

Centro Paula Souza
Etec Benedito Storani
Técnico em Administração

RH DE CONTRATAÇÃO: análise do perfil de contratação das empresas em diferentes áreas de atuação e treinamento para entrevistas

Giovanna Souza*
Maria Eloísa Vitor**
Nicholas Simões***
Richard Rodrigo****
William Buosi*****

Orientador1 Sandro Augusto
Orientador2 Lilian Cortezi Lino Perez

Resumo

O presente artigo tem como principal foco o efeito causado nas empresas e funcionários com as constantes mudanças no mercado de trabalho. O objetivo geral do artigo é determinar características básicas do perfil ideal de contratação de profissionais com diferentes áreas de atuação e orientar os participantes a como devidamente se apresentarem e comportarem em uma entrevista. Para tanto, realiza-se uma pesquisa bibliográfica e simulados de entrevistas, onde os participantes foram guiados a encontrarem e melhorarem seus pontos fracos. Em 2023, muitas pessoas estão ingressando no mercado de trabalho sem saberem o que as empresas querem delas. Muitas delas não sabem como agir logo nas entrevistas, o que as impedem de

¹Coordenador, Graduação em Administração de Empresas, UNIPLENA. sandro.augusto01@etec.sp.gov.br

²Professor, Graduação em Gestão Empresarial, Universidade Municipal de São Caetano do Sul. lilian.perez@etec.sp.gov.br

* Aluno do curso Técnico em Administração, na Etec Benedito Storani –email@etec.sp.gov.br

**Aluno do curso Técnico em Administração, na Etec Benedito Storani – email@etec.sp.gov.br

*** Aluno do curso Técnico em Administração, na Etec Benedito Storani – email@etec.sp.gov.br

****Aluno do curso Técnico em Administração, na Etec Benedito Storani – email@etec.sp.gov.br

mostrarem os seus valores. O presente estudo consiste em uma pesquisa de caráter descritivo e exploratório, com resultados tratados de maneira qualitativa, a partir da coleta de informações em fontes secundárias. A partir da condução do processo de pesquisa, foi possível concluir que os perfis buscados pelas empresas variam muito dependendo das circunstâncias, o que impediu a nossa determinação de um “perfil ideal”. Também percebemos a evolução nos entrevistados que seguiram nossas orientações, demonstrando que o aconselhamento gerou resultados positivos.

Palavras-chave: Perfil; Entrevistas; Profissão; Treinamento.

Abstract

The main focus of this article is the effect on companies and employees caused by constant changes in the job market. The general objective of the article is to determine basic characteristics of the ideal profile for hiring professionals with different areas of expertise and guide participants on how to properly present themselves and behave in an interview. To this end, a literature search and simulated interviews were carried out, where participants were guided to find and improve their weaknesses. In 2023, many people are entering the job market without knowing what companies want from them. Many of them don't know how to act during interviews, which prevents them from showing their value. The present study consists of descriptive and exploratory research, with results treated in a qualitative manner, based on the collection of information from secondary sources. From conducting the research process, it was possible to conclude that the profiles sought by companies vary greatly depending on the circumstances, which prevented our determination of an “ideal profile”. We also noticed progress in the interviewees who followed our tips, demonstrating that the counseling generated positive results.

Keywords: Profile; Interviews; Profession; Training.

1 INTRODUÇÃO

O RH de Recrutamento e Seleção é uma área de extrema importância para as empresas. Essa área é responsável por fazer o processo seletivo da empresa, envolvendo divulgação de vagas, avaliação de currículos, realização de entrevistas, seleção e contratação dos candidatos. É necessário fazer contratações conscientes

que não deem prejuízos a empresa. Por isso, é comum que haja uma equipe inteira focada somente nesse assunto (CONTABILIZEI, 2021).

Todos sabemos que o mercado de trabalho está cada vez mais exigente. Com esse trabalho, pretendemos ajudar as pessoas a se prepararem em suas entrevistas e melhorarem sua postura diante do seu trabalho, além de identificar o perfil ideal de contratação das empresas. Planejamos fazer simulados de entrevistas, estudar diferentes aspectos que são avaliadas durante o processo e guiá-las em diferentes áreas. Estamos visando principalmente a adaptação aos novos sistemas, jovens ingressando no mercado de trabalho e se redescobrimo em seus empregos atuais. Por isso, estaremos realizando essa pesquisa, abrangendo desde as mais recentes mudanças do mercado até como lidar com elas (UNICESUMAR, 2017).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Perfis Técnicos

De acordo com a Equipe Catho Empresas (2021), quando surge a necessidade de contratação, a empresa precisa definir o perfil ideal do profissional que ela busca, definindo as qualidades e habilidades necessárias para preencher o cargo, além de começar o processo de entrevistas, em que as rotinas do cargo devem ser mencionadas para o candidato e uma análise da cultura organizacional deve ser feita, para verificar se o candidato se encaixará bem com a equipe.

2.1.1 Perfil do administrador

O administrador é o profissional que deve recolher os dados e relacioná-los aos objetivos propostos pela organização em que trabalha, transformando-os em ação organizacional por meio do planejamento, organização, direção e controle de todos os esforços realizados em todas as áreas e em todos os níveis da organização, a fim de alcançar os objetivos da maneira mais adequada à situação. Que assim como todos os profissionais, deve se preparar para o enfrentamento de crises (SILVA; SANTANA, [s.d.]).

A Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração (ANGRAD) divulgou, em 1996, uma pesquisa que procurou traçar o perfil e habilidades do Administrador:

- a) Formação humanista e visão global que habilite a compreender o meio social, político, econômico e cultural onde está inserido e a tomar decisões em um mundo diversificado e interdependente.
- b) Formação técnica e científica para atuar na administração das organizações, além de desenvolver atividades específicas da prática organizacional.
- c) Internalização de valores de responsabilidade social, justiça e ética profissional.
- d) Competência para empreender ações, analisando criticamente as organizações, antecipando e promovendo suas transformações.
- e) Compreensão da necessidade do contínuo aperfeiçoamento profissional e do desenvolvimento da autoconfiança.
- f) Atuação de forma interdisciplinar.

Com a constante mudança dos mercados, a crescente integração, a diversificação de produtos e serviços, as alianças estratégicas, mudando as formas de concorrência, a intensificação do uso das tecnologias, além das novas formas de gestão do trabalho das empresas, em uma crise de contexto mundial, são elementos que tornam cada vez mais complexa as dinâmicas de se administrar as empresas (SILVA; SANTANA, [s.d.]).

Os gestores responderam que as empresas conservaram apenas os cargos estratégicos, ou seja, os que poderiam colaborar em época de crise, com redução de custos de beneficiamento, que de acordo com Persona (2008) para um momento de crise as empresas precisam ter um bom gerenciamento e planejamento, que seria uma etapa avançada para a administração. O bom desempenho de um administrador também depende de sua formação que permite a atuação em diversos setores da economia, desde o setor privado, com cargos públicos, passando pela indústria ao terceiro setor, o mercado de trabalho para este profissional apresenta tendências evolutivas. No que diz respeito ao administrador Drucker (2006) afirma que o administrador é o elemento dinâmico e necessário para qualquer empresa e que em uma economia competitiva é sobretudo a qualidade e o desempenho dos administradores que determinam o sucesso de uma empresa e sua sobrevivência.

De acordo com Silva et al [s.d.], do ponto de vista administrativo existe o perfil ideal que é visto como uma abstração formada a partir das exigências de novas 6 interpretações das abordagens administrativas já existentes, e da necessidade de compreensão dos novos campos do conhecimento humano e o perfil real, que ao mesmo tempo engloba o perfil ideal juntamente com as características pessoais e a influência do meio.

O mercado de trabalho mudou e as rápidas mudanças advindas da crise econômica mundial têm exigido cada vez mais profissionais versáteis que se adaptam ao contexto de transformações do mercado de trabalho. O perfil do administrador incluindo conhecimentos, valores, habilidades e atitudes, resultante de um processo escolar longo e da vida em sociedade, seriam então de construção complexa, e produziria um perfil, considerado desejável e adequado, que sejam mais flexíveis a mudanças, pois a cada momento o perfil do profissional exigido pelo mercado de trabalho mudou conforme as necessidades da empresa.

De acordo com Sonia Gondim, Fernanda Brain e Marina Chaves (2003), em suas pesquisas, as habilidades interpessoais foram mencionadas por todos os grupos como as mais valorizadas no perfil profissional, sendo que a diversidade das razões apresentadas pelos entrevistados permitiu que as respostas fossem agrupadas em três categorias: i) requisito genérico (que agrupava referências à importância das habilidades interpessoais para o exercício cotidiano de qualquer trabalho), II) relações entre chefia e subordinado (que agrupava respostas que faziam referência à importância da habilidade especificamente nas relações entre chefia e subordinado), e III) metodologia de trabalho (que reunia respostas que aventavam que as habilidades interpessoais se apresentavam como um requisito para as atuais metodologias de trabalho).

Ainda no trabalho de Gondim et al (2003) foi dito que, embora os entrevistados afirmem que as habilidades interpessoais sejam as mais exigidas no perfil profissional atual, é grande a dificuldade em diagnosticar nos candidatos a emprego a presença de tais habilidades.

Uma novidade trazida por sua pesquisa foi a de que os entrevistadores apontaram igualmente as habilidades interpessoais como as mais demandadas e as mais difíceis de serem encontradas entre os candidatos a emprego, visto que os instrumentos e técnicas comumente aplicados não permitem fazer prognósticos seguros acerca da qualidade das interações futuras no trabalho.

Através disso, ficou em evidência um aspecto discutido na literatura sobre qualificação profissional, qual seja, o de que as empresas, na expectativa de reunirem profissionais em seus quadros capazes de se ajustarem às novas demandas do processo de trabalho, aumentam as exigências de escolaridade sem levar em conta as especificidades de cada cargo, o que muitas vezes contribui para o insucesso do processo seletivo, obrigando a uma redefinição do perfil previamente traçado para ficar mais ajustado à realidade da função a ser exercida (GONDIM et al, 2003).

2.1.2 O Perfil do químico

Nos últimos anos, o Químico foi sendo continuamente afastado da bancada de trabalho no laboratório e trazido para as mais diversas esferas de atuação: coordenação de equipes de trabalho; intensa interface com as áreas comercial, de produção e de clientes; elaboração e coordenação de projetos, especificação e manutenção de equipamentos e, controle de qualidade de produtos e processos (REBOUÇAS et al, 2005).

De acordo com o Educa Mais Brasil, em 2018, o profissional de química ganha destaque no mercado de trabalho, devido à ampla gama de oportunidades oferecidas. Pode atuar como professor, pesquisador, como técnico ou analista em indústrias de diversos setores, como borracha, plástico, alimentação, petroquímico, cosméticos e outras. Além disso, esse profissional pode trabalhar com vendas, marketing e avaliações ambientais, inclusive no empreendedorismo, abrindo seu próprio negócio.

Uma pesquisa feita por Silva, em 2001, entrevistou profissionais de três empresas da área química em busca de um perfil profissional específico.

Na empresa A, o perfil do químico deve incorporar outras habilidades. Dois depoimentos foram: "O técnico de bancada antes do projeto de excelência só fazia análise, agora ele também tem a função de elaborar os métodos, pensar sobre eles." E "A gente estabelece o perfil: pessoas que sabem se comunicar, tenham bons conhecimentos técnicos e hoje a gente procura vendedores também, porque nós somos prestadores de serviço, então as pessoas têm que comprar serviço."

Na empresa B, o investimento tecnológico é baixo e por isso, a improvisação e capacidade de adaptação é valorizada. É comum entre profissionais dessa empresa circularem por diferentes setores, além de existir uma certa separação entre execução

e planejamento do trabalho. Os depoimentos demonstram isso: "Aqui a gente aprende muito, porque você é obrigado a fazer tudo, você é obrigado a criar, pesquisar, você tem que procurar"; "Meu trabalho específico não exige que eu elabore processos e análise, são outras pessoas que fazem isso, a gente pode contribuir e ajudar".

Na empresa C, os funcionários afirmaram que essa tem um perfil de investigação e pesquisa, além de um incentivo a criatividade, embora ela seja limitada pelas determinações do mercado, como demonstrado pelos depoimentos: "Meu trabalho é um trabalho muito mais de pesquisa, porque eu tenho que estar sempre atento ao que o mercado quer e o conhecimento que eu tenho para aproveitar. Tem que estar sempre atento às novidades." E "Hoje já existe um entendimento no sentido de que se vamos pensar em algum produto novo, não é só copiar, temos que inovar. O que é que a gente tem para oferecer de novo, quais são as aspirações do mercado, não o que já existe, mas o que o mercado gostaria de ter, aí a gente soma com o que a gente conhece."

2.1.3 O perfil do nutricionista

A partir dos anos 1960s, de acordo com algumas análises, passou-se a discutir a formação de "um profissional de nível universitário, qualificado por formação e experiência, para atuar nos Serviços de Saúde Pública com o fim de melhorar a nutrição humana, essencial para a manutenção do mais alto nível de saúde" (Ypiranga & Gil, 1989). Essa foi a primeira descrição do que deveria ser um profissional da nutrição, que mais tarde foi alterada.

Um nutricionista deve possuir uma formação acadêmica sólida na área, com um diploma em nutrição. Além disso, a capacidade de se manter atualizada com as últimas pesquisas e descobertas científicas relacionadas à nutrição é fundamental (Jobatus, [s.d.]).

Também de acordo com Jobatus, o perfil de um nutricionista também deve incluir a ética profissional e a confidencialidade. O trabalhador dessa área deve respeitar a privacidade dos pacientes e manter todas as informações confidenciais em relação à sua saúde e histórico alimentar. Outra característica importante é a capacidade de trabalhar em equipe com outros profissionais de saúde, como médicos e enfermeiros.

A nutricionista precisa estar disposta a colaborar com outros especialistas para proporcionar um cuidado integrado e abrangente aos pacientes.

Quadro 1- Competências e disciplinas em que são utilizadas

Competências gerais	Ciências Sociais, Humanas e Econômicas	Ciências da Alimentação e Nutrição	Ciências dos Alimentos
Atenção à Saúde	Introdução à Epidemiologia Ciências Sociais Políticas e Práticas de Saúde Coletiva	Avaliação Nutricional Nutrição e Dietética I Nutrição e Dietética II Nutrição Materno-Infantil Patologia Nutr. Dietoterapia I Nutrição Social I Educação Nutricional Nutrição Social II Patologia Nutr. Dietoterapia II	Microbiologia de Alimentos
Tomada de decisões	Introdução à Epidemiologia	Nutrição e Dietética II Nutrição Social I Educação Nutricional Nutrição Social II Nutrição Social III	Microbiologia de Alimentos
Comunicação	Introdução à Epidemiologia Ciências Sociais	Educação Nutricional	
Administração e Gerenciamento	Epidemiologia Aplicada	Nutrição Materno-Infantil Nutrição Social III	
Liderança	-	-	
Educação Permanente	-	-	-

Fonte: (Alves; Martinez, 2016, p.163)

2.2 Condução e treinamento de entrevistas

O roteiro de entrevista é um passo a passo sobre como deve ser a conversa entre um recrutador e um candidato à vaga de emprego. Um roteiro também serve de script ou guia e varia conforme a empresa e a área do entrevistado. O objetivo desta conversa é avaliar sua adequação ao cargo, bem como seu desejo de trabalhar para a empresa (Forbusiness, [s.d]).

O Recrutamento, segundo Chiavenato (1999, p.55), constitui uma sequência de três fases, a saber: o que a organização precisa em termos de pessoas, que o mercado de RH pode oferecer, onde localizar as fontes de recrutamento no mercado de RH e quais as técnicas de recrutamento a aplicar.

De acordo com Sousa (2005), a competência demanda, além da habilidade técnica, a qualificação emocional, ou seja, a atuação com inteligência emocional, características comportamentais essenciais como saber ouvir, saber liderar, trabalhar em equipe, motivar, influenciar e desenvolver pessoas, posicionar-se com firmeza e

embasamento, expressar-se e comunicar-se bem e em público, possuir facilidade para promover mudanças e ser flexível, sem descontar a visão estratégica para detectar oportunidades no mercado de forma contínua, para a tomada de decisões coerentes e prevenir riscos, o que também é muito valorizado.

Manpowergroup (2019) diz que o recrutador procura avaliar alguns pontos do entrevistado, que incluem: Pontualidade; comportamento na entrevista, seja como você trata as pessoas ao seu redor ou como você age ao decorrer da entrevista; formação acadêmica; experiência e conhecimento técnico; vivência profissional e aparência profissional.

De acordo com Grisci e Carvalho, embora muitos autores se contradigam quanto ao gerenciamento de impressão (GI) e se isso é algo bom ou ruim, existem algumas estratégias e táticas para melhorar e gerenciar o GI, como mostrado nos quadros abaixo.

Quadro 2: estratégias de gerenciamento de impressão

Estratégia	Definição
Autopromoção	Consiste em demonstrar uma imagem de competência, destacando as habilidades. Deve-se ter cuidado para que não se transmita uma imagem de arrogância e superioridade.
Exemplificação	É utilizada para expressar uma imagem de virtudes morais, como honestidade, lealdade, ética. Indica cuidados para não parecer hipócrita ou antipático, ao querer passar uma imagem de perfeição.
Insinuação	É utilizada para ilustrar alguém como amigável e simpático. Não se trata de um desejo espontâneo de agradar aos demais, mas de algo feito para se atingir um objetivo. Deve-se ter cuidado para não parecer bajulador.
Suplicação	Visa a transmitir uma imagem de desproteção, de necessidade de ajuda, com o objetivo de gerar, no outro, uma resposta de proteção e auxílio. Implica o risco de se ficar com uma imagem permanente de fraqueza.
Intimidação	Consiste em transmitir uma imagem de ameaça e de agressão, tanto física como verbal. Ao contrário do desejado, a resposta gerada pode ser de revolta ou boicote, ao invés de submissão.

Fonte: (Grisci; Carvalho, 2004)

Quadro 3: Táticas de Gerenciamento de impressão

Tática	Definição
Autodescrição	Consiste em uma forma direta de comunicar algo sobre si através de descrições verbais, face-a-face ou por escrito.
Exclusão	Consiste em omitir certas informações por julgar que possam gerar má impressão.
Exposição de atitudes Justificativa	Expressa uma atitude com a intenção de gerar uma determinada impressão. Assume a responsabilidade do comportamento, porém busca apresentar motivos que amenizem seus aspectos negativos. Pode envolver a minimização direta, na qual se enfatiza que o evento não é tão ruim, e a reivindicação de benefício, quando se justifica que um evento considerado negativo trouxe algo de positivo.
Atribuições públicas	Toma para si a causa de um evento particular.
Comportamento não-verbal	Inclui a aparência física, gestos e movimentos e refere-se também às expressões emocionais, ocultando-as, exagerando ou fingindo, de acordo com a impressão que deseja causar.
Associações sociais	Consiste em associar-se a pessoas, fatos e objetos positivos e dissociar-se dos negativos, ou seja, seguir o princípio do ditado “diga-me com quem andas e direi quem és”.
Concordância	Concorda com os demais, a fim de não ser rejeitado pelo grupo, ou segue os outros como guia por não saber como agir ou para ter um desempenho mais efetivo.
Ambiente físico	Utiliza objetos decorativos, móveis, diploma, dentre outros, como meio de oferecer elementos para serem construídas impressões a seu respeito.

Fonte: (Grisci; Carvalho, 2004)

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O tipo de pesquisa utilizada no presente artigo foi descritiva e exploratória em relação aos objetivos, visto que, segundo Gil (1996), proporciona uma proximidade com a questão.

Neste sentido, guiar as pessoas, a metodologia envolve entrevistas com estudantes de cursos técnicos da ETEC Benedito Storani que estão prestes a entrar no mercado de trabalho.

Os procedimentos de coleta dos dados ocorreram através de pesquisa bibliográfica por meio online, onde pesquisamos os perfis mais buscados pelas empresas e por entrevistas, como foram previamente mencionadas. Os entrevistados assinaram um contrato, permitindo o uso do conteúdo das entrevistas, conforme consta no primeiro anexo. As perguntas foram criadas com abordagem qualitativa, visando se encaixar com o perfil buscados pelas empresas referentes ao curso de cada um dos

entrevistados. Apesar disso, utilizamos algumas perguntas padrões, referentes às experiências; se o entrevistado tem experiências no geral, na área profissional ou se já participou de uma entrevista de emprego anteriormente; formação, se o candidato tinha alguma formação ou habilidade que o separaria dos demais e maturidade, se o entrevistado conseguiria se portar perante uma crise. Durante a entrevista, três dos cinco autores estavam presentes, cada um com sua função. Um estava ativamente entrevistando o voluntário, enquanto o segundo observava como o entrevistado reagia as perguntas e comunicava ao terceiro, que mantinha os registros. Avaliamos os candidatos com base nas respostas diretas, postura e confiança, observando a capacidade de gerenciamento de impressão de cada um. Ao final de cada entrevista, foi realizado um momento de revisão, correção e aconselhamento, onde revisávamos os pontos fracos de cada entrevistado e recomendávamos maneiras de melhorá-los e táticas para o gerenciamento de impressão. Também foram realizados aconselhamentos fora das entrevistas aos alunos que tinham alguma dúvida específica.

4 RESULTADOS

4.1 Entrevistas

4.1.1 Administração

1° Entrevistado 17 anos

Além da administração, é técnico em robótica, game design e fez um curso do pacote office, tem inglês avançado e espanhol básico.

Já participou de 2 a 3 entrevistas.

Sem experiência com trabalho. Diz saber se portar em uma entrevista e que consegue se manter formal. Não tem experiência com o público e sabe se portar diante uma crise ou emergência. Em caso de crise financeira, ele diz que discutiria ideias com um superior, não sabe se tem algum diferencial.

Observação geral: O entrevistado estava nervoso, hesitante e aparentava não aguentar mais.

2°Entrevistado 17 anos

Além da administração, fez um curso de gestão de pessoas durante dois anos, mas não foi capaz de o completar devido à pandemia. Diz ter competência em informática. Já participou de entrevistas, tanto como entrevistado quanto como entrevistador.

Tem experiência profissional auxiliando no fornecimento de uma padaria e está envolvido nos negócios da família. Sabe como agir em uma entrevista. Consegue trabalhar com pessoas e gosta de trabalhar em grupo, sabe lidar com crises, além de ter experiências liderando, desenvolvendo e gerenciando eventos e palestras, devido a sua atuação como representante de classe, participação no grêmio estudantil e palestrante do AI-Anon. É diversificado, versátil e pode trabalhar tanto na parte técnica quanto com o público.

Observação Geral: Estava confiante e não demonstrou hesitação.

3° Entrevistado 17 anos

Fora a administração, tem o básico de informática, incluindo pacote office.

Já participou de entrevistas e diz saber se portar em uma.

Tem experiência em prestação de serviços, já ajudou a fazer relatórios envolvendo a habilidade dos alunos no vôlei e organizar times baseado nas habilidades de cada aluno, sugerindo certa habilidade estratégica, tem experiência com o público, já que deu aulas para crianças e auxiliou na gestão de eventos escolares. Diz saber se portar durante uma crise ou acidente e sabe lidar com pessoas.

Observação Geral: Parecia calmo e no controle da situação. Não demonstrou nervosismo, embora hesitasse na procura da palavra correta.

4.1.2 Química

1° Entrevistado 18 anos

Além da química, fez curso técnico de gastronomia por 2 meses

Não tem experiência com entrevistas

Sem experiência com trabalho, tem experiência como presidente do grêmio e já elaborou projetos de eventos. Demonstrou saber lidar com problemas de laboratório e acidentes, tem experiência e conhecimento técnico, diz ter atenção e foco dentro do laboratório.

Observação geral: Apesar de ter o conhecimento necessário, não tinha certeza de como se portar em uma entrevista.

2° Entrevistado 17 anos

Não tem outra formação fora a química

Não tem experiência com entrevistas

Diz não ter experiência além de auxiliar com o planejamento de eventos na escola. Já apresentou em um evento da escola, então consegue lidar com o público. Tem conhecimento técnico e afirma saber reagir em casos de acidente, além de prestar atenção aos detalhes.

Observação geral: O entrevistado pareceu hesitante e nervoso durante todo o processo.

3° Entrevistado 17 anos

Não tem outra formação, tem nível intermediário em libras.

Não tem experiência com entrevistas

Tem experiência no laboratório e fez estágio em bazares. Social e sabe lidar com público. Diz ser responsável e sabe agir em situações de crise. Tem conhecimento técnico prático, mas assumiu ter dificuldades na parte teórica.

Observação geral: O entrevistado parecia estar tranquilo, estava mais confiante do que outros entrevistados

4.1.3 Nutrição

1° Entrevistada 17 anos

Tem inglês e informática avançado

Não tem experiência com entrevistas

Já foi atendente de caixa. Tem confiança no técnico e acredita que pode aplicar o que aprendeu na prática. Fazer o curso auxiliou em sua vida pessoal e ela segue o que aprendeu. Tem afinidade com atendimento clínico, mas não gosta da questão hospitalar.

Observação geral: Apesar de ter ido bem, a entrevistada estava nervosa e utilizou muito a expressão “eu acho”.

2° Entrevistada 17 anos

Não tem outra formação

Diz ter aprendido a se portar em entrevistas

Se voluntariou mais de uma vez e fazia cotação. Acredita que consegue trabalhar com o público. Não tem dificuldades com nada relativo ao curso, gosta da área hospitalar. Criou hábitos mais saudáveis após o curso.

Observação geral: Demonstrou linguagem corporal tensa, mas se saiu muito bem.

3° Entrevistada 18 anos

Fez cursos relacionados a pessoas e gestão financeira

Não tem experiência com entrevistas

Fez trabalho voluntário envolvendo a área de alimentos e financeiro. Tem habilidade com o público e diz ser esforçada e confiante. Tem afinidade com a área clínica. Já possuía hábitos saudáveis antes do curso, costuma correr e fazer trilhas, diz que o curso auxiliou na contagem de calorias.

Observação geral: Apesar de não ter experiência com entrevistas, a entrevistada parecia muito confiante.

4.2 Análise

4.2.1 Administração

A maioria das pessoas entrevistadas tem bastante experiência na área de administração seja na profissão ou fora, já participaram de vários eventos trabalhando com o público diretamente, na parte financeira, gestão, relatórios de empresas e na área do esporte. Mas algumas pessoas têm problemas de não saber se comunicar e reconhecer seus pontos fortes. No geral, os entrevistados teriam boas chances de ser contratados, graças as suas capacitações e experiências.

Durante a revisão e correção das entrevistas, foi recomendado aos entrevistados dessa área que procurassem seus pontos fortes e o utilizassem ao seu favor, visto que a maioria deles não teve grandes problemas com sua postura durante as entrevistas.

4.2.2 Química

Os entrevistados de química todos tinham os mesmos fatores em comum, os participantes têm experiência prática e teórica em diversas reações, além de terem foco e atenção aos detalhes, o que é extremamente necessário na indústria. Porém todos tem o mesmo problema de não saber contar sobre suas experiências fora dos

laboratórios, como alguma atividade ligada ao público ou com gestão e liderança de pessoas.

Durante a revisão e correção das entrevistas, foi recomendado aos entrevistados dessa área que reconhecessem suas experiências no ramo, visto que a maioria não mencionou a experiência de laboratório adquirida no técnico como uma real experiência, mesmo que esse seja o principal motivo da contratação de técnicos.

4.2.3 Nutrição

Todos os participantes são bem capacitados em suas áreas e tem bastante facilidade em suas matérias, alguns tem inglês fluente, cursos de informática e experiência na parte financeira fora de sua profissão escolhida. Mas a maioria tem o mesmo problema de nervosismo e dificuldade de se comunicar, tendo dificuldade de saber se portar diante do entrevistador com naturalidade.

Apesar de tudo, ao decorrer da revisão e correção das entrevistas sua comunicação melhorou, o que demonstra que os pequenos erros cometidos foram resultado da ansiedade. Foi recomendado aos entrevistados dessa área que procurassem técnicas para manter a postura profissional mesmo diante do nervosismo, visto que esse era o maior problema encontrado entre eles.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao término da pesquisa, pudemos constatar que existem habilidades que são necessárias a algumas áreas de trabalho, mas que cada empresa, dependendo do seu ramo de atuação, sua história, modelo gerencial e inclusive o próprio cargo que está contratando difere em opiniões de qual é o perfil de profissional ideal. Para conseguir determinar as habilidades mais procuradas ou necessárias, pesquisas feitas diretamente com as empresas seria ideal, o que não foi possível realizar com o nosso trabalho.

Quanto as entrevistas, os alunos entrevistados foram guiados e demonstraram grande melhora após as revisões e correções feitas. Embora tenham sido poucas as entrevistas mencionadas no trabalho, houve um aconselhamento geral para pessoas que estavam próximas, portanto, esse objetivo foi concluído com sucesso.

REFERÊNCIAS (elaboradas conforme NBR 6023)

ALVES, Cristina Garcia Lopes; MARTINEZ, Maria Regina. Lacunas entre a formação do nutricionista e o perfil de competências para atuação no Sistema Único de Saúde (SUS). SciELO, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/icse/a/znYJDxQJf6VdYvRtMcRCJp/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 23/10/2023.

BUSINESS, Vagas For. Roteiro de entrevista: o que é e como personalizar o seu. Forbusiness, [s.d.]. Disponível em: <https://blog-forbusiness.vagas.com.br/roteiro-de-entrevista/> Acesso em: 22/11/2023

CHIAVENATO, Idalberto, Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal: Como agregar talentos à empresa. 4ª ed. Atlas: São Paulo, 1999.

CONTABILIZEI. Qual o papel do RH dentro de uma empresa? Conceito e estrutura organizacional. Contabilizei, 2021. Disponível em: <https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/papel-do-rh/#:~:text=O%20papel%20principal%20do%20RH,capital%20humano%20dentro%20da%20empresa>. Acesso em: 15/09/2023

DISTÂNCIA, Unicesumar Educação a. Conheça as áreas de atuação da Gestão de RH. Unicesumar, 2017. Disponível em: <https://www.unicesumar.edu.br/blog/areas-de-atuacao-da-gestao-de-rh/> Acesso em: 15/09/2023.

DRUCKER, Peter F. O melhor de Peter Drucker: O homem, a Administração e a sociedade. 7ª Ed. São Paulo: Nobel, 2006.

Equipe Catho Empresas. Saiba como contratar o perfil do perfil profissional ideal. Catho, 2021. Disponível em <https://paraempresas.catho.com.br/saiba-como-contratar-o-profissional-ideal/>. Acesso em: 28/09/2023

GONDIM, Sônia M. Guedes; et al. Perfil profissional, formação escolar e mercado de trabalho segundo a perspectiva de profissionais de Recursos Humanos. Pepsic, 2003. disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572003000200006 Acesso em: 21/05/2023

GRISCI, Carmem Ligia Lochins; CARVALHO, Maria Luisa. Gerenciamento de Impressão e Entrevista de Seleção: Camaleões em Cena. SciELO, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/8Br3sGcCcVqYWWwZhhShHZK/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 22/11/2023

JOBATUS. Qual o perfil para ser nutricionista? Jobatus, [SD]. Disponível em: https://www.jobatus.com.br/novidades/qual-o-perfil-para-ser-nutricionista?expand_article=1 Acesso em: 23/10/2023.

MANPOWERGROUP. Entenda Como o Recrutador Te Avalia em um Processo Seletivo. ManpowerGroup, 2019. Disponível em: <https://blog.manpowergroup.com.br/como-recrutador-te-avalia-em-um-processo-seletivo> Acesso em: 22/11/2023

REBOUÇAS, Márcio V.; PINTO, Angelo C.; ANDRADE, Jailson B. de. Qual o perfil do profissional de química que está sendo formado? Esse é o perfil que a sociedade necessita? UFBA, 2005. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/4712/1/26769.pdf> Acesso em: 28/09/2023

SILVA, Guaraci Alves F.; SANTANA, João P. Neto. O perfil do administrador de empresas exigido pelo mercado de trabalho em tempos de crise. Fabex, [SD]. disponível em: [https://fabex.edu.br/acervo_digital/art%20\(30\).pdf](https://fabex.edu.br/acervo_digital/art%20(30).pdf) Acesso em: 22/05/2023

SILVA, Joyce Mary Adam de Paula e. O perfil profissional do químico frente às novas realidades das organizações industriais. SciELO, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/qn/a/y5vTsR69bSzR3XNvp7VSDnM/?lang=pt> Acesso em: 27/09/2023

SOUSA, Leandro Soares Lemos de. Processo de Recrutamento e Seleção. Uniceub, 2005. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/123456789/744/2/20085090.pdf> Acesso em: 22/11/2023

YPIRANGA, L., GIL, M.F. Formação profissional do nutricionista: por que mudar? In: CUNHA, D.T.O., YPIRANGA, L., GIL, M.F. (Org.). II Seminário Nacional sobre o Ensino de Nutrição Goiânia: FEBRAN, 1989. p.20-36.

VASCONCELOS, Francisco Assis Guedes de. O Nutricionista no Brasil: Uma Análise Histórica. SciELO, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rn/a/ZswhjsNDPkFTYpS6GLvkvh/?lang=pt> Acesso em: 26/10/2023.

Apêndice A – Roteiro de Perguntas da entrevista

PERGUNTAS GERAIS

Qual seu nome e idade?

Você já participou de uma entrevista de emprego?

Sabe como se comportar em uma entrevista?

Você sabe trabalhar com o público diretamente?

Sabe como se comportar em uma crise na empresa?

Você poderia nos contar um pouco da sua experiência?

Qual é a sua formação?

Você é fluente em alguma língua estrangeira?

Por qual motivo devemos contratar você?

Você gosta de trabalhar em equipe?

ESPECÍFICO ADMINISTRAÇÃO

Fale sobre sua experiência profissional na área de administração?

Me fale sobre um projeto ao qual você trabalhou.

Qual sua experiência em trabalhar com clientes e fornecedores?

Fale sobre suas competências na informática.

Me dê um exemplo do que você faria para reduzir seus custos, poupar tempo, e aumentar seu lucro.

ESPECÍFICO QUÍMICA

Quais tipos de testes você realizou pessoalmente?

Já fez uma experiência de alto nível de periculosidade?

Como você garante que presta atenção aos detalhes enquanto trabalha no laboratório?

Sabe o que fazer em caso de algum acidente?

ESPECÍFICO NUTRIÇÃO

Qual área de nutrição que você mais possui afinidade?

Durante o curso você teve alguma experiência na área?

Nutrição foi sua primeira opção de curso?

Quais dificuldade que você tem na sua área de atuação profissional?

Já possuía hábitos saudáveis antes da Nutrição ou foi algo que evoluiu posteriormente?

Apêndice B – Modelo do Contrato de Utilização do Conteúdo da entrevista

[SEU NOME]

[SEU E-MAIL] ou [SEU NÚMERO DE TELEFONE]

[DATA]

[ENTREVISTADO OU ENTREVISTADA]

Assunto: Contrato de permissão para uso de conteúdo de entrevista

Prezado [NOME DO ENTREVISTADO OU ENTREVISTADA],

Este contrato é celebrado entre [SEU NOME] ("Nós" ou "Nosso"), e [ENTREVISTADO OU ENTREVISTADA] ("Você" ou "Seu"), coletivamente referidos como "as Partes".

Descrição da Entrevista:

Você concordou em participar de uma entrevista para [NOME DO PROJETO OU MEIO DE COMUNICAÇÃO] (o "Projeto"), que ocorreu em [DATA DA ENTREVISTA]. Durante a entrevista, o conteúdo foi criado, incluindo, mas não se limitando a gravações em áudio, vídeo, texto escrito, fotografias e outros materiais relacionados à entrevista.

Permissão para Uso do Conteúdo:

Você concede a [SEU NOME] o direito não exclusivo e mundial de usar, reproduzir, distribuir, exibir, publicar, transmitir e adaptar o conteúdo criado durante a entrevista (o "Conteúdo") para os seguintes fins:

- a. Uso no Projeto;
- b. Uso em materiais promocionais, publicitários e de marketing relacionados ao Projeto;
- c. Uso em qualquer meio de comunicação, incluindo, mas não se limitando a, impressa, online, redes sociais, televisão e rádio.

Compensação: Você não receberá nenhuma compensação financeira pela concessão desta permissão. No entanto, reconhecemos que você é o autor original do Conteúdo e garantimos que o Conteúdo será usado com respeito à sua integridade e precisão.

Direitos de Autor:

Você mantém todos os direitos autorais sobre o Conteúdo e concorda que [SEU NOME] não reivindica nenhum direito de propriedade sobre o Conteúdo. [SEU NOME OU NOME DA SUA EMPRESA] se compromete a creditar Você sempre que razoavelmente possível, de acordo com as práticas padrão da indústria.

Direitos e Garantias:

Você declara e garante que possui todos os direitos necessários sobre o Conteúdo e que sua concessão de permissão a [SEU NOME] de acordo com este Contrato não viola os direitos de terceiros.

Vigência:

Este Contrato terá vigência a partir da data de assinatura e continuará em vigor indefinidamente, a menos que seja rescindido por escrito por qualquer das Partes.

Lei Aplicável:

Este Contrato será regido e interpretado de acordo com as leis do Estado de [ESTADO], e quaisquer litígios decorrentes deste Contrato serão resolvidos perante os tribunais do Estado de [ESTADO].

Por meio deste, as Partes concordam com os termos e condições deste Contrato.

[SEU NOME]

Assinatura: _____

[ENTREVISTADO OU ENTREVISTADA]

Assinatura: _____