

Etec "PROFª. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ"

Técnico em Administração

Bianca Paura Rodrigues

João Vitor Trebi

Natália Maria Ligabô

**ENTREVISTA DE EMPREGO: porta de entrada para o mercado de
trabalho**

Bianca Paura Rodrigues

João Vitor Trebi

Natália Maria Ligabô

**ENTREVISTA DE EMPREGO: porta de entrada para o mercado de
trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a ETEC "Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do título de Técnico em Administração sob a orientação dos professores Emerson Aparecido Augusto e Gabriela Messias da Silva.

**Araraquara
2021**

Bianca Paura Rodrigues

João Vitor Trebi

Natália Maria Ligabô

ENTREVISTA DE EMPREGO: porta de entrada para o mercado de trabalho

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Administração**.

Aprovado em 25 de junho de 2021.

Banca Examinadora:

Prof. Orientador: Emerson Aparecido Augusto

Prof. Orientadora: Gabriela Messias da Silva

Prof. Avaliador: José Roberto Grecco

Dedicamos esta obra aos nossos familiares.

AGRADECIMENTO

À instituição por nos proporcionar conhecimentos onde levaremos por toda a vida.

A todos nossos professores, principalmente a Gabriela e ao Emerson por ter nos auxiliado no desenvolvimento do trabalho.

Aos nossos familiares pela contribuição para a conclusão do curso.

Aos que nos ajudaram a chegar até aqui.

À força da união do nosso grupo.

Bom mesmo é ir à luta com determinação, abraçar a vida com paixão, perder com classe e vencer com ousadia, porque o mundo pertence a quem se atreve e a vida é “muito” para ser insignificante.

CHARLIE CHAPLIN

RESUMO

A busca por uma vaga no mercado de trabalho traz diversas discussões acerca da empregabilidade e com a situação do mercado atual o índice de desemprego aumentou devido à diminuição dos postos de trabalho, chegando a 14,4% de pessoas desocupadas no Brasil no último levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) no ano de 2021. Para o candidato entrar no mercado de trabalho é necessário ter um bom desempenho em processos seletivos, pois durante sua execução é que os candidatos adequados à vaga são identificados e contratados. Dentre as diversas etapas que constituem esse processo como análise de currículo, testes e dinâmicas, uma das mais importantes e determinantes para garantir seu espaço é a entrevista de emprego. Este trabalho tem por objetivo compreender a concepção de entrevistadores e entrevistados sobre os elementos presentes em uma entrevista de emprego e como estes influenciam no sucesso do candidato. Para atingir os objetivos propostos, foram aplicados dois questionários, um destinado a candidatos ao mercado de trabalho e outro aos profissionais responsáveis por entrevistas de emprego sobre elementos que influenciam o desempenho durante a entrevista e os resultados auxiliam na compreensão desses elementos.

Palavras-chave: Entrevista de emprego. Processo seletivo. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

The search for a vacancy in the labor market brings several discussions about employability and with the current market situation, the unemployment rate increased due to the decrease in jobs, reaching 14.4% of unemployed people in Brazil in the latest survey of the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE) in 2021. For the candidate to enter the job market, it is necessary to have a good performance in selection processes, because during its execution, candidates suitable for the position are identified and hired. Among the various steps that make up this process, such as curriculum analysis, tests and dynamics, one of the most important and decisive factors in guaranteeing your space is the job interview. This work aims to understand the conception of interviewers and interviewees about the elements present in a job interview and how these influence the candidate's success. To achieve the proposed objectives, two questionnaires were applied, one aimed at job market candidates and the other at professionals responsible for job interviews about elements that influence performance during the interview and the results help to understand these elements.

Keywords: Job interview. Employment selection process. Labor market.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 EMPREGABILIDADE	11
2 MERCADO DE TRABALHO	13
3 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	15
4 ENTREVISTA DE EMPREGO	17
5 METODOLOGIA	19
6 RESULTADOS E DISCUSSÃO	21
CONCLUSÃO	36
REFERÊNCIAS	37
APÊNDICE A	42
APÊNDICE B	46
ANEXO A	50
ANEXO B	51

INTRODUÇÃO

Na sociedade atual o termo “empregabilidade” se refere “às condições subjetivas da integração dos sujeitos à realidade atual dos mercados de trabalho e ao poder que possuem de negociar sua própria capacidade de trabalho” (MACHADO, 1998, p. 22), assim o trabalhador com um nível maior de empregabilidade possui mais chances de se adaptar a uma nova oportunidade de trabalho (LAVINAS, 2001). No Brasil, dados apontam uma crescente no número de desempregados e uma diminuição de postos de trabalho, segundo um levantamento do IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (junho de 2020) a taxa de desocupação no país é de 13,3% e o número de empregadores diminuiu 9,5% em relação ao mesmo período de 2019.

A entrada no mercado de trabalho se dá pelo processo de recrutamento e seleção, no qual a empresa busca por uma pessoa que cumpra os requisitos pessoais e profissionais para a vaga disponível (CORADINI; MIRUNI, 2009). Tendo por objetivo identificar candidatos com perfil compatível ao cargo oferecido, este processo é constituído por diversas etapas, dentre elas a entrevista que “apesar de ser imprecisa e subjetiva, por ser pessoal é a que mais influência na seleção final de candidatos” (FERREIRA; VARGAS, 2015).

Coradini e Minuri (2009), ressaltam que apesar da importância que cada etapa do processo de seleção e recrutamento representa, a que mais se destaca é a entrevista de emprego. Tendo isso em vista, o presente estudo tem o seguinte questionamento: quais são os fatores que contribuem para que uma entrevista de emprego seja bem-sucedida?

A partir dos resultados obtidos através da aplicação de questionários, este trabalho teve como objetivo identificar os fatores mais importantes para o sucesso em uma entrevista de emprego, comparando concepção do trabalhador em busca de uma vaga e do profissional responsável pelo processo de recrutamento e seleção, visando melhorar o desempenho de candidatos durante uma entrevista em um momento tão delicado no mercado de trabalho atual.

1 EMPREGABILIDADE

Com as mudanças constantes no mercado de trabalho causadas pelas inovações tecnológicas e transformações nos processos de produção, a empregabilidade se tornou um ponto de extrema importância para o trabalhador que busca seu lugar no mercado de trabalho (COSTA; FREITAS, 2008), portanto, o indivíduo que está à procura do seu espaço precisa se desenvolver para se tornar atrativo para quem oferece uma vaga de emprego.

Hillage e Pollard (1998) categorizam quatro características que compõem a empregabilidade: *Assets* que incluem os conhecimentos, habilidades e atitudes do indivíduo; *Deployment* que são habilidades específicas relacionadas a planos de carreira, busca por emprego e estratégias de aproximação; *Presentation* que inclui o currículo, experiências anteriores, referências e qualificações da pessoa e por fim circunstâncias pessoais e fatores externos, como o próprio mercado de trabalho.

De acordo com Lemos e Rodrigues (2008, p. 1)

Cabe ao trabalhador mostrar-se atraente aos olhos do empregador e comprometido permanentemente com a melhoria de sua qualificação profissional, que deixa de ser somente uma atividade concentrada em um período da vida do trabalhador, para tornar-se uma exigência constante de atualização das capacidades adquiridas, um movimento individual em direção à conquista de novas habilidades e disposições.

Para Carrieri e Sarsur (2002) a empregabilidade é compreendida como uma maneira de culpabilizar o trabalhador por ser demitido ou não contratado baseado na falta de adequação ao perfil definido pelo mercado, ou seja, a entrada e permanência no mercado de trabalho passam a ser responsabilidade do trabalhador.

Para Leite e Melo (2017, p.76)

Cada vez mais os trabalhadores sofrem a pressão da qualificação. Surgem a todo o momento cursos voltados para qualificação, seja no campo privado ou público, com o discurso de garantia de empregabilidade. A política educacional pública transfere para o indivíduo a responsabilidade pela sua inserção e permanência no mercado de trabalho, desta forma o Estado isenta-se da responsabilidade de tratar a questão do desemprego e exime o campo econômico da culpa pelo aumento constante do desemprego. O trabalhador torna-se o único responsável por não tornar sua mão-de obra em valor de uso.

Assim, é possível identificar duas definições sobre empregabilidade, a empresarial, que interpreta como a habilidade que o indivíduo tem para se adaptar as exigências do mercado, e a crítica, que caracteriza a empregabilidade como uma forma de atribuir ao trabalhador a responsabilidade pelo emprego (HELAL; ROCHA, 2011).

Lemos e Rodrigues (2008), ressaltam que atualmente o mercado de trabalho busca um trabalhador capaz de saber se adaptar e lidar com questões subjetivas, adequando seus comportamentos e atitudes para desempenhar suas funções da maneira exigida por esse novo perfil profissional, em um cenário atualmente inseguro e instável.

2 MERCADO DE TRABALHO

Em relação ao mercado de trabalho, o ponto de vista clássico considera que “o trabalho é um produto, no qual os trabalhadores são vendedores, os empregadores atuam como compradores, os salários são considerados, o preço e o mercado de trabalho representam o espaço onde ocorrem estas transações” (OLIVEIRA; PICCININI, 2011). Ainda segundo Oliveira e Piccinini (2011), diante dessa visão clássica a perspectiva marxista descreve que a organização do mercado de trabalho é desigual no âmbito da distribuição de poder entre empregadores e empregados, e que a estrutura do mercado sofreria mudanças constantes dentro de uma sociedade capitalista, que tem o desemprego como tendência.

Com o número elevado de pessoas em busca de emprego atualmente e a diminuição nos postos de trabalho, a disputa por uma vaga está cada vez maior. A taxa de desocupação no Brasil no quarto trimestre de 2020 chegou a 14,4% (tabela 2.1), com 2,7 pontos percentuais a mais do que o mesmo período de 2019, situação agravada devido a pandemia de Covid-19. Em relação ao nível de ocupação no mesmo período do ano anterior a diferença é de 6,1 pontos percentuais, com 48,7% da população ocupada no quarto trimestre de 2020 e 54,8% no mesmo período de 2019.

Tabela 1 - Taxa de desocupação das pessoas de 14 anos ou mais, no período de dezembro, janeiro e fevereiro de 2021.

Variável	Unidade	Total
Taxa de desocupação, na semana de referência, das pessoas de 14 anos ou mais de idade	%	14,4
Variação em relação a três trimestres móveis anteriores - Taxa de desocupação, na semana de referência, das pessoas de 14 anos ou mais de idade	Ponto percentual	0,3
Variação em relação ao mesmo trimestre móvel do ano anterior - Taxa de desocupação, na semana de referência, das pessoas de 14 anos ou mais de idade	Ponto percentual	2,7

Fonte: PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua mensal (2021).

Para Malschitzky (2012), apenas a formação não é suficiente para entrada e permanência no mercado de trabalho, é necessário que a carreira seja muito bem planejada pelo indivíduo para que este obtenha sucesso no mercado de trabalho, pois

A cada dia torna-se mais importante para o profissional saber conduzir sua própria carreira. Não é mais possível caber apenas às empresas a preocupação com a carreira de cada colaborador, uma vez que as competências de cada indivíduo devem ser desenvolvidas de acordo com a sinalização do mercado, sendo que a aplicabilidade dessas competências poderá ser colocada em várias organizações (Malschitzky, 2012, p.152).

3 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Com o aumento da competitividade entre organizações e as mudanças contínuas no mercado de trabalho, as empresas tiveram que adequar seus processos, principalmente no setor de Recursos Humanos, que é caracterizado pela responsabilidade de “atrair, manter, gerenciar e desenvolver os funcionários, protagonistas do sucesso organizacional” (LICCIARDI et al. 2018).

De acordo com Guimarães e Arieira (2005) “a seleção é o processo pelo qual será feita a escolha dos candidatos que possuam o perfil necessário para ocupar o cargo”, buscando profissionais que sejam compatíveis com as características da organização com a vaga disponibilizada e com o perfil necessário (ANTUNES et al., 2016).

De acordo com Licciardi et al. (2018, p.154)

Durante o processo seletivo, compreendido desde o recrutamento de candidatos e o processo de seleção dos mesmos, faz-se necessário o uso de metodologias e instrumentos capazes de identificar se os participantes estão alinhados às exigências técnicas e comportamentais do cargo e à cultura da organização. A aplicação de técnicas dependerá do perfil esperado pela empresa, sendo, portanto, variável entre os diferentes contextos organizacionais.

O processo seletivo pode ser realizado a partir de recrutamento interno, buscando dentro da própria organização colaboradores que podem atender a demanda necessária, valorizando os funcionários, além de incentivar e gerar economia para a empresa (MICHEL, 2007), entretanto, pode gerar conflitos de interesse e pode impedir que novas ideias e expectativas sejam desenvolvidas (CHIAVENATO, 2005). Com isso, é necessário que a empresa disponha de um ambiente favorável para utilizar essa técnica, pois pode trazer desvantagens para a organização (PEDROTTI; STOLFI, 2015).

O recrutamento externo ocorre a partir da busca por pessoas no mercado de trabalho externo à empresa por meio da divulgação das vagas em diversos meios, tendo como vantagens novas ideias, perfis diferentes e promove diversidade na equipe (CARVALHO; NASCIMENTO, 1997), porém pode ser mais demorado, gerar mais custos e menos seguro por tratar de pessoas desconhecidas (ANTUNES et al.,

2016). Além disso, pode ser realizado um recrutamento misto, alternando entre interno e externo, buscando candidatos de ambas as maneiras (FERREIRA; VARGAS, 2014).

Após o recrutamento existem as etapas de seleção que podem ser análise de currículo, onde serão analisados dados pessoais, qualificações, objetivos e experiências; entrevistas, momento no qual o recrutador tem a oportunidade de conhecer o candidato, esclarecer informações e analisar o desempenho, sendo considerada a etapa mais importante do processo seletivo; testes, que vão depender do cargo ou da escolha do método de seleção; além de dinâmicas em grupo, que servem para avaliar o desempenho do entrevistado diante de algumas situações pré-determinadas (SILVA et al., 2014).

Santos e Silva (2010), pontuam a importância do currículo, visto que é o primeiro contato que a organização tem com o candidato e através dele são conhecidas as primeiras informações sobre a pessoa que está se candidatando à vaga, pois “no currículo o candidato colocará alguns dados pessoais, objetivo profissional, suas formações acadêmicas, as experiências profissionais, e outras habilidades e dados que incrementam seu currículo” (SILVA, 2014, p. 9).

Após as etapas, o candidato considerado mais adequado ao perfil definido previamente é escolhido, e essa decisão tem impacto direto nos objetivos da empresa, de acordo com a performance do candidato selecionado os objetivos podem ou não ser atingidos, o que irá confirmar se o processo seletivo obteve sucesso, se utilizando das técnicas de seleção de forma satisfatória, com profissionais capacitados (LICCIARDI et al., 2018).

4 ENTREVISTA DE EMPREGO

Licciardi et al. (2018, p.154) define que

As entrevistas são, inegavelmente, as técnicas de seleção mais utilizadas pelas organizações. Consiste em questionar o candidato sobre as suas experiências enquanto profissional, seu contexto familiar, as suas expectativas etc. Todos os questionamentos têm por finalidade analisar se o entrevistado possui a experiência profissional requerida pelo cargo, quais as suas características mais evidentes e se os seus valores se adequam à cultura organizacional.

De acordo com Silva et al. (2014), existem duas maneiras de se realizar uma entrevista.

Uma é a entrevista estruturada, onde o recrutador estrutura as perguntas, e projeta toda a entrevista e isso se aplicará a todos os candidatos, esse modo é vantajoso para comparar as respostas e os resultados finais e escolher os que mais se destacam. O outro modo é a entrevista não estruturada, que o recrutador vai desenvolvendo perguntas ao longo da entrevista, e ela vai fluindo juntamente com as respostas dadas pelo entrevistado, ele é vantajoso, pois o recrutador poderá extrair o melhor de cada candidato, pois aproveitará as características individuais de cada entrevistado.

De acordo com Adelino e Nascimento (2017) “a entrevista de seleção de emprego pode ser concebida, ainda, como sendo de natureza interacional, e sua organização marca a relação entre os participantes envolvidos no ato comunicativo”.

Além de proporcionar ao candidato um maior conhecimento sobre a empresa à qual está se candidatando, a entrevista de seleção serve para que o entrevistador possa conhecer melhor o candidato, sendo um processo de muita importância para quem recruta e para quem se candidata (LICCIARDI et al., 2018).

Assim, além de um candidato que esteja qualificado, se destaca “a necessidade de também haver profissionais apropriados a avaliar o pessoal disponível à vaga, competindo, portanto, aos entrevistadores realizarem um primoroso papel, com conhecimento e característica no desenvolvimento de sua função” (FERREIRA; VARGAS, 2015).

São diversas atitudes e comportamentos que podem influenciar de maneira positiva ou negativa durante uma entrevista de emprego, segundo Ferreira *et al.* (2014, p. 18)

Os candidatos expressam sinais verbais e não-verbais para tentar influenciar a opinião do entrevistador. No primeiro caso, o candidato faz uso de um discurso para enfatizar, por exemplo, suas qualificações, experiências, títulos etc. No segundo caso, o candidato usa o seu olhar, as expressões faciais, a sua vestimenta, além de recursos para linguísticos (tom de voz, velocidade da voz, pausas etc.) para gerar impactos positivos na formação de impressões do entrevistador.

5 METODOLOGIA DA PESQUISA

Segundo Manzato e Santos (2012), “a pesquisa é uma atividade voltada para a solução de problemas teóricos ou práticos com o emprego de processos científicos”, desse modo o presente trabalho será baseado em uma pesquisa de campo qualitativa, a qual fornece dados que “representam a informação que identifica alguma qualidade, categoria ou característica, não suscetível de medida, mas de classificação, assumindo várias modalidades” (MORAIS, 2010). Os dados foram coletados por meio de questionários, que “são usados para coletar dados primários capazes de identificar os problemas de pesquisa que possam ajudar a formular estruturas conceituais” (MARCHESAN, 2012).

Foram elaborados dois questionários baseados na escala Likert (Apêndices A e B), que consiste em uma escala de 5 pontos para cada afirmação, diversificando entre “discordo totalmente” e “concordo totalmente” (NOGUEIRA, 2002), além de contar com uma questão aberta para que os entrevistados se expressassem de forma livre. De acordo com Junior e Costa (2014, p. 4), “a escala de verificação de Likert consiste em tomar um construto e desenvolver um conjunto de afirmações relacionadas à sua definição, para as quais os respondentes emitirão sua concordância”.

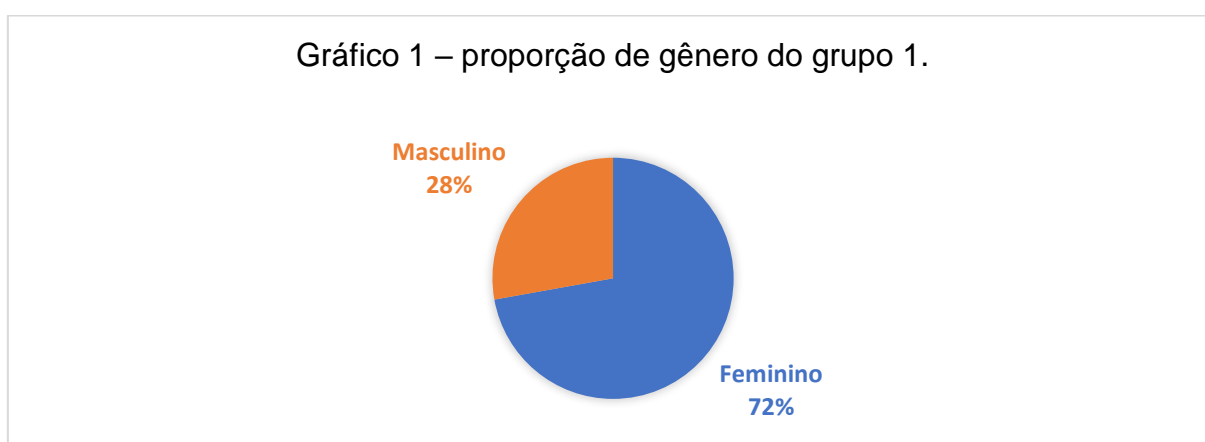
Para Manzato e Santos (2012, p. 10) “um questionário deve obedecer a algumas regras básicas onde o principal é que possua uma lógica interna na representação exata dos objetivos e na estrutura de aplicação, tabulação e interpretação”, os autores ainda ressaltam que os questionários devem conter uma breve explicação sobre o motivo, finalidade, autores e possuir instruções claras e simples para que os entrevistados possam compreender facilmente deixando explícitos os objetivos explorados.

As perguntas dos questionários foram selecionadas de modo a compreender a importância de alguns elementos, comportamentos e atitudes durante uma entrevista, e o quanto cada um é determinante para o sucesso da entrevista de seleção. Foram elaborados dois questionários de acordo com o grupo de respondentes, sendo um questionário direcionado as pessoas que estão em busca de

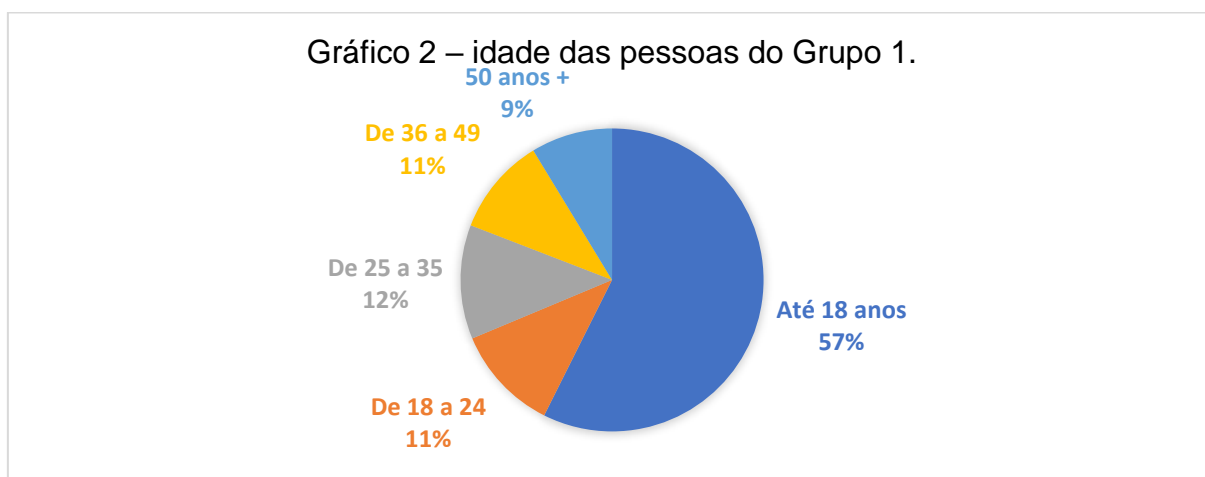
emprego (Grupo 1 – Apêndice A) e um para pessoas que trabalham na área de recrutamento e seleção (Grupo 2 – Apêndice B).

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir dos dados coletados através dos questionários, foram elaborados os gráficos a seguir referentes às devidas perguntas. Entre as pessoas que estão em busca de uma vaga ou que já se encontram empregadas (Grupo 1) foram obtidas 115 respostas, das quais 72% do gênero feminino e 28% do gênero masculino (Gráfico 1).



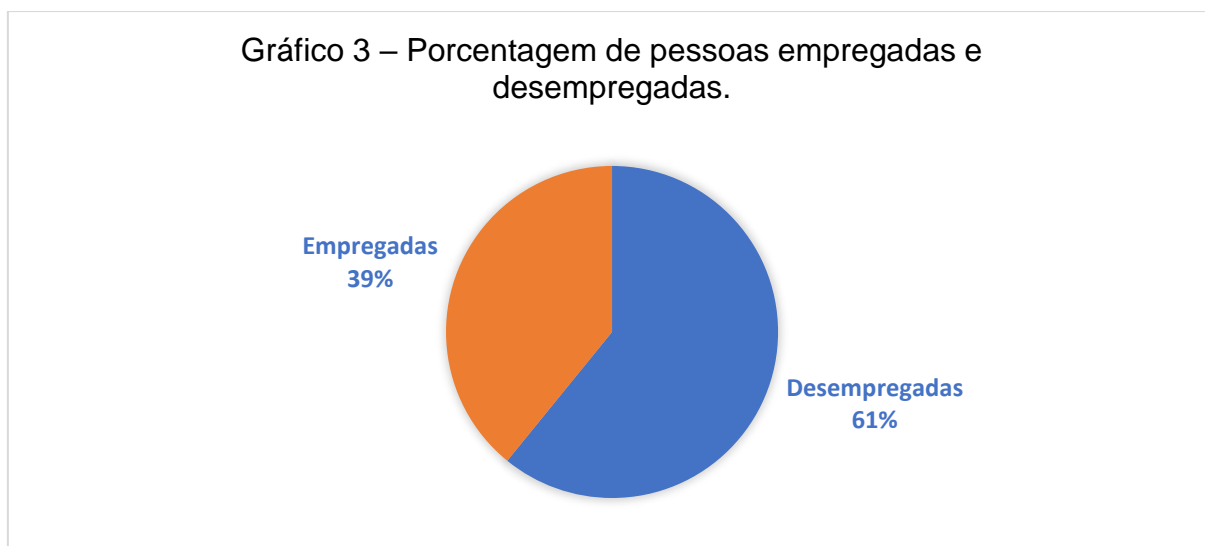
Fonte: elaborado pelos autores, (2021).



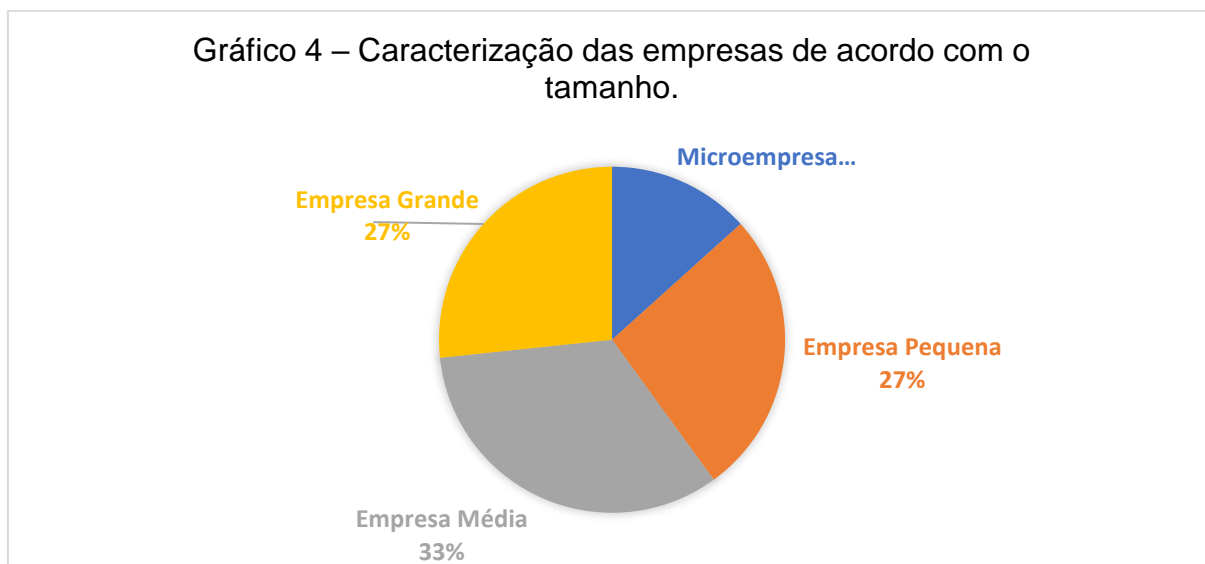
Fonte: elaborado pelos autores, (2021).

Conforme o Gráfico 2, podemos observar que a maioria dos respondentes tinham menos de 18 anos (57%), 12% tinham de 25 a 35 anos, 11% de 18 a 24 anos,

10% de 36 a 49 anos e 9% tinham 50 anos ou mais, de acordo com o Gráfico 3 a maior parte dos respondentes estão desempregados (61%) e 39% têm um emprego.



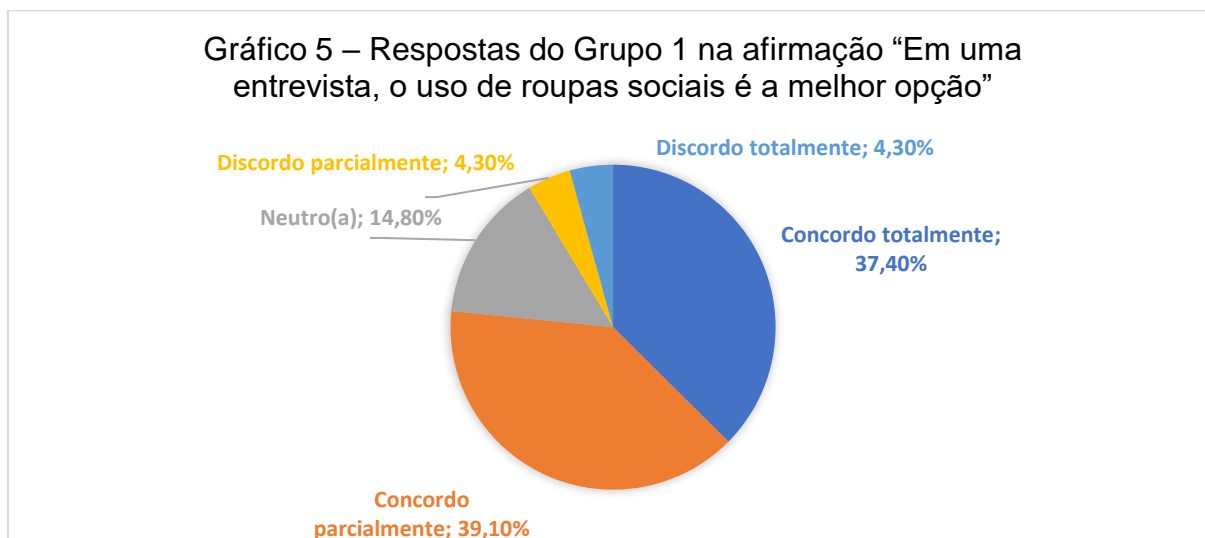
Fonte: elaborado pelos autores (2021).



Fonte: elaborado pelos autores (2021).

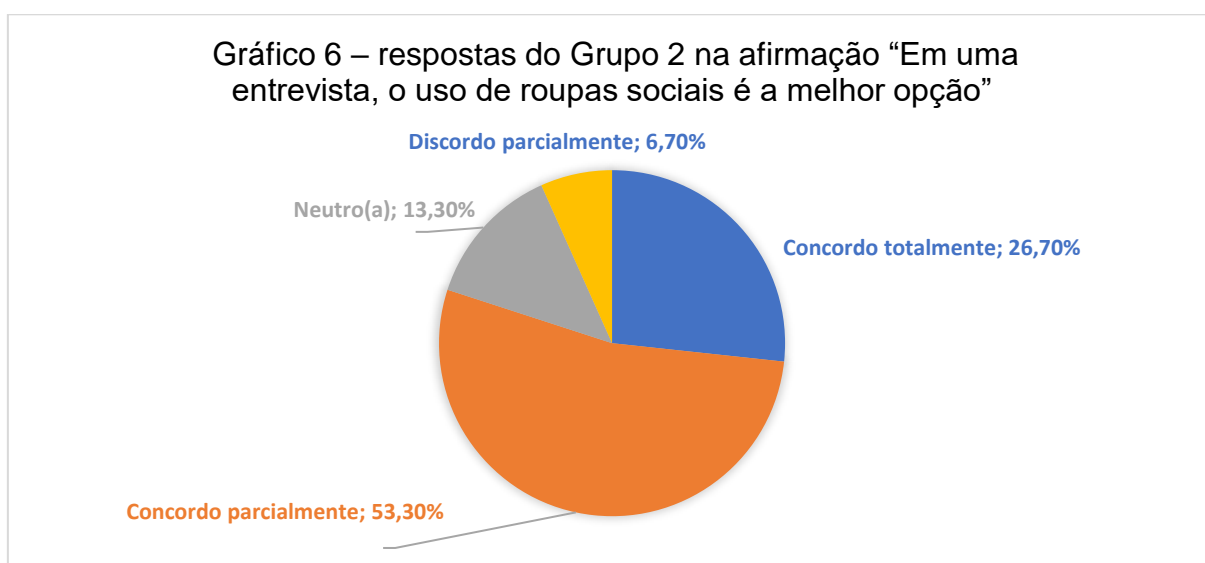
Como pode ser observado no Gráfico 4 o questionário direcionado ao Grupo 2 teve 15 respostas, a maioria dos respondentes que trabalham ou trabalharam

33% eram de empresas médias, 27% de empresas grandes, 27% de empresas pequenas e 13% de microempresas.



Fonte: elaborado pelos autores (2021).

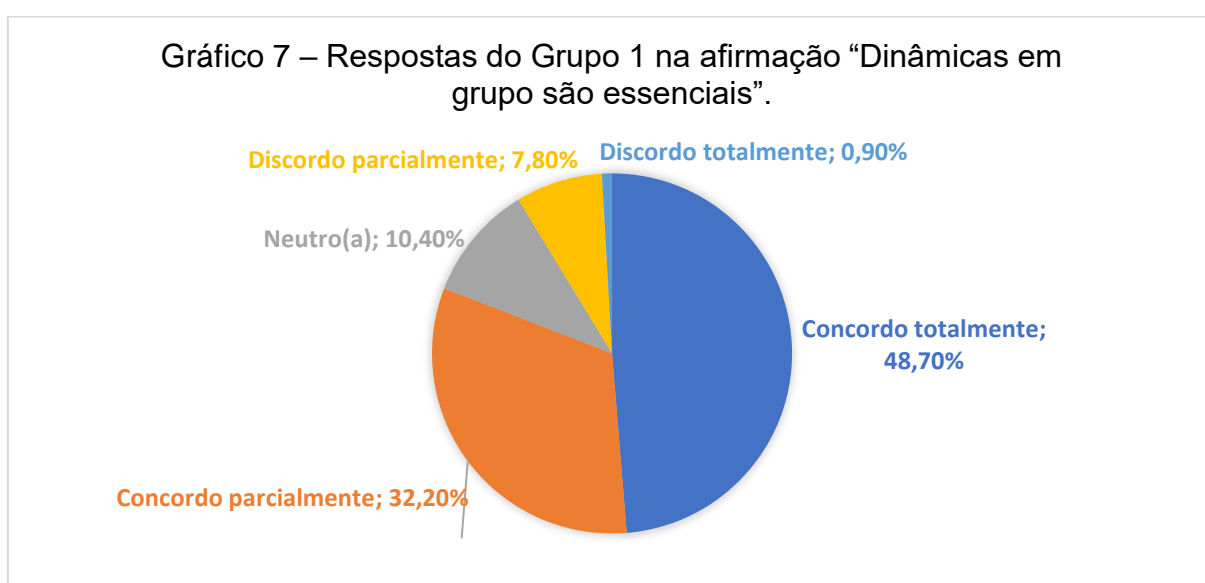
Na afirmação “Em uma entrevista, o uso de roupas sociais é a melhor opção” para o Grupo 1 foram 37,4% concordaram totalmente, 39,1% concordaram parcialmente, 14,8% foram neutros, 4,3% discordaram parcialmente e 4,3% discordaram totalmente (Gráfico 5).



Fonte: elaborado pelos autores (2021).

Conforme o gráfico 6, no Grupo 2 temos que 26,7% concordaram totalmente, 53,3% concordaram parcialmente, 13,3% foram neutros e 6,7% discordaram parcialmente.

Ambos os grupos concordaram em sua maioria que as vestimentas sociais são mais adequadas para uma entrevista de emprego, o que também foi observado no trabalho de Guimarães (2011, p. 275) em que “a vestimenta deve ser adequada ao cargo e à cultura da empresa, além de ser neutra o suficiente para não revelar alguma identidade individual”.



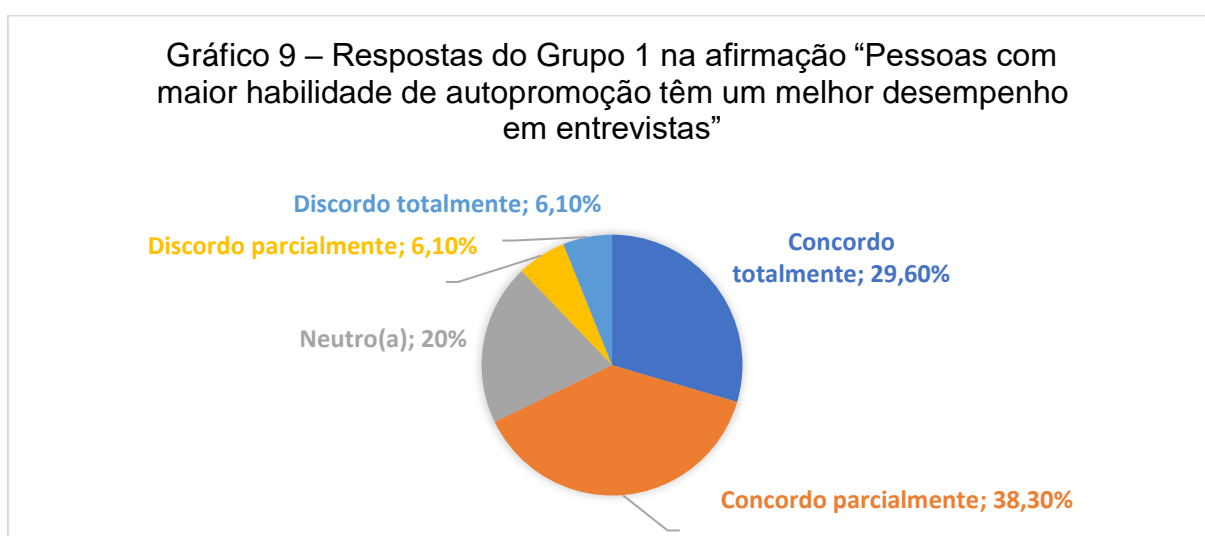
Fonte: elaborado pelos autores (2021).

Em seguida, na afirmação “Dinâmicas em grupo são essenciais”, o Grupo 1 teve 48,7% concordando totalmente, 32,2% concordando parcialmente, 10,4% neutros, 7,8% discordando parcialmente e 0,9% discordando totalmente (Gráfico 7).



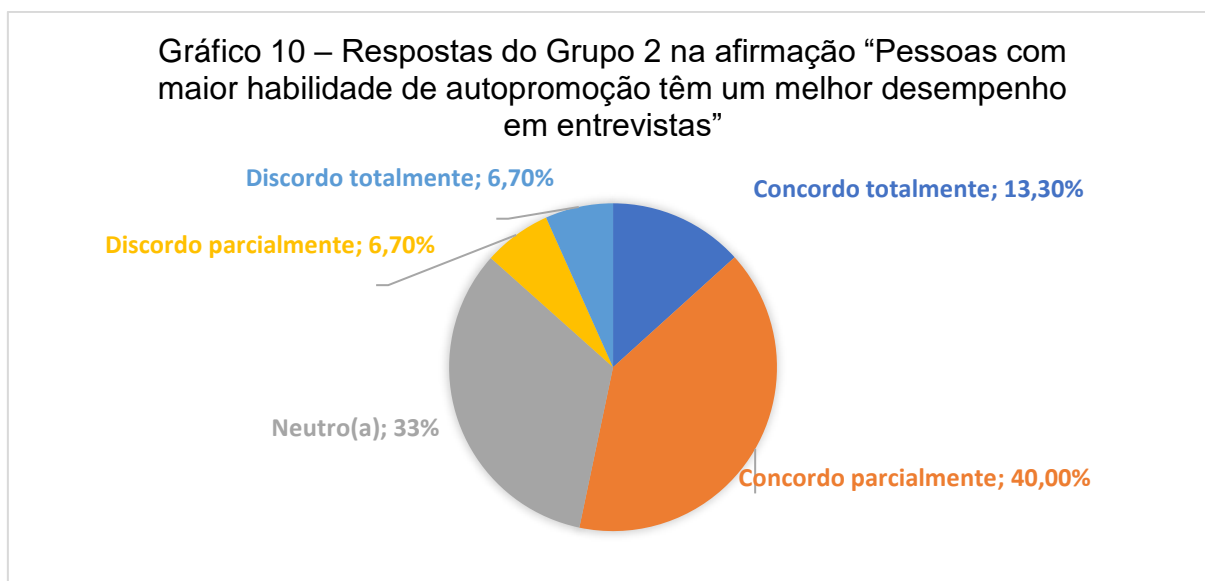
Fonte: elaborado pelos autores (2021).

No grupo 2 foram 40% concordando totalmente, 33,3% concordando parcialmente, 20% neutros e 6,7% discordando totalmente (Gráfico 8). Os resultados foram semelhantes e a maioria dos respondentes dos dois grupos concordou com a importância da dinâmica em grupo, e de acordo com Parpinelli e Lunardelli (2006), durante o seu desenvolvimento a dinâmica em grupo permite analisar o candidato em uma rede de relações, sendo uma oportunidade para avaliar qualidades e defeitos do candidato que não iriam aparecer em uma entrevista individual através do relacionamento interpessoal.



Fonte: elaborado pelos autores (2021).

Para a afirmação “Pessoas com maior habilidade de autopromoção têm um melhor desempenho em entrevistas” no Grupo 1 foram 29,6% concordando totalmente, 38,3% concordando parcialmente, 20% neutros, 6,1% discordando parcialmente e 6,1% discordando totalmente (Gráfico 9).

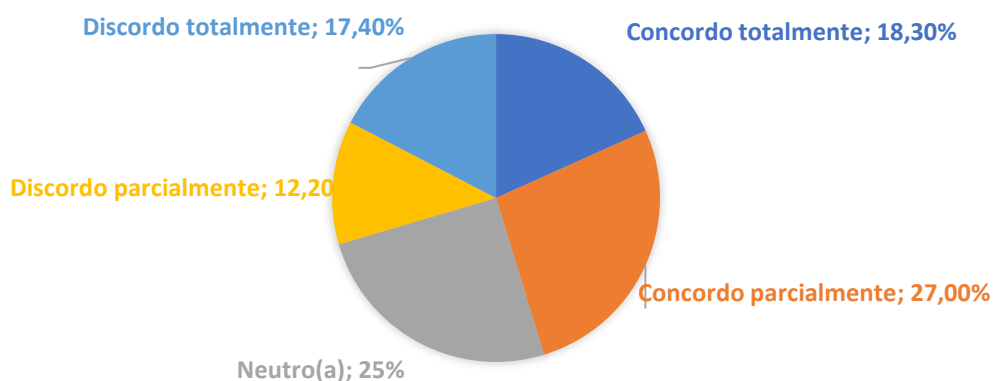


Fonte: elaborado pelos autores (2021).

De acordo com o gráfico 10 no Grupo 2 a maioria concordou com a afirmação, foram 13,3% concordando totalmente, 40% concordando parcialmente, 33,3% neutros, 6,7% discordando parcialmente e 6,7% discordando totalmente.

As estratégias de autopromoção podem passar para o entrevistador a sensação de que o entrevistado é capacitado para ocupar o cargo disponível (FERREIRA *et al.*, 2014), por isso podem ser um ponto positivo, aumentando as chances de sucesso na entrevista de emprego.

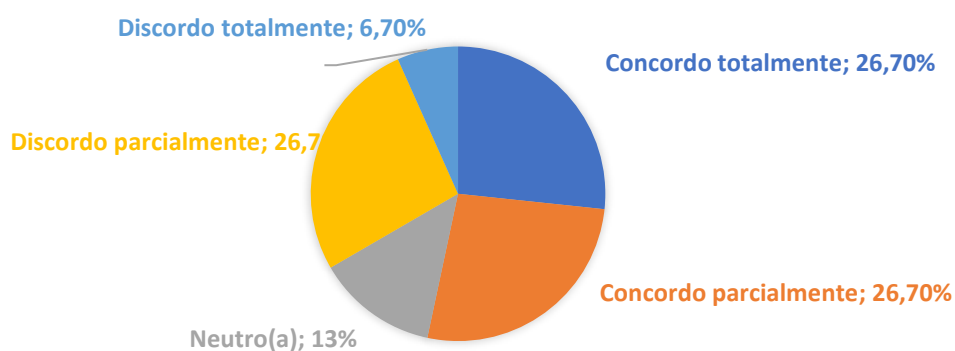
Gráfico 11 – Respostas do Grupo 1 na afirmação “Tatuagens e/ou piercings influenciam negativamente na avaliação do(a) candidato(a)”



Fonte: elaborado pelos autores (2021).

Na afirmação “Tatuagens e/ou piercings influenciam negativamente na avaliação do (a) candidato(a)” o Grupo 1 teve 18,3% concordando totalmente, 27% concordando parcialmente, 25,2% neutros, 12,2% discordando parcialmente e 17,4% discordando totalmente (Gráfico 11).

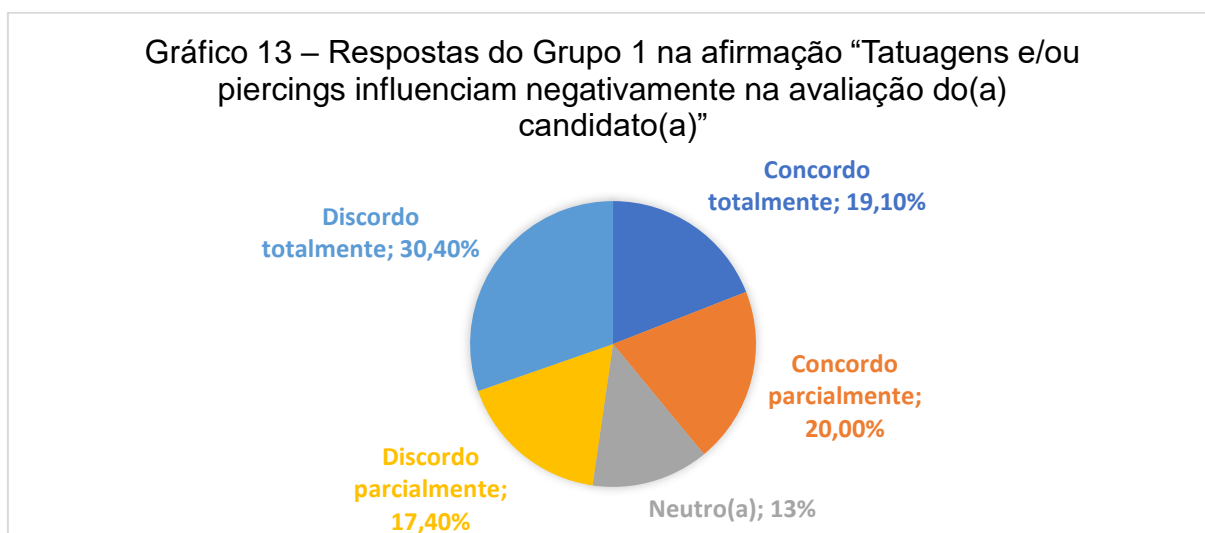
Gráfico 12 – Respostas do Grupo 2 na afirmação “Tatuagens e/ou piercings influenciam negativamente na avaliação do(a) candidato(a)”



Fonte: elaborado pelos autores (2021).

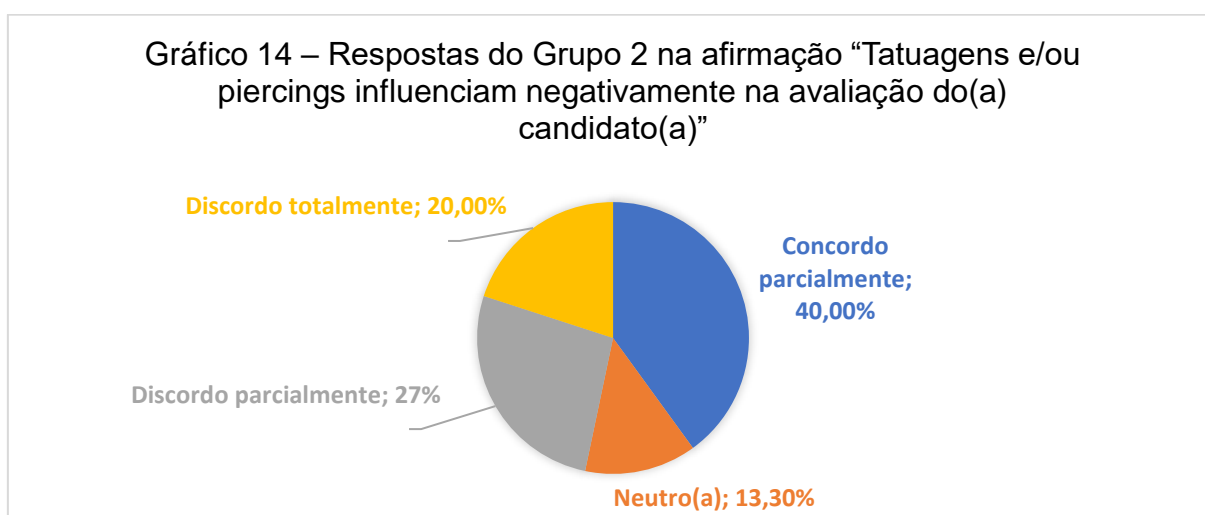
No grupo 2 foram 26,7% concordando totalmente, 26,7% concordando parcialmente, 13,3% neutros, 26,7% discordando parcialmente e 6,7% discordando totalmente (Gráfico 12). O fato de uma contratação não ser concretizada se pautando

apenas no fato da pessoa possuir *piercings* ou tatuagens se configura como discriminação estética e é algo propagado pela própria sociedade (KHEDÉ, 2017), como pode ser observado nos resultados obtidos na afirmação anterior, onde temos a maioria concordando com a afirmação.



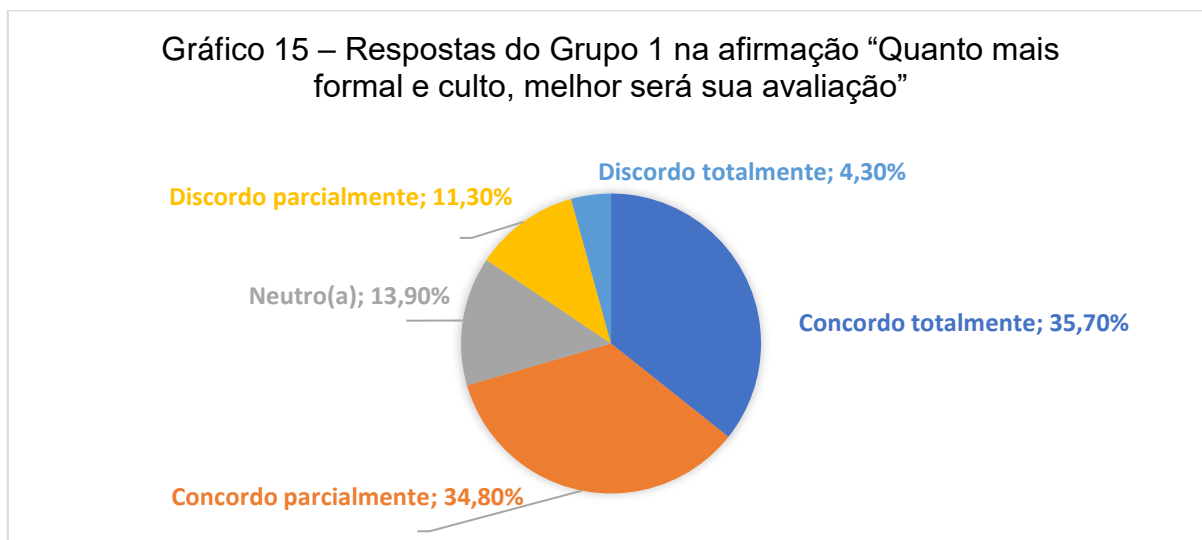
Fonte: elaborado pelos autores (2021).

Em relação à afirmação “Em entrevistas online, caso haja uma falha de conexão por parte do(a) candidato(a), a responsabilidade é do(a) mesmo(a)”, no Grupo 1 foram 19,1% concordando totalmente, 20% concordando parcialmente, 13% neutros, 17,4% discordando parcialmente e 30,4% discordando totalmente (Gráfico 13).



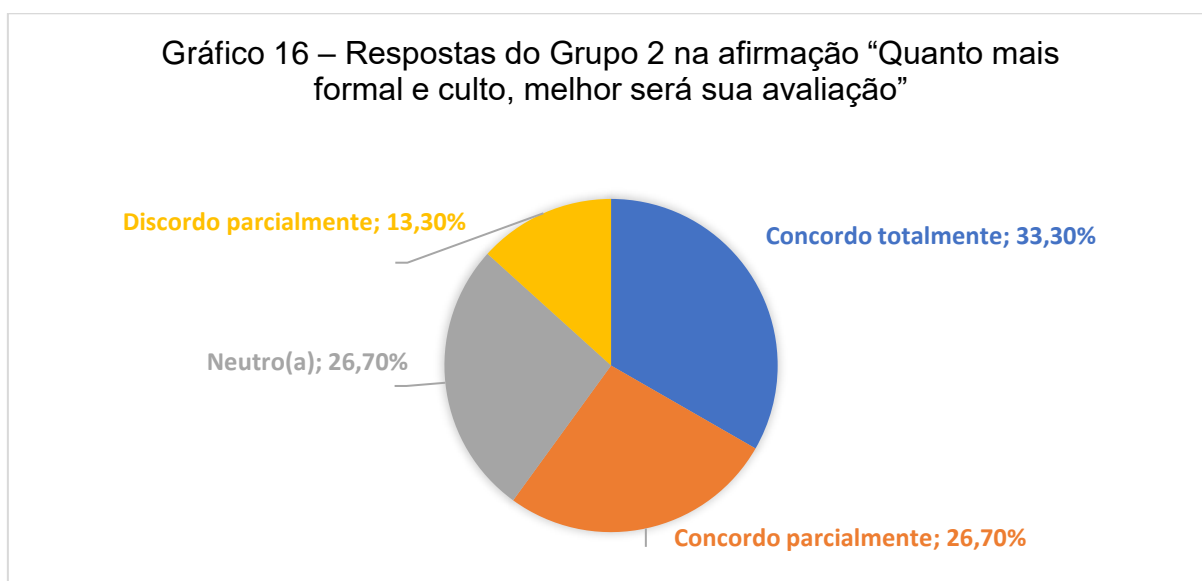
Fonte: elaborado pelos autores (2021).

O Grupo 2 teve 40% que concordaram parcialmente, 13,3% neutros, 26,7% discordaram parcialmente e 20% discordaram totalmente (Gráfico 14).



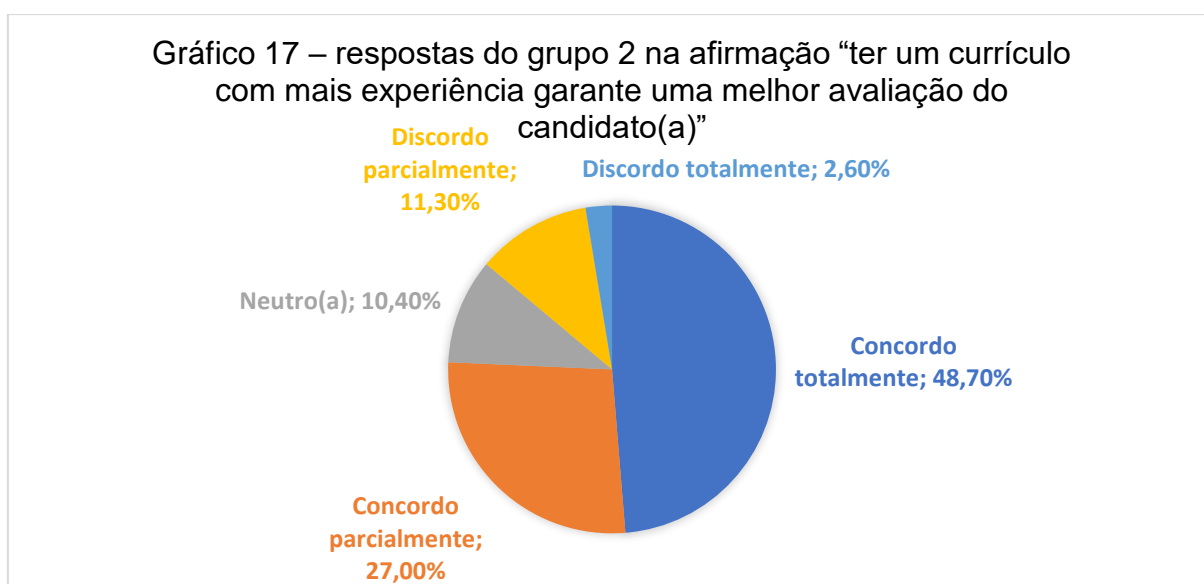
Fonte: elaborado pelos autores (2021).

Na afirmação “Quanto mais formal e culto, melhor será sua avaliação”, o Grupo 1 teve 35,7% concordando totalmente, 34,8% concordando parcialmente, 13,9% neutros, 11,3% discordando parcialmente e 4,3% discordando totalmente (Gráfico 15).



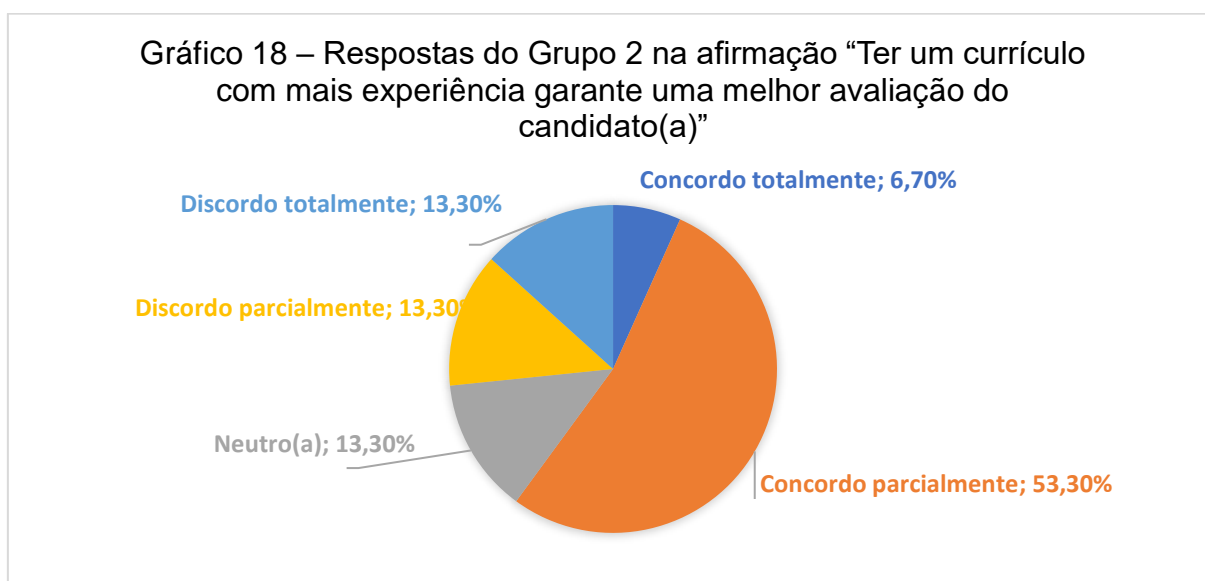
Fonte: elaborado pelos autores (2021).

No Grupo 2 foram 33,3% que concordaram totalmente, 26,7% concordaram parcialmente, 26,7% neutros e 13,3% discordaram parcialmente (Gráfico 16). Tudo pode influenciar de acordo com Corral (2010, p.65), “da maneira como se fala até a escolha das roupas, dos materiais a levar, das palavras a usar, das ideias e das opiniões a expressar”, o que podemos observar nos resultados da afirmação no questionário, com a qual a maioria em ambos os grupos concordou.



Fonte: elaborado pelos autores (2021).

Em “Ter um currículo com mais experiência garante uma melhor avaliação do candidato(a)”, no Grupo 1 o resultado foi que 48,7% concordaram totalmente, 27% concordaram parcialmente, 10,4% neutros, 11,3% discordaram parcialmente e 2,6% discordaram totalmente (Gráfico 17).



Fonte: elaborado pelos autores (2021).

No Grupo 2 foram 6,7% que concordaram totalmente, 53,3% concordaram parcialmente, 13,3% neutros, 13,3% discordaram parcialmente e 13,3% discordaram totalmente (Gráfico 18).

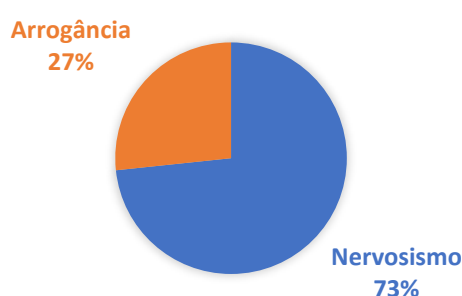
Apesar da maioria em ambos os grupos concordar que a experiência pode ser uma vantagem durante a entrevista, Moura *et al.* (2017) comenta sobre a tendência que o mercado atual tem demonstrado de optar por pessoas com competência apesar de não ter experiência no currículo, investindo nesse profissional e moldando aos padrões da empresa.



Fonte: elaborado pelos autores (2021).

Na pergunta “Qual o erro comportamental você acha que os candidatos mais cometem numa entrevista?”, no Grupo 1 (Gráfico 19) a maioria acha que o nervosismo é o erro mais cometido (65%), seguido de arrogância (17%), timidez (12%) e ignorância (5%), já o Grupo 2 (Gráfico 20) teve apenas duas respostas com a maioria optando por nervosismo (73%), seguido por arrogância (27%).

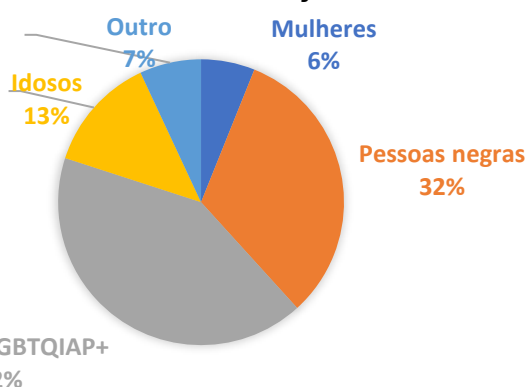
Gráfico 20 – Respostas do Grupo 2 na afirmação “Qual o erro comportamental você acha que os candidatos mais cometem numa entrevista?”



Fonte: elaborado pelos autores (2021).

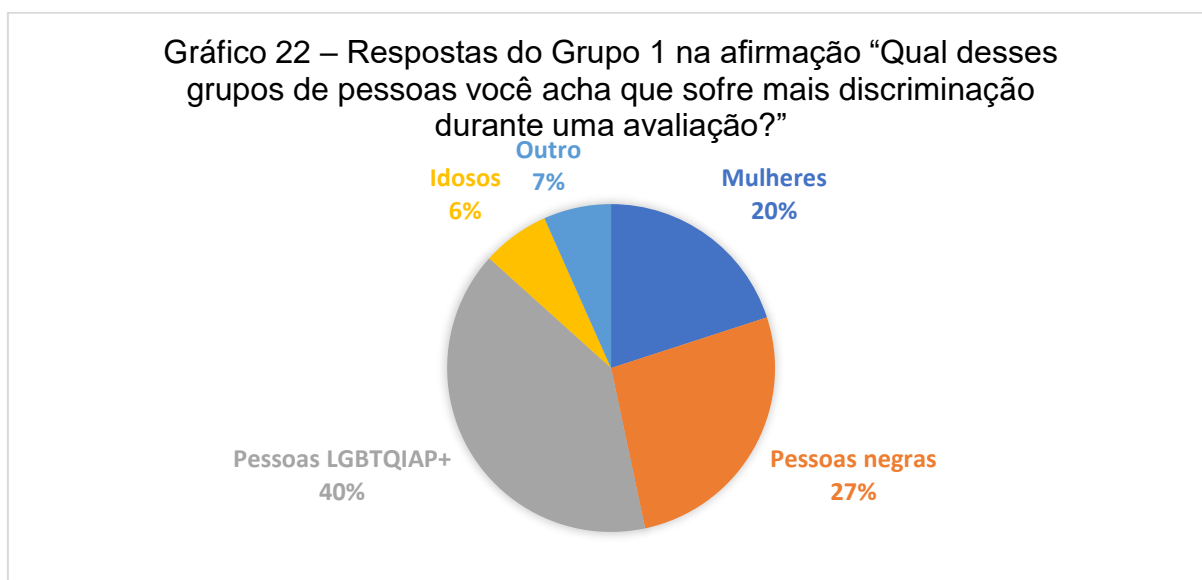
A ansiedade e nervosismo durante uma entrevista podem ser uma influência negativa no desempenho do candidato (MULLER, 2007), esse tipo de comportamento geralmente é observado em pessoas mais jovens (CARVALHO; GRISCI, 2003), além de ser um ponto de avaliação por parte dos entrevistadores (LUNELLI; TREICHEL, 2008).

Gráfico 21 – Respostas do Grupo 1 na afirmação “Qual desses grupos de pessoas você acha que sofre mais discriminação durante uma avaliação?”



Fonte: elaborado pelos autores (2021).

Sobre a pergunta “Qual desses grupos de pessoas você acha que sofre mais discriminação durante uma avaliação?”, o Grupo 1 teve 42% das respostas apontando pessoas LGBTQIAP+ como as mais discriminadas (Gráfico 21), seguidos de pessoas negras (32%), idosos (13%), mulheres (7%) e outros (7%).



Fonte: elaborado pelos autores (2021).

Para o Grupo 2 os LGBTQIAP+ também são os mais discriminados com 40% (Gráfico 22), em seguida pessoas negras (27%), mulheres (20%), idosos (7%) e outro (7%).

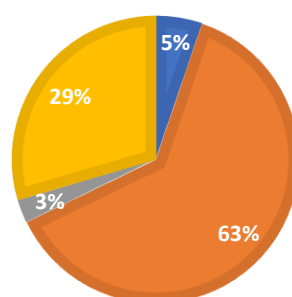
Esse resultado reflete no que diversos estudos apontam sobre a realidade da comunidade LGBTQIAP+ não só no mercado de trabalho, mas na sociedade, onde muitas pessoas optam por esconder a sexualidade para se proteger (SOUZA, 2020), entretanto

Todo esse contexto fundamentado no preconceito e na discriminação contra a diversidade sexual e de gênero viola direitos básicos da população LGBT, uma vez que suas práticas afetivas e sexuais não os impossibilitam de exercer quaisquer atividades laborais muito menos permitir que as organizações trabalhistas possam utilizar essas questões para impedir, excluir, limitar ou dificultar o acesso e permanência desses sujeitos no mercado de trabalho por conta de sua orientação sexual e/ou identidade de gênero (MENEZES, 2018, p. 6).

Ainda em relação à discriminação no mercado de trabalho, Araújo e Santos (2021, p. 97) reforçam que

Observa-se que essa prática discriminatória, racista, homofóbica e machista decorre da cultura arraigada à perspectiva histórica da sociedade brasileira. Em outras palavras, ainda há reflexos culturais que formam a ideia de que mulher não pode ocupar um cargo de alta liderança, negros não podem estar no mesmo lugar que pessoas brancas, além de que gays, lésbicas, transexuais podem ser apelidados e inferiorizados por suas escolhas pessoais.

Gráfico 23 – Respostas do grupo 1 para a pergunta “O que você faria se seu celular tocasse durante sua entrevista?”



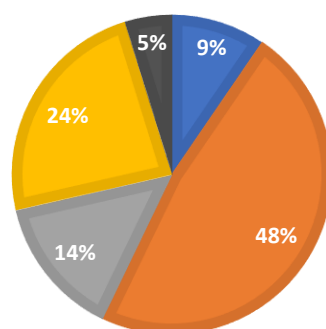
- O candidato (a) se desculpa e pede licença para atender a ligação.
- O candidato (a) pede desculpas e desliga o telefone.
- O candidato (a) atende a ligação sem sair do local de entrevista.
- Outros

Fonte: elaborado pelos autores (2021).

Conforme o gráfico 23, a última pergunta para o Grupo 1 era “O que você faria se seu celular tocasse durante sua entrevista?” e as respostas foram classificadas por palavras-chave e consideradas entre as alternativas do questionário direcionado ao Grupo 2. A maioria dos candidatos teve uma resposta semelhante à afirmação “O candidato (a) pede desculpas e desliga o telefone” com 63% das respostas, 5% corresponderam a afirmação “O candidato (a) se desculpa e pede licença para atender a ligação” e 3% das respostas foram correspondentes à afirmação “O candidato (a) atende a ligação sem sair do local de entrevista”. As respostas que não foram contempladas pelas alternativas foram classificadas como outros (29%), por exemplo, pessoas que responderam que não fariam nada ou que o

celular estaria desligado ou no modo silencioso antes de entrarem no local da entrevista.

Gráfico 24 – respostas do grupo 2 na afirmação “O celular de um candidato (a) toca durante uma entrevista. Qual das opções abaixo poderia influenciar de maneira negativa na sua avaliação?”



- O candidato (a) se desculpa e pede licença para atender a ligação.
- O candidato (a) sai do local da entrevista sem dizer nada para atender o telefone.
- O candidato (a) pede desculpas e desliga o telefone.
- O candidato (a) atende a ligação sem sair do local de entrevista.
- Outro.

Fonte: elaborado pelos autores (2021).

De acordo com o gráfico 24, a última pergunta para o Grupo 2 foi “O celular de um candidato (a) toca durante uma entrevista. Qual das opções abaixo poderia influenciar de maneira negativa na sua avaliação?” e a alternativa considerada mais negativa foi “O candidato (a) sai do local da entrevista sem dizer nada para atender o telefone” com 49%, seguido de “O candidato (a) atende à ligação sem sair do local de entrevista” (24%), “O candidato (a) pede desculpas e desliga o telefone” (14%), “O candidato (a) se desculpa e pede licença para atender a ligação” (9%) e o outro (4%).

Com isso, foi possível observar que a maioria dos candidatos teve uma postura que na concepção dos entrevistadores foi considerada como menos negativa em uma situação que o celular do candidato toque durante uma entrevista, mostrando que as pessoas possuem conhecimento sobre atitudes e comportamentos que podem ter influência negativa na sua avaliação.

CONCLUSÃO

Diante dos resultados obtidos, podemos perceber que as concepções dos entrevistadores e dos candidatos podem ser semelhantes, o que nos mostra que apesar da pessoa que está em busca de uma vaga ter ciência dos pontos importantes durante uma entrevista de emprego, do comportamento e preparação que essa etapa do processo seletivo exige, a entrada no mercado de trabalho pode estar relacionada a outras questões.

Os comportamentos e atitudes dos candidatos podem ser determinantes para o sucesso nessa etapa do processo seletivo, e estar preparado para o momento da entrevista é essencial para quem está buscando um emprego. Com isso, a entrevista de emprego ainda tem seu papel de extrema importância, porém outros fatores também influenciam o sucesso do candidato na conquista de uma vaga no mercado de trabalho, que ainda é discriminatório e seletivo.

Ainda é possível observar que apesar de estudos apontarem uma mudança no cenário do mercado de trabalho em relação ao currículo, de acordo com os resultados obtidos, experiência ainda é um ponto considerado importante na hora da contratação e pode ser um diferencial no processo seletivo.

REFERÊNCIAS

ADELINO, Francisca Janete; NASCIMENTO, Erivaldo Pereira. Gêneros discursivos: um olhar sobre a entrevista de seleção de emprego sob a perspectiva de bakhtin. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 8, n. 2, p. 107-227, 2017. Disponível em: < <https://revistagesec.org.br/secretariado/article/view/601>>. Acesso em: 21 mar. 2021.

ANTUNES, Gabriela et al. Recrutamento e seleção. **Ensino de Ciências e Tecnologia em Revista-ENCITEC**, 2016. Disponível em: <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62352115/Recrutamento_e_Selecao20200312-85696-xu1myj.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2021.

CAMPOS, Keli Cristina de Lara; FREITAS, Fernanda Andrade de. Empregabilidade: Construção de uma escala. **Psico-USF**, v. 13, n. 2, p. 189-201, 2008. Disponível em: < <https://www.scielo.br/pdf/pusf/v13n2/v13n2a06.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

CARRIERI, A. DE P.; SARSUR, A. M. Percurso semântico do tema empregabilidade: a (re)construção de parte da história de uma empresa de telefonia. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 8, n. 1, p. 129-150, 11. Disponível em: <https://rac.anpad.org.br/index.php/rac/article/view/284/284>. Acesso em: 19 mar. 2021.

CARVALHO, Maria Luisa; GRISCI, Carmem Ligia lochins. Gerenciamento de impressão e produção de subjetividade em entrevista de seleção. **RAE eletrônica**, v. 2, n. 2, p. 0-0, 2003. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/raeel/v2n2/v2n2a09.pdf>>. Acesso em: 20 maio 2021.

CORADINI, Joziane Rizzetti; MURINI, Lisandra Taschetto. Recrutamento e seleção de pessoal: com agregar talentos à empresa. **Disciplinarum Scientia| Sociais Aplicadas**, v. 5, n. 1, p. 55-78, 2009. Disponível em: <<https://periodicos.ufn.edu.br/index.php/disciplinarumSA/article/view/1494>>. Acesso em: 03 dez. 2020.

FERREIRA, Aleciane da Silva Moreira; GONDIMA, Sônia Maria Guedes; PILATI, Ronaldo. Gerenciamento de impressões e tomada de decisão em entrevistas de emprego. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 34, n. 1, p. 66-79, 2014. Disponível em: < <https://www.scielo.br/pdf/pcp/v34n1/v34n1a06.pdf>>. Acesso em: 21 mar. 2021.

FERREIRA, Franciele Silva; VARGAS, Eudes Cristiano. A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoas no contexto empresarial. **Estação Científica (UNIFAP)**, v. 4, n. 2, p. 21-39, 2015. Disponível em: <<https://periodicos.unifap.br/index.php/estacao/article/view/1125>>. Acesso em: 03 dez. 2020.

GUIMARÃES, Cesar Martins. Scripts para o palco das entrevistas de emprego. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n. 2, p. 263-278, 2011. Disponível em < <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25707>>. Acesso em 19 maio 2021.

GUIMARÃES, Marilda Ferreira; DE OLIVEIRA ARIEIRA, Jailson. O processo de recrutamento e seleção como uma ferramenta de gestão. **Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR**, v. 6, n. 2, 2005. Disponível em: <<https://www.revistas.unipar.br/index.php/empresarial/article/viewFile/309/280>>. Acesso em: 26 mar. 2021.

HELAL, Diogo Henrique; ROCHA, Maíra. O discurso da empregabilidade: o que pensam a academia e o mundo empresarial. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 9, n. 1, p. 139-154, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/cebape/v9n1/v9n1a09.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2021.

HILLAGE, Jim; POLLARD, Emma. Employability: developing a framework for policy analysis. 1998. Disponível em: < https://www.researchgate.net/profile/Jim-Hillage/publication/225083565_Employability_Developing_a_framework_for_policy_analysis/links/0c96052b01b541c139000000/Employability-Developing-a-framework-for-policy-analysis.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2021.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Nota técnica – Agosto/2020. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/condicoes-de-vida-desigualdade-e-pobreza/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=28690&t=destaques>>. Acesso em: 03 dez. 2020.

JÚNIOR, Severino Domingos da Silva; COSTA, Francisco José. Mensuração e escalas de verificação: uma análise comparativa das escalas de Likert e Phrase Completion. **PMKT–Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia**, v. 15, n. 1-16, p. 61, 2014. Disponível em: <<http://sistema.semead.com.br/17semead/resultado/trabalhospdf/1012.pdf>>. Acesso em 15 maio 2021.

KHÉDE, Estér Casagrande et al. A proibição do uso de piercings e tatuagens como critério de seleção e contratação: liberdade de contratar ou discriminação estética? 2017. **Monografia**. Disponível em: <<http://191.252.194.60:8080/handle/fdv/424>>. Acesso em: 19 maio 2021.

LAVINAS, Lena. Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos. **Textos para Discussão** n. 826, Rio de Janeiro: IPEA, 2001. Disponível em: < <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/2064>>. Acesso em: 03 dez. 2020.

LEITE, Juliane Almeida Batista; MELO, Lílian da Silva Gomes. Empregabilidade: inserção do trabalhador e mercado de trabalho, uma equação possível em tempos atuais? **Revista Elaborar**, v. 4, n. 1, p. 74-87, 2017. Disponível em: <<https://periodicos.ufam.edu.br/revistaelaborar/article/view/1696>>. Acesso em: 09 abr. 2021.

LEMOS, A.; RODRIGUEZ, D. Empregabilidade: conquista da autonomia profissional ou nova forma de submissão. **Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, 2008. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnEO485.pdf>>. Acesso em: 19 mar. 2021.

LICCIARDI, Norma; DE SOUZA FARIAS, Jaceline; DOS SANTOS, Leonardo de Assis. A importância da inovação como diferencial competitivo nos processos de recrutamento e seleção. **South American Development Society Journal**, v. 4, n. 12, p. 151, 2018. Disponível em: <<http://www.sadsj.org/index.php/revista/article/view/133/178>>. Acesso em: 09 abr. 2021.

LUNELLI, Analu; TREICHEL, Adriana. Recrutamento e seleção: como fazer uma entrevista? Santa Catarina: **Instituto Catarinense de Pós-graduação**, 2008. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/38839179/entrevista_selecao.pdf>. Acesso em: 20 maio 2021.

MACHADO, L. R. S. Educação básica, empregabilidade e competência. **Trabalho & Educação**, n. 3, p. 15-34. Belo Horizonte, 1998. Disponível em: <<https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/8681>>. Acesso em: 03 dez. 2020.

MALSCHITZKY, Nancy. A importância da orientação de carreira na empregabilidade. **Revista da FAE**, v. 15, n. 1, p. 150-165, 2012. Disponível em: <<https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/159>>. Acesso em: 27 mar. 2021.

MANZATO, Antonio José; SANTOS, Adriana Barbosa. A elaboração de questionários na pesquisa quantitativa. **Departamento de Ciência de Computação e Estatística-IBILCE-UNESP**, p. 1-17, 2012. Disponível em: <10>. Acesso em: 27 mar. 2021.

MARCHESAN, Maria Tereza Nunes; RAMOS, André Gonçalves. Check list para a elaboração e análise de questionários em pesquisas de crenças. **Domínios de Linguagem**, v. 6, n. 1, p. 449-460, 2012. Disponível em: <<http://www.seer.ufu.br/index.php/dominiosdelinguagem/article/view/14796>>. Acesso em: 04 dez. 2020

DE MENEZES, Moisés Santos. LGBT e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações. **ConQueer**, 2018. Disponível em:

<https://www.editorarealize.com.br/editora/ebooks/conquer/2018/TRABALHO_EV106_MD1_SA7_ID186_04032018135735.pdf>. Acesso em: 20 maio 2021.

MICHEL, Murillo. Tipos de recrutamento e sua importância para uma gestão adequada de pessoas aplicadas a empresas. **Revista Científica Electrónica da Administração**, 2007. Disponível em: <http://www.faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/dBGH58nixEbJ RER_2013-4-30-10-37-37.pdf>. Acesso em: 09 abr. 2021.

MORAIS, Carlos. Descrição, análise e interpretação de informação quantitativa. Escalas de medida, estatística descritiva e inferência estatística. **Escola Superior de Educação**. Instituto Politécnico de Bragança, 2005.

MOURA, Renan Gomes de; LAVOR LOPES, Paloma de; BARBOSA, Marcus Vinicius. A dicotomia experiência x competência: o mercado de trabalho para os que procuram o primeiro emprego. **Revista Valore**, v. 2, n. 2, p. 272-292, 2017.

Müller, Barbara Maria. O sentido da entrevista para ambos os envolvidos em um processo seletivo: um estudo na abordagem sócio-histórica. 2007. 94 f. (Mestrado em Trabalho de Conclusão de Curso - TCC) - **Pontifícia Universidade Católica de São Paulo**, São Paulo, 2007.

NOGUEIRA, Roberto. Elaboração e análise de questionários: uma revisão da literatura básica e a aplicação dos conceitos a um caso real. **Relatórios Coppead**, 2002. Disponível em: <<https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/9225>>. Acesso em: 04 dez. 2020.

OLIVEIRA, Sidinei Rocha de; PICCININI, Valmiria Carolina. Mercado de trabalho: múltiplos (des) entendimentos. **Revista de Administração Pública**, v. 45, n. 5, p. 1517-1538, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rap/v45n5/v45n5a12.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2021.

PARPINELLI, Renata Fabiana; LUNARDELLI, Maria Cristina Frollini. Avaliação psicológica em processos seletivos: contribuições da abordagem sistêmica. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 23, n. 4, p. 463-471, 2006.

PEDROTTI, Gabriela; STOLFI, Ana Maria. A IMPORTÂNCIA DO RECRUTAMENTO INTERNO E EXTERNO PARA O COLABORADOR E A EMPRESA. **Maiêutica- Estudos Contemporâneos em Gestão Organizacional**, v. 3, n. 1, 2015. Disponível em: < <https://core.ac.uk/download/pdf/228915967.pdf>>. Acesso em: 09 abr. 2021.

ROCHA, Sonia. A inserção dos jovens no mercado de trabalho. **Caderno CRH**, v. 21, n. 54, p. 533-550, 2008. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/ccrh/v21n54/09.pdf>>. Acesso em: 21 mar. 2021.

SILVA, Vanessa; FERRETT, Kézia; MANCINI, Ronaldo. Recrutamento e Seleção: Um estudo sobre as técnicas utilizadas nas organizações. **ETIC-ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA-ISSN 21-76-8498**, v. 10, n. 10, 2014. Disponível em <<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/4308>>. Acesso em: 09 abr. 2021.

SOUZA, Adriana Kelly Cardoso de et al. “Bota a Cara no Sol”: O Silêncio e a Resistência na Empregabilidade LGBT. **Revista Horizontes Interdisciplinares da Gestão**, v. 4, n. 1, p. 1-22, 2020. Disponível em: <<http://hig.unihorizontes.br/index.php/Hig/article/view/92/68>>. Acesso em: 20 maio 2021.

Apêndice A – Questionário Grupo 1

Entrevista de emprego: a porta de entrada para o mercado de trabalho

Pesquisa para o TCC do Curso Técnico em Administração.

Escola: ETEC "Professora Anna Oliveira Ferraz" - Araraquara.

Responsáveis: Bianca Paura Rodrigues, João Vitor Trebi, Natália Maria Ligabô.

Contato: biancapaura2018@gmail.com / joaovitortrebi17@gmail.com / nataliamligabo@gmail.com

1. Qual o seu gênero? *

- Feminino
- Masculino
- Outro

2. Qual a sua faixa etária? *

- Até 18 anos
- De 18 a 24 anos
- De 25 a 35 anos
- De 36
- +50 anos

3. Você trabalha? *

- Sim
- Não

Agora você irá responder algumas perguntas sobre suas expectativas durante uma entrevista.

Terão algumas perguntas em escala Likert (de concordo totalmente a discordo totalmente), múltipla escolha e dissertativa.

4. Em uma entrevista, o uso de roupas sociais é a melhor opção. *

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Neutro (a)
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

5. Dinâmicas em grupo são essenciais. *

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Neutro (a)
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

6. Pessoas com maior habilidade de auto promoção têm um melhor desempenho em entrevistas. *

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Neutro (a)
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

7. Tatuagens e/ou piercings influenciam negativamente na avaliação do(a) candidato(a).*

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Neutro (a)
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

8. Em entrevistas online, caso haja uma falha de conexão por parte do(a)

candidato(a), a responsabilidade é do(a) mesmo(a) *

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Neutro (a)
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

9. Quanto mais formal e culto, melhor será sua avaliação. *

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Neutro (a)
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

10. Ter um currículo com mais experiência garante uma melhor avaliação do candidato(a). *

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Neutro (a)
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

11. Qual o erro comportamental você acha que os candidatos mais cometem numa entrevista? *

- Timidez
- Nervosismo
- Ignorância
- Arrogância
- Outro

12. Qual desses grupos de pessoas você acha que sofre mais discriminação durante uma avaliação. *

- Mulheres
- Pessoas negras
- Pessoas LGBTQIAP+
- Idosos
- Outro

13. O que você faria se seu celular tocasse durante sua entrevista? *

Apêndice B – Questionário Grupo 2

Entrevista de emprego: a porta de entrada para o mercado de trabalho

Pesquisa para o TCC do Curso Técnico em Administração.

Escola: ETEC "Professora Anna Oliveira Ferraz" - Araraquara.

Responsáveis: Bianca Paura Rodrigues, João Vitor Trebi, Natália Maria Ligabo.

Contato: biancapaura2018@gmail.com (<mailto:biancapaura2018@gmail.com>) /

joaovitortrebi17@gmail.com (<mailto:joaovitortrebi17@gmail.com>) /

nataliamligabo@gmail.com (<mailto:nataliamligabo@gmail.com>)

* Obrigatória

Olá recrutador, a seguir você irá responder uma pergunta para caracterizarmos a empresa.

Na qual você fez ou faz parte.

1. A empresa na qual atua ou atuou é classificada em qual categoria *

- Microempresa
- Empresa Pequena
- Empresa Média
- Empresa Grande

Agora você irá responder algumas perguntas sobre suas expectativas durante uma entrevista.

Terão algumas perguntas em escala Likert (de concordo totalmente a discordo totalmente) e múltipla escolha.

2. Em uma entrevista, o uso de roupas sociais é a melhor opção. *

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente

- Neutro (a)
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

3. Dinâmicas em grupo são essenciais. *

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Neutro (a)
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

4. Pessoas com maior habilidade de auto promoção têm um melhor desempenho em entrevistas. *

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Neutro (a)
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

5. Tatuagens e/ou piercings influenciam negativamente na avaliação do(a) candidato(a). *

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Neutro (a)
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

6. Em entrevistas online, caso haja uma falha de conexão por parte do(a) candidato(a), a responsabilidade é do(a) mesmo(a) *

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Neutro (a)

- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

7. Quanto mais formal e culto, melhor será sua avaliação. *

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Neutro (a)
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

8. Ter um currículo com mais experiência garante uma melhor avaliação do candidato(a). *

- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Neutro (a)
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

9. Qual o erro comportamental você acha que os candidatos mais cometem numa entrevista? *

- Timidez
- Nervosismo
- Ignorância
- Arrogância
- Outro

10. Qual desses grupos de pessoas você acha que sofre mais discriminação durante uma avaliação. *

- Mulheres
- Pessoas negras
- Pessoas LGBTQIAP+
- Idosos

Outro

11. O celular de um candidato (a) toca durante uma entrevista. Qual das opções abaixo poderia influenciar de maneira negativa na sua avaliação? *

O candidato (a) se desculpa e pede licença para atender a ligação.

O candidato (a) sai do local da entrevista sem dizer nada para atender o telefone.

O candidato (a) pede desculpas e desliga o telefone.

O candidato (a) atende a ligação sem sair do local de entrevista.

Outro.

Anexo A – Termo de Autorização de Divulgação



TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE DIVULGAÇÃO

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Administração**, na qualidade de titulares dos direitos morais e patrimoniais de autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título “**ENTREVISTA DE EMPREGO: porta de entrada para o mercado de trabalho**” apresentado na **ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**, autorizamos o Centro Paula Souza a reproduzir integral ou parcialmente o trabalho escrito e/ou disponibilizá-lo em ambientes virtuais.

Araraquara, 25 de junho de 2021.

Nome	RG	Assinatura
Bianca Paura Rodrigues	590545632	<i>Bianca Paura Rodrigues</i>
João Vitor Trebi	632196300	<i>João Vitor Trebi</i>
Natália Maria Ligabô	410666956	<i>[Assinatura]</i>

Anexo B – Declaração de Autenticidade



DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no curso **Técnico em Administração** na **ETEC “Profª Anna de Oliveira Ferraz”**, declaramos ser os autores do texto apresentado como Trabalho de Conclusão de Curso com o título **“ENTREVISTA DE EMPREGO: porta de entrada para o mercado de trabalho”**.

Afirmamos, também, ter seguido as normas da ABNT referente às citações textuais que utilizamos, dessa forma, creditando a autoria a seus verdadeiros autores (Lei n.9.610, 19/02/1998).

Através dessa declaração damos ciência da nossa responsabilidade sobre o texto apresentado e assumimos qualquer encargo por eventuais problemas legais, no tocante aos direitos autorais e originalidade do texto.

Araraquara, 25 de junho de 2021.

Nome	RG	Assinatura
Bianca Paura Rodrigues	590545632	<i>Bianca Paura Rodrigues</i>
João Vitor Trebi	632196300	<i>João Vitor Trebi</i>
Natália Maria Ligabô	410666956	<i>Natália Maria Ligabô</i>