RHUBENS EWALD MOURA RIBEIRO
INDIRA GANDHI BEZERRA DE SOUSA
ORGANIZADORES



GESTÃO DE PESSOAS

E LIDERANÇA NA PRÁTICA

Volume 2

CASES E ESTUDOS PARA ANÁLISE E APLICAÇÕES NAS ORGANIZAÇÕES

LESTU Publishing Company
REAL Inteligência em Negócios
UNIFSA Centro Universitário Santo Agostinho

Organizadores
Rhubens Ewald Moura Ribeiro
Indira Gandhi Bezerra de Sousa

Diagramação
Ana Kelma Cunha Gallas
Rhubens Ewald Moura Ribeiro
Indira Gandhi Bezerra de Sousa

Capa e Edição de Arte
Ana Kelma Cunha Gallas
Dâmaris Gomes de Araújo Ferreira

Revisão de Português
Maria Luzinete de Moraes Alves

EDITORA LESTU

Editora, Gráfica e Consultoria Ltda - Rua Olavo Bilac, 1951
Teresina-PI 64.001-800, Brasil.

Contato: editora@lestu.org
site: www.lestu.com.br |
Whatsapp: (86) 99522-7141
Imagens da obra: Canva (*Creative Commons*)

Conselho Editorial
Ana Kelma Cunha Gallas
Carlos Eduardo Gonçalves Leal
Dina Ester Matias Coêlho
Edson Rodrigues Cavalcante
Eduarda e Silva da Cunha
Elizete Alves de Oliveira
Fabiana da Silva Xavier Ribeiro
Gilberto de Araújo Costa
Indira Gandhi Bezerra de Sousa
Izabel Herika Gomes Matias Cronemberger
Joelson Obregão Matoso
Kaíque Barbosa de Moura
Lessandra Ribeiro Carvalho
Lucyana Nahmias Ferreira
Maria Luzinete de Moraes Alves
Renildo de Sousa Maia
Rhubens Ewald Moura Ribeiro
Vinicius Sales Oliveira Coelho

FICHA CATALOGRÁFICA
Elaborada por Edson Rodrigues Cavalcante 1649/CRB3

R484g Gestão de pessoas e liderança na prática: cases e estudos para análise e aplicações nas organizações / Rhubens Ewald Moura Ribeiro; Indira Gandhi Bezerra de Sousa (Orgs.), v. 2. Teresina: Lestu, 2024.

173 p. *online*. pdf.

ISBN: ISBN: 978-65-85729-08-6

DOI: doi.org/10.51205/lestu.978-65-85729-08-6

1. Gestão de Pessoas. 2. Liderança. 3. Recrutamento. 4. Seleção de Pessoas. 5. Diversidade. 6. *Downsizing*. 7. Clima Organizacional. I. Organizadores. II. Título. III. Editora.

CDD: 658.3

Índices para catálogos sistemáticos:
1. Administração: Gestão Geral. Gestão de pessoal (Gestão de recursos humanos)

A IMPORTÂNCIA DO CURRÍCULO NO PROCESSO DE SELEÇÃO: PERSPECTIVAS DO CANDIDATO E DO RECRUTADOR

Francisco José Nunes de Brito
Robert Vinicius da Silva Cardoso
Vinicius Sales Oliveira Coelho

RESUMO

O mercado de trabalho está em constante transformação, exigindo adaptação e modernização contínuas. Nesse cenário, muitos bons profissionais, operacionais ou táticos, com habilidades técnicas e interpessoais, encontram dificuldades para se destacar. Muitos se inscrevem para diversas vagas sem serem chamados para processos seletivos e, quando são, muitas vezes não são selecionados. Isso se deve à pouca importância dada ao currículo, que é apenas uma parte do processo, mas essencial para despertar o interesse inicial do recrutador. O texto reflete sobre como elaborar um bom currículo, não apenas focando em boas experiências passadas, mas também em estratégias para candidatos sem experiência se destacarem. É crucial que o currículo capte a atenção do recrutador desde o início, destacando habilidades e competências relevantes, mesmo sem experiência profissional prévia. Assim, a importância de um currículo bem elaborado é ressaltada como uma ferramenta crucial para iniciar um processo seletivo bem-sucedido. Esta reflexão destaca a necessidade de superar estigmas e a importância de um currículo eficaz para atrair a atenção dos recrutadores, facilitando a inserção no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Recrutamento e Seleção. Currículo. Mercado de Trabalho.

O CURRÍCULO NO PROCESSO DE SELEÇÃO

Percebe-se que as pessoas estão cada vez mais imersas em um cenário mais rápido e incessantemente de maior avanço tecnológico. No entanto, é notório que, quando se trata da gestão de pessoas, esse progresso é mais lento.

Administrar diversos perfis, com suas expectativas e condições individuais, em um ambiente corporativo que muitas vezes prioriza resultados rápidos a qualquer custo, representa um desafio considerável. Este desafio começa desde o processo de recrutamento e seleção (Greenhaus; Powell, 2006; Grant; Ashford, 2008).

Independentemente da estrutura da empresa, o processo de recrutamento e seleção é de fundamental importância para a organização, pois determina diretamente seus resultados. Uma boa contratação gera bons resultados, enquanto uma má contratação traz sérios problemas e riscos à operação, como baixo desempenho, absenteísmo e, em casos mais graves, a perda de uma boa equipe devido a um ou dois indivíduos com problemas de relacionamento interpessoal. A primeira etapa, após a abertura da vaga, definição do perfil e qualificações exigidas e divulgação da mesma, é a captação de currículos, momento em que se inicia o primeiro filtro. Nessa fase, o recrutador é bombardeado com uma enxurrada de currículos (Bakker; Demerouti, 2007).

Uma matéria publicada pelo portal de notícias G1 em 16/04/2019 destaca um levantamento feito pela empresa de recrutamento online Catho, com a participação de mais de 400 recrutadores. O estudo apontou que 30% deles levam em média de 6 a 10 segundos para descartar um currículo para entrevista.

Isso levanta muitas questões sobre tais parâmetros. Será que as pessoas responsáveis por esses processos têm o conhecimento necessário para fazer uma análise instantânea no primeiro filtro? Entre os diversos questionamentos feitos pelos candidatos que enviam seus currículos sem obter nenhum retorno, há também o lado do recrutador, que, além de executar suas atividades rotineiras, precisa selecionar perfis para o processo seletivo. À primeira vista, essa tarefa pode parecer simples, mas os recursos empregados nestes processos vão além do financeiro; o tempo é um deles.

Muitos recrutadores reclamam da grande quantidade de currículos mal elaborados que recebem, dificultando a análise do perfil. Alguns exemplos recorrentes incluem:

- Falta de informações necessárias ou precisas.
- Erros ortográficos.
- Informações irrelevantes.
- Má formatação ou formatação confusa.

Muitos candidatos não apresentam qualidade na formulação de seus currículos, não analisando os pré-requisitos para a vaga disponível, o que gera a não conformidade de muitos candidatos às vagas abertas no mercado, dificultando a seleção e o filtro de candidatos (Cohen; Swerdlik, 2005).

Isso causa um enorme desperdício de tempo e desgaste emocional para o recrutador, especialmente quando as exigências são mais técnicas, fazendo com que uma substituição possa demorar meses. Em contrapartida, fica a dúvida: será que no meio de todos aqueles perfis recusados em poucos segundos, por alguma restrição no currículo, não havia algum candidato que poderia ser o profissional ideal? Muitos dos bons profissionais não sabem produzir um bom currículo, impactando negativamente na sua busca por colocação ou recolocação, uma realidade enfrentada por vários candidatos atualmente, especialmente com as frequentes atualizações de informações que o mercado exige.

Um currículo bem elaborado não beneficia apenas o profissional que busca colocação ou recolocação; ele também auxilia o recrutador, proporcionando mais opções para o processo seletivo e trazendo clareza na filtragem dos perfis. Quanto mais opções disponíveis, menor é o risco de uma contratação inadequada devido a prazos apertados.

A incerteza e a insegurança de contratar alguém não por ser o melhor candidato ou o mais qualificado, mas por necessidade de cumprir um prazo, é frustrante para os profissionais de RH. Muitos desses profissionais relatam a dificuldade de encontrar talentos. Mas, com tantas pessoas disponíveis no mercado, será realmente tão complicado?

A falta de importância que muitos atribuem a esta etapa inicial do processo de recrutamento e seleção, que é crucial em muitos casos, gera imensa frustração. Muitos bons trabalhadores se veem sem oportunidades, apesar de estarem preparados para as atividades que desejam desempenhar, mas não se preparam adequadamente para buscar essas oportunidades e se destacar neste mercado tão criterioso (Tett; Toich; Ozkum, 2021).

Deve-se considerar uma questão importante ao divulgar uma vaga de trabalho: normalmente, o RH recebe muitos currículos, e a filtragem pode ser exaustiva, pois requer atenção aos detalhes e aos critérios indispensáveis para o preenchimento da vaga. Saber se apresentar corretamente ajuda nesse primeiro filtro, onde se garimpam os diamantes brutos.

Ter um currículo bem elaborado é imprescindível para causar uma ótima primeira impressão ao recrutador. Ensinar pessoas a produzir seus próprios currículos é um caminho para ajudá-las a se recolocar no mercado de trabalho. As empresas também se beneficiam, pois terão perfis mais claros e melhores

opções para o recrutamento e seleção, podendo identificar melhor os candidatos aptos às vagas, reduzindo os riscos de contratações erradas e, consequentemente, diminuindo o *turnover* (taxa de rotatividade) devido à má qualidade na contratação e desconformidade do perfil com a vaga.

Como esses currículos podem chegar em melhores condições aos recrutadores? Desenvolvendo ações que ajudem as pessoas a se promoverem melhor através de vários canais comunitários, como ONGs, associações de moradores e outras organizações que atuam diretamente com a sociedade, especialmente as de baixa renda.

Três frentes de acolhimento de pessoas e desenvolvimento são excelentes para essas ações: *workshops* que interagem, tiram dúvidas e apresentam exemplos práticos. Essas frentes são:

- **Igrejas**: Locais onde as pessoas se reúnem com um objetivo comum.
- **ONGs**: Fontes de ajuda e acolhimento para pessoas com diversos tipos de necessidades.
- **Escolas públicas**: A partir do terceiro ano do ensino médio, atendem um público que está começando a procurar oportunidades, além dos supletivos e adultos que buscam concluir sua educação.

Os públicos-alvo dessas ações incluem:

- **Jovens iniciando a procura por trabalho**: Como se apresentar ao mercado de trabalho mesmo com pouca ou nenhuma experiência, na busca da primeira oportunidade.
- **Profissionais em busca de colocação ou recolocação**.
- **Profissionais em busca de transição de carreira**: Com potencial, mas sem um direcionamento curricular adequado para essa mudança, como pessoas que trabalham no comércio e se graduam em cursos técnicos, buscando se inserir nesse mercado específico.

Portanto, seguindo essas orientações, é possível concorrer em igualdade com outros candidatos, aumentando as chances de serem escolhidos na primeira fase do recrutamento.

Essa é uma forma de contribuição social extremamente importante e relevante no contexto atual de mercado, que se mostra implacável com indivíduos de baixa escolaridade ou conhecimento educacional. As exigências aumentam a cada ano, demandando constante atualização e modernização das atividades de trabalho e comportamento nos ambientes organizacionais. Nunca se falou tanto sobre *soft skills* como atualmente, seja nas redes sociais profissionais, nas organizações, nos MBAs e em diversas especializações que formam novos gestores e que reciclam os antigos.

É essencial ter empatia com aqueles que buscam oportunidades, avaliando-os com critérios justos, mas sem

discriminação. Entre todos os currículos recebidos, muitos são diamantes brutos, cheios de potencial e disposição para serem lapidados.

REFERÊNCIAS

BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. The Job Demands-Resources model: State of the art. **Journal of Managerial Psychology**, v. 22, n. 3, p. 309-328, 2007. Disponível em: https://doi.org/10.1108/02683940710733115. Acesso em: 27 jun. 2024.

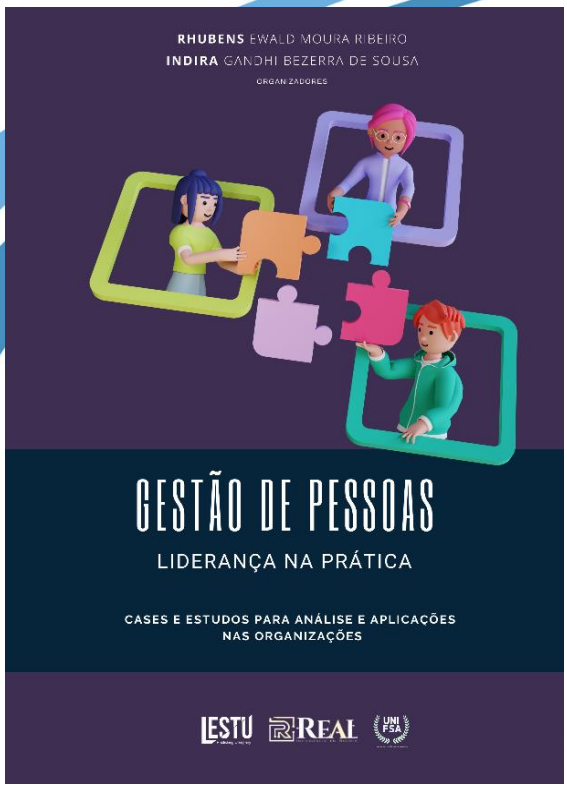
GREENHAUS, J. H.; POWELL, G. N. When Work and Family Are Allies: A Theory of Work–Family Enrichment. **Academy of Management Review**, v. 31, n. 1, p. 72-92, 2006. Disponível em: https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625. Acesso em: 27 jun. 2024.

GRANT, A. M.; ASHFORD, S. J. The dynamics of proactivity at work. **Research in Organizational Behavior**, v. 28, p. 3-34, 2008. Disponível em: https://doi.org/10.1016/j.riob.2008.04.002. Acesso em: 27 jun. 2024.

COHEN, R. J.; SWERDLIK, M. E. **Psychological testing and assessment**: An introduction to tests and measurement. 6. ed. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2005.

TETT, R. P.; TOICH, M. J.; OZKUM, S. B. Trait activation theory: A review of the literature and applications to five lines of personality dynamics research. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 8, p. 199-233, 2021.

CASES E ESTUDOS PARA ANÁLISE E APLICAÇÕES
NAS ORGANIZAÇÕES



GESTÃO DE PESSOAS

Liderança na Prática v.01

A obra é rica em dicas valiosas e práticas para gestores que querem se tornar líderes inspiradores, orientações interessantes sobre os processos de gestão de pessoas e sugestões muito boas para profissionais que precisam alcançar resultados rápidos e sustentáveis.



RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS

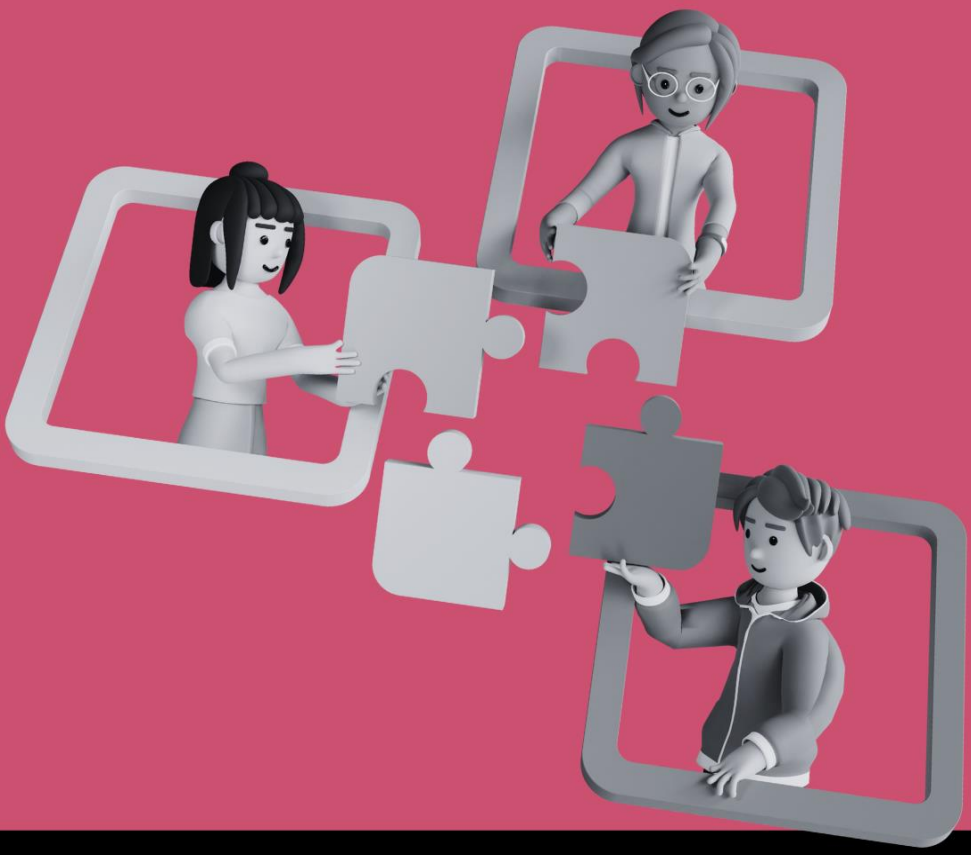
na Era Digital

A obra explora as vantagens de um processo mais rápido e eficiente, utilizando ferramentas tecnológicas para facilitar o acesso às vagas, inovação na busca por talentos, comunicação direta com os candidatos e redução de custos em relação aos modelos tradicionais.

DOWNLOAD

www.lestu.org

LESTU
Publishing Company



LESTU Publishing Company

REAL Inteligência em Negócios

UNIFSA Centro Universitário Santo Agostinho

ISBN: 978-65-85729-08-6