

A IMPORTÂNCIA DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO NA ORGANIZAÇÃO: TIPOS DE ENTREVISTA

AUTORES

Bruna S. FIGUEIRAS

Giovana S. FELISBINO

Tainá A. P. FELIZARDO

Discentes da União das Faculdades dos Grandes Lagos- UNILAGO

Bruna G. FONSECA

Docente da União das Faculdades dos Grandes Lagos- UNILAGO

RESUMO

Neste artigo, apresentou – se a diversificação de métodos para captação de profissionais de forma interna e externa a organização, gerando assim uma avaliação de resultados do recrutamento. Tendo o intuito de este artigo avaliar a importância dos processos de entrevista, sendo elas estruturadas e não estruturadas dentro da organização, os métodos utilizados nesta seleção e também, avaliar quais impactos que ela traz para os candidatos que participam do processo de recrutamento e seleção. Também visa valorizar o capital humano de uma organização, e quando esses processos são feitos adequadamente, garantem a entrada de novos talentos com potencial e qualidade, preparados para motivar o processo de crescimento empresarial.

PALAVRAS - CHAVE

Recrutamento. Seleção. Ferramenta Entrevista. Tipos de Entrevista.

1. INTRODUÇÃO

O campo de Recursos Humanos vem obtendo espaço e patenteando que nos dias de hoje, o grande diferencial no desfecho é a pessoa. As expressões hoje aplicadas como concorrência acirrada, globalização e instabilidade, transformaram-se vivas no mundo dos negócios (ARAUJO, GARCIA, 2009).

Segundo Rodrigues (2009), sempre que se tem o intuito de conhecer melhor alguma coisa ou alguém, torna-se a sua história. Desempenhamos isso para conhecer empresas, pessoas, teorias, conceitos etc. A primeira experiência de contratação de funcionários foi na China, lugar no qual também foi criada uma longa e minuciosa descrição de cargo, conquistando resultados satisfatórios. Sucessivamente, a universidade de Harvard deu início à escolha de pessoas com fundamentos psicológicas. Em 1917, surgiram as primeiras instituições atribuídas à seleção de pessoal (SILVA, NUNES, 2002).

Atrair e assegurar talentos são o grande desafio da gestão de pessoas. O princípio deste desafio está em reconhecer a pessoa certa para o lugar certo nas empresas (PONTES, 2010).

Pode – se compreender a importância que as competências exercem para as organizações e pessoas. No processo de seleção são examinadas características e conhecimentos exibidos por uma pessoa, como também questões pessoais, comportamentos, valores e formação do indivíduo. Assim, antigos padrões de entrevistas estão sendo descartados pela adoção de um modelo que seja rápido, eficiente e que, através de situações experimentadas pelos candidatos, possa imaginar seu futuro desempenho (FAISSAL, 2009).

Uma das principais características da entrevista é a utilização de um sistema de trocas verbais em que um dos participantes tem o papel legitimado de fazer perguntas, enquanto que a outra parte deve esperar, para assumir a vez de falar, que uma pergunta ou questão lhe seja colocada (DREW&HERITAGE, 1992).

Uma entrevista bem elaborada e inteligente é capaz de patentear o candidato em questão. Seria algo que poderia atingir níveis quase que informais, mas estrategicamente, a fim de que se extraiam informações que em processos normais não seria possível (CHIAVENATO, 2006). As técnicas que mais se evidenciam em processo de seleção de pessoal são as dinâmicas de grupo e a entrevista (FAISSALET AL, 2009).

Portanto o objetivo deste artigo é avaliar a importância da entrevista em um processo de recrutamento e seleção, sendo a entrevista a maneira de checar o candidato, tanto na vida pessoal, profissional, e enxergar nele os valores adequados ao cargo e ambiente de trabalho. Conforme se refere França (2009), a área de Recrutamento e Seleção deve estar alinhada à estratégia da organização, tendo clareza qual é a sua cultura, o seu momento e suas necessidades.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 Recrutamentos de pessoas

Recrutamento é um composto de técnicas e mecanismos que visa trazer pretendentes potencialmente qualificados e capazes de preencher cargos e oferecer qualificações para a organização (CHIAVENATO, 2009).

As empresas retêm uma grande necessidade de alcançar pessoas comprometidas com as suas atividades, visto que, o cenário mundial está em constante mudança, como a globalização e revolução tecnológica e a dificuldade das estruturas organizacionais (DUTRA, 2004; MARTINS, 2006).

O método do recrutamento varia de acordo com cada organização, dessa forma está diretamente engatado ao processo de abertura de vaga do setor, conseqüentemente permitido ao órgão de recrutamento da

empresa dar abertura a este processo, dado que nos dias de hoje o setor de RH é visto como staff (apoio) (CHIAVENATO, 2006).

O recrutamento de pessoal pressupõe, sempre, o mercado de trabalho. Recrutar significa chamar, atrair, ir ao encontro de pessoal que desfrute ao menos qualidade mínima capaz de atender às necessidades da empresa (FERREIRA, 1999).

Conforme Ribeiro (2005), recrutamento dedica – sede um trabalho de pesquisa junto às fontes capazes de disponibilizar a organização um número suficiente de pessoas. Muitas organizações não consomem muita atenção e cuidado no processo de recrutamento e seleção de pessoal, tendo depois que sustentar problemas significantes no futuro da organização. Por exemplo, contratar funcionários que não irão sobressaltar a empresa como ela deseja e com isso causar despesas à organização.

Entretanto, recrutamento é um método de trazer um conjunto de candidatos para um particular cargo que esteja disponível na organização. Ele deve divulgar a disponibilidade do cargo no mercado e atrair candidatos qualificados para concorrência. O mercado do qual a organização tenta buscar os candidatos pode ser externo, interno ou misto (CHIAVENATO, 2006).

Segundo Araújo (2008) recrutamento e seleção são ações que estão relacionadas e por isso muitas vezes abordada como um único procedimento, onde se é feito um processo eficaz de recrutamento, seguido do processo de seleção. O recrutamento pode ser interno, externo e misto. O recrutamento é visto interno quando utiliza os recursos humanos da própria organização, por meio de quadro de informações para vagas internas e no caso, de busca externa, buscam-se novos talentos. Um dos procedimentos utilizados é a contratação de empresas de recolocação, mas muitas vezes pode-se adotar o recrutamento por empresas de recolocação de pessoal e executar a seleção na própria organização.

De acordo com Chiavenato (2004), a partir do recrutamento a organização mostra aos candidatos a oferta de chances de emprego e funciona como uma ponte entre o mercado de trabalho (MT) e o mercado de recursos humanos (MRH), ou seja, é um processo de comunicação. O mercado de trabalho sofre constantes mudanças estruturais e conjunturais que dominam as práticas de RH das empresas, onde as organizações podem estar numa situação de oferta ou procura de oportunidades. O mercado de recursos humanos, é formado por pessoas que apresentam habilidades e conhecimentos, é segmentado e pode se apresentar em situação de oferta com excesso de candidatos ou procura com falta de candidatos.

2.2 Seleção de pessoas

Em concordância com Orlickas (2001), a seleção tem o propósito de pesquisar, completar, e identificar profissionais capazes que colaborem para a ultrapassagem do resultado, como o aprimoramento e a realização pessoal.

Em conformidade com Chiavenato (2006), a seleção é o método pelo qual uma organização escolhe uma lista de candidatos, a pessoa que melhor conquista os parâmetros de seleção, para a condição disponível, considerando as atuais condições de mercado.

Segundo Chiavenato (2004), a seleção de pessoas trabalha como filtro que permite que somente algumas pessoas incorporem nas organizações, ou seja, a seleção procura entre os candidatos recrutados aqueles que são mais indicados aos cargos existentes, buscando preservar com isto o capital intelectual da organização. A seleção pode ser determinada por uma comparação onde uma variável é os requisitos do cargo a outra é o perfil das características do candidato que se mostra para a vaga do cargo em questão. A comparação destas duas

variáveis deve ter uma tolerância, pois pode o candidato estar muito abaixo ou muito acima do desejado, e nos dois casos poderá gerar problemas para organização.

O desempenho do gestor é também o resultado da sua equipe. Assim, formar uma equipe de valor é tarefa das mais estratégicas para ele (XAVIER, 2006). Esta percepção demonstra que para se ter um bom desempenho no processo de seleção e não ter dificuldades e problemas futuros a organização deve ter um gestor qualificado no setor de recursos humanos.

Seleção de pessoas funciona como uma filtragem que permite que apenas os candidatos apresentem características desejáveis à organização que possam adentrar na mesma. É, sem dúvida, uma importante ferramenta de gestão de pessoas, com o intuito de identificar as pessoas que possuam o perfil desejado pela análise e descrição de cargo (CHIAVENATO, 2005).

2.2.1 Tipos de seleção

a) Interna

A Motivação é o processo responsável pela intensidade, direção e continuidade dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta. (ROBBINS, 2005). É um desafio entre os conceitos da sociedade e questão estrutural das organizações. Existem várias formas de motivar os funcionários, entre elas estão a seleção interna, um processo positivo para o desenvolvimento da organização. Presume-se que a seleção interna proporciona satisfação e, conseqüentemente, motivação para os colaboradores, assim a organização será beneficiada, pois quando o funcionário está motivado sua produtividade e qualidade é maior.

b) Externa

Para Chiavenato (2002) o processo de seleção externa apresenta algumas vantagens, dentre elas o autor destaca a entrada de “sangue novo” para a organização, ou seja, novas experiências, diferentes ideias e opiniões. Por mais que haja alguns contratempos de adaptação do candidato externo aos procedimentos utilizados pela nova empresa, o candidato também estará retratando os procedimentos utilizados em sua antiga empresa. Também haverá o aproveitamento indireto dos treinamentos realizados em outras empresas, que influenciam na performance do próprio candidato, possibilitando ao candidato divulgar os conhecimentos adquiridos nesses treinamentos aos demais funcionários que estarão diretamente envolvidos na nova equipe de trabalho.

2.2.2 Etapas de seleção

De acordo com Milkovich e Bounderau (2000), existe provavelmente uma diversidade infinita de formas de mensurar as informações dos candidatos e outras tantas continuam sendo criadas a cada dia. Os testes instrutivos e a triagem genética eram absolutamente desconhecidos há alguns anos; hoje, muitas empresas, apresentam mão dessas técnicas. Contudo, as técnicas tradicionais de dados, como a utilização de formulários, e entrevistas ainda são bastante utilizadas.

Todo processo de Seleção é um só e deve ser entendido como ferramenta de marketing interno e externo que a empresa pode empregar a seu favor, conforme a maneira como é realizado. Ele não termina com a contratação do profissional, visto que precisa ser exibido; integrado e acompanhado nos seus primeiros dias ou meses na empresa. (GUIMARÃES& ARIEIRA, 2005).

Para Martins (2007) A seleção constitui – se em primeiro lugar na analogia entre o perfil dos candidatos e os requisitos do cargo ou função, o Ideal é que o perfil e a função se completem. Assim, é necessária uma escolha

da pessoa correta para o cargo correto, ou seja, entre candidatos recrutados aqueles mais pertinentes aos cargos efetivos na empresa, visando manter ou aumentar a eficiência e desempenho pessoal.

Em concordância com Chiavenato (2006) as etapas do processo de seleção podem ser esquematizadas da seguinte forma: análise curricular; testes; entrevistas; verificação de referências e dinâmica de grupo.

- a) **Análise curricular:** De acordo com Bohlander, Scott e Sherman (2005, p. 107), os currículos têm muitos propósitos assim como informações que autorizam decidir se o candidato atende as condições mínimas de experiência, educação, etc. Proporciona uma base para a elaboração de perguntas que o entrevistado fará sobre a experiência antecedente do candidato, bem como fontes para a verificação de referências.
- b) **Testes:** Conforme Robbins (2001, p. 102) o essencial em um teste de emprego, logo, é utilizar um teste que presuma com precisão o desempenho no cargo.
- c) **Entrevistas:** A entrevista de emprego decidido constatar dados e informações dos candidatos a emprego, contribuindo a avaliação do processo seletivo. Entre outros instrumentos utilizados pelo selecionador, a entrevista de seleção é vista como a mais importante (ROBBINS, 2001, p. 102).
- d) **Verificação de Referências:** Para Chiavenato (2006, p. 185), a verificação de referência é feita para analisar o nível de conhecimentos gerais e próprios dos candidatos necessários pelo cargo a ser preenchido. Procurando assim, incluindo grau de conhecimento profissional ou técnico e experiências que o candidato possui.
- e) **Dinâmica de Grupo:** De acordo com Almeida (2004, p. 76) dinâmica de grupo são práticas realizadas com grupo de pessoas que no decorrer de exercícios orientados, para alcançar objetivos específicos, experimentam e refletem sobre a experiência.

2.3 Entrevista de pessoas

Com relação à Dencker (2000), as entrevistas podem ser estruturadas, composta de perguntas definidas; ou semiestruturadas, concedendo uma maior liberdade ao pesquisador.

Na opinião de Guimarães & Aroeira (2005), a entrevista é certamente a técnica mais utilizada em todas as organizações, ela tem incontáveis aplicações, desde uma entrevista preliminar para o recrutamento, a entrevista de desempenho, entrevista de caráter social, até entrevista de desligamento, a qual poderá ser subsídio para as políticas de administração de recursos humanos das organizações que para Chiavenato (2009), é a técnica mais amplamente utilizada nas grandes, médias e pequenas empresas. Embora careça de base científica e situe-se como a técnica mais subjetiva e imprecisa de seleção, a entrevista pessoal é aquela que mais intervém a decisão final a respeito dos candidatos.

Na realidade, a entrevista é o processo de comunicação entre duas pessoas ou mais que interagem entre si. De um lado, o entrevistador ou entrevistadores e, de outro, o entrevistado ou entrevistados. As entrevistas podem ser categorizar em função do formato das questões e das respostas (CHIAVENATO, 2009).

Tendo em conta com a definição dada por Wiesner e Chronshaw (1988), citado por Gomes et al. (2008), a entrevista de seleção consiste numa comunicação interpessoal de duração limitada entre um ou mais entrevistadores e um candidato a um emprego com o intuito de identificar conhecimentos, competências, aptidões e comportamentos que podem ser preditores de êxito no cargo subsequente.

Pontes (1996) diz: A entrevista é um método universal, sendo em muitos casos a única maneira de seleção.

2.3.1 Tipos de entrevista

Almeida (2004) diz: Existem dois tipos de entrevistas: As entrevistas podem ser estruturadas, quando é solicitado ao candidato responder questões padronizadas, onde às informações coletadas são as principais vantagens é descobrir um plausível sucesso no cargo viável. E as entrevistas não estruturadas, as perguntas serão feitas de equiparação com a entrevista, tornando-se menos concreta.

Estudos empíricos, dirigidos por vários pesquisadores, são unânimes em destacar a superioridade das entrevistas estruturadas sobre as entrevistas não estruturadas.

- a) Entrevista técnica: Obtém e estuda informações técnicas, experiência profissional e habilidades do candidato, realizadas pelo colaborador que o candidato se volver. Respalda a decisão de qual candidato será escolhido, portanto é de caráter decisório (MENDONÇA, 2002).
- b) Entrevista psicológica: Busca a originalidade da pessoa, aspectos, vida pessoal, em família, lazer, sua história. Tem como objetivo aprofundar vários aspectos da vida do candidato como investigar perfil psicológico adequado ao perfil de competências que se busca (PASSOS, 2005). Este tipo de entrevista está cada vez mais incomum uma vez que, a complexidade das informações colhidas, dado ao tempo disponível para os processos e as entrevistas, deve ser conduzida por psicólogos (PASSOS, 2005).
- c) Entrevista tradicional: Na opinião de Passos (2005), através de perguntas abertas, envolvem assuntos técnicos e psicológicos tais como:
 - Vantagem em trabalhar na empresa;
 - Perspicácia que você julga fundamentais para o bom desempenho do cargo;
 - Quais os fundamentos levaram a deixar o último emprego;
- d) Pontos fortes e pontos fracos.
- e) Essas entrevistas proporcionam ao candidato a formação do seu perfil, permitem ponderar as competências contidas no candidato que estão sendo buscadas (PASSOS, 2005).
- f) Entrevista situacional É uma transmutação da entrevista tradicional. Perguntas abertas enfocam características do trabalho. Sua vantagem é evidenciar situações de trabalho específicas. Elas remetem no candidato a concepção em situação hipotética (PASSOS, 2005).
- g) Entrevista comportamental: Para Reis (2003), esse tipo de entrevista caracteriza experiências do passado, essa situação proporciona prever o comportamento no futuro do candidato. Ao invés de subjugar os candidatos a perguntas que remetem ao hipotético, o entrevistador solicita ao candidato relatar uma situação concreta, onde apresente fatos específicos do passado buscando prever um comportamento futuro, ilustrando a competência que se pretende analisar. As competências podem ser de aptidões em administração de tempo, planejamento, negociação e organização.

Para Reis (2003) as perguntas devem ser específicas e abertas, usando verbos em ação, mas no passado, focalizando competências, ou seja, o principal propósito deve ser obter descrições de fatos relativos da vida que podem ser usados como indicadores.

O candidato encerra o contato visual com o entrevistador, por alguns segundos enquanto pressupõe ou imagina um exemplo, e então retoma o contato visual e expõe um episódio específico de sua vida. Essas apresentações das experiências são complementadas de descrição de locais, números, datas, tempo e quaisquer outras peculiaridades que comprovam que o fato realmente ocorreu (REIS, 2003).

3. ENTREVISTA DE SELEÇÃO E SEUS IMPACTOS

Não é segredo que as empresas visam aprimorar a qualidade em suas metodologias para que o resultado seja a liderança, um exemplo no mercado atual; fazendo que seu produto e força de trabalho sejam o melhor. Sendo assim, para que permaneça no caminho do sucesso é possível obtê-lo quando o recrutamento e seleção encontra uma pessoa mais designada com as necessidades da empresa.

Contudo, não encontramos um departamento de recursos humanos em todos os lugares, com especialistas no quesito recrutamento e seleção, porém, todos os envolvidos na direção da empresa; desde o dono, gerente e cargos de diretorias carecem ter familiaridades específicas quando o assunto é relacionado em seleção de pessoas.

Ao observar pelo lado positivo, é de grande valia se detectar que a preocupação com os departamentos e funcionários está aumentando para que haja uma comunicação; uma conexão com a área de Recursos Humanos, e não podendo esquecer que as organizações são feitas por pessoas.

Sendo assim, o foco de obter sucesso e buscar liderança no mercado, há todo um processo para se encontrar um candidato qualificado, que se constitui por:

- Candidatos Recrutados;
- Triagem e análise do currículo;
- Testes (Conhecimento, desempenho e psicológico);
- Entrevista de Seleção;
- Exame médico;
- Admissão.

As empresas ainda não pararam para analisar os impactos emocionais causados a um candidato pela entrevista de seleção. Para dar início, já não é de ontem que o comportamento do candidato referente a um teste de seleção é observado pelo profissional responsável pelo recrutamento. Não é de se espantar que o candidato possa sofrer com alguns impactos em busca pela oportunidade tão sonhada. Segue algumas delas: nervosismo, ansiedade, medo e insegurança que não contribuem para uma entrevista de sucesso.

Desta forma, todos esses sentimentos entre outros podem ser causados por vários fatores e por se expor diante daquela situação pode impossibilitar o caminhar no processo da entrevista, fazendo com que o candidato não consiga de fato mostrar seu grande potencial e levando-o esquecer de quaisquer planejamentos feitos para se sair bem nesse processo. Assim se encerra o autocontrole tendo consequência os atropelamentos dos pensamentos e o fim do seu sonho.

A etapa se inicia com o processo de seleção cuja é uma técnica aplicada pelas empresas com o intuito

de engajar pessoas certas para os cargos corretos, tendo diversos caminhos para alcançar este objetivo. A entrevista de seleção é uma estratégia que é utilizada a um candidato que tem a intenção de perceber informações pessoais e profissionais referente ao candidato. Quanto a sua organização pode ser estruturada e não estruturada.

A entrevista estruturada é composta para retirar grandes informações do candidato com pequenos roteiros de perguntas pelo entrevistador, considera-se esta uma entrevista onde o entrevistado tem um tempo maior para se expressar, e tem a sequência seguir:

- Cumprimento e uma conversa inicial;
- Introdução;
- A formação escolar;
- Suas atividades e seus interesses pessoais;
- Descrição de qualidades e defeitos, ou seja, falar sobre seus pontos fortes e fracos;
- A descrição do cargo, perguntas do candidato;
- Encerramento.

Já a entrevista não estruturada não acompanha um padrão, não existe um planejamento prévio; ela traz ao candidato uma tensão mais forte em decorrência de ter que responder perguntas vastas e diretas. O principal benefício é poder averiguar informações que não havia no roteiro e obter novos dados do candidato.

4. CONCLUSÃO

Foram desenvolvidos os tipos de recrutamento e seleção que ocorre nas organizações, quais delas possuem mais eficácia e também importância. Apresentada a ferramenta entrevista, e quais os tipos de entrevistas que ocorrem durante um processo de recrutamento e seleção, abrindo mais espaço para as estruturadas e não estruturadas.

Conclui – se que a entrevista é vista como uma ferramenta muito importante para as organizações, através dela, é possível checar em um candidato todas as informações que não são descritas em um currículo, também se é possível analisar quais as reações que o candidato apresenta, pois como descrito no artigo essas entrevistas causam um grande impacto emocional nos candidatos recrutados.

5. REFERÊNCIAS:

ARTIGOS. Solides Tecnologia. **Recrutamento e Seleção na prática.** Disponível em <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/recrutamento-e-selecao-pratica/>> Acesso em 21/08/2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos:** O Capital Humano das Organizações. 8ª Edição, São Paulo: Atlas, 2006.

ARAUJO, Luis César G de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas:** Estratégias e Integração Organizacional. São Paulo: Atlas, 2009.

VELLARDO, LUCIANE. **Recrutamento e Seleção.** Disponível em <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/B001211.pdf> Acesso em 05/06/2018.

CORADINI, JOZIANE. **Recrutamento e Seleção de Pessoal. Como agregar talentos a Empresa.** Disponível em <<https://periodicos.unifra.br/index.php/disciplinarumSA/article/view/1494/1408>> Acesso em 10/09/2018.

CARVALHO, FELIPE. **A importância do Recrutamento e Seleção nas Organizações para Redução do Turnover.** Disponível em <<http://www.unisalesiano.edu.br/simposio2015/publicado/artigo0145.pdf>> Acesso em 10/09/2018.

SOUZA, JULIO. **Treinamento e Desenvolvimento: Uma visão do tema nas empresas de recrutamento e seleção.** Disponível em http://www.portal.cps.sp.gov.br/pos-graduacao/workshop-de-pos-graduacao-e-pesquisa/010-workshop-2015/workshop/trabalhos/Sistemas_Produtivos/Gest_de_Rec_Humanos/Treinamento_Developolvimento.pdf Acesso em 10/09/2018.

BAYLÃO, ANDRÉ. **A Importância do Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal na Organização.** Disponível em <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320178.pdf>> Acesso em 10/09/2018.

NEVES, ANA PAULA. **Recrutamento Interno: um fator para motivar os funcionários.** Disponível em <www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/recrutamento-interno-um-fator-para-motivar-os-funcionarios/64017/> Acesso em 10/09/2018.

MAEMURA, MITIE. **Recrutamento e Seleção externa: o processo terceirizado.** Disponível em <<http://sistema.semead.com.br/12semead/resultado/trabalhosPDF/891.pdf>> Acesso em 17/09/2018.

DUARTE, VÂNIA. **Entrevista.** Disponível em <<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/regras-abnt/entrevista.htm>> Acesso em 10/09/2018.

MATOSINHOS, HÉLIO. **Práticas de Recrutamento e Seleção em Consultoria de Gestão de Recursos Humanos.** Disponível em <<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/70720/2/25190.pdf>> Acesso em 17/09/2018.

ALVES, CHRISTIANE. **Recrutamento e Seleção: Uma Revisão Bibliográfica.** Disponível em <<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/recrutamento-selecao-uma-revisao-bibliografica.htm>> Acesso em 17/09/2018.

GABRIELA, ALENE. **Processo Seletivo de Pessoal: A importância da Entrevista de Trabalho e os Impactos Emocionais Causados.** Disponível em <<http://www.administradores.com.br/producao-academica/processo-seletivo-de-pessoal-a-importancia-da-entrevista-de-trabalho-e-os-impactos-emocionais-causados-a-um-candidato/2279/>> Acesso em 17/09/018.