de pesquisas) e outras informações relevantes (AMORIN, 2003, p.19).

No entanto, no módulo produção, o usuário cadastra ou atualiza sua produção bibliográfica, técnica e artística ou cultural, bem como suas orientações concluídas. Porém, os outros módulos (arquivo, ferramentas, acessórios e ajuda) participam do gerenciamento da utilização do sistema (AMORIN, 2003, p.20).

Considerações Finais

Foi possível perceber, através da concepção de grandes autores, que a utilização de um formulário padronizado, nos processos de recrutamento e seleção dentro das organizações, é muito rápido, importante e útil, uma vez que esse processo de avaliação permite que os profissionais da área possam analisar cada currículo de uma mesma maneira, tornando seus resultados justos e eficazes.

Por outro lado, fica claro perceber que os setores de Recrutamento e Seleção recebem milhares de currículos, todos de diversos formatos, isto significa que, quando não há um critério de padronização curricular, muitos desses currículos acabam sem ser analisados devido à demanda, levando, muitas das vezes, à perda da pessoa certa para ocupar o cargo.

No entanto, nota-se que esse critério de padronização de currículo não surgiu agora, mas muitas organizações ainda não utilizam, pois a plataforma *Lattes* vem sendo adaptada desde meados dos anos 80. Isso comprova a necessidade e a importância da utilização da padronização curricular, como também, mostra que as grandes organizações dos Estados Unidos já utilizam esse critério de padronização.

Portanto, de acordo com a pesquisa, é possível concluir que é viável a utilização do formulário padrão nas organizações, e esse formulário diz respeito à plataforma *Lattes*, visto que seus requisitos no preenchimento do currículo atendem a todas exigências citadas como indispensáveis pelos autores, sendo ainda uma plataforma gratuita, segura, confiável e completa, pois ela abrange toda a vida anterior do indivíduo, em que as organizações poderiam estar adotando como requisito em seus processos de recrutamento e seleção.

Referências

AMATO, M. J. A. L.; KANNER, R. O processo de seleção de pessoal. *RAE: Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, v.6, n.18, p.127-136, 1966.

AMORIN, C. V. Organização do currículo: plataforma *Lattes*. *Pesquisa Odontológica Brasileira*. São Paulo, n.17, suplemento 1, p. 18-22, 2003.

ARAUJO, L. C. G. *Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional*. São Paulo: Atlas, 2006.

CHIAVENATO, I. *Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

DESSLER, G. *Administração de recursos humanos*. 2 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

GRIFFIN, R. W.; MOORHEAD, G. *Fundamentos do comportamento organizacional*. São Paulo: Ática, 2006.

KOONTZ, H.; WEIHRICH, H.; CANNICE, M. *Administração: uma perspectiva global e empresarial*. São Paulo: McGraw-Hill, 2009.

LACOMBE, F. J. M. *Recursos humanos: princípios e tendências*. São Paulo: Saraiva, 2005.

MITTER, G. V.; ORLANDINI, J. M.. Recrutamento On-line/Internet. *Maringá Management: Revista de Ciências Empresariais*. Maringá, v.2, n.2, p.19-34, 2005.

RIBEIRO, A. L.. *Gestão de pessoas*. São Paulo: Saraiva, 2005.

ROBBINS, S. P. *Fundamentos do comportamento organizacional*. 8 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

_____. *Comportamento organizacional*. 11 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SANTOS, José Wilson dos; BARROSO, Rusel Marcos Batista. *Manual de Monografia: Graduação e Pós-Graduação*. Aracaju: Gráfica Editora J. Andrade, 2005.

SNEL, S.; BOHLANDER, G. *Administração de recursos humanos*. 14 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

WAGNER III, J. A.; HOLLENBECK, J. R. *Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva*. São Paulo: Saraiva, 2006.

