

A UTILIZAÇÃO DE VÍDEO CURRÍCULO NA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

THE USE OF VIDEO RESUME ON SKILLS ASSESSMENT

Rosa Amorim Bomfim¹

RESUMO

Este estudo tem como objeto identificar e discutir, na Administração de Recursos Humanos, a utilização do vídeo currículo na fase inicial nos processos seletivos, possibilitando, a identificação de competências individuais na triagem de currículos. A escolha deste tema justifica-se pela tendência no mercado de trabalho em utilizar novas tecnologias nos processos de recrutamento e seleção, tendo como objetivo geral, verificar a utilização de vídeo currículo na avaliação de competências. Os objetivos específicos deste estudo são: compreender o conceito de competências; compreender o conceito de vídeo currículo e identificar as competências individuais na utilização de vídeo currículo. Contudo, este estudo propõe determinar que a utilização de vídeo currículo na aplicação dos processos seletivos seja utilizada, conforme as especificidades de cada cargo.

Palavras-chave: Competências, Vídeo Currículo, Recrutamento. Seleção. Tecnologias.

ABSTRACT

This study has as its object to identify and discuss, in the Human Resources Administration, the use of video resume in the initial phase in the selection process, allowing the identification of individual skills in screening resumes. The choice of this subject is justified by the trend in the labor market to use new technologies in recruitment and selection, with the overall objective, check the use of video resume on skills assessment. Already, the specific objectives are to understand the concept of competence; understand the concept of video curriculum and identify individual skills in the use of video resume. However, this study proposes to determine that the use of video resume in the application of selective processes be used, as the specificities of each position.

Keywords: Skills, Video Resume, Recruitment. Selection. Technologies.

1. INTRODUÇÃO

Este estudo abordará o tema: “A utilização de vídeo currículo na avaliação de competências”, pois diante das crescentes exigências na busca de talentos e em um contexto no qual o mercado de trabalho é instável e flexível, ampliam-se as necessidades da utilização de novas tecnologias na identificação do perfil de competências profissionais para o aproveitamento e otimização de recursos tecnológicos por meio de estratégias diferenciadas, sem acrescer significativamente os custos operacionais dos processos de recrutamento e

¹ Mestre em Administração (UNIFACS) e Professora do Centro Universitário Jorge Amado (UNIJORGE).

seleção (R&S). Com isso, a adoção de novas estratégias nestes processos tem sofrido um grande crescimento nos últimos anos no Brasil, potenciado pelo aparecimento das tecnologias Web2.0 e com a facilidade de criação, edição, armazenamento, disponibilização e disseminação de conteúdos em formato vídeo.

Nesse contexto, o vídeo currículo é uma ferramenta complementar do currículo tradicional que permite a qualquer profissional elaborar uma breve apresentação do seu currículo profissional, dando assim oportunidade às organizações de observar as competências individuais de cada candidato na primeira etapa de um processo seletivo. Diante disso, a criação de currículo em vídeo até a simples apresentação pessoal podem ser um complemento diferencial no processo seletivo.

A utilização de novas tecnologias em processos de R&S tem sido considerada uma nova geração na mudança comportamental das agências de emprego facilitada por um conjunto de tecnologias *online*, designadas por *Web 2.0*. No entanto, uma grande parte das empresas em Salvador/Bahia, ainda não adotou essas novas práticas em sua metodologia de trabalho.

Entretanto, é importante que os gestores de recursos humanos difundam os benefícios da utilização do vídeo currículo como instrumento inicial de captação e seleção de talentos nos processos de seleção, a partir da identificação de suas competências individuais. Diante disso, o objeto desta temática é identificar e discutir, na Administração de Recursos Humanos, a utilização do vídeo currículo na fase inicial dos processos seletivos possibilitando a identificação de competências individuais na triagem de currículos.

Esta tendência tecnológica, utilizada por especialistas de recursos humanos, surge com o objetivo de melhorar os resultados já na fase inicial do processo seletivo. Nesse contexto é válido questionar: quais são as competências individuais identificadas na utilização de vídeo currículo pelos profissionais de recursos humanos?

A escolha deste tema justifica-se pela tendência no mercado de trabalho em utilizar novas tecnologias nos processos de captação de talentos, tendo como objetivo geral, verificar a utilização de vídeo currículo na avaliação de competências. Os objetivos específicos deste estudo são: compreender o conceito de competências; compreender o conceito de vídeo currículo e identificar as competências individuais na utilização de vídeo currículo. Contudo, este tema propõe determinar que a utilização de vídeo currículo na aplicação dos processos seletivos seja utilizada, conforme as especificidades de cada cargo.

O tipo de pesquisa adotado neste estudo foi exploratório, visto que há pouco conhecimento e aplicabilidade sobre o tema proposto. Para o cumprimento dos objetivos específicos, adotou-se uma análise das competências individuais avaliadas por meio da utilização de vídeo currículo em empresas de consultorias de mão de obra em Salvador/Bahia. A coleta de dados foi realizada por meio de questionário de pesquisa semiestruturado contendo doze questões fechadas e uma questão aberta respondidas pelo Google docs.

2. COMPETÊNCIA PROFISSIONAL

O conceito de competência profissional, durante o fim da Idade Média, se referia à faculdade de alguém ou alguma instituição de julgar certos assuntos. Por conseguinte, este conceito veio a designar o reconhecimento do profissional de desenvolver suas capacidades em relação à determinada questão (ISAMBERT-JAMATI, 1997 apud BRANDÃO; GUIMARÃES, 2001, p. 9). Em outras palavras, Deluiz (2001b, p. 13) afirma que:

O modelo das competências profissionais começa a ser discutido no mundo empresarial a partir dos anos 80, no contexto da crise estrutural do capitalismo que se configura, nos países centrais, no início da década de 70. Esta crise se expressa pelo esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista; pela hipertrofia da esfera financeira na nova fase do processo de internacionalização do capital; por uma acirrada concorrência intercapitalista, com tendência crescente à concentração de capitais devido às fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas; e pela desregulamentação dos mercados e da força de trabalho, resultantes da crise da organização assalariada do trabalho e do contrato social.

Segundo Brandão e Guimarães (2001), as empresas já vinham se preocupando em buscar profissionais qualificados para desempenhar suas funções com efetividade. Com base nos princípios taylorista, as empresas procuravam qualificar seus colaboradores em relação às habilidades técnicas para o exercício de atividades específicas. Posteriormente, em decorrência de pressões sociais e do aumento das relações de trabalho, as organizações passaram a considerar, no processo de desenvolvimento profissional de seus colaboradores, não somente as habilidades técnicas, mas também o comportamento social relacionado ao trabalho.

Nesse sentido, a partir da segunda metade do século XX, os princípios da organização taylorista passaram a ser questionados cientificamente com o advento da teoria dos sistemas,

o qual a organização passou a ser estudada como um sistema aberto em interação constante com o ambiente onde está inserida, mostrando assim, novas perspectivas para o desenvolvimento organizacional (BERTOLINI, 2004). Competência profissional é um termo utilizado quando uma pessoa qualificada é designada para realizar determinada função. Fleury e Fleury (2001, p. 185) afirmam que o conceito de competência profissional é compreendido como:

Um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que justificam um alto desempenho, acreditando-se que os melhores desempenhos estão fundamentados na inteligência e personalidade das pessoas. Em outras palavras, a competência é percebida como estoque de recursos, que o indivíduo detém. Embora o foco de análise seja o indivíduo, [...] sinaliza a importância de se alinharem às competências às necessidades estabelecidas pelos cargos, ou posições existentes nas organizações.

Desta forma, a definição de competência profissional associa-se ao verbo ação, isto é, a prática de uma ação fundamentada em conhecimento, desenvolvidas conforme a necessidade do profissional para melhorar seu desempenho em suas atividades, considerando o ambiente o qual está inserido (SAUPE, 2006). Assim, a competência profissional é a transferência do conhecimento com responsabilidade e reconhecimento de todos.

Contudo, em relação às habilidades, é necessário que os indivíduos conheçam bastante suas especificidades. De acordo com Perrenoud (1999), competência profissional é um conjunto de recursos cognitivos para solucionar com eficácia várias situações, apoiada em conhecimentos. Por outro lado, o comportamento no trabalho exige do profissional além do conhecimento, suas habilidades, bem como suas atitudes também. Veja o Quadro 1.

Quadro 1 - Conceitos das Dimensões de Competência Profissional

CONCEITO	DEFINIÇÃO
CONHECIMENTO	Conjunto de informações obtido por meio de leitura que possibilitam ao profissional o domínio do <i>saber</i> e a capacidade de tomar decisões e solucionar problemas.
HABILIDADES	Conjunto de experiências obtidas por repetições que fornecem ao profissional o domínio do <i>saber fazer</i> e a capacidade de tomar decisões e solucionar problemas.
ATITUDES	Conjunto de comportamentos adquiridos pela observação que confere ao profissional o domínio ético e afetivo de um <i>saber ser</i> e <i>saber conviver</i> , além da capacidade de tomar decisões e solucionar problemas.

Fonte: Saupe (2006, p. 33).

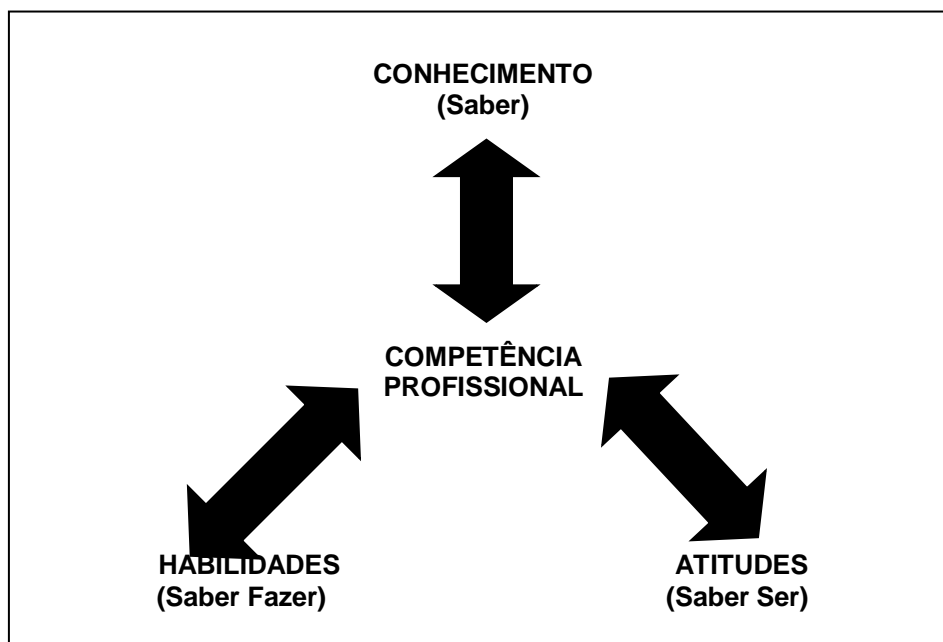
Nesse contexto, o estudo da competência profissional acaba tornando-se relevante para as organizações identificarem o desenvolvimento de seus profissionais, avaliando-os dentro e fora do ambiente de trabalho. Por outro lado, os profissionais estão cada vez diante do inusitado em seu dia-a-dia nas organizações, sendo impensável prescrever com precisão o conjunto de tarefas que esses profissionais terão que executar (ZARIFIAN, 2001).

Conforme Zarifian (2001), “a competência profissional é uma combinação de conhecimentos, de saber fazer, de experiências e comportamentos que se exerce em um contexto preciso.” Em outras palavras, Vieira e Garcia (2004, p. 7) afirmam que:

O conhecimento gerado tem que ser útil, isto é, aplicado à prática cotidiana dos indivíduos; além disso, ele tem que estar retido na organização, compartilhado e armazenado para posteriores aplicações. Ele é considerado patrimônio e como tal deve ser transformado em dinheiro. Ele também deve ser medido, ou seja, a organização tem que saber quanto de conhecimento tem armazenado para definir seu valor patrimonial e de mercado.

A competência profissional é identificada quando sua utilização profissional parte para uma validação, no qual a organização tem a obrigação de identificá-la para evolução de seus resultados. Ver a Figura 1.

Figura 1 - **Conceito de Competência Profissional**



Fonte: Adaptada de Souza (2001, p. 34).

O desenvolvimento de competências profissionais é processual e a formação é a etapa inicial do desenvolvimento profissional permanente com perspectiva de atingir a compreensão

A UTILIZAÇÃO DE VÍDEO CURRÍCULO NA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

no trajeto de construção por um processo de formação continuada (KLAUMANN, 2002). Por outro lado, as abordagens de estratégias, que são apoiadas nos processos de formação continuada, abordam o conceito de competências profissionais ligado à difusão dos conhecimentos, habilidades e atitudes das pessoas, como forma de aquisição de vantagens competitivas duradouras (ADLER, 2002).

Os padrões de competência profissional utilizados para uma formação técnica explicitam o que o profissional deve saber e ser capaz de fazer para desempenhar suas atividades com eficiência, possibilitando o desenvolvimento dos serviços com qualidade (LIMA, 2005). No cenário atual, as organizações buscam maior competitividade e diferenciação no mercado por meio das pessoas e suas competências profissionais, trazendo um modelo que vem sendo adequada à realidade dos novos tempos – a gestão por competência (BERTOLINI, 2004). Nesse contexto, a gestão por competência surge como alternativa aos modelos gerenciais tradicionalmente utilizados pelas organizações, visando orientar seus esforços para planejar, captar, desenvolver e avaliar, nos diferentes níveis da organização – individual, coletivo e organizacional, as competências profissionais necessárias à consecução de seus objetivos (BRANDÃO; GUIMARÃES, 2001). Ver o Quadro 2.

Quadro 2 - Síntese do Modelo de Gestão por Competência

Nível da Competência	Definição	Formas de Mapeamento das Competências pelas Organizações	Aplicações do Mapeamento de Competências na Gestão Organizacional e Profissional
Competência Organizacional	Atributos da organização que conferem vantagem competitiva a ela.	Análise documental; Utilização de métodos e técnicas de pesquisa; Realização de <i>workshops</i> .	Diagnóstico organizacional; Identificação de lacunas ou <i>gaps</i> de competências.
Competência Profissional	Combinações sinérgicas de conhecimentos, habilidades e atitudes expressas pelo desempenho profissional.	Análise documental; Utilização de métodos e técnicas de pesquisa.	Diagnóstico individual; Identificação de lacunas ou <i>gaps</i> de competências; Sistematização da capacitação profissional; Orientação profissional.

Fonte: Adaptada de Carbone (2006, p. 172).

Por sua vez, o modelo de gestão por competência, cumpre a finalidade de criar um ambiente de formação continuada para se tornar realidade. O que significa que para gerir competência profissional é preciso gerir conhecimento, habilidades e atitudes. Por outro lado, Fisher (1998, apud Bertolini, 2004) afirma que este modelo de competência desenvolve as seguintes atividades:

- a) captação de pessoas - visa à adequação das competências necessárias para as estratégias de negócios formuladas;
- b) desenvolvimento de competência – desenvolve as competências dos indivíduos, mediante as diversas formas de aptidões com a intenção de adequar às necessidades organizacionais;
- c) remuneração por competência – práticas utilizadas pelas organizações para resguardar o conhecimento tácito de seus profissionais com a finalidade de mantê-los no trabalho.
- d) gerir competências – objetiva possibilitar a definição de padrões de desempenho, divulgar perfis de competências necessárias para obtenção de resultados e apontar indicadores que permitam nortear os investimentos de capacitação de pessoas.

Desta forma, a adoção do modelo de competência profissional, pelo setor de recursos humanos, nas organizações está relacionada à utilização, controle, formação e avaliação da competência na força de trabalho marcada pelas exigências da sociedade (DELUIZ, 2001b). Em outras palavras, o modelo de gestão por competência é um processo de gerenciamento que visa captar, desenvolver e manter conhecimentos, habilidades e atitudes positivas no trabalho por meio de uma avaliação de competência para identificar os pontos fortes e fracos existentes nos profissionais.

É interessante observar que esse contexto organizacional faz surgir a preocupação com a gestão de pessoas por competências e não mais a gestão de pessoas por cargos, como tradicionalmente era praticada pelas organizações (EBOLI, 2008). Nesse sentido, avaliar um profissional consiste em interrogá-lo sobre sua profissão, considerando, ao mesmo tempo, em que direção ele pode progredir para a organização (ZARIFIAN, 2003). Nesse sentido, a descrição de uma competência profissional representa um desempenho ou um comportamento esperado, indicando o que o profissional deve ser capaz de fazer (CARBONE, 2006). Veja o Quadro 3 para uma melhor compreensão sobre a temática.

Quadro 3 - Resumo dos conceitos sobre “competência profissional”.

AUTORES	CONCEITOS DE COMPETÊNCIA PROFISSIONAL	ÊNFASE
Perrenoud (1999)	A competência profissional é um conjunto de recursos cognitivos para solucionar com eficácia várias situações, apoiada em conhecimentos.	Habilidades técnicas.
Fleury e Fleury (2001)	Um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que justificam um alto desempenho, acreditando-se que os melhores desempenhos estão fundamentados na inteligência e personalidade das pessoas.	Dimensões de competência profissional.
Zarifian (2001)	A competência profissional é uma combinação de conhecimentos, de saber fazer, de experiências e comportamentos que se exerce em um contexto preciso.	Processo de formação continuada.
Saupe (2006)	A definição de competência profissional associa-se ao verbo ação, isto é, a prática de uma ação fundamentada em conhecimento, desenvolvidas conforme a necessidade do profissional para melhorar seu desempenho em suas atividades, considerando o ambiente o qual está inserido	Desenvolvimento de competência profissional.

Fonte: Elaborada pela Autora

Com isso, a partir desses conceitos, Davis (2001) afirma que o número de profissionais competentes vem crescendo cada vez mais, exigindo atributos e conhecimentos dos trabalhadores para responder às demandas impostas pelas mudanças na sociedade. Diante desse contexto, as empresas vêm utilizando o acesso a novas tecnologias nos processos de recrutamento, sendo possível implementar tecnologias a baixo custo, como por exemplo, o uso de vídeo currículo.

3. VÍDEO CURRÍCULO

No processo de R&S, o recrutamento consiste em práticas e processos utilizados para atrair candidatos a vagas disponíveis no mercado de trabalho por meio de processos seletivos internos e/ou externos à organização. Em seguida, na fase de seleção, o processo consiste em comparar as competências profissionais dos candidatos e os requisitos exigidos pelos cargos e, decide e escolhe entre eles o mais adequado para as vagas existentes ou potenciais.

Neste sentido, a introdução de novas tecnologias para o desempenho das tradicionais metodologias associadas aos processos de recrutamento e seleção, tem a finalidade de obter ganhos em desempenho e melhorar a qualidade nos processos seletivos. Entretanto, além de existirem diferentes metodologias, as empresas de consultoria de recursos humanos, utilizam as seguintes etapas para avaliar as competências profissionais dos candidatos. São elas:

- a) Etapa 1: Inicia-se um diagnóstico e identificação das necessidades da organização para abertura de processo seletivo, identificando e caracterizando a organização para elaborar uma descrição detalhada da função (vaga existente);
- b) Etapa 2: Realiza-se uma pesquisa de potenciais candidatos dentro da organização antes de buscar candidatos no mercado de trabalho;
- c) Etapa 3: Consiste na triagem dos currículos para classificar as competências profissionais dos candidatos por meio dos requisitos exigidos dos cargos;
- d) Etapa 4: São realizadas as entrevistas individuais e/ou em grupos para avaliar as informações contidas nos currículos apresentados pelos profissionais. Em seguida, os candidatos participam de dinâmicas de grupos para a observação de seus comportamentos e atitudes;
- e) Etapa 5: Cada candidato responderá as questões de testes psicológicos para serem avaliados sua inteligência emocional, aptidões, atenção, concentração, memória, etc.;
- f) Etapa 6: Nesta etapa, se investiga todo o histórico de documentos dos candidatos, a fim de comprovar sua honestidade e bom relacionamento interpessoal. Em seguida, é elaborado um relatório completo sobre as características dos candidatos mais adequados ao cargo a fim de passar por uma entrevista final com a organização e/ou departamento que solicitou a vaga.

Essas etapas de R&S podem ser adaptadas com a introdução do Vídeo Currículo. Assim, a redução de tarefas nas etapas de R&S decorrentes da utilização do Vídeo Currículo contribui para a eficiência nos processos seletivos. Desta forma, o Vídeo Currículo entra na terceira etapa

como sendo um conteúdo digital em formato vídeo a fim de complementar o currículo tradicional, com áudio integrado, no qual um candidato apresenta as suas competências individuais, informando, seu objetivo profissional, experiências profissionais, formação acadêmica, ou outras formas de demonstração de conhecimentos técnicos exigidos para o exercício de uma função (ADÃO, 2010).

Em outras palavras, as organizações já vêm adotando uma maior flexibilização nos processos de recrutamento, pelo uso de sites, redes sociais, portais, blogs, ou outros meios de tecnologias, para atrair candidatos para seus processos seletivos. A publicação de anúncios em meios digitais e a respectiva busca de candidatos “em formato eletrônico, em complemento ou substituição da publicação em jornais e recepção de candidaturas em papel, constituem apenas uma mudança de forma e não de substância do modelo seguido” (ADÃO, 2010, p. 41). Contudo, o candidato deve saber se a organização para a qual irá participar do processo seletivo utiliza tais ferramentas, pois pode ocorrer que a organização seja mais tradicional e não considere esse tipo de inovação.

Segundo, O’Reilly (2005), atualmente, as tecnologias *Web2.0* tem uma utilização fácil pela participação ativa dos utilizadores na troca de informação e socialização para a criação de Vídeos Currículos, numa utilização das tecnologias disponíveis nos computadores domésticos. Deste modo, as inúmeras tecnologias existentes e classificadas como *Web2.0*, apresentam componentes de criação, edição e compartilhamento de conteúdo em vídeo, sem a necessidade de formação técnica avançada para manusear tais ferramentas. Segundo, Adão (2010, p. 56):

Muitos dos serviços de criação e armazenamento *online* de vídeo são de utilização gratuita, pelo que se negligenciarmos os custos associados ao tempo de acesso à Internet e aos periféricos (microfone, *webcam*) que se encontram, normalmente, nos computadores mais recentes, pode afirmar-se que a utilização do Vídeo Currículo não tem particulares custos associados para os candidatos (ADÃO, 2010, p. 56).

No entanto, é fundamental que os profissionais busquem orientações de especialistas para a criação de vídeo currículos para que sua construção seja de qualidade e com a finalidade de atender suas expectativas. Pois, este formato quando mal elaborado pode acarretar prejuízos aos candidatos. Desta forma, é essencial dar importância aos seguintes critérios: elaborar um vídeo currículo com no máximo dois minutos; não ler as informações do currículo durante a construção do vídeo; ser criativo; utilizar vestimenta, postura e vocabulários

adequados; e se atentar para a qualidade técnica na edição do vídeo. Assim, Bertola (2014) orienta alguns passos essenciais para a criação do vídeo currículo:

- a) Certifique-se de que a empresa para a qual você quer ser contratado é adepta a tipo de mecanismo.
- b) Só faça se você for desvolto e sentir-se seguro diante da câmera.
- c) Escolha o local adequado. O fundo pode ser uma parede neutra.
- d) Fique longe de barulhos para evitar ruídos durante a gravação.
- e) Preocupe-se em manter o local bem iluminado.
- f) Vista-se de acordo com o perfil da empresa para o qual você quer ser contratado.
- g) Fale somente de suas qualidades profissionais. Se for disponibilizar na rede, não forneça telefone nem outras informações que possam colocar sua segurança em risco.
- h) Em hipótese alguma leia um currículo de papel diante da câmera. O vídeo deve complementar o currículo tradicional.
- i) Seja criativo, mas sem exageros.
- j) Não faça um vídeo com mais de dois minutos.
- k) Utilize aparelhos de qualidade para gravar. Um vídeo ruim pode desclassificá-lo.
- l) Evite falar de assuntos como salário, disponibilidade de horário. Deixe esses detalhes para a fase de negociação.

Segundo Adão (2010), o Vídeo Currículo pode substituir uma carta de apresentação, uma vez que pode incluir uma área na qual sejam manifestados os interesses pessoais dos candidatos, validando a adequação ao perfil da função e da organização que o avaliar.

As organizações vêm inserindo novas competências, nos últimos anos, na busca de talentos contribuindo para um novo perfil profissional fundamentado no desenvolvimento das competências individuais desde a triagem de currículos. Assim, as empresas de consultoria de recursos humanos sofrem os impactos da qualidade dos serviços de contratação de mão de obra, exigindo assim, novos atributos de competências individuais a fim de atender as expectativas do mercado de trabalho. Os instrumentos de recrutamento e seleção de pessoas surgem como uma ferramenta fundamental para avaliar as competências profissionais. Nesse contexto, a identificação das competências individuais na triagem de currículos permite um avanço na busca do conhecimento, das habilidades e atitudes dos profissionais. Assim, em função da busca da eficiência no processo seletivo, a utilização de vídeo currículo pelas

organizações vem chegando aos poucos no Brasil, ao contrário dos USA e Europa, onde já é comum tal instrumento. A área de recrutamento e seleção cresceu nos últimos anos pela participação dos jovens, pois eles usam mais as comunidades virtuais e os programas de mensagens instantâneas do que os mais experientes (mais velhos). Desta forma, observa-se que o vídeo currículo se popularizará no Brasil, com a entrada cada vez mais rápida dos jovens profissionais no mercado de trabalho. O impacto das novas tecnologias inseridas nos processos seletivos contribui numa melhor identificação do perfil de competências. Com isso, o uso sofisticado de tecnologias na captação de talentos, somados à necessidade de otimização de custo e tempo, resulta num ambiente menos estressante para todos os envolvidos. Em contrapartida, as empresas de consultoria enfatizam mais o contato face a face do profissional do que a tecnologia nos processos de seleção. Portanto, o Vídeo Currículo deve ser um elemento simples e estimulador de obtenção de informação complementar no processo de R&S, expondo apenas informações suficientes, evitando a poluição de informações pouco relevantes que não contribuam para o cargo pretendido.

4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O tipo de pesquisa adotado neste estudo foi exploratório, visto que há pouco conhecimento e aplicabilidade sobre o tema proposto. Para o cumprimento dos objetivos específicos, adotou-se uma análise das competências individuais avaliadas por meio da utilização de vídeo currículo em empresas de consultorias de mão de obra em Salvador/Bahia. A coleta de dados foi realizada por meio de questionário de pesquisa semiestruturado contendo doze questões fechadas e uma questão aberta respondidas por meio do Google docs.

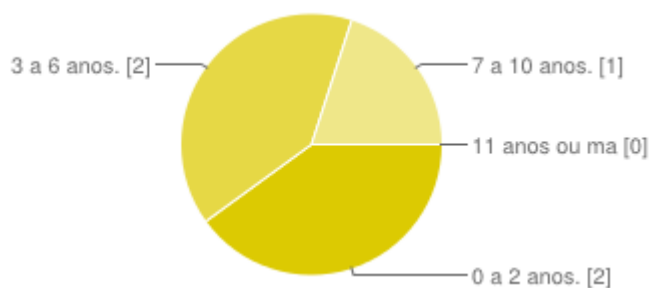
O universo da pesquisa foi composto por profissionais que atuam na área de recrutamento e seleção. A amostra foi de 35 empresas de consultorias de recursos humanos na cidade de Salvador/Bahia, havendo apenas 5 respondentes, e teve como critério principal a acessibilidade aos profissionais. A análise e interpretação de dados foram de forma quantitativa e qualitativa levando em consideração a opinião dos respondentes no que se refere ao perfil de competências buscado pelas organizações na utilização de vídeo currículo. O período de realização deste estudo ocorreu de 01 de novembro de 2013 a 30 de janeiro de 2014.

No que se refere à temática desse estudo é certo que a maneira como os gestores de recursos humanos aplicam suas metodologias de captação e seleções de talentos implicarão na

avaliação do perfil de competências individuais para a inserção dos profissionais no mercado de trabalho. No entanto, atualmente a utilização de vídeo currículo é um instrumento pouco utilizado nos processos seletivos aplicados pelas empresas de consultoria de recrutamento e seleção. Em contrapartida, os fatores de facilitação para a criação de um Vídeo Currículo mais evidenciada pelos profissionais de recursos humanos são a acessibilidade pelos candidatos, pela facilidade de acesso à tecnologia e disponibilização de aplicações de fácil utilização.

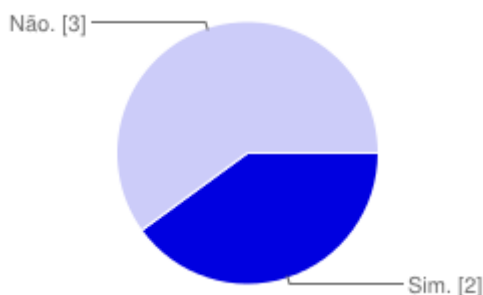
A amostra se constituiu de 60% de profissionais de recursos humanos do sexo masculino e de 40% do sexo feminino. A maioria dos respondentes possui nível superior com 80% e somente 20% possui algum curso de pós-graduação. Sobre o tempo de experiência em serviços de recrutamento e seleção, observou-se que 20% possui de 7 a 10 anos de experiência e 80% de 0 a 6 anos, como mostra a figura 1.

Figura 1 – Tempo de Experiência em Serviços de Recrutamento e Seleção.



No que diz respeito ao tempo de atuação na empresa, os dados revelaram que a maioria, 3 profissionais (60%), possuem até 2 anos de experiência na empresa e que apenas 2 profissionais (40%), atuam em um período compreendido entre 3 e 6 anos na empresa. Entretanto, observou-se que na cidade de Salvador/Bahia, as empresas de consultorias de recursos humanos não utilizam o vídeo currículo no processo de captação de talentos por causa da dificuldade tecnológica que muitos candidatos apresentam, conforme mostra em 60% dos dados na figura 2.

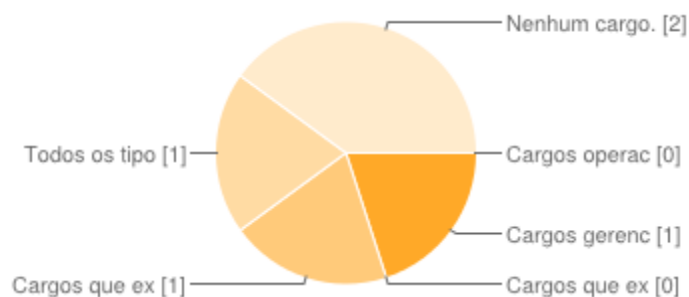
Figura 2 – Utilização de Vídeo Currículo no Processo de Captação de Talentos.



Para o grupo que utiliza a ferramenta de vídeo currículo, eles consideram um fator diferencial no processo seletivo pois permite melhorar a triagem inicial dos candidatos. Entretanto, é difícil saber até que ponto os vídeo-currículos apresentam informações verdadeiras, ou seja, se correspondem aos conhecimentos, habilidades e atitudes dos candidatos.

Dos resultados referentes aos tipos de cargos que são utilizados este formato, 20% utilizam em cargos gerenciais; 20% em todos os tipos de cargos; 20% em apenas cargos de nível superior; e 40% em nenhum cargo porque não utiliza esta ferramenta, como mostra a figura 3.

Figura 3 – Tipos de cargos que são aplicados o Vídeo Currículo no Processo de Captação de Talentos.



Questionados sobre o perfil de competências na aplicação de vídeo currículo nos processos de recrutamento, os respondentes justificaram suas respostas apresentando as seguintes variáveis no quesito de avaliação de competências profissionais, conforme o quadro 4.

Quadro 4 - Competências profissionais dos candidatos avaliados pelos profissionais de recursos humanos pelo vídeo currículo.

CONCEITO	DEFINIÇÃO

CONHECIMENTO	Formação, informação, fluência em línguas.
HABILIDADES	Comunicação, criatividade, apresentação pessoal, encadeamento das ideias.
ATITUDES	Postura corporal, personalidade, carisma.

Fonte: Elaborada pela Autora

Contudo, concluiu-se que 60% dos respondentes afirmaram que existe possibilidade de candidatura com recurso de vídeo currículo, considerando que este tipo de tecnologia aplicado aos processos de recrutamento e seleção não é visto como uma forma de substituição do currículo tradicional, mas sim como um complemento necessário para otimização dos processos de R&S. Além disso, 100% dos profissionais de recursos humanos consideram benéfica esta ferramenta para a inserção dos candidatos no mercado de trabalho.

5. CONCLUSÃO

Este estudo aponta para uma inovação nos processos seletivos, indicando que as competências individuais são o principal fator na busca de talentos para as organizações. Em outras palavras, é essencial haver uma conscientização da utilização de outras ferramentas, como por exemplo, o vídeo currículo na fase inicial dos processos seletivos sobre os processos de recrutamento e seleção, os quais devem ser o alvo das atenções dos gestores de recursos humanos na avaliação de competências individuais.

Observou-se que o público-alvo que utiliza o Vídeo Currículo ainda é muito pequeno na cidade de Salvador/Bahia, apesar de mostrar os benefícios do Vídeo Currículo que contribui para uma melhor avaliação das competências individuais dos candidatos, sendo reconhecido o seu valor, principalmente nos contextos e funções identificadas, como a comunicação, apresentação e fluência de línguas. Por outro lado, foram identificados alguns fatores críticos como a manifestação das dificuldades tecnológicas, acesso a Internet e o baixo nível de qualificação em informática que os candidatos apresentam, mesmo com a facilidade de manuseio para a criação do Vídeo Currículo.

A criatividade, iniciativa e inovação das organizações têm motivado a introdução de ferramentas Web 2.0 nos processos de R&S. No entanto, não existe uma utilização abrangente

e organizada destas tecnologias, sendo muitas vezes uma iniciativa individual dos profissionais de recursos humanos e não uma estratégia estimulada pela organização.

Nesse contexto, por meio da compreensão do conceito sobre competência profissional, sugere-se que o vídeo currículo seja utilizado da melhor forma possível para a captação de talentos no mercado de trabalho. Por se tratar de uma temática inédita, no que diz respeito à utilização de vídeo currículo na avaliação de competências individuais, espera-se contribuir de forma significativa para uma visão ampla em relação ao uso das tecnologias como vantagem competitiva nos processos seletivos, a fim de sugerir novas pesquisas com um número maior de sujeitos para que se tenham subsídios para comparações de dados.

REFERÊNCIAS

ADÃO, Carlos Manoel Cunha de Jesus. **Vídeo currículo em gestão de recursos humanos**. 2010. 160f. Dissertação (Mestrado em Gestão) – Universidade Aberta, Lisboa.

ADLER, Marcelo. **Estratégia organizacional e competências gerenciais**. 2002. 107f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal da Bahia, Salvador.

BERTOLA, Fernanda. **Currículo em formato de vídeo pode ser diferencial**. Publicado em 22 set. 2013. Disponível em: <http://maringa.odiarario.com/empregos/noticia/772351/curriculo-em-formato-de-video-pode-ser-diferencial/>. Acesso em 16 abr. 2014.

BERTOLINI, Eni Aparecida Silveira. Competências: uma ferramenta para o desenvolvimento organizacional. **Revista técnica das FIPEP** (Faculdades Integradas do Instituto Paulista de Ensino). São Paulo, v. 4, n. 1, p. 73-84, jan.jun. 2004.

BRANDÃO, Hugo Pena; GUIMARÃES, Tomáz de Aquino. Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 1, p. 8-15, jan/mar, 2001.

CARBONE, Pedro Paulo et al. **Gestão por competências e gestão do conhecimento**. Rio de Janeiro: FGV, 2006. 172 p.

DELUIZ, Neise. O modelo das competências profissionais no mundo do trabalho e na educação: implicações para o currículo. **Boletim técnico do SENAC**. Rio de Janeiro: v. 27, n. 3, p. 13-25, set./dez., 2001b.

EBOLI, Marisa. **Educação corporativa e desenvolvimento de competências**. In: DUTRA, Joel Souza; FLEURY, Maria Tereza Leme; RUAS, Roberto. In: *Competências: conceitos, métodos e experiências*. São Paulo: Atlas, 2008. p. 172-197.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o conceito de competência. **RAC – Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, p. 183-196, Ed. Especial, 2001.

KLAUMANN, Ivany. **A formação dos professores e suas competências para uma educação básica de qualidade**: uma proposta de curso à distância. 2002. 208 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção com ênfase em Mídia e Conhecimento) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

LIMA, Valéria Vernaschi. Competência: distintas abordagens e implicações na formação de profissionais de saúde. **Interface – Comunicação, Saúde e Educação**. São Paulo, v. 9, n.17, p.369-79, mar.ago., 2005.

O'REILLY, Tim. **What is Web 2.0**. Publicado em 09 mai. 2005. Disponível em: <<http://oreilly.com/web2/archive/what-is-web-20.html>>. Acesso em 15 fev. 2014.

SAUPE, Rosita *et al.* Conceito de competência: validação por profissionais de saúde. **Saúde em Revista**, Piracicaba, v. 8, n. 18, p. 31-37, jan./abr. 2006.

SOUZA, Vanderlei Langoni de. **A carreira gerencial com base nas competências individuais**. 2001. 108f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

PERRENOUD, Philippe. **Construir as competências desde a escola**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1999.

VIEIRA, Adriane; GARCIA, Fernando Coutinho. Gestão do conhecimento e das competências gerenciais: um estudo de caso na indústria automobilística. **RAE – Revista de Administração Eletrônica**, v. 3, n. 1, jan./jun., p. 1-18, 2004.

ZARIFIAN, Philippe. **Objetivo competência**: por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2001.

ZARIFIAN, Philippe. **O modelo da competência**: trajetória, desafios atuais e propostas. São Paulo: SENAC, 2003.