



**INSTITUTO FEDERAL DO PARANÁ**

**CAMPUS PINHAIS**

**CURSO TÉCNICO INTEGRADO EM INFORMÁTICA**

**PEDRO MUNHOZ NUNES DE ARAUJO**

**HIRE PREP – PLATAFORMA DE APOIO PARA ENTREVISTA DE EMPREGO**

**PINHAIS**

**2025**

**PEDRO MUNHOZ NUNES DE ARAUJO**

**HIRE PREP – PLATAFORMA DE APOIO PARA ENTREVISTA DE EMPREGO**

Trabalho apresentado ao Curso Técnico Integrado em Informática do *campus* Pinhais, do Instituto Federal do Paraná, como requisito parcial à aprovação na disciplina de Conclusão de Curso.

Professor:  
Prof. Dr. João Paulo Orlando

**PINHAIS**

**2025**

Página reservada para o Termo de Aprovação, preenchido pela comissão examinadora no momento da deliberação após a apresentação e defesa do projeto e assinado pelo professor responsável após alterações sugeridas pela comissão examinadora.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu orientador, João Paulo, por ter me apresentado ao *React Native* e pelo suporte completo durante o desenvolvimento do *HirePrep*, garantindo orientação técnica e apoio constante. Aos coorientadores, Angela Paloma e Cheila Dionisio, agradeço pelas valiosas ideias e contribuições na melhoria da documentação do trabalho, que foram essenciais para o aprimoramento do projeto.

Sou grato também aos professores e colegas do IFPR – Campus Pinhais, que contribuíram direta ou indiretamente com conhecimentos, sugestões e incentivo. Agradeço aos estudantes que participaram dos testes de usabilidade, tornando possível a avaliação prática do *HirePrep* e oferecendo feedback essencial para o aperfeiçoamento da plataforma.

Por fim, agradeço à minha família e colegas pelo apoio contínuo, motivação e compreensão durante todo o período de desenvolvimento deste trabalho.

## RESUMO

Este trabalho apresenta a proposta de criação de um aplicativo denominado *HirePrep*, com o objetivo de auxiliar jovens na preparação para entrevistas de emprego. A iniciativa surge diante do cenário atual de alto índice de desemprego entre os jovens brasileiros, especialmente entre aqueles em situação de pouco acesso à orientação profissional. A plataforma será voltada principalmente a estudantes do IFPR – Campus Pinhais e jovens com idade entre 14 e 24 anos. O objetivo principal é oferecer, de forma gratuita, um ambiente acessível e interativo com recursos como *quizzes* de múltipla escolha, dicas práticas e perguntas simuladas, que possam preparar os usuários para situações reais em processos seletivos. A metodologia adotada segue uma abordagem qualitativa, dividida em quatro etapas: levantamento teórico sobre desemprego juvenil e entrevistas de emprego; planejamento técnico do sistema; desenvolvimento da aplicação utilizando tecnologias como *React Native*, *JavaScript*, *CSS*, *Node.js*, *Insomnia* e banco de dados *SQLite3*; e testes de usabilidade com estudantes do curso Técnico em Informática. Espera-se que a plataforma contribua para o desenvolvimento de habilidades socioemocionais (*Soft skills*) relevantes, como comunicação, inteligência emocional e resolução de problemas. Neste trabalho pode-se concluir que o uso do *HirePrep* contribui para o aumento da confiança dos participantes em entrevistas e auxilia na superação das dificuldades enfrentadas por jovens na busca pelo primeiro emprego. O projeto também busca reforçar a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos no curso técnico e promover impacto social positivo por meio da inclusão digital e do apoio à empregabilidade juvenil.

**Palavras-chave:** Entrevista de emprego. Empregabilidade juvenil. *Aplicativo*. Formação profissional. *Soft skills*.

## ABSTRACT

This work presents the proposal for the creation of an application called *HirePrep*, aimed at helping young people prepare for job interviews. The initiative arises in the current scenario of high youth unemployment in Brazil, especially among those with limited access to professional guidance. The platform will be primarily targeted at students of IFPR – Campus Pinhais and young people aged between 14 and 24. Its main objective is to provide a free, accessible, and interactive environment with resources such as multiple-choice *quizzes*, practical tips, and simulated questions that can prepare users for real-life situations in selection processes. The adopted methodology follows a qualitative approach, divided into four stages: theoretical research on youth unemployment and job interviews; technical planning of the system; development of the application using technologies such as *React Native*, *JavaScript*, *CSS*, *Node.js*, *Insomnia*, and *SQLite3*; and usability testing with students of the Technical Informatics course. The platform is expected to contribute to the development of relevant socio-emotional skills (*soft skills*), such as communication, emotional intelligence, and problem-solving. In this work, it can be concluded that the use of *HirePrep* contributes to increasing participants' confidence in interviews and assists in overcoming the difficulties faced by young people in seeking their first job. The project also seeks to reinforce the practical application of knowledge acquired in the technical course and promote positive social impact through digital inclusion and support for youth employability.

**Keywords:** Job interview. Youth employability. *Application*. Professional training. *Soft skills*.

**LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 - Diagrama do <i>HirePrep</i>	35
Figura 2 - Interface inicial do Aplicativo	36
Figura 3 - Interface do <i>Quiz</i>	37
Figura 4 - Interface de Dicas	38
Figura 5 - Interface Sobre Nós	39

**LISTA DE QUADROS**

Quadro 1 - Armazenamento de Dados	31
Quadro 2 - Processamento de Dados via <i>API</i>	32
Quadro 3 - Dados de saída	33
Quadro 4 - Cronograma de Desenvolvimento do <i>HirePrep</i>	44
Quadro 5 - Levantamento das Dificuldades em Relação a Preparação para o Mercado de Trabalho	45
Quadro 6 - Respostas obtidas pelo Formulário pós teste HirePrep	46



## SUMÁRIO

<b>1. Introdução</b>	<b>9</b>
1.1 Problematização e justificativa	9
1.2 Objetivos	10
1.2.1 Objetivo geral	10
1.2.2 Objetivos específicos	10
<b>2. Fundamentação Teórica</b>	<b>11</b>
2.1 Conceito do Trabalho	11
2.2 Desemprego Entre os Jovens	12
2.3 Geração Z e as Entrevistas de Emprego	13
2.4 Comunicação	16
2.5 Inteligência Emocional	18
2.6 Capacidade de Resolução de Problemas	20
2.7 Trabalhos Relacionados	23
<b>3 Metodologia</b>	<b>26</b>
3.1 Cenário	26
3.2 Funcionalidades	27
3.3 Arquitetura geral	28
3.3.1 Recursos necessários	28
3.3.2 Tecnologias utilizadas	28
3.3.3 Arquitetura da aplicação	29
3.3.4 Requisitos para instalação e uso da aplicação	30
3.4 Fluxo de dados	30
3.4.1 Armazenamento de dados	30
3.4.2 Processamento de Dados via <i>API (Application\ Programming\ Interface)</i>	32
3.4.3 Dados de saída	33
3.5 Telas	34
3.5.1 Diagrama de telas	34
3.5.2 Telas em detalhe	35
<b>4. Resultados</b>	<b>40</b>
<b>5. Conclusão</b>	<b>41</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>42</b>
<b>APÊNDICES</b>	<b>44</b>
APêndice a – Cronograma de desenvolvimento	44
Anexo a – Levantamento das Dificuldades em Relação Preparação para o Mercado de Trabalho	45
Anexo B – Respostas obtidas pelo Formulário pós teste HirePrep	46

## 1. INTRODUÇÃO

### 1.1 PROBLEMATIZAÇÃO E JUSTIFICATIVA

O presente trabalho se insere na grande área da Informática, um campo essencial e dinâmico que impulsiona a inovação e o desenvolvimento de soluções tecnológicas em diversas esferas sociais (BRASIL, 2025). O projeto *HirePrep* se situa especificamente na subárea de desenvolvimento de sistemas com fins educacionais, dedicando-se à criação de plataformas digitais que aprimoram processos de ensino-aprendizagem, utilizando a tecnologia como meio para superar barreiras de acesso e personalizar a instrução.

Neste contexto, emerge uma grave problemática social e econômica no Brasil: a dificuldade de inserção de jovens no mercado de trabalho. O alto índice de desemprego é desproporcionalmente elevado na faixa etária entre 14 e 24 anos, alcançando taxas que são mais que o dobro da média nacional (O GLOBO, 2023). Essa situação é crítica, especialmente para jovens em vulnerabilidade social e aqueles com acesso limitado à orientação profissional adequada, o que agrava a carência de preparo e qualificação (G1, 2024).

A etapa da entrevista de emprego, crucial para a concretização de oportunidades como as mediadas pela Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000), torna-se uma barreira significativa. A entrevista presencial, conforme Chiavenato (2004), é fundamental para avaliar aspectos que vão além do currículo, como a linguagem não verbal, a postura e a reação do candidato sob pressão. O principal obstáculo reside na falta de preparo para demonstrar habilidades socioemocionais (*Soft skills*), como comunicação, inteligência emocional e autoconfiança, que são competências cruciais para o sucesso no processo seletivo.

Diante dessa lacuna, a questão norteadora deste estudo é: Como o desenvolvimento de um aplicativo com recursos instrucionais pode auxiliar jovens na promoção de habilidades socioemocionais para entrevistas de emprego?

O desenvolvimento do aplicativo *HirePrep* justifica-se pela urgente necessidade de utilizar a tecnologia como ferramenta de inclusão social e apoio à empregabilidade juvenil. A plataforma visa oferecer uma solução gratuita e acessível para combater a desigualdade de oportunidades, fornecendo um ambiente interativo onde estudantes do IFPR Campus Pinhais podem praticar e desenvolver as habilidades essenciais para entrevistas.

Ao focar no desenvolvimento das habilidades socioemocionais por meio de *quizzes* de múltipla escolha, dicas práticas e perguntas simuladas, o *HirePrep* busca aumentar a confiança dos participantes e auxiliá-los a superar as dificuldades do primeiro emprego. A escolha por uma abordagem qualitativa para a metodologia e o uso de tecnologias como *React Native*, *JavaScript*, *CSS*, *Node.js* e *Insomnia* garantem um sistema robusto e focado no impacto. O projeto, portanto, não apenas contribui para a inclusão digital e a empregabilidade, mas também permite que os estudantes do curso Técnico em Informática apliquem seus conhecimentos na criação de um sistema de significativo valor social, alinhando a formação profissional com as demandas da sociedade.

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo geral

Desenvolver o aplicativo instrucional *HirePrep* como uma solução tecnológica voltada à preparação de jovens para entrevistas de emprego, analisando seu potencial na promoção de habilidades socioemocionais essenciais à empregabilidade.

### 1.2.2 Objetivos específicos

- a) Compreender sobre o impacto do trabalho no contexto histórico dos jovens com base em referencial teórico;
- b) Identificar as principais dificuldades socioemocionais enfrentadas pelos jovens no processo de entrevista de emprego;
- c) Projetar uma interface interativa e acessível utilizando *React Native*, *JavaScript* e *CSS(Cascading Style Sheets)*;
- d) Implementar funcionalidades como quizzes dissertativos, dicas ilustradas e perguntas simuladas;
- e) Integrar a aplicação a um banco de dados *SQLite* para armazenamento dos dados do sistema;
- f) Validar a usabilidade da aplicação com estudantes do curso Técnico em Informática do IFPR Câmpus Pinhais por meio de testes práticos.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo tem como finalidade identificar e discutir as principais dificuldades e barreiras enfrentadas por jovens no processo de inserção profissional, em consonância com os objetivos desta pesquisa. Nesse sentido, busca-se compreender o conceito de trabalho segundo a perspectiva do IFPR, analisar o fenômeno do desemprego entre os jovens e destacar fatores relevantes para o desempenho em entrevistas de emprego. Esses elementos teóricos oferecem suporte para a compreensão do contexto histórico e social do trabalho juvenil e para a análise das habilidades socioemocionais necessárias nesse processo, aspectos diretamente relacionados à proposta do aplicativo *HirePrep*.

### 2.1 CONCEITO DO TRABALHO

O Plano Pedagógico de Curso (PPC) do curso Técnico em Informática integrado ao ensino médio do Campus Pinhais do IFPR exhibe uma concepção de trabalho de acordo que converge com outro documento da instituição, o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), referente ao quadriênio 2014-2018. Desse modo, o PPC entende que o trabalho é um princípio educativo, em que a educação profissional se organiza sobre as bases dos conhecimentos científicos, técnicos, tecnológicos, políticos, éticos e culturais (IFPR, 2018).

Muitos jovens, inclusive em situação de vulnerabilidade social, buscam estudar nos Institutos Federais para terem uma educação profissional e a possibilidade de melhores oportunidades de inserção no mercado de trabalho. A lei de n.º 11.892 de 2008, que cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, em seu artigo 7º, inciso V, afirma que essas instituições de educação têm como objetivo “estimular e apoiar processos educativos que levem à geração de trabalho e renda e à emancipação do cidadão na perspectiva do desenvolvimento socioeconômico local e regional” (BRASIL, 2008, não p.).

Nesse contexto, os Institutos Federais desempenham um papel relevante ao oferecer cursos técnicos para diversos estudantes, incluindo aqueles em condições de vulnerabilidade e que querem ter um bom preparo profissional para o trabalho. É nesse cenário que se insere o projeto *HirePrep*, ao propor uma ferramenta tecnológica instrucional e gratuita que busca ampliar as oportunidades

de preparação para o mercado de trabalho.

A proposta está em consonância com os objetivos institucionais dos Institutos Federais, ao utilizar a tecnologia como meio de promoção da autonomia dos estudantes e de oportunizar possíveis melhorias nas oportunidades de preparação para a inserção profissional. Assim, o desenvolvimento desta aplicação web visa não apenas a formação individual, mas também a contribuição para a missão institucional de fomentar o desenvolvimento humano e social de forma sustentável e transformadora.

Dados de 2019 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), destacam que o trabalho continua sendo uma dimensão importante na vivência dos jovens brasileiros. Embora haja um aumento expressivo na entrada desse público no sistema educacional nas últimas décadas, uma parcela significativa ainda vivencia a realidade do trabalho ou da busca por ele. Desse modo, os dados de 2019 mostram que, 38,1% dos jovens entre 15 e 29 anos estavam inseridos no mercado de trabalho, e 11,6% conciliavam trabalho e estudo, com essa presença se intensificando a partir dos 18 anos, independentemente do segmento social (TOMMASI e CORROCHANO, 2020).

Diante dessa conjuntura, pode-se afirmar que o trabalho é um dos aspectos importantes na vida dos jovens no Brasil, seja pela busca de complementar a renda familiar ou para desenvolver autonomia e pensamento crítico.

## 2.2 DESEMPREGO ENTRE OS JOVENS

Diante do exposto, entende-se o trabalho como um princípio educativo, isto é, trabalho não se desvincula da educação, ele não é destinado apenas como um meio para se obter renda, mas é parte da formação do indivíduo com potencial para desenvolver cidadãos críticos. Entretanto, ainda que o trabalho seja um ponto importante na vida dos jovens, quando há recessões econômicas e maiores índices de desemprego, estes são o grupo mais afetado.

De acordo com o site G1 (2023), a taxa de desemprego entre jovens de 18 a 24 anos é mais de duas vezes superior à média nacional, evidenciando a desigualdade estrutural no acesso ao mercado de trabalho. Mas esse fator não acontece somente no Brasil, é um fenômeno mundial, pois quando há crises

financeiras globais, como a recessão de 2008 e a Pandemia do Covid, em 2020, os jovens são públicos vulneráveis e propensos a serem afetados pelo desemprego. Isso pode ser percebido pelos dados emitidos pelo relatório da Organização Internacional do Trabalho, anos após a crise de 2008, em que houve um crescente aumento do desemprego mundial entre os jovens na faixa etária dos 15 aos 24 anos (Martins, 2017).

Ainda que a pesquisa de Martins seja de 2017, a situação de escassez de emprego e dificuldades para inserção no mercado de trabalho para os jovens continua a ser uma realidade atual e um problema nacional. Muitas são as causas do desemprego juvenil, sendo uma delas a baixa qualificação profissional:

O Brasil se encontra com índice elevado de desemprego, dessa forma, a procura por adolescentes eficientes com ótimas qualificações são as mais procuradas para ocupar um cargo, pode-se levar em conta conquistas como certificados dos chamados “**cursinhos**” que elevam o currículo. A baixa qualificação não está somente ligada ao indivíduo, mas à baixa qualidade de ensino e também ao baixo investimento no setor público (MARTINS, 2017, p. 9).

Além dos fatores citados até o momento, como as crises econômicas, pandemias e a baixa qualificação profissional, outros motivos podem contribuir para o desemprego dos jovens, como o despreparo para as entrevistas, a falta de acesso instruções que orientem sobre o acesso ao mercado de trabalho, a pouca experiência profissional e, muitas vezes, questões ligadas ao próprio jovem, como a resistência em lidar com hierarquias, rotinas fechadas e o seu desenvolvimento em equipe com um trabalho colaborativo.

## 2.3 GERAÇÃO Z E AS ENTREVISTAS DE EMPREGO

A Geração Z são aqueles que nasceram entre 1997 a 2012, isto é, já nasceram “conectados” e apresentam facilidade em manusear as tecnologias digitais atuais. Além de utilizarem aplicativos com vídeos curtos como *Youtube* e *Tik Tok* de forma excessiva, muitos nascidos nessa cultura digital têm dificuldades em manter o foco em atividades que demandam maior tempo de duração. Também podem estar mais propícios a desenvolverem ansiedade, insônia e sedentarismo, além de muitos deles não possuírem hábitos de leituras clássicas e de conhecimentos gerais, o que pode ocasionar em pouca aquisição de vocabulários.

Nesse sentido, como as tecnologias estão incorporadas à vida não só dos jovens, mas da sociedade contemporânea, não há como elas não acarretarem aspectos negativos do seu modo de utilização como apresentado acima. Por isso, os vícios em jogos e o uso constante de celular, que são comuns nessa geração, além dos impactos já destacados anteriormente, podem gerar distrações, desestimulação de leituras mais extensas e pouca aquisição de vocabulário.

A respeito disso, a tecnologia pode, inclusive, afetar a questão profissional. Para Rodrigues, Neto e Diniz (2021), no estudo dos autores intitulado “A Percepção de Jovens da Geração Z sobre o trabalho com Tecnologias em *Startups*”, é apresentado sobre as transformações trazidas pela Indústria 4.0 como, por exemplo, nas técnicas de produção e na organização do trabalho. Para os autores, a Geração Z é chamada de *Zapping* porque é uma geração que tem como característica mudar rapidamente de canais de televisão ignorando informações que não chamem a atenção.

No entanto, ainda que os jovens possam estar sofrendo os impactos negativos do uso desregulado das tecnologias digitais, a vivência dessa nova geração com as tecnologias digitais têm acarretado em mudanças na empregabilidade. Ou seja, a Geração Z também está influenciando e redefinindo os paradigmas do mercado de trabalho ao priorizar flexibilidade, propósito e colaboração em vez de estruturas rígidas. No que diz respeito à hierarquia, esses jovens valorizam ambientes menos formais, onde possam dialogar abertamente com líderes que atuem mais como mentores do que como figuras autoritárias. Quando o assunto é rotina, rejeitam tarefas repetitivas e engessadas, buscando autonomia para gerenciar seu tempo e atividades que tenham um impacto claro (Rodrigues, Neto e Diniz, 2021).

Sobre o *home office* em contraposição ao trabalho presencial, preferem modelos híbridos, aproveitando a liberdade do remoto, mas sem abdicar totalmente do contato pessoal, que consideram essencial para o *networking* e o desenvolvimento profissional. Por fim, os desafios em equipe muitas vezes surgem devido a diferenças geracionais, como a preferência por comunicação digital e *feedbacks* ágeis, o que pode gerar conflitos com colegas mais tradicionais. Para engajar essa geração, as empresas precisam adotar uma cultura organizacional dinâmica, com menos burocracia, mais transparência e oportunidades de crescimento rápido, alinhando-se a seus valores de autonomia e propósito

(RODRIGUES, NETO e DINIZ, 2021).

Desse modo, é possível afirmar que as tecnologias digitais impactam positivamente ou negativamente a vida dos indivíduos e que elas estão transformando a sociedade em várias esferas, principalmente na educação e no trabalho, sendo que nesta última, as entrevistas de emprego também sofrem mudanças. Esse estudo entende que o trabalho, a educação e as tecnologias digitais estão integradas à vida dos jovens, buscando aliar essa tríade com objetivo de desenvolver uma plataforma digital instrucional, denominada *HirePrep*, com propósito de auxiliar esse público a se prepararem para entrevistas de emprego:

Ao longo das últimas décadas, as Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação, também conhecidas por TDICS, têm alterado os modos de se comunicar, interagir e trabalhar. Na educação, estão sendo incorporadas às práticas docentes, aos documentos oficiais de ensino, ao currículo, com vistas a promover melhorias no desenvolvimento dos educandos e gerar uma aprendizagem significativa que seja condizente à realidade dos estudantes que já estão imersos na chamada cultura digital (PEREIRA DA SILVA e MORAIS XAVIER, 2022, p. 113).

No que se refere a entrevista de emprego, este é um momento em que o interessado na vaga conversa com alguém da empresa. Nessa conversa, o entrevistador faz perguntas para conhecer melhor as experiências, habilidades e o que a pessoa sabe fazer, além de analisar a comunicação verbal e não verbal do candidato, como a postura e a linguagem corporal (PEREIRA DA SILVA e MORAIS XAVIER, 2022). Segundo o Profissão Repórter (G1, 2024), muitos jovens não conseguem sequer passar da fase inicial dos processos seletivos por desconhecerem como se comportar, o que responder ou como se apresentar adequadamente em entrevistas.

Desse modo, pode-se afirmar que o comportamento e as habilidades socioemocionais do candidato na entrevista de emprego são tão importantes quanto às competências técnicas e qualificação profissional a serem avaliadas para a vaga de emprego. Muitos jovens em início de carreira ainda não têm experiências profissionais, então, habilidades como empatia, proatividade, comunicação, resolução de problemas/conflitos, trabalho em equipe e em colaboração, flexibilidade e adaptabilidade, criatividade, pensamento crítico, gestão de tempo e inteligência emocional são alguns dos exemplos dessas habilidades que podem ser um diferencial competitivo nas entrevistas de emprego.



Diante dessa amplitude de habilidades socioemocionais apresentadas acima, o *Hireprep* tem como foco trabalhar especificamente com: a comunicação; a flexibilidade e adaptabilidade; e a inteligência emocional.

## 2.4 COMUNICAÇÃO

Em um mercado tão competitivo, existem habilidades importantes a serem verificadas no candidato, como a comunicação, visão sistêmica e empreendedora, capacidade de resolução de problemas e conflitos, saber lidar com as mudanças e relacionamento interpessoal Araújo (2012). Assim como apontado pelo autor, a comunicação é uma habilidade relevante para se conquistar uma vaga de trabalho.

A entrevista é uma pode ser composta por dois tipos de comunicação: a verbal e a não-verbal. Na entrevista, pode acontecer do currículo enviado pelo candidato já ter sido analisado. Há possibilidades de emprego em que a entrega do currículo não é obrigatória. No entanto, ainda que o foco deste estudo não seja ensinar a construir um currículo, parte-se do da premissa que, quando o currículo é obrigatório, ele é o cartão de visitas de quem busca um emprego.

Nesse sentido, o jovem tem que ter conhecimentos e habilidades para a vaga que está se candidatando, além de construir um currículo e saber ter uma boa comunicação e postura para a entrevista. Coutinho (2020, não p.) diz que a “a comunicação verbal pode ser definida como sendo toda linguagem falada ou escrita, ou seja, toda mensagem transmitida através de palavras”. Por isso, uma boa comunicação depende não apenas do que é dito, mas também do que o outro entende, isso é, na capacidade de se transmitir uma mensagem com eficiência. Ainda sobre a comunicação verbal tem-se que:

Sendo assim, é possível perceber a importância que a comunicação verbal tem. E não é somente o que se diz, mas como se diz. Seu tom de voz e o volume com que fala influenciam consideravelmente na comunicação, tornando uma mensagem mais "agradável" ou não (COUTINHO, 2020, não p.).

Desse modo, é importante em uma entrevista se preocupar não só com o que se vai dizer, mas como irá dizer, o tom da voz, a velocidade, falar somente o necessário, responder objetivamente o que foi perguntado, buscar ser sincero, apontar seus pontos fracos e fortes, não usar gírias e ser educado. Pode-se afirmar

que “o modo” como se fala em uma entrevista de emprego e se escreve em um currículo – isto é, a comunicação não verbal - são importantes. Diante disso, Coutinho traz:

A comunicação não verbal é compreendida por tudo aquilo que não faz uso de palavras. Já falamos sobre o tom de voz, mas esse é apenas um dos elementos desse tipo de linguagem. Outro exemplo é a linguagem corporal, que abrange tanto os movimentos do corpo quanto as expressões faciais. Esse tipo de comunicação exerce muita influência no discurso, sendo um dos principais pontos de observação para quem quer falar bem em público. Cuidados com as mãos, a postura e a tonalidade da voz fazem a diferença, transmitindo mais confiança e segurança (COUTINHO, 2020, não p.).

Diante do exposto, sabe-se que durante uma entrevista de emprego, a linguagem corporal do candidato desempenha um papel fundamental, pois revela aspectos importantes sobre sua postura e pode influenciar diretamente a decisão do recrutador. Ao complementar e reforçar as mensagens transmitidas verbalmente, a maneira como o candidato se porta pode impactar a impressão do entrevistador. Por isso, entender e adotar atitudes corporais positivas pode ser uma estratégia bastante vantajosa nesse momento decisivo da trajetória profissional (LOPES e LIMA, 2023).

Para compreender como as práticas de comunicação impactam a qualidade das relações laborais, tanto entre colaboradores e gestores, quanto entre colaboradores e clientes, torna-se fundamental adotar uma abordagem holística, ou seja, buscar olhar para um todo. Nesse sentido, é importante reconhecer a conexão essencial entre os diferentes tipos de comunicação e a qualidade das interações interpessoais no contexto de trabalho (OLIVEIRA *et. al.*, 2022).

A comunicação tem o poder tanto de fortalecer quanto de fragilizar as relações, os resultados, a identidade organizacional, o engajamento dos colaboradores e o interesse dos consumidores. Por essa razão, está diretamente vinculada à ética e à responsabilidade social, pois, em contextos onde o diálogo não é valorizado, o desenvolvimento de talentos, competências e perfis profissionais adequados ao trabalho pode ser comprometido (MATOS, 2009).

Diante do exposto, a eficácia de uma entrevista de emprego para jovens depende essencialmente da comunicação verbal e não verbal. Na linguagem verbal, é fundamental falar de forma clara, objetiva e pausada, escolhendo palavras precisas e evitando gírias ou expressões informais que possam transmitir

falta de profissionalismo. O candidato deve responder apenas ao que foi perguntado, demonstrando sinceridade, e saber destacar seus pontos fortes e fracos sem exagerar. O tom de voz, o ritmo da fala e a articulação influenciam diretamente a percepção do entrevistador sobre segurança e preparo. Complementando a comunicação verbal, a linguagem não verbal — postura ereta, gestos moderados, expressões faciais condizentes com a mensagem, contato visual, se vestir adequadamente, não pegar o celular — reforça credibilidade, interesse e profissionalismo. Por isso, para se ter sucesso em uma entrevista de emprego, a comunicação é uma habilidade socioemocional importante.

## 2.5 INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

A inteligência emocional está relacionada diretamente com a habilidade da comunicação, e em um ambiente de trabalho, ambas podem promover um espaço de maior engajamento e comportamentos estratégicos dos funcionários. A pesquisa de OLIVEIRA *et. al* (2022) analisou 314 trabalhadores do comércio e da prestação de serviços em Tangará da Serra-MT, por meio de escalas de satisfação pessoal e interpessoal. Os resultados apontam que as competências emocionais estão diretamente relacionadas à qualidade da comunicação interna entre gestores e colaboradores.

Comunicar vai além das palavras; envolve também entender e controlar os próprios sentimentos e perceber as emoções dos outros, ou seja, usar a inteligência emocional. É importante ficar atento ao contexto da conversa, pois isso influencia como ideias, instruções e informações são transmitidas. A comunicação pode acontecer de diferentes formas — falada, escrita ou por meio da linguagem corporal — e todas dependem da forma como gerenciamos emoções e entendemos o outro. Para Oliveira *et. al.*:

O conceito de inteligência emocional ganhou relevância na década de 1990 ao destacar, nos estudos organizacionais, a importância das emoções e, sobretudo, do seu controle dentro do ambiente de trabalho. Parte-se da premissa de que a eficácia das empresas está relacionada tanto às competências emocionais quanto aos níveis de inteligência de seus colaboradores (DRUSKAT e WOLF *apud* OLIVEIRA *et. al.*, 2022).

Hansen *et. al.*, (2018) apontam que a comunidade científica teve contato

com o conceito de inteligência emocional pelos psicólogos Salovey e Mayer em 1990, por meio de um artigo intitulado “a capacidade de o indivíduo monitorar os sentimentos e as emoções dos outros e os seus, de discriminá-los e de utilizar essa informação para guiar o próprio pensamento e as ações”. E em 1995, Daniel Goleman lançou o best-seller *Inteligência Emocional*, que logo disseminou socialmente a terminologia.

A inteligência emocional é a capacidade de lidar com as próprias emoções e perceber as dos outros. Dessa forma, mesmo que um jovem tenha conhecimento técnico ou experiência limitada, ele pode se destacar na entrevista ao demonstrar habilidade de controle emocional, tornando a comunicação mais eficaz durante esse processo.

Na literatura, é comum encontrar o termo “*hard skill*” referindo-se às habilidades ditas ‘duras’, como o conhecimento técnico, e “*soft skill*” para se tratar das habilidades comportamentais, como as socioemocionais. As “*soft skills*” estão relacionadas a personalidade do indivíduo e podem ser demonstradas no trabalho de diferentes modos:

Essas “atitudes comportamentais” podem ser materializadas de diferentes formas no trabalho, refletidas nas capacidades de cooperação, interação e comunicação do profissional, fazendo com que determinadas pessoas se destaquem mais, mesmo dentro de um quadro de indivíduos altamente capacitados tecnicamente. Assim, são as competências sociais e emocionais do indivíduo que poderão acelerar as transformações na carreira, por isso, a capacidade de colaborar no trabalho em equipe, um perfil de liderança e principalmente, capacidades comunicativas eficazes, pois todas as competências precisam ser comunicadas e compreendidas pelos interlocutores (OLIVEIRA *et al.*, 2022, p. 06).

A complexidade na gestão de equipes diversas evidencia a inteligência emocional como competência central para líderes e colaboradores, favorecendo engajamento e qualidade de vida no trabalho. “[...] as competências de inteligência emocional do gestor e membros de uma determinada equipe é a mola propulsora para o engajamento e conseqüentemente para a melhora na qualidade de vida nas organizações” (HANSEN *et. al.*, 2018, p. 05).

A empatia é uma das habilidades da inteligência emocional, assim como a autoconsciência, a automotivação e a autogestão. No caso da empatia no ambiente de trabalho, ela não se resume a compartilhar as emoções alheias, mas

sim a reconhecer e respeitar os sentimentos dos colegas e liderados. Esse respeito implica valorizar diferentes perspectivas, perguntar, ouvir de forma atenta e considerar as necessidades emocionais nas decisões e interações cotidianas. Dessa forma, a empatia fortalece o clima organizacional no trabalho e por isso é uma habilidade importante ser demonstrada em uma entrevista de emprego.

A autoconsciência, componente fundamental da inteligência emocional, é a capacidade de reconhecer e compreender os próprios sentimentos, valores e pensamentos, percebendo como eles influenciam tanto o desempenho individual quanto as relações com os outros. Já a autogestão refere-se à habilidade de regular essas emoções e comportamentos de maneira equilibrada, transformando a percepção interna em ações construtivas mesmo sob pressão (HANSEN *et. al.*, 2018).

Por isso, a combinação dessas duas habilidades da inteligência emocional, a autoconsciência e a autogestão, podem ser consideradas vantagens estratégicas para a organização de uma empresa. Existem maneiras estratégicas de identificar autoconsciência e autogestão durante uma entrevista, usando perguntas que exploram reflexão pessoal, reconhecimento de emoções e controle de comportamento.

No que se refere a inteligência emocional no trabalho e engajamento, tanto o trabalho de Hansen *et. al.*, 2018, quanto de Oliveira *et. al.*, 2022, apontam que quanto maiores forem os índices de inteligência emocional no ambiente laboral, maior será o engajamento dos funcionários com o trabalho. O estímulo das emoções positivas pode favorecer a saúde mental e, conseqüentemente, menos funcionários doentes e empresas mais fortes e competitivas.

## 2.6 CAPACIDADE DE RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS

No contexto do ambiente de trabalho, as demandas profissionais não se restringem ao domínio de competências técnicas, mas também envolvem habilidades socioemocionais que sustentam a qualidade das interações e a eficácia das ações coletivas. Assim como a comunicação, a inteligência emocional assume papel de destaque, uma vez que possibilita ao trabalhador reconhecer, compreender e regular as próprias emoções e auxilia a lidar com as emoções dos colegas e superiores.

Desse modo, a inteligência emocional não apenas contribui para um ambiente de trabalho mais colaborativo e equilibrado, como também potencializa a capacidade de enfrentar situações complexas. Por isso, contribui para uma outra habilidade socioemocional, a capacidade de tomada de decisões para a resolução de problemas, que são situações práticas e recorrentes no cotidiano laboral. “Grande parte das práticas de trabalho ocorre em torno de como os problemas são resolvidos e decisões são tomadas, ou seja, são atividades recorrentes, que, junto a outras, fazem do local de trabalho um ambiente discursivo distinto (BASTOS, 2012, p. 175)”.

Um problema pode ser compreendido como um elemento de determinada situação que demanda uma solução. Também pode ser caracterizado como um obstáculo ou um desvio que compromete o adequado funcionamento das atividades da organização — sendo o obstáculo aquilo que impede o avanço esperado e o desvio aquilo que ocorre fora do previsto. As origens dos problemas são variadas e podem estar associadas à própria estrutura da empresa, a procedimentos internos, a fatores tecnológicos ou, ainda, a condutas individuais que se manifestam de maneira inadequada ou indesejada (LIMA e TEIXEIRA, 2000; BASTOS, 2012).

Bastos (2012) discorda da ideia de como a resolução de problemas é apresentada por diversas pesquisas como sendo algo possível de ser examinado na própria atividade de trabalho. Para o autor, essas ideias de que são atividades claramente definidas e próprias de uma interação específica é inviável. A resolução de problemas e a tomada de decisões não podem ser entendidas como tópicos isolados, mas sim como processos que emergem de um conjunto de atividades e de diferentes contextos. Nesse sentido, torna-se difícil identificar com precisão o momento exato em que uma decisão é formulada no fluxo das interações, o que transforma esse campo em uma instigante área de investigação para aqueles que se dedicam a compreendê-lo.

É importante destacar que a resolução de problemas no ambiente de trabalho pode ser compreendida sob duas perspectivas principais: (1) aquela que se estabelece internamente, envolvendo as interações entre o trabalhador, seus colegas e a gestão; e (2) a que se refere à relação entre o trabalhador e o cliente. Em ambos os casos, as situações não se apresentam de forma uniforme, mas variam conforme os contextos, as demandas e as particularidades das relações

estabelecidas. Para Pereira (1996) *apud* Bastos (2012), isso significa que cada tipo de resolução exige não apenas diferentes estratégias, mas também uma análise minuciosa das condições em que os problemas emergem, considerando fatores como a natureza da atividade, a cultura organizacional, os estilos de liderança e as expectativas dos envolvidos. Tal compreensão amplia a reflexão sobre os modos de atuação do trabalhador, revelando que a resolução de problemas é um processo dinâmico, situado e com muitos aspectos.

Nesse sentido, a resolução de problemas não se limita apenas à identificação de obstáculos ou à escolha de estratégias adequadas, mas também se constitui em práticas discursivas, por isso a integração entre comunicação, inteligência emocional e resolução de problemas. É no diálogo entre os sujeitos envolvidos que as dificuldades são nomeadas, avaliadas e reinterpretadas, abrindo espaço para a construção de alternativas e encaminhamentos possíveis:

As atividades de fala orientadas para a solução de problemas se iniciam quando um tópico é apresentado, que implica, de algum modo, uma dificuldade para atingir os objetivos institucionais – o problema – e, em relação ao qual há uma necessidade percebida de se apresentar uma resposta avaliativa, dar informações e explicações sobre fatos e/ou oferecer soluções ou orientações para o problema (BASTOS, 2012, p. 180).

A resolução de problemas não se restringe à identificação de obstáculos ou à definição de estratégias, mas se concretiza como uma prática discursiva que depende da comunicação e da inteligência emocional. É nas interações diárias que os problemas são reconhecidos, discutidos e reinterpretados, permitindo a construção conjunta de alternativas viáveis para minimizá-los ou solucioná-los. Esse processo mostra que, no ambiente de trabalho, aprender a resolver problemas é também aprender a dialogar, ouvir diferentes perspectivas e transformar conflitos em oportunidades de melhoria.

Nessa perspectiva, para Teixeira, Aleixo e Silva (2012), a formação profissional que combina métodos tradicionais com abordagens voltadas à resolução de problemas contribui de forma prática para o desenvolvimento do pensamento crítico, da colaboração em equipe e da capacidade de adaptação. Trata-se de preparar o trabalhador não apenas para executar tarefas, mas para

lidar com situações inesperadas, avaliar cenários complexos e manter uma postura de aprendizagem contínua diante das exigências do mundo laboral.

Atualmente, existem metodologias voltadas ao contexto escolar que trabalham especificamente a resolução de problemas, uma delas é conhecida como 'aprendizagem baseada em problemas'. A aprendizagem decorrente do trabalho orientado para a resolução de problemas tem como consequência o desenvolvimento de habilidades que vão além da simples aquisição de conteúdos. Ao ser apresentado, o problema atua como estímulo para que o estudante mobilize sua capacidade de compreensão, análise e construção de soluções, favorecendo tanto a ampliação das habilidades de resolução quanto a articulação de novos conhecimentos relacionados à situação enfrentada. Essa abordagem pode permitir o fortalecimento do pensamento crítico, o trabalho em equipe, a comunicação e a integração de saberes, promovendo também uma atitude de aprendizagem contínua (TEIXEIRA, ALEIXO e SILVA, 2012).

Acima apresentou-se apenas um exemplo de uma forma de abordagem para resolução de problemas, mas, independentemente do meio utilizado, é relevante que o profissional seja capaz de analisar criticamente as situações, mobilizar conhecimentos e habilidades diversas, tomar decisões fundamentadas e adotar uma postura flexível e colaborativa diante das demandas que emergem no cotidiano de sua prática.

## 2.7 TRABALHOS RELACIONADOS

No contexto do ambiente de trabalho, as demandas profissionais não se restringem ao domínio de competências técnicas, mas também envolvem habilidades socioemocionais que sustentam a qualidade das interações e a eficácia das ações coletivas. Assim como a comunicação, a inteligência emocional assume papel de destaque, uma vez que possibilita ao trabalhador reconhecer, compreender e regular as próprias emoções e auxilia a lidar com as emoções dos colegas e superiores.

Desse modo, a inteligência emocional não apenas contribui para um ambiente de trabalho mais colaborativo e equilibrado, como também potencializa a capacidade de enfrentar situações complexas. Por isso, contribui para outra habilidade socioemocional, a capacidade de tomada de decisões para a resolução



de problemas, que são situações práticas e recorrentes no cotidiano laboral. “Grande parte das práticas de trabalho ocorre em torno de como os problemas são resolvidos e decisões são tomadas, ou seja, são atividades recorrentes, que, junto a outras, fazem do local de trabalho um ambiente discursivo distinto (Bastos, 2012, p. 175)”.

Um problema pode ser compreendido como um elemento de determinada situação que demanda uma solução. Também pode ser caracterizado como um obstáculo ou um desvio que compromete o adequado funcionamento das atividades da organização — sendo o obstáculo aquilo que impede o avanço esperado e o desvio aquilo que ocorre fora do previsto. As origens dos problemas são variadas e podem estar associadas à própria estrutura da empresa, a procedimentos internos, a fatores tecnológicos ou, ainda, a condutas individuais que se manifestam de maneira inadequada ou indesejada (LIMA e TEIXEIRA, 2000; BASTOS, 2012).

Bastos (2012) discorda da ideia de como a resolução de problemas é apresentada por diversas pesquisas como sendo algo possível de ser examinado na própria atividade de trabalho. Para o autor, essas ideias de que são atividades claramente definidas e próprias de uma interação específica é inviável. A resolução de problemas e a tomada de decisões não podem ser entendidas como tópicos isolados, mas sim como processos que emergem de um conjunto de atividades e de diferentes contextos. Nesse sentido, torna-se difícil identificar com precisão o momento exato em que uma decisão é formulada no fluxo das interações, o que transforma esse campo em uma instigante área de investigação para aqueles que se dedicam a compreendê-lo.

É importante destacar que a resolução de problemas no ambiente de trabalho pode ser compreendida sob duas perspectivas principais: (1) aquela que se estabelece internamente, envolvendo as interações entre o trabalhador, seus colegas e a gestão; e (2) a que se refere à relação entre o trabalhador e o cliente. Em ambos os casos, as situações não se apresentam de forma uniforme, mas variam conforme os contextos, as demandas e as particularidades das relações estabelecidas. Para Pereira (1996) *apud* Bastos (2012), isso significa que cada tipo de resolução exige não apenas diferentes estratégias, mas também uma análise minuciosa das condições em que os problemas emergem, considerando fatores como a natureza da atividade, a cultura organizacional, os estilos de liderança e as

expectativas dos envolvidos. Tal compreensão amplia a reflexão sobre os modos de atuação do trabalhador, revelando que a resolução de problemas é um processo dinâmico, situado e com muitos aspectos.

Nesse sentido, a resolução de problemas não se limita apenas à identificação de obstáculos ou à escolha de estratégias adequadas, mas também se constitui em práticas discursivas, por isso a integração entre comunicação, inteligência emocional e resolução de problemas. É no diálogo entre os sujeitos envolvidos que as dificuldades são nomeadas, avaliadas e reinterpretadas, abrindo espaço para a construção de alternativas e encaminhamentos possíveis:

As atividades de fala orientadas para a solução de problemas se iniciam quando um tópico é apresentado, que implica, de algum modo, uma dificuldade para atingir os objetivos institucionais – o problema – e, em relação ao qual há uma necessidade percebida de se apresentar uma resposta avaliativa, dar informações e explicações sobre fatos e/ou oferecer soluções ou orientações para o problema (Bastos, 2012, p. 180).

A resolução de problemas não se restringe à identificação de obstáculos ou à definição de estratégias, mas se concretiza como uma prática discursiva que depende da comunicação e da inteligência emocional. É nas interações diárias que os problemas são reconhecidos, discutidos e reinterpretados, permitindo a construção conjunta de alternativas viáveis para minimizá-los ou solucioná-los. Esse processo mostra que, no ambiente de trabalho, aprender a resolver problemas é também aprender a dialogar, ouvir diferentes perspectivas e transformar conflitos em oportunidades de melhoria.

Nessa perspectiva, para Teixeira, Aleixo e Silva (2012), a formação profissional que combina métodos tradicionais com abordagens voltadas à resolução de problemas contribui de forma prática para o desenvolvimento do pensamento crítico, da colaboração em equipe e da capacidade de adaptação. Trata-se de preparar o trabalhador não apenas para executar tarefas, mas para lidar com situações inesperadas, avaliar cenários complexos e manter uma postura de aprendizagem contínua diante das exigências do mundo laboral.

Atualmente, existem metodologias voltadas ao contexto escolar que trabalham especificamente a resolução de problemas, uma delas é conhecida como 'aprendizagem baseada em problemas'. A aprendizagem decorrente do trabalho orientado para a resolução de problemas tem como consequência o desenvolvimento de habilidades que vão além da simples aquisição de conteúdos.

Ao ser apresentado, o problema atua como estímulo para que o estudante mobilize sua capacidade de compreensão, análise e construção de soluções, favorecendo tanto a ampliação das habilidades de resolução quanto a articulação de novos conhecimentos relacionados à situação enfrentada. Essa abordagem pode permitir o fortalecimento do pensamento crítico, o trabalho em equipe, a comunicação e a integração de saberes, promovendo também uma atitude de aprendizagem contínua (TEIXEIRA, ALEIXO e SILVA, 2012).

Acima apresentou-se apenas um exemplo de uma forma de abordagem para resolução de problemas, mas, independentemente do meio utilizado, é relevante que o profissional seja capaz de analisar criticamente as situações, mobilizar conhecimentos e habilidades diversas, tomar decisões fundamentadas e adotar uma postura flexível e colaborativa diante das demandas que emergem no cotidiano de sua prática.

### 3. METODOLOGIA

#### 3.1 CENÁRIO

O *HirePrep* é um aplicativo desenvolvido com o objetivo de auxiliar estudantes, especificamente os do 4º ano do Campus Pinhais, em suas experiências e dificuldades relacionadas ao mercado de trabalho e entrevistas. O projeto nasceu da necessidade identificada em estudantes que relataram desafios como nervosismo em entrevistas, falta de preparo para perguntas inesperadas, dificuldade em comunicação verbal e não verbal, e ausência de experiência profissional. A plataforma idealmente funcionará como uma ferramenta de orientação profissional e simulação, oferecendo conteúdo para suprir a lacuna de conhecimento básico sobre entrevistas e comportamento profissional.

Para compreender de forma mais precisa as principais dificuldades enfrentadas pelos estudantes e validar o desenvolvimento do *HirePrep*, foi realizada uma pesquisa com alunos do 4º ano do curso de Informática do IFPR Campus Pinhais. A escolha desse grupo ocorreu porque eles estão em fase de conclusão do curso e iniciando o contato com processos seletivos reais, o que os torna público-alvo ideal para identificar lacunas de preparação profissional.

A coleta de dados ocorreu no segundo semestre de 2025, envolvendo seis participantes, que responderam inicialmente a uma entrevista aberta sobre suas experiências, dificuldades e percepções relacionadas a entrevistas de emprego. As respostas obtidas estão apresentadas no Anexo A, onde é possível observar relatos sobre nervosismo, inexperiência, dificuldades de comunicação e falta de preparo prévio.

Após a etapa inicial, os mesmos estudantes utilizaram o HirePrep em sua versão funcional e responderam a um formulário pós-teste, avaliando clareza, organização, utilidade prática e impacto do aplicativo na preparação para entrevistas. As respostas completas encontram-se no Anexo B, incluindo também sugestões de melhoria e a avaliação final atribuída ao aplicativo.

O sistema utiliza uma abordagem tecnológica moderna, combinando *JavaScript*, *Node.js* e *React Native*, entre outras tecnologias utilizadas para garantir eficiência, alto desempenho e potencial para futura expansão para aplicativos móveis. No *front-end*, o aplicativo oferece uma interface intuitiva e acessível com navegação dinâmica e componentes reutilizáveis. No *back-end*, o Node.js gerencia requisições e processa dados, comunicando-se com o *SQLite3* para armazenamento leve e eficiente. O *HirePrep* busca proporcionar um ambiente onde o usuário possa desenvolver habilidades de comunicação, entender os comportamentos esperados no ambiente de trabalho e se preparar para diferentes cenários de entrevista.

### 3.2 FUNCIONALIDADES

O projeto/aplicação deverá possuir as seguintes funcionalidades, baseadas nos problemas identificados e nas especificações de escopo:

#### 1. Guia de Treinamento para Entrevista:

- a. Módulo inicial ensinando o passo a passo sobre como se portar em uma entrevista de emprego, desde a preparação até o pós-entrevista.

#### 2. Preparação e Resposta a Perguntas de Entrevista:

- a. Conteúdo e simulações focados em como ajudar o usuário a moldar as próprias respostas para as perguntas geralmente usadas (básicas,

sobre trajetória, etc.) e para perguntas específicas/comportamentais (Ex: como agiria em certas ocasiões, o que esperar).

### 3. **Desenvolvimento de *Soft Skills* no Trabalho:**

- a. Módulo de aprimoramento de Comunicação (verbal e não verbal, clareza na expressão).
- b. Módulo de aprimoramento de Inteligência Emocional (lidar com nervosismo, pânico, estresse e estresse em situações de problema).
- c. Módulo de aprimoramento de Resolução de Problemas (comportamento profissional e calma ao enfrentar problemas no trabalho).

4. **Simulação de Perguntas Comportamentais:** Fornecer orientação sobre como responder a perguntas sobre ações em certas ocasiões, focando no tipo de comportamento valorizado no ambiente de trabalho.

5. **Orientação sobre Comunicação Não Verbal/Corporal:** Apresentar orientações sobre a linguagem corporal durante entrevistas, abordando aspectos como postura e demonstração de emoção.

6. **Dicas de Etiqueta e Pontualidade:** Orientar sobre a importância do adiantamento e outros pontos de etiqueta em entrevistas.

7. **Quiz de Múltipla Escolha para Prática:** Funcionalidade de quiz que aplica o conhecimento adquirido nos módulos de conteúdo (entrevistas e *soft skills*) por meio de questões de múltipla escolha.

## 3.3 ARQUITETURA GERAL

### 3.3.1 Recursos necessários

Os recursos a seguir foram necessários ou utilizados na fase inicial do projeto:

1. **Recursos Humanos:** Pesquisador/Desenvolvedor com conhecimento em pesquisa na área da Educação e em desenvolvimento de software *full-stack*..
2. **Recursos Materiais:** Materiais para anotação de respostas das entrevistas
3. **Recursos de Software/Estruturais:**
  - a. Editor de Código: *Visual Studio Code (VS Code)*.
  - b. **Plataforma de Pesquisa:** *Google Forms* para aplicação do questionário de avaliação do aplicativo.
  - c. **Ferramentas de Pesquisa:** Instrumento de entrevista semiestruturada.
  - d. **Ambiente de Desenvolvimento:** Computadores para codificação e testes.

### 3.3.2 Tecnologias utilizadas

As seguintes tecnologias foram adotadas para o desenvolvimento da plataforma *HirePrep*:

- **Linguagem de Programação Principal: JavaScript**, escolhida por sua versatilidade para uso tanto no *front-end* quanto no *back-end*.
- **Back-end: Node.js**, utilizando JavaScript para a criação de uma **API** robusta.
- **Front-end (Interface do Usuário): React Native**, que permite a eficiência da aplicação via React.js e facilita a expansão futura para **aplicativos móveis** com a mesma base de código.
- **Estilização: Cascading Style Sheets (CSS)**, para definir layouts responsivos, paletas de cores e tipografia, trabalhando em conjunto com o React Native.
- **Banco de Dados: SQLite3**, implementado através de sua integração com o Node.js, como um sistema de gerenciamento de banco de dados embutido e leve, ideal para a fase inicial.
- **Ferramentas de Desenvolvimento e Acesso:** *Visual Studio Code (VS Code)*, *Insomnia* para interação e teste da *API* e *Expo Go* para execução e visualização do aplicativo.

### 3.3.3 Arquitetura da aplicação

A arquitetura do *HirePrep* adota uma abordagem tecnológica integrada, focada em eficiência e reutilização de código:

1. **Lado do Cliente (*Front-end*):** Construído com *React Native* e estilizado com *CSS*. O *React Native* garante a criação de componentes reutilizáveis e de alta performance, permitindo que o código-base seja facilmente adaptado para futuras versões de aplicativos móveis. A interatividade e a navegação dinâmica são gerenciadas por *JavaScript*.
2. **Lado do Servidor (*Back-end*):** Implementado com *Node.js*, que utiliza *JavaScript* para criar uma *API* robusta. Esta *API* é responsável por gerenciar todas as requisições do front-end, processar os dados e controlar a lógica de negócio do aplicativo, incluindo a entrega das perguntas do quiz e a avaliação das respostas. Durante o desenvolvimento, a *API* é acessada via *Insomnia* para alimentar o banco de dados com conteúdo e testar as rotas de comunicação.
3. **Banco de Dados:** O *SQLite3* serve como o sistema de gerenciamento de banco de dados. Ele é integrado ao *Node.js* como um módulo embutido, oferecendo uma solução leve para armazenamento local e rápido, sem a necessidade de um servidor dedicado. A comunicação é realizada por consultas *SQL* diretas para operações *CRUD* (*Create, Read, Update, Delete*).

### 3.3.4 Requisitos para instalação e uso da aplicação

Os requisitos necessários para o usuário/cliente utilizar o *HirePrep* são:

- **Dispositivo de Acesso:** Um celular ou tablet com o aplicativo *Expo Go* instalado (disponível para *Android* e *iOS*) para executar o aplicativo.
- **Conexão com a Internet:** Necessária para acessar o conteúdo e as funcionalidades da plataforma (e para que o *Expo Go* carregue a aplicação).

### 3.4 FLUXO DE DADOS

Esta seção descreve o fluxo de dados e informações no sistema HirePrep, abrangendo as entradas, o armazenamento e as saídas, considerando o tratamento de informações realizado pela API (*Application Programming Interface*) do sistema.

#### 3.4.1 Armazenamento de Dados

Esta seção descreve os dados que serão persistidos e o tipo de armazenamento utilizado no projeto *HirePrep*. O foco está no armazenamento do conteúdo instrucional, visto que não há *login* de usuário. O armazenamento principal para o conteúdo da aplicação será realizado em um Banco de Dados Interno ao servidor da aplicação.

E o armazenamento temporário, por sua vez, será feito utilizando o Tipo de Armazenamento Temporário (Local): *Local Storage* (no dispositivo). *Local Storage*: Será utilizado para armazenar dados da sessão atual, como o estado de um *quiz* em andamento ou o resultado imediato de uma sessão, garantindo a continuidade da experiência sem a necessidade de um banco de dados persistente para dados efêmeros do usuário.

1. **Tipo de Armazenamento Principal:** Banco de Dados Relacional *SQLite3*.
2. ***SQLite3*:** É um sistema de gerenciamento de banco de dados leve, que armazena o banco de dados em um único arquivo. Isso é adequado para o *backend* que gerencia o conteúdo estático (*quizzes* e dicas).

**Tipo de Armazenamento Temporário (Local):** *Local Storage* (dispositivo).

1. ***Local Storage*:** Será utilizado para armazenar dados da sessão atual, como o estado de um *quiz* em andamento ou o resultado imediato de uma sessão, garantindo a continuidade da experiência sem a necessidade de persistência no servidor.



O Quadro 1 demonstra como foi organizado e descrito a parte do armazenamento do aplicativo.

Quadro 1 - Armazenamento de Dados

<b>Tabela/Entidade</b>	<b>Descrição de Dados</b>	<b>Detalhes técnicos</b>
<i>Quizzes</i>	Estrutura e metadados dos testes ( <i>ID</i> , <i>Descrição</i> , <i>OpçãoA</i> , <i>OpçãoB</i> , <i>OpçãoC</i> , <i>OpçãoD</i> , <i>Opção Correta</i> ).	Persiste a organização dos conteúdos instrucionais.
Perguntas	Conteúdo textual das perguntas e suas ligações com os <i>Quizzes</i> ( <i>ID</i> , <i>Descrição</i> ).	Base para a apresentação das questões.
Opções de Resposta	Texto de cada opção e o indicador de qual é a resposta correta ( <i>OpçãoA</i> , <i>OpçãoB</i> , <i>OpçãoC</i> , <i>OpçãoD</i> , <i>Opção Correta</i> ).	Essencial para o cálculo de pontuação.
Dicas/Orientações	Conteúdo instrucional sobre entrevistas ( <i>ID</i> , <i>Título</i> , <i>Texto</i> ). Categorias incluem <i>Soft skills</i> , <i>Perguntas Gerais</i> , etc.	Material de estudo para o usuário, organizado em listas e blocos.

Fonte: O autor (2025).

### 3.4.2 Processamento de Dados via API (*Application Programming Interface*)

A *API*, implementada usando *Node.js*, é responsável por receber as solicitações do *frontend*, processar os dados (cálculos e transformações) e consultar/retornar informações do banco de dados (*SQLite3*).

A Tabela 1 abaixo demonstra como foi separado cada processo da *API* do aplicativo desde a entrada de dados, método HTTP utilizado e saída, etc.

Quadro 2 - Processo de Dados via API

<b>Processo da API</b>	<b>Método HTTP</b>	<b>Dados de Entrada Recebidos (via Req.)</b>	<b>Ação de Processamento/Tratamento</b>	<b>Dados de Saída Devolvidos</b>
------------------------	--------------------	--	---	----------------------------------

Consulta de Conteúdo	GET	Comando de Navegação (ex: <i>Acessar Dicas</i> ou <i>Iniciar Quiz</i> ).	1. Consulta: Busca o conteúdo solicitado no <i>SQLite3</i> . 2. Agrupamento: Organiza as dicas por categorias. 3. Serialização: Converte os dados para <i>JSON</i> .	Conteúdo das Perguntas/Opções ou Conteúdo das Dicas Práticas (em formato <i>JSON</i> para o <i>frontend</i> ).
Submissão de Respostas	POST	Respostas dos Quizzes (ID da opção clicada).	1. Cálculo: Compara o <i>ID</i> da resposta enviada com a resposta correta. 2. Pontuação: Calcula o <i>score</i> percentual. 3. <i>Feedback</i> : Seleciona a mensagem qualitativa.	Resultado e <i>Feedback</i> do Quiz (Pontuação percentual e mensagem qualitativa em formato <i>JSON</i> ).
Criação de Conteúdo	POST	Novo Conteúdo de Perguntas/Dicas (Texto Bruto).	1. Sanitização: Limpa o texto de <i>scripts</i> maliciosos. 2. Persistência: Insere novos dados no <i>SQLite3</i> .	Mensagem de <i>Status</i> (Sucesso/Erro) para o administrador.
Atualização de Conteúdo	PUT	Dados de Conteúdo Existente ( <i>ID</i> e Campos Modificados).	1. Sanitização: Limpa o texto modificado. 2. Persistência: Atualiza os registros existentes no <i>SQLite3</i> com as novas informações.	Mensagem de <i>Status</i> (Sucesso/Erro) para o administrador.
Exclusão de Conteúdo	DELETE	<i>ID</i> do Conteúdo a ser Removido (ex: <i>ID</i> da Pergunta ou Dica).	1. Verificação: Confirma a existência do <i>ID</i> . 2. Remoção: Exclui o registro correspondente do <i>SQLite3</i> .	Mensagem de <i>Status</i> (Sucesso/Erro) para o administrador.

Fonte: O autor (2025).

### 3.4.3 Dados de saída

Os dados de saída são as informações devolvidas pela API ao *frontend* e, finalmente, apresentadas ao usuário da aplicação *HirePrep*.

A Tabela 2 demonstra como os dados de saída são descritos e depois o formato que são devolvidos.

Quadro 3 - Dados de Saída

Dado de Saída	Descrição	Formato de Devolução
Quiz Instrucional (Geral)	Perguntas de múltipla escolha e suas opções, perguntas de simulação (para prática livre).	Estrutura <i>JSON</i> para a <i>API</i> , apresentada em formato de texto na Interface do Usuário ( <i>UI</i> ).
Conteúdo Instrucional (Dicas)	O conteúdo textual das 4 listas de dicas (Dicas para Entrevista, Perguntas Gerais, Perguntas Específicas, <i>Soft skills</i> ), organizado em blocos de 10 itens por categoria.	Estrutura <i>JSON</i> para a <i>API</i> , apresentada em formato de listas navegáveis no <i>frontend</i> .
Resultado e <i>Feedback</i> do Quiz	Indicação textual de quais questões foram respondidas corretamente ou incorretamente, e a dica associada à resposta.	Tela de <i>Feedback</i> detalhada, em formato de texto.
Mensagens do Sistema	Notificações de <i>status</i> , como carregamento de conteúdo ou erro ao acessar o servidor.	<i>Pop-up</i> , Barra de Notificação ou mensagens de alerta dentro da <i>UI</i> .
Interface de Usuário ( <i>UI</i> )	A estrutura visual completa do aplicativo, incluindo menus, botões e organização do conteúdo.	Tela Renderizada ( <i>React Native</i> ).

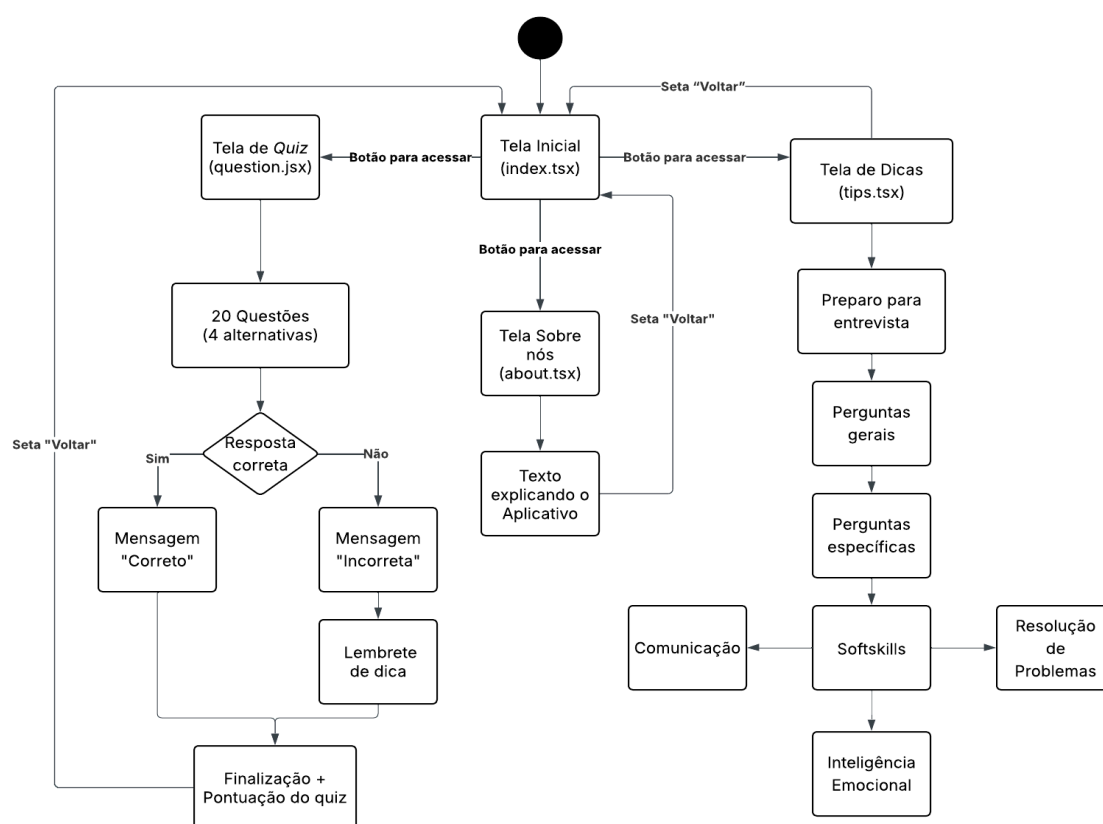
Fonte: O autor (2025).

### 3.5 TELAS

#### 3.5.1 Diagrama de telas

O diagrama abaixo faz referência a funcionalidade do aplicativo, e como ele é visualizado e se comporta pela interação do usuário.

Figura 1 - Diagrama de Telas do HirePrep



Fonte: O autor (2025)

### 3.5.2 Telas em detalhe

Nesta seção são apresentadas as principais telas do aplicativo *HirePrep*, demonstrando sua estrutura visual, funcionalidades e estilo de design adotado. As interfaces foram desenvolvidas com foco na usabilidade, acessibilidade e coerência estética, de modo a oferecer ao usuário uma experiência intuitiva e agradável.

- **Tela inicial**

Figura 2 - Interface Inicial do Aplicativo

index



Fonte: O autor (2025)

A Figura 2 apresenta a tela inicial do aplicativo *HirePrep*, responsável por introduzir o usuário à plataforma. O design prioriza a simplicidade visual e o contraste entre o fundo escuro e o logotipo em azul, transmitindo uma identidade moderna e profissional.

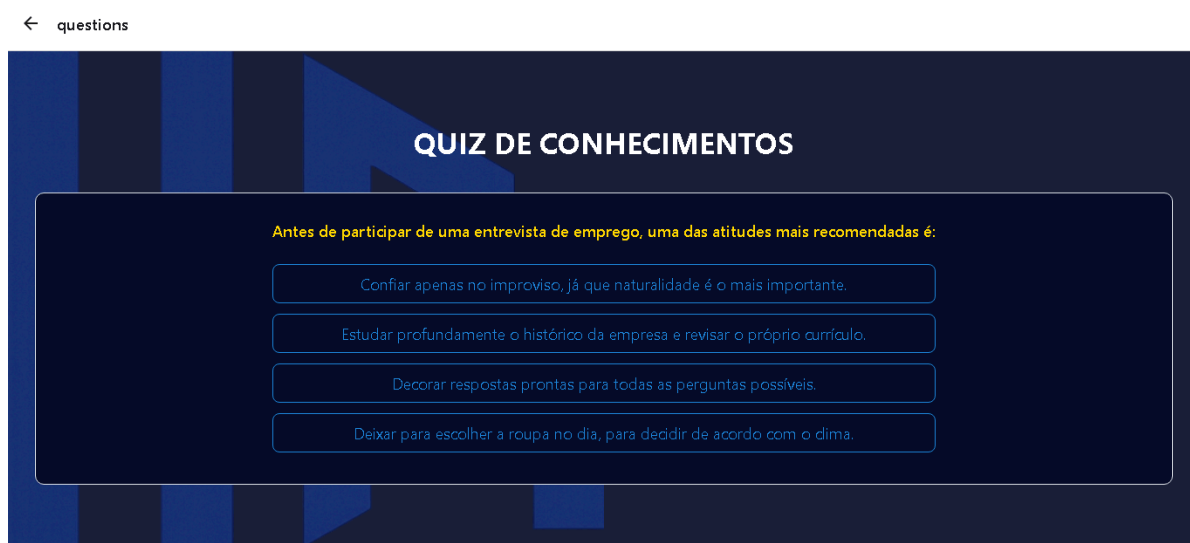
Ao centro da interface, destaca-se o logotipo estilizado do projeto, seguido pelo título “*HIREPREP*” em fonte clara e de fácil leitura. Abaixo, encontram-se três botões principais, que direcionam o usuário para as funcionalidades centrais da aplicação:

- **Quiz:** leva o usuário à seção de avaliação, com perguntas relacionadas a entrevistas de emprego.
- **Dicas:** direciona para orientações sobre comportamento, postura e preparo para o mercado de trabalho.
- **Sobre Nós:** apresenta informações sobre os desenvolvedores e os objetivos do projeto.

O estilo geral da tela utiliza uma paleta de tons escuros e azulados, com botões de bordas arredondadas e tipografia uniforme, garantindo coerência visual entre os elementos da interface.

- **Tela de Quiz de Conhecimento**

Figura 3 - Interface do Quiz



Fonte: O autor (2025)

A Figura 3 apresenta a interface da seção “Quiz”, que tem como objetivo avaliar o preparo do usuário quanto a atitudes, comportamentos e conhecimentos relacionados a entrevistas de emprego que foram apresentados na parte de dicas.

A tela exibe um título centralizado e, logo abaixo, uma pergunta acompanhada de quatro alternativas. Cada opção é apresentada em um botão interativo com formato

retangular e bordas arredondadas, seguindo o padrão visual do aplicativo. O usuário deve selecionar a alternativa que considerar correta.

Quando o usuário acertar a resposta, o botão escolhido muda para a cor verde e é exibida a mensagem “Resposta correta”, reforçando positivamente o acerto.

Quando o usuário erra, o botão selecionado fica vermelho, enquanto a alternativa correta é destacada em verde. Além disso, surge a mensagem “Resposta incorreta”, acompanhada de um texto orientativo que recomenda que o participante reveja as dicas relacionadas ao tema abordado na pergunta (por exemplo, comportamento, postura ou preparação para entrevista).

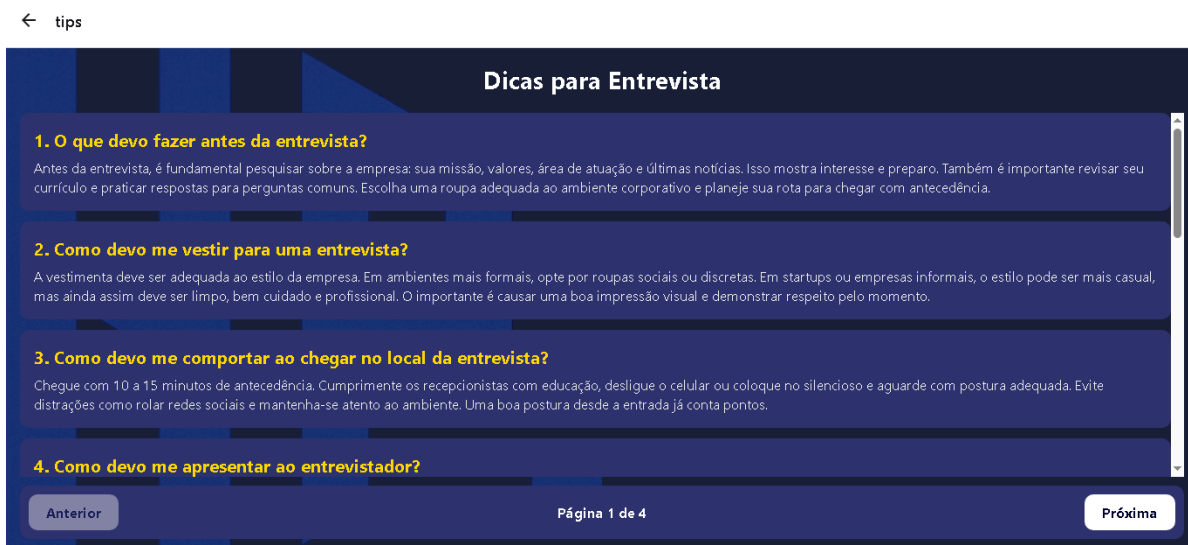
Após a seleção, as demais alternativas são desabilitadas, impedindo novas tentativas na mesma questão. Em seguida, o usuário pode avançar para a próxima pergunta por meio do botão “Próxima”, garantindo uma navegação sequencial e organizada.

Ao final do quiz, é exibida uma tela de resultados que apresenta ao usuário o número total de acertos obtidos, permitindo que ele visualize seu desempenho geral. Essa tela funciona como um resumo do aprendizado, incentivando a autoavaliação e reforçando a proposta educativa do aplicativo.

Essa funcionalidade foi desenvolvida com o propósito de fornecer feedbacks imediatos e educativos, permitindo que o usuário aprenda com seus erros e consolide seus acertos. O uso das cores verde e vermelha torna o retorno visual intuitivo, enquanto as mensagens de orientação e o resultado reforçam o caráter instrutivo e formativo do *HirePrep*.

- **Tela de Dicas**

Figura 4 - Interface de Dicas



Fonte: O autor (2025)

A Figura 4 exibe a seção “Dicas”, cujo objetivo é orientar o usuário sobre boas práticas antes, durante e após o processo seletivo.

O título “Dicas para Entrevista” é exibido na parte superior, centralizado e em destaque, o título muda de acordo com a página que está. Logo abaixo, aparecem blocos de texto que apresentam perguntas e textos explicativos sobre temas como preparação prévia, vestimenta adequada, comportamento e postura profissional, podendo mudar de acordo com o tema mostrado.

Os títulos das perguntas são apresentados em amarelo, e os textos explicativos em branco, sobre um fundo azul escuro. Na parte inferior, os botões de navegação “Anterior” e “Próxima” permitem o avanço entre páginas, enquanto o indicador de progresso (“Página 1 de 4”) informa a posição atual do usuário dentro do conteúdo.

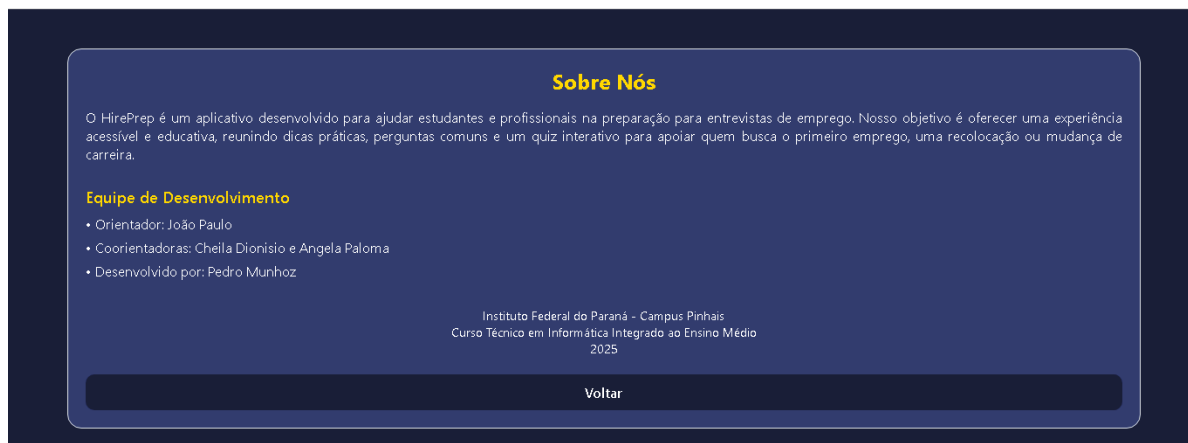
Essa tela mantém a coerência estética com as demais, utilizando tons azulados e contrastes sutis, garantindo legibilidade e uma navegação agradável.

- **Tela Sobre Nós**

Figura 5 - Interface Sobre Nós



← about



Fonte: O autor (2025)

A Figura 5 apresenta a tela “Sobre Nós”, destinada a exibir informações institucionais e os responsáveis pelo desenvolvimento do *HirePrep*.

A interface mantém o padrão de cores e tipografia do aplicativo, com o título centralizado e o texto informativo disposto logo abaixo. O conteúdo explica que o *HirePrep* foi criado com o intuito de auxiliar estudantes e profissionais na preparação para entrevistas de emprego, por meio de uma experiência acessível e educativa.

Na sequência, a seção “Equipe de Desenvolvimento” identifica o orientador, os coorientadores e o desenvolvedor do projeto, reforçando seu caráter acadêmico e institucional.

Na parte inferior, há um botão “Voltar”, que permite retornar à tela anterior. O design segue a proposta minimalista do sistema, com bordas arredondadas e espaçamento equilibrado.

Essa tela tem como objetivo apresentar a autoria e o contexto educacional do aplicativo, vinculando o projeto ao Instituto Federal do Paraná – Campus Pinhais e ao Curso Técnico em Informática Integrado ao Ensino Médio.

#### 4. RESULTADOS

De acordo com os dados obtidos por meio de formulário respondido por 5 jovens entre 17 e 21 anos, e 1 adulto (idade não discriminada) foi possível identificar que o aplicativo *HirePrep* foi avaliado de forma muito positiva em

diversos aspectos. Todos os participantes consideraram que o aplicativo apresenta as informações de forma organizada e clara, além de possuírem uma interface simples e agradável, que não cansa os olhos durante o uso.

A maioria dos respondentes destacou que o aplicativo proporcionou utilidade prática nas orientações profissionais, especialmente na preparação para entrevistas de emprego, tornando o processo mais tranquilo e menos estressante. Além disso, foi mencionado que o *HirePrep* contribuiu para o desenvolvimento de soft skills, como comunicação, inteligência emocional e resolução de problemas, reforçando seu potencial educativo e de capacitação profissional.

De modo a ressaltar a importância do aplicativo *HirePrep*, ao questionarmos os participantes se consideravam que o aplicativo ajudou a aprimorar minimamente alguma soft skill, como comunicação, inteligência emocional e resolução de problemas, o participante 3, destaca que *“Sim, por meio do quiz eu pude refletir sobre atitudes que eu julgava viável utilizar em uma entrevista de emprego, mas que, com as alternativas apresentadas, pude escolher melhor uma ação mais condizente com o contexto”* (Participante 3). Em complemento, o participante 5, expõe que *“Sim. Acredito que a comunicação, pois o app me instruiu como responder algumas perguntas específicas, e emocional também, pois me deixou mais segura e confiante”* (Participante 5).

Entre as sugestões de melhoria, alguns participantes recomendaram a inclusão de um botão de retorno mais intuitivo ao menu principal e a possibilidade de emitir um certificado de conclusão do quiz. No entanto, essas observações não comprometeram a percepção geral de qualidade do aplicativo, que recebeu nota máxima (5) de todos os participantes, evidenciando alto nível de satisfação e aprovação quanto à sua funcionalidade e propósito.

## **5. CONCLUSÃO**

Neste trabalho, apresentou-se a proposta de desenvolvimento do aplicativo instrucional *HirePrep*, voltado à preparação de jovens para entrevistas de emprego, com ênfase na promoção de habilidades socioemocionais (*soft skills*), como comunicação, inteligência emocional e resolução de problemas. O estudo também permitiu compreender, a partir do referencial teórico, o impacto histórico do trabalho na vida dos jovens, subsidiando a identificação das principais dificuldades socioemocionais enfrentadas durante processos seletivos.

A criação da plataforma envolveu o planejamento da interface utilizando *React Native*, *JavaScript* e *CSS*, com foco na acessibilidade e na interação intuitiva. Foram implementados *quizzes* dissertativos, dicas ilustradas e perguntas simuladas, visando oferecer aos usuários oportunidades de aprendizado aplicável em situações reais de seleção profissional. Além disso, o aplicativo foi integrado a um banco de dados *SQLite*, possibilitando o armazenamento e a organização eficiente dos dados do sistema.

Os resultados obtidos por meio dos testes de usabilidade realizados com estudantes do curso Técnico em Informática do IFPR Câmpus Pinhais indicaram uma avaliação positiva do aplicativo, destacando sua organização, clareza e utilidade prática nas orientações oferecidas. O público demonstrou alto nível de satisfação e reconheceu o potencial do *HirePrep* para o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais, confirmando sua eficácia como ferramenta instrucional.

A continuidade do projeto permitirá avaliar de forma ampliada a eficácia da ferramenta, bem como identificar melhorias que possam otimizar sua usabilidade e potencial de ensino, reforçando a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos no curso técnico e promovendo impacto social positivo por meio da inclusão digital e da empregabilidade juvenil.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, M. C. de. **Recrutamento e Seleção com Base em Competências**. Rio de Janeiro. 2012. Disponível em: <file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Artigo%20para%20Publicação/K>. Acesso em: 29 de

Março de 2025.

BASTOS, C. R. P. Solução de problemas e tomadas de decisão em reuniões empresariais. © **Revista Moara**. ISSN 0104-0944 (Impresso), n.38, jul./dez., Estudos Linguísticos, 2012.

BRASIL. **Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 20 dez. 2000.

BRASIL. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica; cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 30 dez. 2008. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm). Acesso em: 12 jun. 2025.

COUTINHO, T. **Aprenda qual a diferença entre Comunicação Verbal e Não Verbal!** Voitto, 2020. Disponível em: <https://voitto.com.br/blog/artigo/comunicacao-verbal-e-nao-verbal> Acesso em 21 maio 2025.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. 4. ed. São Paulo: Manole Ltda., 2014.

INSTITUTO FEDERAL DO PARANÁ. **Projeto Pedagógico de Curso Técnico em Informática Forma de Oferta: Articulada Integrada**. Pinhais: IFPR, 2018.

G1. **Falta de experiência, pouco estudo e qualificação: Profissão Repórter mostra as dificuldades dos jovens em busca do primeiro emprego**. G1.O globo, 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/profissao-reporter/noticia/2024/03/06/falta-de-experiencia-pouco-estudo-e-qualificacao-profissao-reporter-mostra-as-dificuldades-dos-jovens-em-busca-do-primeiro-emprego.ghtml>. Acesso em: 26 abril 2025.

G1. **Desemprego entre jovens de 18 a 24 anos é mais de duas vezes superior à média nacional**. O Globo, 22 nov. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/04/11/desemprego-entre-jovens-no-brasil-e-mais-que-o-dobro-da-taxa-de-grupo-mais-velho-aponta-pesquisa.ghtml> Acesso em: 29 abril 2025.

HANSEN, R.; FABRICIO, A.; ROTILI, L. B.; LOPES, L. F. D. Inteligência Emocional e Engajamento no Ambiente de Trabalho: Estudo empírico a partir de trabalhadores gaúchos. **RG0 REVISTA GESTÃO ORGANIZACIONAL** | VOL 11 – No 1 – JAN./ABR. - 2018

JÚNIOR, C. A. de O. M.; BATISTA, M. C. **Metodologia da Pesquisa em Educação e Ensino de Ciências**. Maringá: Massoni, 2021.

LIMA, F. O.; TEIXEIRA, P. C. **Direcionamento estratégico e gestão de pessoas nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2000.

LOPES, K. C.; LIMA, R. L. P. de. **A Linguagem Corporal na Entrevista de Emprego**. 2023. 49 pgs. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos (TCC) – Instituição ETEC, Tiradentes – São Paulo, 2023.

MATOS, G. G. de. **Comunicação Empresarial sem complicação**. 2. ed. Barueri, SP: Manole, 2009.

OLIVEIRA, A. V. de.; SILVA, J. M. de.; LINCK, K.; SILVEIRA, L. P. da. Comunicação e inteligência emocional na qualidade das relações interpessoais no trabalho. **Brazilian Journal of Development**. Curitiba, v.8, n.5, p. 38299-38312, may., 2022.

PEREIRA DA SILVA, M. D. ; MORAIS XAVIER, M. Tecnologias digitais e práticas de linguagens:: para pensar a BNCC do Ensino Médio. **Línguas & Letras**, [S. l.], v. 23, n. 55, 2022. DOI: 10.5935/1981-4755.20220032. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/linguaseletras/article/view/28539>. Acesso em: 21 maio. 2025.

PEREIRA, M. G. Interações de ajuda em um serviço de atendimento ao cliente em uma empresa brasileira. In: **CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DE PRAGMÁTICA**, 5., Anais..., México, 1996.

TEIXEIRA, A. B.; ALEIXO, M. da C.; SILVA, S. Simulação Empresarial e as Novas Metodologias de Ensino: Estudo de Caso. Trabalho apresentado em **XV Encontro AECA**, 20 -21 de setembro de 2012 Ofir-Esposende, Portugal. Disponível em <https://comum.rcaap.pt/entities/publication/186d4301-0906-4c53-b10e-d64c43f6a25> e. Acesso em: 21 set. de 2025.

TOMMASI, L. de; CORROCHANO, M. C. **Do qualificar ao empreender: políticas de trabalho para jovens no Brasil**. Estudos Avançados, São Paulo, v. 34, n. 99, p. 353–371, 2020. DOI: 10.1590/s0103-4014.2020.3499.021.

## APÊNDICES

### APÊNDICE A – CRONOGRAMA DE DESENVOLVIMENTO

Quadro 4 - Cronograma de desenvolvimento do *HirePrep*

Etapa / Atividade	Descrição	Período
1. Planejamento e concepção da ideia	Definição dos objetivos do projeto, público-alvo e funcionalidades principais do aplicativo.	Abril
2. Pesquisa teórica e levantamento de dados	Estudo sobre entrevistas de emprego, comportamento profissional e estrutura de processos seletivos.	Maio
3. Entrevista com alunos	Realização de entrevistas com jovens para identificar dificuldades enfrentadas em entrevistas de emprego e compreender suas percepções sobre o tema.	Junho
4. Desenvolvimento do aplicativo (front-end e back-end)	Criação das telas, codificação das funcionalidades e integração entre as seções do HirePrep.	Julho / Agosto
5. Preenchimento do Banco de Dados	Inserção de informações e perguntas utilizadas no quiz e nas seções de dicas do aplicativo.	Agosto
6. Pesquisa sobre <i>soft skills</i>	Estudo e seleção das principais habilidades socioemocionais abordadas no aplicativo, como comunicação e inteligência emocional.	Setembro
7. Preenchimento da documentação do TCC	Redação e organização dos conteúdos referentes ao Trabalho de Conclusão de Curso, incluindo descrição do projeto e análise parcial dos resultados.	Setembro / Outubro
8. Finalização do aplicativo e aplicação de teste (Google Forms)	Testes de funcionamento e coleta de feedback dos usuários por meio de questionário de avaliação.	Outubro
9. Análise dos resultados e finalização do projeto e documentação	Interpretação dos dados obtidos, aplicação das melhorias sugeridas e elaboração do relatório final.	Novembro

Fonte: O autor (2025)

## APÊNDICE B – LEVANTAMENTO DAS DIFICULDADES EM RELAÇÃO A PREPARAÇÃO PARA O MERCADO DE TRABALHO

Quadro 5 - Levantamento das Dificuldades em Relação a Preparação para o Mercado de Trabalho

Entrevista	Respostas Obtidas
Você acha que tem alguma dificuldade com alguma habilidade útil no trabalho como comunicação ou algo parecido?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. “Eu tenho muita dificuldade em conversar enquanto ocorre a entrevista, fico muito nervoso e fico pensativo se devo dizer algo a mais ou devo ficar quieto.” (Aluno1)</li> <li>2. “Meu problema nunca foi comunicação, mas sim a maneira que me mexo corporalmente, eu sou muito parado e não demonstro emoção na maioria das coisas.” (Aluno 5)</li> </ol>
Você estava pronto para essa entrevista?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. “Não. Quando fui para uma entrevista eu mal sabia o que iriam me perguntar, eu tentei procurar pela internet mas nenhum site dizia o certo só o basico do basico.” (Aluno 2)</li> </ol>
Você tem alguma experiência com entrevista de emprego?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. “Eu não passei em duas entrevistas por conta das perguntas que me fizeram de como eu agiria em certas ocasiões, disseram que não era esse tipo de comportamento que gostariam no local de trabalho.” (Aluno 3)</li> <li>2. “Uma vez cheguei no horário certo, mas muito em cima da hora, minha entrevista foi ótima mas não fui aceito, disseram que priorizam adiantamento.” (Aluno 7)</li> </ol>
Você teve algum problema em sua entrevista ou até mesmo em seu emprego/estágio?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. “No meu último estágio, meu chefe sempre dizia que era para eu melhorar minha comunicação, mas eu não sabia me expressar de uma forma que conseguiam entender o que me dificultava muito.” (Aluno 4)</li> <li>2. “Sempre que acontecia algum problema no meu trabalho eu entrava em pânico por não saber o que fazer na hora, muitas vezes recebia sermão por não agir de forma profissional por conta de me estressar quando isso ocorria.” (Aluno 8)</li> </ol>
Você sabe o que é necessário numa entrevista para ser aprovado?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. “Eu nunca trabalhei, então não faço ideia do que dizer ou como devo agir numa entrevista.” (Aluno 6)</li> </ol>

Fonte: O autor (2025)

# APÊNDICE C – RESPOSTAS OBTIDAS PELO FORMULÁRIO PÓS TESTE HIREPREP

Quadro 6 - Respostas obtidas pelo Formulário pós teste HirePrep

Perguntas	Part. 1	Part. 2	Part. 3	Part. 4	Part. 5	Part. 6
1- Você considera que o aplicativo apresenta as informações de forma organizada?	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
2. Em sua opinião, o aplicativo tem clareza nas informações apresentadas?	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
3- Você considera que a interface do aplicativo é simples e que ela não cansa os olhos?	Talvez	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
4. O aplicativo lhe proporcionou utilidade prática das orientações profissionais oferecidas?	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
5. O Hire Prep ajuda ou poderá ajudar na parte de entrevista de emprego?	Talvez	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
6. Você acha que o aplicativo te ajudou	Esse app é bom mas, ainda vai	Sim, com as dicas apresentadas torna	Sim, resolução de problemas. O	Resolução de problemas,	Sim. Acredito que a comunicação, pois	Sim, por meio do quiz eu pude refletir



a aprimorar minimamente alguma soft skill, como: Comunicação; Inteligência Emocional e Resolução de Problemas)? Justifique a sua resposta.	faltar algumas coisas, está completo mas eu acho que falta algo que brilha no app, não estou dizendo que está ruim, tranquilo?, continue assim que vai ficar ótimo esse app!	o processo de entrevista mais tranquilo e menos estressante.	aplicativo apresenta várias formas de solucionar os problemas.	apresentado um problema, necessita de resolução.	o app me instruiu como responder algumas perguntas específicas, e emocional também pois me deixou mais segura e confiante.	sobre atitudes que eu julgava viável utilizar em uma entrevista de emprego, mas que, com as alternativas apresentadas, pude escolher melhor uma ação mais condizente com o contexto.
7. Você teria alguma sugestão/pergunta que possa ser adicionada ao aplicativo?	Não.	Nenhuma.	Não, achei que ele está funcionando de forma objetiva e clara.	Trazar mais respostas para a última posição.	Assim que as telas de dicas terminam, não aparece nenhum botão que indique ao usuário que ele pode retornar ao menu, somente a flecha no canto superior esquerdo. Uma sugestão seria adicionar um botão para esse retorno, acredito que seja mais intuitivo.	Eu acho que, se for viável, ter uma opção de certificação de conclusão do quiz seria ótimo.
8. Que classificação você daria para o aplicativo?	5	5	5	5	5	5

Fonte: O autor (2025)