

**INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA
PRÓ REITORIA DE GRADUAÇÃO
CAMPUS GUARABIRA**

CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO COMERCIAL

EDIANE OLIVEIRA DA SILVA

**ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DE ALUNOS DO CURSO TECNÓLOGO EM GESTÃO
COMERCIAL NO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA CAMPUS GUARABIRA,
ACERCA DE SUAS VIVÊNCIAS EM PROCESSOS SELETIVOS VOLTADOS PARA
O MERCADO DE TRABALHO.**

GUARABIRA, PB

2022

EDIANE OLIVEIRA DA SILVA

**ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DE ALUNOS DO CURSO TECNÓLOGO EM GESTÃO
COMERCIAL DO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA CAMPUS GUARABIRA,
ACERCA DE SUAS VIVÊNCIAS EM PROCESSOS SELETIVOS VOLTADOS PARA
O MERCADO DE TRABALHO.**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba - Campus Guarabira, como requisito obrigatório para a obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Comercial.

Orientador: Prof. Dr. Helltonn Winícius
Patrício Maciel

GUARABIRA, PB

2022

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA DO IFPB - GUARABIRA

S58a Silva, Ediane Oliveira da
Análise da percepção de alunos do Curso Tecnólogo em Gestão Comercial do Instituto Federal da Paraíba Campus Guarabira, acerca de suas vivências em processos seletivos voltados para o mercado de trabalho. / Ediane Oliveira da Silva – Guarabira, 2022.
56 f.: il. Color.

Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnólogo em Gestão Comercial) – Instituto Federal da Paraíba, Campus Guarabira, 2022.

"Orientação: Prof. Dr. Helton Vinicius Patricio Maciel."

Referências.

1. Gestão de Pessoas. 2. Processos Seletivos. 3. Estudantes. 4. IFPB – Campus Guarabira. Título.

CDU 658.3:005.336.2



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
 INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
 DIRETORIA DE DESENVOLVIMENTO DO ENSINO DO CAMPUS GUARABIRA



ATA 10/2022 - DDE/DG/GB/REITORIA/IFPB

CST Gestão Comercial

ATA DA DEFESA DE TCC

*Aos 17 de março de 2022, às 19:00, por meio de sala virtual do google meet (meet.google.com/aiiv-syyz-znc) do IFPB - Campus Guarabira, reuniram-se os professores Heltonn Vinícius Patrício Maciel (orientador), Lusía Mary Rotemberg Menacho (examinadora interna) e Baldoino Sandofo da Nobrega (examinador externo), para avaliarem a apresentação do Trabalho de Conclusão de Curso da aluna **Ediane Oliveira da Silva**, intitulado: **ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DE ALUNOS DO CURSO TECNÓLOGO EM GESTÃO COMERCIAL NO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA CAMPUS GUARABIRA, ACERCA DE SUAS VIVÊNCIAS EM PROCESSOS SELETIVOS VOLTADOS PARA O MERCADO DE TRABALHO**, protocolado para defesa final de acordo com requisitos expostos no Manual de Trabalho de Conclusão do Curso de Gestão Comercial. Após a apresentação, a banca apresentou três pareceres a favor da aprovação do TCC. Desta forma, o TCC foi aprovado e definiu-se as seguintes notas: em relação ao texto básico: equivalente a 90; resultado científico: equivalente a 90; e defesa: equivalente a 100. A média final da disciplina foi, portanto, 92. Nada mais havendo a tratar, às 20:00, encerraram-se os trabalhos, determinando a lavratura desta ata, que, após lida e considerada conforme, será assinada pelos presentes. Eu, Lusía Mary Rotemberg Menacho, lavrei esta Ata. IFPB - Campus Guarabira, em 17 de março de 2022.*

Heltonn Vinícius Patrício Maciel

Lusía Mary Rotemberg Menacho

Baldoino Sandofo da Nobrega

Documento assinado eletronicamente por:

Lusia Mary Rolemberg Menacho, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 03/05/2022 17:58:55.

• **Baldoino Sonildo da Nobrega, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 03/05/2022 18:08:15.**

• **Helltonn Winicius Patricio Maciel, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 04/05/2022 11:27:13.**

Este documento foi emitido pelo SUAP em 03/05/2022. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 290401 Código de Autenticação: 36ea906e0a

ILTE21

EDIANE OLIVEIRA DA SILVA

TÍTULO:

**ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DE ALUNOS DO CURSO TECNÓLOGO EM GESTÃO
COMERCIAL NO INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA CAMPUS GUARABIRA,
ACERCA DE SUAS VIVÊNCIAS EM PROCESSOS SELETIVOS VOLTADOS PARA
O MERCADO DE TRABALHO.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Coordenação do Curso Superior de Tecnologia
em Gestão Comercial do Instituto Federal da
Paraíba – Campus Guarabira, como requisito
obrigatório para a obtenção do título de
Tecnólogo em Gestão Comercial.

AGRADECIMENTO

A Deus pela dádiva que é a vida, e por ter me ajudado a transpor todos os obstáculos encontrados ao longo dessa jornada.

Aos meus familiares, mãe, pai, irmãos, esposo e de maneira muito especial a minha filha, Marinna que apesar de ser apenas uma criança soube compreender a minha ausência enquanto me dedicava às aulas remotas, como nos momentos dedicados à escrita deste trabalho.

Aos professores que de forma magistral souberam levar ensinamentos e transmitir conhecimento em um momento tão incomum vivido durante os quatro últimos períodos desse curso.

RESUMO

Este estudo teve como objetivo analisar a percepção dos alunos do curso de Gestão Comercial, acerca de suas experiências em processos seletivos voltados ao mercado de trabalho. Para compreender a temática central do estudo, foi realizada uma fundamentação teórica abordando, a transição da área de gestão de pessoas ,conceito de recrutamento e seleção, as principais técnicas de recrutamento e seleção aplicada e por fim a integridade de processos seletivos.O estudo foi realizado com 33 estudantes do curso de gestão comercial campus Guarabira, de diferentes períodos. O processo de análise foi construído tendo como base cinco categorias de pesquisa, currículo, prova de conhecimento, dinâmica de grupo entrevista e integridade do processo seletivo ao fazer a análise desses dados foram possível concluir que os estudantes compreendem os processos seletivos, contudo ainda pecam quanto a elaboração do currículo.Algumas sugestões para novos estudos foram apresentadas com a replicabilidade do estudo dentro do campus com também em outros campus do IFPB.

Palavras chave: Gestão de pessoas, processos seletivos, estudantes.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the perception of students of the Commercial Management course, about their experiences in selective processes aimed at the labor market. To understand the central theme of the study, a theoretical foundation was carried out addressing the transition of the area of people management, concept of recruitment and selection, the main recruitment and selection techniques applied and finally the integrity of selection processes. The study was conducted with 33 students of the guarabira campus commercial management course, from different periods. The analysis process was constructed based on five categories of research, curriculum, knowledge test, group dynamics interview and integrity of the selection process, when analyzing these data it was possible to conclude that the students understand the selection processes, but still sin in terms of the preparation of the curriculum. Some suggestions for further studies were presented with the replicability of the study.

Keywords: People management, selection processes, students.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Participantes da pesquisa por período do Curso

Gráfico 2 - Prova de conhecimento

Gráfico 3 - Dinâmica de grupo

Gráfico 4 - Entrevista de emprego

Gráfico 5 - Adequação da prova de conhecimento

Gráfico 6 - Adequação da dinâmica de grupo

Gráfico 7- Experiências anteriores

Gráfico 8- Pontos fracos e fortes

Gráfico 9 - Objetivos

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Estatísticas descritivas- teste de normalidade

Tabela 2 Correlação das variáveis da categoria currículo

Tabela 3 Análise de diferença entre grupos

Tabela 4 Correlação entre variáveis de cargo distintas

Tabela 5 Técnicas de seleção

Tabela 6 percepção sobre adequação das técnicas de seleção

Tabela 7 Percepção sobre a entrevista de emprego

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 Categoria de pesquisa

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMA	13
1.2 JUSTIFICATIVA	14
1.3 OBJETIVOS	14
1.3.1 objetivo geral	14
1.3.2 objetivos específicos	14
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	15
2.1 ABORDAGEM SOBRE AS TRANSIÇÕES DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS	16
2.2. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	17
2.2.1 A definição estratégica do perfil da vaga (competências)	17
2.2.2 Conceito de recrutamento	17
2.2.2.1 Os tipos de recrutamento	18
<i>Recrutamento interno</i>	18
<i>Recrutamento externo</i>	18
<i>Recrutamento misto</i>	19
2.2.3 Conceito de seleção	19
2.2.3.1 Técnicas de seleção	20
<i>Análise curricular</i>	20
<i>Prova de conhecimento</i>	20
<i>Dinâmicas de grupo</i>	21
<i>Entrevistas</i>	21
2.2.4 Integridade e transparência nos processos de recrutamento e seleção.	22
3. METODOLOGIA	23
3.1 Tipo de pesquisa	23
3.2 População e amostra	23
3 Instrumento de coleta de dados	24
3.4 Tratamento dos dados	25
4.RESULTADO E DISCUSSÃO	26
5.CONCLUSÃO	27
REFERÊNCIAS	28
	29
APÊNDICE	30

1. INTRODUÇÃO

Com a globalização e os avanços tecnológicos tornou-se cada vez mais importante para as organizações, possuírem vantagens competitivas que as diferenciam frente à concorrência, um dos fatores primordiais para alcançar esse objetivo é realizar uma boa gestão do capital humano capaz de captar, agregar e reter os talentos no mercado de trabalho.

Para agregar talentos à organização é necessário que a empresa disponha de um setor de gestão de pessoas estratégico e qualificado para realizar o processo de recrutamento e seleção eficiente adotando técnicas adequadas de forma a conseguir identificar qual(is) candidato(s) apresenta(m) as competências necessárias para ocupar a vaga.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMA

A problematização que permeia os processos de recrutamento e seleção possuem duas frentes de tensão: uma do lado das organizações e outra no âmbito dos candidatos. Neste trabalho, será dado foco ao contexto dos candidatos à vaga. Muitas vezes, os candidatos à vaga de emprego não estão preparados para participar de um processo seletivo estruturado, seja por falta de conhecimento específico, ou por ausência de orientações de como se comportar/interagir nessas ocasiões. Essa situação diminui as chances de aprovação, fazendo com que a pessoa entrevistada não consiga a vaga de emprego.

De acordo com o último censo do IBGE, a taxa de desemprego no Brasil era de 13,9% no último trimestre de 2020, sendo que 29,8% dos jovens entre 18 e 24 anos, incluindo recém-formados, estavam desempregados.

A cada dez profissionais que receberam seus diplomas entre 2019 e 2020, cinco estão sem trabalhar e 28% deles desempregados há mais de um ano. A informação faz parte de uma pesquisa com 8.465 brasileiros realizada pelo Nube - Núcleo Brasileiro de Estágios (UOL, 2021)

O desafio de conquistar uma vaga no mercado de trabalho permanece e os candidatos para fazer parte de uma seleção enfrentam dificuldades seja por não encontrarem uma oportunidade de participar de um processo seletivo, ou mesmo por não se adequarem ao perfil exigido pelas empresas. O cenário de pandemia, acaba por agravar esta situação visto as exigências necessárias de isolamento social.

Neste contexto, demonstrar domínio frente ao uso de tecnologias remotas tem sido um forte diferencial na busca por uma vaga.

Observando a complexidade da questão faz-se necessário investigar como os estudantes do curso gestão comercial campus Guarabira têm percebido sua desenvoltura em processos seletivos voltados ao mercado de trabalho enquanto candidatos à vaga?

1.2 JUSTIFICATIVA

Sabe-se que os processos seletivos se dão de maneiras distintas e dinâmicas e se configuram como elementos de diferencial para as empresas que precisam saber escolher as pessoas certas para o trabalho a ser realizado e que determinam a importância de trabalhar em conjunto para o alcance dos objetivos.

Entender as principais dificuldades dos estudantes proporciona a identificação de variáveis que podem auxiliar na elaboração de ações que visem aumentar o potencial de empregabilidade de jovens no mercado de trabalho, principalmente no momento que o nosso país está passando com o número de desempregados aumentando de maneira exponencial sobretudo entre os jovens recém formados .

Logo, essa pesquisa se justifica por investigar e identificar percepções de alunos de um curso superior a respeito dessas mudanças nos processos seletivos. Identificar as principais técnicas empreendidas pelas empresas ajuda na orientação de alunos e como consequência pretende esclarecer questões importantes a respeito do tema recrutamento e seleção , quais etapas envolvem uma contratação e o mais importante como o pretendente à vaga deve se planejar e se comportar durante esse processo.

O estudo também se justifica pelo fato de que o IFPB Campus de Guarabira tem demonstrado sua preocupação em preparar cidadãos para a inclusão no mercado de trabalho, logo minha pesquisa irá contribuir para o contexto local inserindo no mercado de trabalho um profissional preparado para agregar valor às organizações . Acredita-se que o aluno que sai desta instituição de ensino possui uma formação adequada para sua inserção no mercado de trabalho.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 objetivo geral

- Analisar a percepção dos alunos do curso de Gestão Comercial, acerca de suas experiências em processos seletivos voltados ao mercado de trabalho.

1.3.2 objetivos específicos

- Identificar as principais técnicas de seleção vivenciadas pelos estudantes;
- Conhecer a adequação das técnicas de acordo com a percepção dos estudantes;
- Verificar se há diferença entre grupos de estudantes no que tange à elaboração de currículos;
- Verificar a existência de correlação entre as variáveis adotadas.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção do trabalho discorre-se sobre: os antecedentes da gestão de pessoas, O recrutamento e seleção, definição estratégica do perfil da vaga, Conceito de recrutamento, Os tipos de recrutamento, Vantagens e desvantagens do recrutamento interno, Vantagens e desvantagens do recrutamento externo, Conceito de seleção e Tipos de seleção.

2.1 ABORDAGEM SOBRE AS TRANSIÇÕES DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS

Nesta seção serão destacados alguns dos principais marcos da evolução da gestão de pessoas, iniciando pelo período da Administração Científica. A área tem se transformado ao longo das décadas, assumindo novas composições em seus aspectos fundantes. De forma sistematizada, pode-se afirmar que seu surgimento ocorreu no período da Administração científica, mais especificamente com o Taylorismo no período entre 1920-30. Nessa época, a área dedicada à gestão de pessoal foi denominada de departamento pessoal, cujo principal objetivo era o de selecionar e treinar pessoas para atuar no chão de fábricas das indústrias nascentes da época. Tratava-se apenas de um órgão executor das diretrizes estabelecidas pela alta gestão da empresa (MAXIMIANO, 2002).

Conforme Gil (2011), em meados do ano de 1927, o pesquisador Elton Mayo implementou um experimento no campo do comportamento humano no trabalho. Essa experiência foi realizada na fábrica da Western Electric, no distrito de Hawthorne, na cidade de Chicago, e teve como principal objetivo o estudo das influências ambientais na produtividade. Os resultados do estudo sobre o impacto externo foram inconclusivos, porém a pesquisa indicou a influência de outros elementos que até então foram desconsiderados no estudo: os fatores psicológicos e sociais no produto final do trabalho. Assim começaram a surgir as causas imediatas do aparecimento da Escola de Relações humanas.

A partir dos anos de 1950, influenciada pela teoria dos sistemas, o departamento de recursos humanos passa a adquirir um novo papel: a

administração de Recursos Humanos, e desta forma, evoluindo para uma função organizacional mais ampla, em que os subsistemas de Recursos Humanos são definidos: recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho, política de recompensas, etc. Conforme Viscaino e Estork (2007, p. 3),

Na década de 1950 iniciou-se a transformação do departamento. Foi nesse período que a função de Gerente de Pessoal passou a ser denominada como Gerente de recursos humanos. Anos mais tarde, na década de 1960, foi criada a denominação de Gerente de relações industriais, para que as organizações pudessem distinguir quem cuidaria dos aspectos administrativos daquele que cuidaria das questões “humanas”

A partir da década de 1990, e influenciada pelas teorias contingenciais e estratégicas da administração, a área passa por uma ampliação organizacional, agindo em conjunto com a direção da empresa na definição das políticas relacionadas à gestão de pessoas. Novas denominações ganham força na área como a gestão por competências que, de acordo com Gramigna (2017), apesar de já ter sido desenvolvida em 1970 nos Estados Unidos, tal movimento apenas chega ao Brasil a partir da década de 1990. A nova demanda é tornar os processos cada vez mais integrados ao contexto interno e externo.

As pessoas, a gestão de seu desenvolvimento, de sua competência profissional e de sua carreira. “As pessoas estão adquirindo consciência de seu papel e passam a cobrar de si mesmas a gestão de sua carreira, e da sua empresa as condições objetivas de desenvolvimento profissional”. (FISCHER e FRANÇA, 2002, p. 13).

Uma das vertentes mais recentes sobre a atuação da gestão de pessoas está relacionada ao seu papel na indústria 4.0, que tem como base...

“...uma tecnologia disruptiva que ao mesmo tempo gera valor agregado e provoca mudança na forma com que agimos, sentimos, calculamos, organizamos e cumprimos acordos. Diferente do que acontecia há duas décadas, criar uma unidade de riqueza é possível com um número muito menor de trabalhadores graças à tendência de custos marginais cada vez mais baixos das empresas digitais. (SCHWAB, 2019 citado por CORREIO et al, 2021)

No contexto 4.0, a demanda por profissionais que dominem o uso de tecnologias atreladas a formas mais participativas de gestão aumentou consideravelmente. Conforme Wef (2019) citado por Correio et al (2021), o impacto tecnológico nos modelos de negócios tem impactado o cenário do mercado de trabalho e os requisitos de competências e habilidades, desafiando as organizações em termos de recrutamento, treinamento e gerenciamento de talentos (WEF, 2019).

2.2. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Apesar do processo de recrutamento e seleção, ou captação de pessoas, ser entendido por muitos especialistas como um processo único, ele possui dois desdobramentos peculiares: a definição estratégica do perfil da vaga, seguida do processo de recrutamento e por fim, o decreto das técnicas de seleção.

A seleção tem o objetivo de pesquisar, suprir e identificar profissionais qualificados que colaborem para a superação do resultado, como o aprimoramento e a realização pessoal. A seleção é parte de um sistema mais amplo, na maioria das empresas subordinado à área de recursos humanos, sempre com foco na atração dos melhores profissionais do mercado. (ORLICKAS, 2001, p. 22).

2.2.1 A definição estratégica do perfil da vaga (competências)

O processo de recrutamento e seleção tem início com a definição estratégica do perfil da vaga, com o surgimento dela dentro da organização o setor interessado comunica a área de gestão de pessoas.

A partir desse momento é necessário definir as características e especificidades da vaga, essas informações serão obtidas a partir de conversas com os gerentes e encarregados do setor. Hanashiro et al. (2008) afirma que o processo de recrutamento e captação deve iniciar se quando a organização identifica a necessidade de mão-de-obra para determinada função e a detalha em conhecimentos, habilidades e atitudes alinhados à gestão estratégica da organização. Estes aspectos passam a configurar o ponto referencial de todo o planejamento de recrutamento e seleção da organização.

2.2.2 Conceito de recrutamento

Conforme Araújo e Garcia (2009), o recrutamento consiste na procura e atração de candidatos para uma determinada vaga. Neste processo, a partir dos requisitos da vaga, a organização escolhe a melhor forma de divulgá-la e de anunciá-la de acordo com a tipologia que se mostre mais eficiente.

2.2.2.1 Os tipos de recrutamento

Recrutamento interno

O recrutamento interno acontece com os trabalhadores da própria organização. O primeiro passo é analisar a existência de potenciais ocupantes da vaga em questão a partir das competências do quadro de pessoal. Bohlander, Scott e Sherman (2013, p.172) afirmam que “a promoção interna geralmente é reconhecida como a base de uma boa prática de contratação, devendo fazer parte das políticas organizacionais na promoção de profissionais internos, sempre que possível”.

Ocorre quando a organização deseja utilizar para uma vaga nova os colaboradores já incorporados ao quadro de funcionários da empresa, sendo uma prática bastante comum para as empresas que possuem plano de carreira. Gil (2011) afirma que este é um bom meio de recrutamento, uma vez que já se conhece os indivíduos e eles já conhecem a empresa. Também é um procedimento econômico e mostra que a empresa tem interesse em promover seus empregados.

No recrutamento interno os responsáveis pelo processo de recrutar candidatos se voltam para dentro da própria organização, buscando aproveitar os talentos existentes dentro dela para preencher as vagas existentes. (ALMERI, ET AL, 2013, p. 79).

Recrutamento externo

O recrutamento externo possui foco em candidatos que estão no mercado de trabalho. Conforme Hanashiro et al (2008), esta tipologia é preferível quando a empresa não possui candidatos em potencial para a vaga pleiteada, ou quando há uma necessidade de agregar novos valores ao negócio a partir das competências de pessoas que não atuam na empresa.

Em geral, esta modalidade demanda mais tempo para ser executada além de ser mais onerosa, visto que há a necessidade de acionar meios de comunicação externos para a divulgação da vaga. Entretanto, muitas empresas optam por esse caminho na intenção de renovar a cultura organizacional do negócio ou do setor em questão.

Recrutamento misto

Assim como o nome indica, esse tipo de recrutamento mescla os dois tipos: interno e externo. Com esse método, a organização irá demandar mais esforços para chegar aos resultados, contudo o recrutamento misto tende a oferecer melhores resultados. As vagas são divididas pelos candidatos internos e externos, passando a ter as mesmas oportunidades sendo que a avaliação dos candidatos é feita de maneira externa à organização para que não haja ou sofra influências (AIRES, 2007).

Segundo Araújo (2006, p. 34) existe três possibilidades de proceder ao recrutamento e seleção de forma mista que são: “Começando pelo recrutamento externo, passando para o recrutamento interno, chegando à seleção; começando pelo recrutamento interno, passando para o recrutamento externo, chegando à seleção; começando pelos recrutamentos interno e externo, simultaneamente, chegando à seleção”.

2.2.3 Conceito de seleção

Seleção de pessoas é o processo de escolher o candidato mais adequado para a vaga, para isso é realizado uma avaliação do perfil do potencial candidato para observar se está de acordo com as singularidades da vaga. De acordo com Lacombe (2010, p. 79), “a seleção abrange o conjunto de práticas e processos usados para escolher, dentre os candidatos disponíveis, aquele que parece ser o mais adequado para a vaga existente”.

2.2.3.1 Técnicas de seleção

Análise curricular

Em geral, a análise curricular é uma das etapas iniciais de um processo seletivo em uma empresa, seu principal objetivo é fazer uma triagem prévia de candidatos com perfil para a vaga. Conforme Bohlander, Scott e Sherman (2005) citados por Coradini e Murini (2009, p.66),

Os currículos têm vários propósitos, bem como informações que permitem decidir se o candidato atende aos requisitos mínimos de experiência, educação, etc. Fornece uma base para a formulação de perguntas que o entrevistado fará sobre a experiência anterior do candidato, bem como fontes para verificação de referências.

Um currículo também precisa possuir um potencial estratégico, ou seja, precisa estar adequado ao seu destino final que a empresa em questão . Conforme Andria (2021), um bom currículo precisa apresentar os objetivos do candidato em querer atuar na organização em questão, inclusive citando a empresa em questão no caso de anúncios abertos¹. Além disso, é preciso fazer um filtro dos conhecimentos do candidato que se adequam ao perfil da vaga, de forma a aumentar as chances do candidato em passar para a próxima etapa.

Prova de conhecimento

As provas de conhecimento buscam analisar as competências intelectuais dos candidatos, e devem ser definidas a partir do conhecimento necessário para a função pleiteada no processo seletivo. Provas de interpretação/produção textual, raciocínio matemático, conhecimentos gerais sobre política economia, atualidades, língua estrangeira, podem ser temas a serem inseridos em uma avaliação teórica.

Independente das escolhas teóricas para a prova de conhecimento, algo comum nesta etapa é que, Conforme Robbins (2001) apud Coradini e Murini (2009, p.67), “o fundamental num teste de emprego, portanto, é usar um teste que preveja

¹ O anúncio aberto é aquele em que a empresa divulga o seu nome no ato de informar a existência da vaga no mercado de trabalho (HANASHIRO ET AL, 2008).

com precisão o desempenho no cargo”. Ou seja, o nível de complexidade exigido na prova deve se adequar ao nível de escolaridade exigido para a vaga.

Dinâmicas de grupo

Segundo Almeida (2004, p. 76), “dinâmica de grupo são vivências realizadas com grupos de pessoas que através de exercícios orientados, para atingir objetivos específicos, experimentam e refletem sobre a experiência”. São atividades em grupo, conduzidas por profissionais qualificados, que visam simular situações ou casos específicos, onde os participantes vivenciam e participam com suas opiniões e sua visão pessoal sobre elas.

A dinâmica de grupo é, em geral, efetuada colocando-se os candidatos numa simulação do trabalho cotidiano e observando suas atitudes, reações diante de problemas que surgem no tipo de trabalho que deverão executar. As informações obtidas costumam contribuir bastante para complementar as conseguidas no teste. Podem ser feitos muitos tipos de simulações que indicam as aptidões e as características dos candidatos. (LACOMBE, 2009, p. 89).

Um dos principais objetivos das dinâmicas de grupo é avaliar se os candidatos possuem as competências comportamentais necessárias para atuar na organização, visto que em muitas destas práticas são avaliadas as capacidades de: trabalhar em equipe, exercer função de liderança, agir sobre pressão, demonstrar iniciativa e proatividade, etc.

As dinâmicas ainda podem ser adaptadas formas de jogos que permitem observar e, avaliar as posturas e as maneiras de reagir de cada participante à determinada tarefa, fazendo a ligação com os aspectos profissionais. A capacidade de trabalhar em equipes tem sido muito valorizada agora (FAISSAL; PASSOS; MENDONÇA et al., 2009).

Entrevistas

A entrevista de emprego geralmente é uma das últimas etapas de um processo seletivo, devido ao fato de demandar mais tempo para conhecer os candidatos que apresentaram os maiores rendimentos nas etapas anteriores. Ela

pode correr de forma individual ou coletiva, com a presença de um ou mais entrevistadores. “Segundo Robbins (2001, p. 102),” a entrevista abrange sondar áreas que não podem ser abordadas com facilidade nos formulários e testes de emprego, como a avaliação da motivação, a capacidade de trabalhar sob pressão e a capacidade de se “ajudar” na organização”.

Em geral as perguntas formuladas nesta etapa procuram conhecer um pouco mais do candidato: suas experiências e contribuições de relevância no âmbito profissional e/ou acadêmico, suas virtudes e pontos de melhorias, suas dificuldades/facilidades na interação com pessoas e tecnologias, suas razões de querer trabalhar na empresa que está realizando o processo seletivo, etc (LUNELLI e TREICHEL, 2008)

Ainda existem outros tipos de testes em processos seletivos, como os testes psicológicos e as avaliações médicas, porém como eles são aplicados por especialistas nas respectivas áreas, não farão parte do escopo deste trabalho.

2.2.4 Integridade e transparência nos processos de recrutamento e seleção.

Um processo de recrutamento e seleção estruturado deve ser conduzido segundo processos adequados, respeitando a dignidade do candidato e garantindo que todos sejam avaliados de maneira justa e imparcial.

A divulgação da vaga deve ser bem especificada, as exigências de qualificação devem ser claras, é fundamental que o recrutador seja objetivo, ele não deve fornecer informações falsas sobre salários, recompensas e principalmente sobre a organização.

A imparcialidade deve ser o norte a ser seguido durante o processo, o recrutador deve ser educado paciente e cortez com o pretendente a vaga, as perguntas a serem feitas devem ser objetivas evitando ambiguidades. As perguntas devem ser avaliadas previamente para evitar que sejam tendenciosas e constrangedoras, e por fim é recomendado oferecer feedbacks aos aprovados e aos não aprovados. Todos devem ser informados a respeito de seus respectivos resultados, pois ao participar de um processo de recrutamento e seleção é gerado

uma expectativa natural do candidato, assim como a empresa transmite sua capacidade de organização e de respeito humano.

Após a abordagem teórica sobre a temática central do estudo, apresenta-se o percurso metodológico adotado para a pesquisa.

3. METODOLOGIA

Nesta seção, serão apresentados como elementos de percurso metodológico, a classificação da pesquisa, seu instrumento de coleta de dados, os procedimentos de análise de dados, e o cronograma proposto.

3.1 TIPO DE PESQUISA

Conforme Cerro, Bervian e Silva (2007, p.61), “a pesquisa descritiva procura descobrir, com maior frequência possível, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação e conexão com outros, sua natureza e suas características”. Por sua vez, estes autores entendem que a pesquisa exploratória proporciona uma familiarização com o fenômeno.

Desta forma, a pesquisa se classifica como descritiva e exploratória, visto que se pretende conhecer a frequência das principais técnicas de seleção vivenciadas por estudantes do curso superior de tecnologia em Gestão Comercial, identificando suas principais facilidades e dificuldades nestes processos seletivos de forma a proporcionar uma aproximação com o fenômeno estudado no contexto dos estudantes do curso.

A pesquisa ainda se classifica como quantitativa. De acordo com Beuren (2008, p. 92), “a pesquisa quantitativa caracteriza-se pelo emprego de instrumentos estatísticos, tanto na coleta quanto no tratamento dos dados”.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população corresponde ao número total de estudantes do curso de 249 estudantes (em 2021.1). Porém, farão parte da pesquisa aqueles que já tenham passado por pelo menos um processo seletivo em organizações privadas. Será adotado a amostragem não probabilística por conveniência que, conforme Hair Jr et al (2005, p.247) “envolve a seleção de elementos de amostra que estejam mais disponíveis para tomar parte do estudo que podem oferecer informações necessárias”. Desta forma, o estudo não se propõe a generalizar os resultados da pesquisa, mas conhecer a percepção dos participantes a respeito do fenômeno em tela.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O questionário, apresentado no Apêndice A, será composto de perguntas fechadas, sendo enviado .forma on-line para alunos do curso gestão comercial Campus Guarabira. Será adotada a aplicação de um questionário quantitativo que buscará identificar:

Quadro 1 - Categorias de pesquisa

CATEGORIAS DE PESQUISA	VARIÁVEIS
1. CURRÍCULO	1.1 Inserção de objetivo estratégico
	1.2 Categorização das informações
	1.3 Adequação do currículo conforme perfil da vaga
2. PROVA DE CONHECIMENTO	2.1 Adequação com os conhecimentos da vaga
3. DINÂMICA DE GRUPO	3.1 Adequação com os requisitos comportamentais exigidos para a vaga
	3.2 Principais competências comportamentais requeridas
4. ENTREVISTA	4.1 Experiências e contribuições do candidato
	4.2 Autoconhecimento do candidato (virtudes e pontos de melhoria)
	4.3 Razões de querer atuar na organização
5. INTEGRIDADE DO PROCESSO SELETIVO	5.1 Organização do cronograma do processo seletivo
	5.2 Feedback acessível

Fonte: Elaboração própria, 2021

3.4 TRATAMENTO DOS RESULTADOS

Foram aplicadas técnicas de análise estatística com o auxílio do software livre Jamovi. Nele serão aplicados: o teste de confiabilidade Alpha de Cronbach; o teste de Normalidade de forma a conhecer o caráter paramétrico ou não-paramétrico dos res dados ; e a partir deste resultado, aplicar o teste de Correlação de Pearson (para as variáveis paramétricas) e/ou de teste de correlação de Spearman. Aplicou-se o grau de significância à 5% (BISQUERRA, SARRIERA, MARTINEZ, 2004).

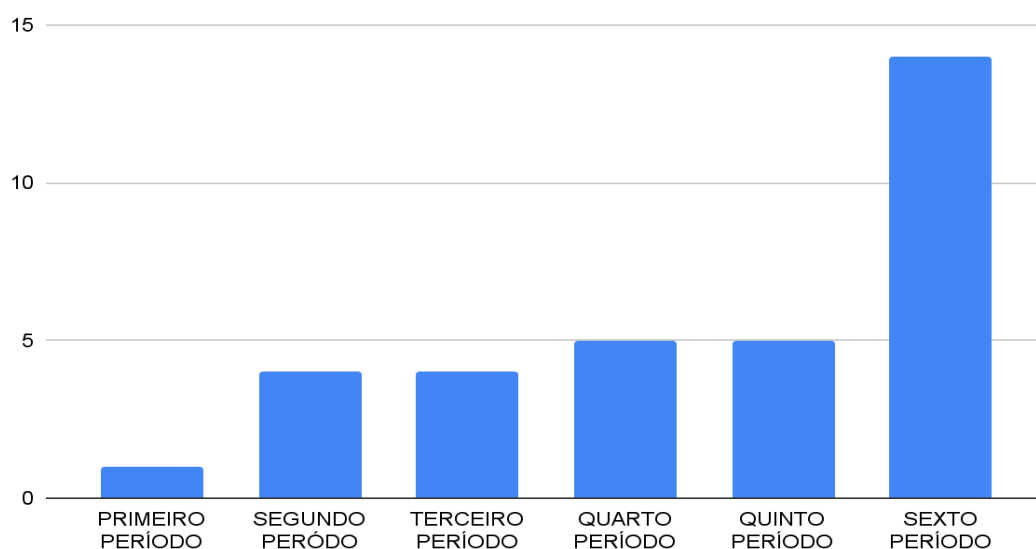
Na próxima seção apresenta-se o cronograma de implementação da pesquisa.

4.RESULTADO E DISCUSSÃO

A análise de dados está dividida em três seções. Nas duas primeiras, foi utilizado como suporte de análise de dados o programa gráfico Microsoft Excel , enquanto na terceira, foi utilizado o programa de análise estatística JAMOVI.

Dos 33 participantes da pesquisa, 14 são do sexo feminino e 19 do sexo masculino. A maioria dos participantes da pesquisa foi composta por estudantes concluintes do curso.

Gráfico 1 - Participantes da pesquisa por período do curso



Fonte:Elaboração própria (2022)

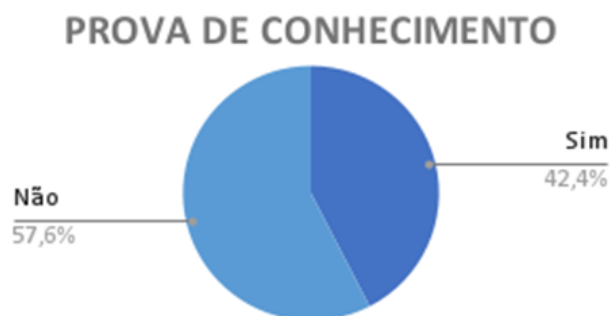
4.1 IDENTIFICAÇÃO DAS PRINCIPAIS TÉCNICAS VIVENCIADAS

Os dados desta categoria, técnicas de seleção foram transferidos para uma tabela do excel e calculados percentualmente, posteriormente gerados gráficos para facilitar o entendimento dos dados para a partir daí identificar quais das técnicas de seleção são mais aplicadas nos processos seletivos vivenciados pelos estudantes.

A Primeira técnica apresentada no questionário foi prova de conhecimento, no total de 33 respondentes 19 responderam NÃO, quando questionados se o último

processo seletivo em que participou aplicou essa técnica o que representa (57,6%) as outras 14 pessoas responderam SIM o que representa (42,4%) do total de indivíduos entrevistados.

Gráfico 1 : Prova de conhecimento



Fonte:Elaboração própria (2022)

A segunda técnica apresentada no questionário foi dinâmica de grupo no total de 33 respondentes 21 responderam NÃO, quando questionados se o último processo seletivo que participou aplicou essa técnica o que representa (63,6%), as outras 12 pessoas responderam SIM o que representa (36,4%) do total de indivíduos entrevistados.

Gráfico 2: Dinâmica de grupo



Fonte:Elaboração própria (2022)

A terceira técnica apresentada no questionário foi entrevista de emprego no total de 33 respondentes 24 responderam SIM quando questionados se o último processo seletivo em que participou aplicou essa técnica o que representa (72,7%),as outras nove pessoas responderam NÃO o que representa (27,3%) do total de indivíduos entrevistados.

Gráfico 3: Entrevista de emprego



Fonte:Elaboração própria (2022)

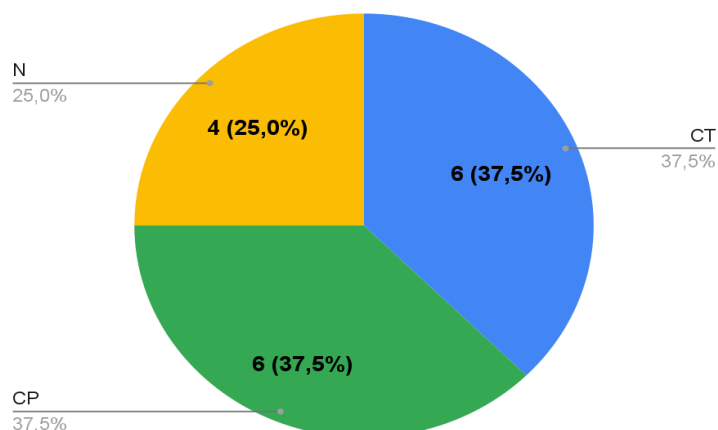
A partir da análise dos dados ficou claro que a técnica de seleção mais utilizada nos processos seletivos vivenciados pelos estudantes é a entrevista de emprego. Percebe-se que ainda muitas empresas na região não têm explorado adequadamente a importância que as dinâmicas de grupo e as provas de conhecimento possuem para a avaliação das competências comportamentais e intelectuais respectivamente. Um maior detalhamento dos dados pode ser visualizados na Tabela 6 técnicas de seleção no apêndice do trabalho

4.2 PERCEPÇÃO DOS SUJEITOS DE PESQUISA SOBRE ADEQUAÇÃO DAS TÉCNICAS VIVENCIADAS.

Os dados dessa seção foram transferidos para o excel onde foi elaborado uma tabela para poder calcular percentualmente o valor dos resultados em seguida foram gerados gráficos no próprio excel, as respostas desta seção foram obtidas a partir das perguntas apresentadas no questionário de pesquisa A localizado no apêndice de trabalho.

As respostas para as perguntas sobre prova de conhecimento e dinâmica de grupo, foram obtidas a partir de uma escala numérica que vai de um a cinco onde: 1 discordo totalmente, 2 discordo parcialmente, 3 nem concordo nem discordo, 4 concordo parcialmente, 5 concordo totalmente.

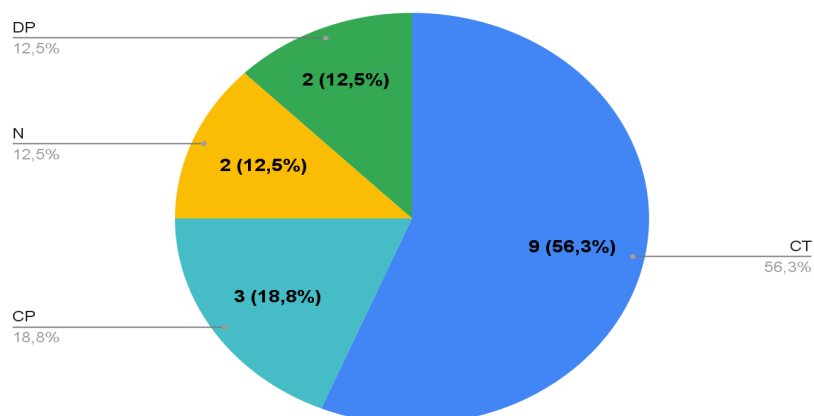
Em relação aos candidatos que confirmaram ter vivenciado etapas de processo seletivo em que foram aplicadas provas de conhecimento, pode-se verificar que a maioria (75%, ou seja 12 sujeitos de pesquisa) relatou que a prova foi adequada ao cargo pleiteado, enquanto 4 deles (25%) não se posicionaram em condição de concordância ou discordância.

Gráfico 4: Adequação da prova de conhecimentos

Legenda: CT - concordo totalmente; CP - Concordo Parcialmente; N - Nem discordo /nem concordo; DP - discordo parcialmente; DT - Discordo Totalmente

Fonte: Elaboração própria (2022)

Em relação aos candidatos que confirmaram ter vivenciado etapas de processos seletivos em que foram aplicadas dinâmicas de grupo pode-se verificar que a maioria (75% ou seja 12 sujeitos de pesquisa) relatou que as dinâmicas de grupos estavam adequadas ao cargo pleiteado, enquanto 2 (12,5%), não se posicionaram em relação de concordância ou discordância e outros 2 (12,5%), afirmaram discordar da adequação da técnica de seleção em questão.

Gráfico 5: Adequação das dinâmicas de grupos

Legenda: CT - concordo totalmente; CP - Concordo Parcialmente; N - Nem discordo /nem concordo; DP - discordo parcialmente; DT - Discordo Totalmente

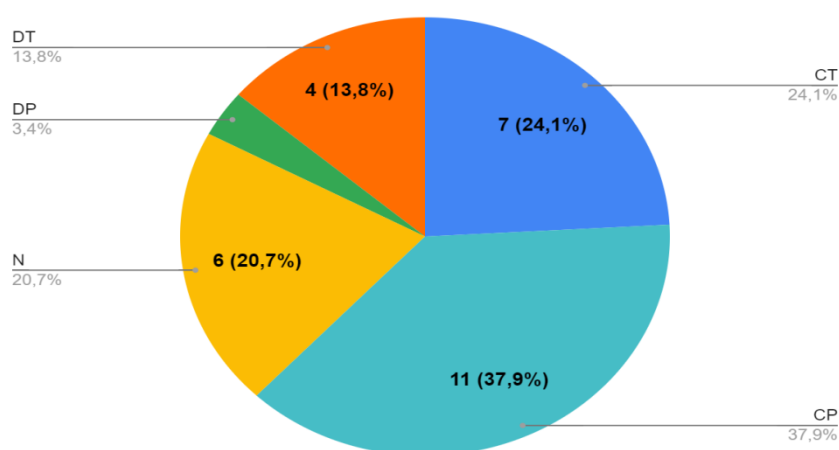
Fonte: Elaboração própria(2022)

Os dados desta seção estão disponíveis na tabela 7 percepção sobre adequação das técnicas de seleção localizada no apêndice do trabalho.

Para realizar a análise dos dados sobre a percepção dos estudantes sobre se a técnica de seleção entrevista de emprego, estava adequada aos conhecimentos foi necessário avaliar as respostas afirmativas sobre os seguintes pontos, experiências anteriores em relação às competências que o indivíduo possui, pontos fracos e fortes e porque deseja trabalhar na empresa em questão(objetivos).

Quando perguntados sobre se a entrevista abordou as experiências anteriores em relação às competências que o estudante possui pode-se verificar que a grande maioria (62% ou seja 18 sujeitos de pesquisa) relatou que concordava com a afirmação, enquanto (20,7% 6 sujeitos de pesquisa) se posicionaram nem em relação de concordância nem de discordância e outros (17,2% 5 sujeitos de pesquisa) se afirmaram discordar da afirmação .

Gráfico 6: Experiência anteriores



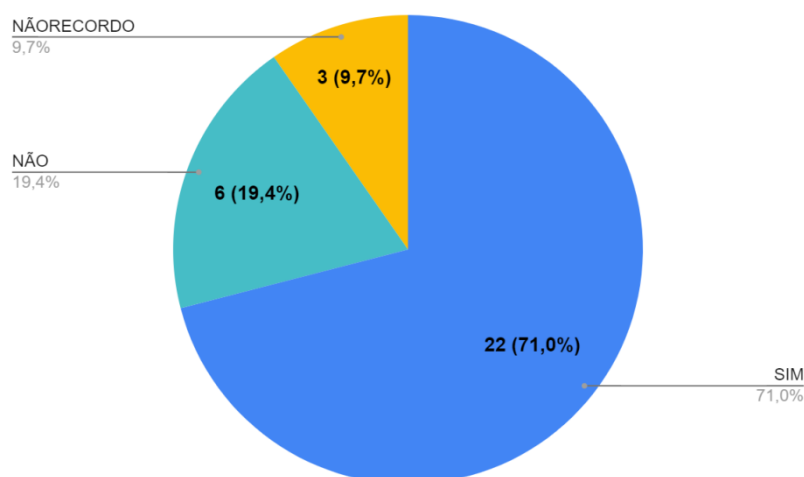
Legenda: CT - concordo totalmente; CP - Concordo Parcialmente; N - Nem discordo /nem concordo; DP - discordo parcialmente; DT - Discordo Totalmente

Fonte: Elaboração própria (2022)

O segundo ponto abordado no questionário sobre a técnica de seleção entrevista de emprego foi se foi abordado os pontos fracos e fortes dos sujeitos de pesquisa pode-se verificar que a maioria (71% ou seja 22 sujeitos de pesquisa), responderam SIM para enquanto outros (19,4% 6 sujeitos de pesquisa)

responderam NÃO e outros (9,7% 3 sujeitos de pesquisa), afirmaram terem recordação a respeito da abordagem.

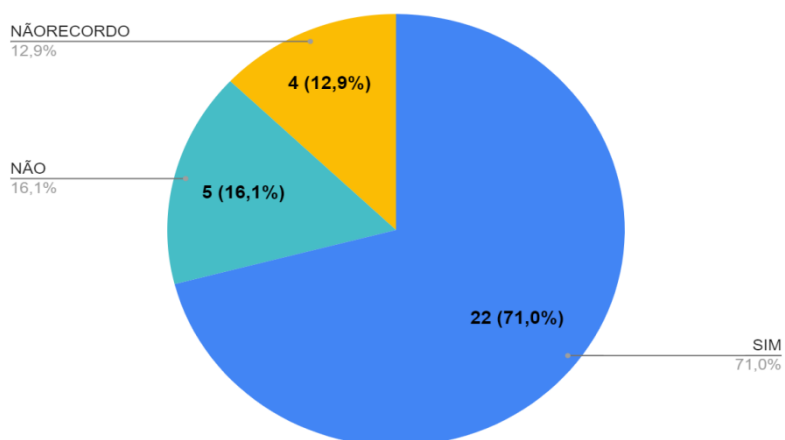
Gráfico 7: Pontos fracos e fortes



Fonte:Elaboração própria (2022)

O terceiro ponto abordado foi no que diz respeito porque o candidato deseja trabalhar na empresa em questão ,ou seja seus objetivos pode- se verificar que a maioria (71% ou seja 22 sujeitos de pesquisa) responderam SIM enquanto(16,1% ou seja 5 sujeitos de pesquisa) responderam NÃO e outros (12,9% ou seja 4 sujeitos de pesquisa) afirmaram não terem recordação a respeito da abordagem.

Gráfico 8:Objetivos



Fonte:Elaboração própria (2022)

A partir das análises das respostas desta seção pode-se afirmar que segundo a percepção dos alunos de Gestão Comercial as técnicas estavam adequadas.

4.3 ANÁLISES DE CORRELAÇÃO DOS DADOS

Foi aplicado o teste de normalidade de Shapiro Wilk (apresentado na tabela 1, o qual é recomendado para amostras pequenas (menos de 50 unidades) conforme Honório (2020), percebe-se que as variáveis contínuas do estudo não apresentam distribuição normal, visto que o resultado do teste Shapiro Wilks p apresentado na última linha da tabela 1 sinaliza valores menores que 0,05, o que caracteriza a rejeição da hipótese de normalidade² dos dados, e portanto, são não paramétricos

² Em pesquisa social, o teste de normalidade sinaliza a natureza da amostra de dados em análise, dependendo do resultado do teste, o tratamento de dados em estatística deve utilizar fórmulas específicas as quais são tratadas como métodos paramétricos, quando os dados seguem um padrão de replicabilidade populacional e não paramétricos, quando os dados refletem apenas o estudo do grupo pesquisado, cujos resultados não devem ser ampliados para uma população (BISQUERRA, SARRIERA E MARTINEZ, 2004; DANCEY e REIDY, 2013).

	6 Currículo - OBJ	7 Currículo - ORG	8 Currículo - Cópias	9 Currículo - ADAPT	10 Prova	11 Prova ADQ	12 Dinâmica	13 Dinâmica ADQ	15 Entrevistas	18 Entrevista XP	19 - Entrevista PFF	20 - Entrevista PR	21 -Pontualidade	22 - Feedback
N	33	33	33	33	33	16	33	16	33	29	31	31	33	33
Missing	0	0	0	0	0	17	0	17	0	4	2	2	0	0
Mean	3.82	4.67	3.30	3.70	1.58	4.13	1.64	4.19	1.27	3.55	1.39	1.42	4.06	3.00
Median	4	5	3	4	2	4.00	2	5.00	1	4	1	1	4	3
Standard deviation	1.26	0.736	1.55	1.53	0.502	0.806	0.489	1.11	0.452	1.30	0.667	0.720	1.14	1.71
Minimum	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1
Maximum	5	5	5	5	2	5	2	5	2	5	3	3	5	5
Shapiro-Wilk W	0.826	0.525	0.842	0.777	0.629	0.808	0.610	0.743	0.558	0.843	0.617	0.613	0.795	0.800
Shapiro-Wilk p	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	0.003	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001

. Tabela 1 - Estatísticas descritivas - Teste de Normalidade

Fonte: Elaboração própria(2022)

Para se verificar possíveis correlações entre as variáveis das categorias estudadas, foi aplicado o teste de correlação de Spearman, teste de correlação apropriado quando são considerados não paramétricos (HONÓRIO, 2021). O estudo de correlações apresenta os seguintes parâmetros de observação conforme DANCEY, C. P.; REIDY (2013):

- Não há correlação ou muito fraca 0,0 a 0,3
- Correlação moderada 0,4 a 0,6
- Correlação forte 0,7 a 0,9
- Correlação muito forte/excelente 1,0

A partir dos resultados na categoria Currículo, os quais são apresentados na tabela 2, percebe-se relevante correlação da variável Criação de objetivo (OBJ) e as variáveis: organização do currículo (ORG) e Cópias. O que demonstra que os respondentes da pesquisa que se preocupam em criar um objetivo do currículo, em geral também primam pela devida organização do documento em seções pré definidas. Entretanto, os dados ainda sinalizam a manutenção de uma prática inadequada conforme Andria (2021), que é a distribuição de cópias do mesmo currículo para diversas empresas distintas, quando na verdade, o autor recomenda que o candidato deve adequar/filtrar as informações de seu currículo de acordo com o perfil de cada empresa. O que prejudica também a elaboração estratégica do objetivo do currículo, visto que este é adequado para cada empresa onde o documento é entregue.

Correlation Matrix

		6 Currículo - OBJ	7 Currículo - ORG	8 Currículo - Cópias	9 Currículo - ADAPT
6 Currículo - OBJ	Spearman's rho	—			
	p-value	—			
7 Currículo - ORG	Spearman's rho	-0.037	—		
	p-value	0.840	—		
8 Currículo - Cópias	Spearman's rho	0.075	0.226	—	
	p-value	0.677	0.206	—	
9 Currículo - ADAPT	Spearman's rho	0.385	0.294	-0.082	—
	p-value	0.027	0.097	0.650	—

Fonte: Elaboração própria (2022)

Em relação a esta categoria, também foi investigado se as variáveis de sexo, idade, ocupação ou período cursado se interferiam estatisticamente nos resultados da pesquisa. Desta forma aplicou-se o teste de Kruskal Wallis que é a contraparte não paramétrica do teste ANOVA utilizado para saber se há diferença entre grupos (HAIR ET AL, 2005; HONÓRIO, 2019). De acordo com este teste, quando o resultado do p-valor é acima 0,05, não há diferença entre grupos na análise em questão.

Após aplicação do teste, conforme a tabela 3, percebe-se que os grupos de sexo, idade, ocupação ou período cursado não foram determinantes em relação a elaboração dos currículos. Ou seja, o fato do sujeito de pesquisa ser homem ou mulher, estudante ou profissional liberal, ou ainda ser calouro ou veterano no curso, não foi determinante na elaboração de currículos entre os sujeitos de pesquisa.

Tabela 3 - Análise de diferença entre grupos

One-Way ANOVA (Non-parametric)	
One-Way ANOVA (Non-parametric)	
One-Way ANOVA (Non-parametric)	
Kruskal-Wallis - idade	
	p
6 Currículo - OBJ	0.233

7 Currículo - ORG	0.115
9 Currículo - ADAPT	0.231
8 Currículo - Cópias	0.743

Kruskal-Wallis - sexo

	p
6 Currículo - OBJ	0.400
7 Currículo - ORG	0.414
9 Currículo - ADAPT	0.862
8 Currículo - Cópias	0.417

Kruskal-Wallis - Período cursado

	p
6 Currículo - OBJ	0.056
7 Currículo - ORG	0.795
9 Currículo - ADAPT	0.193
8 Currículo - Cópias	0.556

Kruskal-Wallis - Ocupação

	p
6 Currículo - OBJ	0.757
7 Currículo - ORG	0.523
9 Currículo - ADAPT	0.156
8 Currículo - Cópias	0.201

Fonte: Elaboração própria (2022)

A análise investigou também a existência de correlações relevantes entre categorias distintas, desta forma, foram cruzados os dados obtidos nas variáveis da categoria integridade com as das categorias provas de conhecimento, dinâmicas de

grupo. As pontuações na tabela 4 foram destacadas a partir dos valores acima de 0,6, visto que conforme Dancey e Reidy (2013), representam correlações de moderadas a fortes.

Tabela 4 - Correlação entre variáveis de categorias distintas
Correlation Matrix

Correlation Matrix

		11 Prova ADQ	13 Dinâmica ADQ	21 -Pontualidade	22 - Feedback
11 Prova ADQ	Spearman's rho	—			
	p-value	—			
13 Dinâmica ADQ	Spearman's rho	0.684	—		
	p-value	0.020	—		
21 -Pontualidade	Spearman's rho	0.497	-0.009	—	
	p-value	0.050	0.975	—	
22 - Feedback	Spearman's rho	0.013	-0.008	0.020	—
	p-value	0.962	0.975	0.910	—

Fonte: Elaboração própria (2022)

A partir dos resultados, pode-se perceber que as variáveis mensuradas acerca da adequação das provas de conhecimento, das dinâmicas de grupo vivenciadas possuem forte relação com as variáveis da categoria integridade do processo seletivo: pontualidade e feedback. Significando que, de acordo com o grupo pesquisado, os processos seletivos vivenciados que foram pontuais e forneceram feedback satisfatório apresentaram uma adequada aplicação de prova e de dinâmica de grupo em relação à vaga pleiteada.

5.CONCLUSÃO

Os processos de recrutamento e seleção bem executados são fundamentais para as empresas identificarem qual candidato apresenta o melhor perfil da vaga disponibilizada e com isso agregar valor ao corpo de colaboradores e consequentemente a organização.

Os resultados apresentados no presente trabalho demonstram que os estudantes de gestão comercial do campus Guarabira possuem uma percepção bastante clara a respeito dos processos seletivos vivenciados, dentre as técnicas de seleção mais vivenciadas pelos estudantes ainda está a entrevista de emprego, as empresas não exploram adequadamente o potencial de outras técnicas de seleção com as dinâmicas de grupo e as provas de conhecimentos.

Segundo a adequação das técnicas de seleção a maiorias dos estudantes afirmaram que essas estavam adequados de acordo com a percepção dos mesmos, indo na contramão do que indica a literatura os estudantes ainda pecam no que diz respeito à elaboração dos currículos, apesar de organizar em seções e elaborar objetivos específicos a grande maioria ainda faz várias cópias de um currículo e distribui em várias empresas diferente.

Analisando a variáveis como sexo, idade, periodo em que esta matriculado e ocupação, não mostrou resultado significativo na elaboração mais complexa ou não do currículo, já as variáveis que apresentam correlação foram adequação da prova de conhecimento das dinâmicas de grupo tem forte correlação com integridade do processo seletivo pontualidade e *feedback*.

O trabalho ainda analisou possíveis correlações entre variáveis do estudo. Pode-se concluir que os processos seletivos vivenciados forneceram feedback satisfatório apresentando uma adequada aplicação de prova e de dinâmica de grupo em relação à vaga pleiteada.

Neste trabalho procurou-se fazer um sucinto estudo a respeito das técnicas de de recrutamento e seleção e como os estudantes de do Instituto federal da paraíba estão vivenciando e analisados esses processos aplicados por empresas em que almejam trabalhar e a partir dos resultados apresentados contribuir de forma objetiva com a inserção desses estudantes no mercado de trabalho.

Pontos limitante da pesquisa foi a baixa adesão de respondentes ao questionário, onde a abordagem foi feita exclusivamente de forma remota, isso por interferido no resultado da pesquisa como por exemplo na não distinção das variáveis buscadas, outro ponto bastante pertinente foi que muitos estudantes não se recordam com clareza sobre os processos seletivos vivenciados no últimos anos.

Sugere-se que sejam realizados mais trabalhos na área de gestão de pessoas, em especial sobre processos seletivos para que fique mais claro para os candidatos e também para as empresas a importância da utilização de técnicas e processos adequados para a eficaz contratação de um colaborador qualificado.

REFERÊNCIAS

- AIRES, Ana. **Gestão de Recursos Humanos. Recrutamento & Seleção**. Universidade Independente. Lisboa, Portugal. Data da publicação 25/09/2007. Disponível em <http://www.notapositiva.com/superior/gestaoempresarial/gestaorechumanos/recrutamentoesel eccao.htm> acesso em: 30 agost. 2021.
- ALMEIDA, Walnice. **Captação e seleção de talentos**. São Paulo: Atlas, 2004.
- ALMERI, Tatiana Martins et al. **O uso das redes sociais virtuais nos processos de recrutamento e seleção**. Artigo. São José dos Campos, 2013. Disponível em: < <http://www.publicacoes.fatea.br/index.php/ECCOM/article/download/557/508> > Acessado em: 15/09/2021
- ANDRIA, L. **Como elaborar um currículo assertivo e estratégico?** Disponível em <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/como-elaborar-um-curriculo-assertivo-e-estrategico/> Acessado em 09 de outubro de 2021.
- ARAUJO, Luis César G de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas: Estratégias e Integração Organizacional**. São Paulo: Atlas, 2009.
- ARAÚJO, L. C. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.
- BEUREN, Ilse M. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**: 3. ed., São Paulo: Atlas, 2008.
- BISQUIERRA, R. SARRIERA J. C.; MARTINEZ F. **Introdução à estatística**: enfoque informático com o pacote estatístico SPSS. Porto Alegre: Ed. Artmed, 2004.
- BOHLANDER, George; SCOTT, Snell; SHERMAN, Arthur. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2013.
- CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. da. **Metodologia Científica**. 6ª edição. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- CORADINI, J. R.; MURINI, L. T. **Recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. Revista Disciplinarum Scientia. Série: Ciências Sociais Aplicadas, S. Maria, v. 5, n. 1, p. 55-78, 2009.
- CORREIO, L. M. *et al.* **A quarta revolução industrial: desafios e características da gestão de pessoas 4.0**. Administração de empresas em revista. Centro universitário curitiba - unicuritiba - volume 1 - número 23/2021 - curitiba/pr - páginas 279 a 302

DANCEY, C. P.; REIDY, J. **Estatística sem matemática para psicologia**. 5ª. ed. Porto Alegre: PENSO, 2013.

FAISSAL, R.; PASSOS, A. E. V. M.; MENDONÇA, M. C. F. et al. **Atração e seleção de pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2009.

FISCHER, André L; FRANÇA, Ana C. L. **As pessoas na organização**. 2. ed. São Paulo: Genti, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1. ed. 11. reimpr. São Paulo: Atlas, 2011.

GRAMIGNA, M. R. **Gestão por competências: ferramentas para avaliar e mapear perfis**. Rio de Janeiro, Alta Books, 2017.

HAIR, JR. ET AL. **Fundamento de Métodos de pesquisa em Administração**. Porto Alegre, ed. Bookman, 2005

HANASHIRO, D. M.; TEIXEIRA, M. L.; ZACCARELLI, L. M. **Gestão do fator humano**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

HONÓRIO, H. M. **Coeficiente ALFA de Cronbach**. Postado em 1 de out. de 2019. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=lvnLmB6HPmk> acessado em 08 de dezembro de 2021

HONÓRIO, H M. **Correlação de Spearman**. Postado em 30 de março de 2021. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=o-IDfs4xrRo&t=691s> Acessado em 15 de dezembro de 2021.

HONÓRIO, H. M. **Teste de normalidade**. Postado em 7 de abr. de 2020. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=QCBVPZ07Evk&t=56s> acessado em 08 de dezembro de 2021

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências**. 1. ed., 7. tir. São Paulo: Saraiva, 2010.

LACOMBE, Francisco. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2009.

LUNELLI A; TREICHEL, A. **Recrutamento e seleção: como fazer uma entrevista?** Artigo. Instituto Catarinense de Pós-Graduação – www.icpg.com.br , 2008

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. São Paulo: Atlas, 2002.

ORLICKAS, E. **Seleção como estratégia competitiva**. São Paulo: Futura, 2001.

ROBBINS, Stephen. **Administração de recursos humanos**. 6. ed. São Paulo: LTC, 2001. s. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2009.

UOL, **Empregos e Carreira**. Disponível em <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/04/18/desemprego-coronavirus-recem-formados-pesquisa-diploma.htm>, Acessado em 09 de outubro de 2021.

VISCAINO, C. C. L.; ESTORK, L. A. **Gestão de pessoas: um olhar sobre a evolução histórica do principal ativo das organizações empresariais**. revista científica eletrônica de administração – Ano VII – Número 13 – Dezembro de 2007 – Periódicos Semestral.

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

A

Prezado(a) Estudante,

Convido você a colaborar com essa pesquisa de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) de Ediane Oliveira da Silva, aluna concluinte do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba – Campus Guarabira, desenvolvida sob orientação da Prof. Dr Helltonn Vinicius Patrício Maciel. O objetivo é analisar a percepção dos alunos do curso de Gestão Comercial, acerca de suas experiências em processos seletivos voltados ao mercado de trabalho. Você levará apenas alguns minutos para responder. Não existem respostas certas ou erradas, baseie-se totalmente na sua experiência. Todas as informações fornecidas são confidenciais, não havendo identificação dos respondentes. Os dados coletados serão usados exclusivamente para fins acadêmicos.

Ressaltamos que você tem total liberdade para interromper a sua participação, ainda que já tenha iniciado o preenchimento. Você não terá nenhum prejuízo se isso acontecer, bastando fechar o formulário eletrônico (os dados informados não serão computados). Mas apesar dessa pesquisa não trazer benefícios diretos aos entrevistados, ela poderá possibilitar a reflexão sobre seus próprios conhecimentos a respeito de algo que se insere no seu cotidiano profissional. Com o conjunto dos dados levantados, espera-se conhecer a sua percepção sobre suas vivências em processos seletivos em empresas privadas. Os pesquisadores estarão a sua disposição para qualquer esclarecimento que considerem necessário em qualquer etapa da pesquisa. Mas estando de acordo em participar, peço que responda SIM à próxima questão. Além de responder tudo até o final do questionário, pois a completude das respostas será necessária para a análise.

Para quaisquer dúvidas, Ediane Oliveira da Silva (ediane.oliveira@academico.ifpb.edu.br) ou ainda, você pode contactar o orientador

dessa pesquisa, o Professor Dr. Helltonn Vinicius Patrício Maciel (helltonn.maciel@ifpb.edu.br)

Agradecemos sua participação e disponibilidade.

QUESTIONÁRIO PROPOSTO

1-Acredito ter sido suficientemente informado a respeito da pesquisa sobre “Análise da percepção de alunos do curso tecnólogo em gestão comercial no Instituto Federal da Paraíba Campus Guarabira, acerca de suas vivências em processos seletivos voltados para o mercado de trabalho”. Ficaram claros para mim quais são os propósitos da pesquisa, os procedimentos a serem realizados, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos. Ficou claro também que a participação é isenta de despesas. Você concorda em participar da pesquisa?

Sim

Não

2-Idade

3-Sexo

Feminino

Masculino

Não-binário

Outros

4-Informe o período em que está matriculado no curso.

Primeiro período

Segundo período

Terceiro Período

Quarto Período

Quinto Período

Sexto período

5-Ocupação principal?

Estudante Funcionário da iniciativa privada com carteira assinada

- Profissional liberal
- Funcionário público
- Outros

6-Quando se deu o último processo seletivo em que você participou?

- Há menos de 6 meses
- Entre 6 meses e 1 ano
- Entre 1 e 2 anos
- Acima de 2 anos

Seção sobre elaboração de currículos

A escala obedece a seguinte descrição:

- 1 - Nunca faço isso*
- 2 - Dificilmente faço isso*
- 3 - As vezes eu faço isso*
- 4 - Na maioria das vezes eu faço isso*
- 5 - Sempre faço isso*

7- Elaboro um objetivo estratégico para o meu currículo antes de entregá-lo em uma empresa

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

8- Organizo as informações em seções específicas (dados pessoais, dados acadêmicos, dados profissionais, informações complementares e etc.)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

9-Faço várias cópias do meu currículo e as entrego a várias empresas no mercado

- 1
- 2
- 3
- 4

5

10- Adapto meu currículo sempre que vou deixá-lo em uma empresa diferente

1

2

3

4

5

Sobre as técnicas de seleção vivenciadas

Para estas questões, leve em consideração o processo seletivo mais recente no qual você se submeteu.

Algumas das perguntas apresentam uma escala.

Cada ponto da escala possui um nível de (dis) concordância conforme as gradação a seguir:

1 - Discordo Totalmente

2 - Discordo Parcialmente

3 - Nem concordo/nem discordo

4 - Concordo Parcialmente

5 - Concordo Totalmente

11-10 - O processo seletivo mais recente no qual participou aplicou prova de conhecimento? (Caso tenha respondido SIM para esta questão responda a afirmação 11, se NÃO avance para a questão 12.)

Sim

Não

12-- Acredito que a prova de conhecimento realizada estava adequada aos conhecimentos exigidos para a função.

1

2

3

4

5

13-O processo seletivo no qual participou aplicou dinâmicas de grupo? (Caso tenha respondido SIM para a questão anterior, responda a afirmação 13 e questão 14, se NÃO, avance para a 15).

Sim

Não

14- As dinâmicas de grupo aplicadas estavam adequadas ao perfil da vaga

1

2

3

4

5

15--Quais competências comportamentais você precisou utilizar durante a dinâmica(mais de uma alternativa pode ser marcada)

Liderança

Trabalho em equipe

Iniciativa Gestão de tempo

Resolução de conflitos

Outra competência

16-O Processo seletivo no qual participou aplicou entrevista de emprego? (Caso tenha respondido SIM para a questão anterior, responda às questões de 13 a 17 se NÃO avance para a 18.)

Sim

Não

17-O processo aplicou entrevistas individuais ou coletivas?

Individual

Coletiva

Ambas

18-Você foi entrevistado por mais de um entrevistador?

Sim

Não

19-Acredito que a entrevista abordou minhas experiências anteriores em relação às competências que possuo.

1

2

3

4

5

20-A entrevista abordou sobre seus pontos fracos e fortes ?

Sim

Não

Não recordo

21--A entrevista perguntou o porquê de você querer trabalhar na empresa em questão?

Sim

Não

Não recordo

22- O último processo seletivo no qual participei foi pontual, atendendo os prazos estabelecidos, ou mesmo em casos de adiantamento de alguma etapa, fui avisado(a) com antecedência de pelo menos 24 horas.

1

2

3

4

5

23- A empresa forneceu feedback sobre o meu desempenho.

1

2

3

4

5

Tabela 5 técnicas de seleção

PROVA DE CONHECIMENTO			DINÂMICA DE GRUPO			ENTREVISTA DE EMPREGO		
1	Sim		1	Não		1	Sim	
2	Não		2	Não		2	Sim	
3	Não		3	Não		3	Sim	
4	Sim		4	Sim		4	Sim	
5	Não		5	Não		5	Sim	
6	Sim		6	Sim		6	Sim	
7	Não		7	Sim		7	Não	
8	Sim		8	Sim		8	Sim	
9	Não		9	Não		9	Sim	
10	Sim		10	Sim		10	Sim	
11	Não		11	Não		11	Não	
12	Não		12	Não		12	Sim	
13	Não		13	Não		13	Sim	
14	Não		14	Não		14	Não	
15	Não		15	Não		15	Sim	
16	Não		16	Não		16	Sim	
17	Não		17	Sim		17	Sim	
18	Não		18	Não		18	Sim	
19	Não		19	Não		19	Sim	
20	Sim		20	Não		20	Não	
21	Sim		21	Sim		21	Sim	
22	Não		22	Sim		22	Sim	
23	Sim		23	Não		23	Não	
24	Sim		24	Não		24	Não	
25	Sim		25	Não		25	Sim	
26	Sim		26	Sim		26	Sim	
27	Sim		27	Sim		27	Não	
28	Não		28	Não		28	Sim	
29	Sim		29	Não		29	Não	
30	Não		30	Não		30	Sim	
31	Não		31	Não		31	Sim	
32	Não		32	Sim		32	Sim	
33	Sim		33	Sim		33	Não	
TOTAL	SIM	NÃO	TOTAL	SIM	NÃO	TOTAL	SIM	NÃO
	42,4%	57,6%		36,4%	63,6%		72,7%	27,3%

Fonte: elaboração própria

TABELA 6 PERCEÇÃO SOBRE ADEQUAÇÃO DAS TÉCNICAS DE SELEÇÃO				
	PROVA DE CONHECIMENTO			DINÂMICA DE GRUPO
1	4		1	4
2	4		2	5
3	4		3	4
4	5		4	5
5	3		5	5
6	3		6	4
7	5		7	2
8	3		8	5
9	5		9	5
10	5		10	5
11	5		11	3
12	3		12	5
13	4		13	3
14	5		14	5
15	4		15	5
16	4		16	2
(3) NEM CONCORDO NEM DISCORDO	25,0%		(2) DISCORDO PARCIALMENTE	12,5%
(4) CONCORDO PARCIALMENTE	37,5%		(3) NEM CONCORDO NEM DISCORDO	12,5%
(5) CONCORDO TOTALMENTE	37,5%		(4) CONCORDO PARCIALMENTE	18,8%
			(5) CONCORDO TOTALMENTE	56,3%

Fonte: Elaboração própria

TABELA 7 PERCEPÇÃO SOBRE A ENTREVISTA DE EMPREGO					
	COMPETÊNCIAS		PONTOS FRACOS E FORTES		OBJETIVOS
1	5	1	Sim	1	Sim
2	4	2	Sim	2	Sim
3	3	3	Sim	3	Sim
4	2	4	Sim	4	Sim
5	4	5	Não	5	Sim
6	3	6	Sim	6	Sim
7	1	7	Sim	7	Sim
8	5	8	Sim	8	Sim
9	5	9	Sim	9	Não recordo
10	4	10	Sim	10	Sim
11	4	11	Não	11	Não
12	4	12	Não	12	Sim
13	3	13	Sim	13	Sim
14	4	14	Não	14	Sim
15	3	15	Sim	15	Não
16	1	16	Sim	16	Sim
17	1	17	Sim	17	Sim
18	3	18	Não recordo	18	Sim
19	5	19	Não	19	Sim
20	3	20	Sim	20	Sim
21	5	21	Sim	21	Não
22	4	22	Sim	22	Sim
23	4	23	Não recordo	23	Não recordo
24	1	24	Sim	24	Sim
25	5	25	Não recordo	25	Não recordo
26	5	26	Sim	26	Não
27	4	27	Sim	27	Não recordo
28	4	28	Sim	28	Não
29	4	29	Sim	29	Sim
1 -	13,8%	30	Sim	30	Sim
2 -	3,4%	31	Não	31	Sim
3 -	20,7%	SIM	71,0%	SIM	71,0%
4 -	37,9%	NÃO	19,4%	NÃO	16,1%
5 -	24,1%	NÃO RECORDO	9,7%	NÃO RECORDO	12,9%