

Aula 6 – Fontes e Canais de Recrutamento (Parte 2): Hunting e Recrutamento Ativo

A Arte de Encontrar Talentos Ocultos

Você já se sentiu frustrado ao publicar uma vaga importante e receber dezenas, talvez centenas, de currículos que simplesmente não se encaixam? É uma situação comum: você prepara o anúncio perfeito, divulga nos melhores portais, mas os profissionais que poderiam realmente transformar sua equipe parecem não existir. O problema é que, muitas vezes, os melhores talentos não estão procurando um emprego. Eles estão ocupados demais, gerando resultados incríveis onde estão agora. E se, em vez de esperar que eles venham até você, você pudesse ir até eles?

Essa é a mudança de mentalidade que vamos explorar nesta aula. Deixaremos para trás a postura passiva de quem apenas publica uma vaga e torce pelo melhor, para nos tornarmos verdadeiros detetives de talentos. Ao final destes 90 minutos, você não apenas entenderá o que é *hunting*, mas será capaz de pensar como um *headhunter*. Você aprenderá a mapear o mercado, encontrar profissionais que não estão ativamente no jogo da recolocação e, mais importante, saberá como abordá-los de uma forma que desperte a curiosidade e inicie uma conversa valiosa.

Nossa jornada nos levará a entender por que o recrutamento ativo é uma peça-chave no que chamamos de **Recrutamento 4.0**. Começaremos definindo o que é o *hunting* e por que ele é tão crucial no cenário atual. Em seguida, mergulharemos nas ferramentas e técnicas de *sourcing*, o coração da investigação de talentos, com um foco especial em desvendar os segredos da busca booleana para encontrar exatamente quem você procura. Por fim, vamos dominar a arte da primeira abordagem, garantindo que sua mensagem seja lida e respondida. Prepare-se para abrir um novo universo de possibilidades no recrutamento.

O Que é Hunting e Por Que Ele é Crucial Hoje?

Imagine que sua empresa precisa desesperadamente de um líder de inovação. Você publica a vaga e os candidatos aparecem: a maioria são profissionais que estão desempregados ou infelizes em seus cargos atuais. É uma seleção válida, mas será que os verdadeiros inovadores, aqueles que estão liderando projetos disruptivos em outras empresas, sequer viram seu anúncio? Provavelmente não. Eles estão muito ocupados inovando. O *hunting* (caça, em inglês) nasce exatamente para resolver esse problema: a busca deliberada e estratégica por profissionais de alto desempenho que não estão procurando ativamente por uma nova oportunidade.

📄 **Hunting vs. Recrutamento Tradicional:** Pense no recrutamento tradicional como pescar com uma grande rede em uma área designada do lago, como um portal de empregos. Você certamente pegará alguns peixes, mas a captura é, em grande parte, uma questão de sorte. O *hunting*, por outro lado, é como a pesca com isca artificial.

O recrutador, ou *headhunter*, se torna um pescador experiente que estuda o comportamento do peixe que deseja (o candidato ideal), descobre em qual parte remota do lago ele costuma ficar (a empresa ou setor onde ele atua) e escolhe a isca perfeita (a abordagem personalizada) para atraí-lo. Não se trata de sorte, mas de estratégia, pesquisa e habilidade.

Esse método é um dos pilares do **Recrutamento 4.0**, que se apoia em dados e proatividade. Em um mercado onde a competição por talentos é acirrada, esperar que os melhores profissionais batam à sua porta é uma estratégia arriscada. Empresas que adotam o *hunting* não apenas preenchem vagas; elas montam "times dos sonhos", buscando peças-chave que podem elevar o patamar de toda a organização. É a diferença entre preencher uma posição e fazer uma contratação estratégica que pode definir o futuro do negócio.

A Mudança de Mentalidade: De Reativo para Ativo

Você se lembra da última vez que procurou ativamente por um emprego? É provável que fosse por um motivo específico: você estava insatisfeito, buscando crescimento, ou precisava de uma mudança. Agora, pense em um período em que você estava feliz e engajado em seu trabalho. Se alguém lhe enviasse um anúncio de vaga genérico, você provavelmente o ignoraria. Mas e se um especialista entrasse em contato, elogiando um projeto específico seu e sugerindo uma conversa sobre um desafio único, que parece ser o próximo passo lógico para sua carreira? A sua reação seria diferente, não é?

Recrutamento Passivo

Como ter uma loja física: você abre as portas, arruma a vitrine (o anúncio da vaga) e espera que os clientes (candidatos) entrem.

Recrutamento Ativo

Como uma campanha de marketing digital altamente segmentada. Você não espera o cliente; você o identifica e leva até ele uma mensagem personalizada.

Essa diferença é a essência da transição do recrutamento passivo para o **recrutamento ativo**. Essa proatividade muda completamente o jogo. Em vez de filtrar uma massa de candidatos que *precisam* de um emprego, você começa a dialogar com profissionais que *podem querer* uma oportunidade melhor, se ela for excepcional. Isso eleva o nível da conversa e o potencial de contratação.

O recrutamento ativo permite que a empresa controle seu destino, construindo um pipeline de talentos contínuo, mesmo quando não há vagas abertas, garantindo que, quando a necessidade surgir, o candidato ideal já esteja no radar.

Sourcing: O Coração da Investigação de Talentos

Entendemos a importância de ser proativo, mas a pergunta que fica é: como, exatamente, encontramos essas pessoas? A resposta está em uma disciplina chamada **sourcing**. Se o *hunting* é a missão, o *sourcing* é o trabalho de inteligência e espionagem que a precede. É o processo sistemático de pesquisar, identificar e mapear o mercado de talentos para encontrar os profissionais que se encaixam no perfil desejado, muito antes de enviar a primeira mensagem.

Pense no *sourcing* como o trabalho de um olheiro de um time de futebol. Ele não fica apenas assistindo aos jogos do campeonato principal na TV. Ele viaja para cidades menores, assiste a jogos de categorias de base, conversa com treinadores locais e constrói uma extensa rede de contatos.

Ele cria um dossiê sobre os jogadores mais promissores: suas habilidades, pontos fortes, estilo de jogo e até mesmo sua mentalidade. Quando o clube precisa de um novo atacante, o olheiro não começa a busca do zero; ele consulta seu banco de dados e sabe exatamente quem contatar.

01

Mapear Empresas

Identificar concorrentes e empresas-alvo onde estão os melhores talentos

03

Acompanhar Projetos

Monitorar projetos de destaque e conquistas relevantes

02

Identificar Talentos

Descobrir quem são os principais profissionais em cada área

04

Participar de Comunidades

Engajar em redes onde esses profissionais estão ativos

O profissional de *sourcing* faz o mesmo no mundo corporativo. Esse processo, hoje, é potencializado pelo uso de **Big Data** e **People Analytics**. As ferramentas modernas permitem analisar tendências de mercado, identificar onde se concentram os talentos com habilidades raras e até mesmo construir estratégias de *sourcing* que promovem a **Diversidade e Inclusão**, buscando ativamente profissionais em redes e comunidades diversas que seriam invisíveis para o recrutamento passivo.

Ferramentas do Detetive Moderno: O LinkedIn como Base

Todo detetive precisa de seu kit de ferramentas, e para o recrutador moderno, a principal delas é, sem dúvida, o LinkedIn. No entanto, usar o LinkedIn de forma eficaz vai muito além de digitar um cargo na barra de busca. É preciso aprender a "conversar" com a plataforma, usando sua linguagem para filtrar os mais de 800 milhões de perfis e encontrar a agulha no palheiro.


LinkedIn Gratuito

- Busca básica por palavras-chave
- Filtros limitados de localização
- Visualização restrita de perfis
- Mensagens limitadas

LinkedIn Recruiter

- Filtros avançados por experiência
- Segmentação por competências específicas
- Busca por setor e empresa
- Mensagens ilimitadas

A plataforma é o nosso principal campo de investigação, mas sem a técnica correta, é fácil se perder na imensidão de informações. A versão paga, o LinkedIn Recruiter, oferece filtros avançados que são extremamente poderosos, permitindo segmentar por anos de experiência, competências específicas, setor, e muito mais.

 **Dica Prática:** A beleza do *sourcing* é que muitos de seus princípios podem ser aplicados mesmo em uma conta gratuita, desde que você entenda a lógica por trás da busca. É a diferença entre perguntar "tem algum engenheiro aqui?" e perguntar "onde estão os engenheiros de software, com mais de 5 anos de experiência em Python, que já trabalharam em fintechs?".

Para começar, a combinação de palavras-chave já faz uma grande diferença. Em vez de buscar apenas por "Vendedor", você pode testar "Executivo de Contas" ou "Gerente Comercial". Integrar termos como o nome de uma tecnologia específica (ex: "Salesforce") ou de um concorrente pode refinar drasticamente os resultados. Essa é a porta de entrada para uma técnica ainda mais poderosa, que funciona como uma linguagem de programação para recrutadores: a busca booleana.

Decifrando o Código: A Lógica da Busca Booleana

Imagine que você pudesse dar ao LinkedIn, ou mesmo ao Google, um conjunto de instruções tão precisas que ele fosse obrigado a trazer apenas os resultados que importam. Essa é a mágica da **busca booleana**. Ela é, em essência, a gramática dos motores de busca. Ao aprender a usar alguns operadores simples, você deixa de fazer perguntas vagas e passa a dar ordens específicas, transformando sua pesquisa de um tiro de espingarda para um disparo de sniper.

A melhor maneira de entender a lógica booleana é com uma analogia do dia a dia: pedir uma pizza. Se você diz ao pizzaiolo que quer "mussarela **AND** calabresa", ele entende que os dois ingredientes são obrigatórios. Se você pede "cogumelos **OR** azeitonas", ele sabe que pode colocar um, ou outro, ou ambos.

AND

Usado para **restringir** a busca. Todos os termos conectados por AND devem estar presentes no resultado.

Exemplo: "engenheiro" AND "Python"

OR

Usado para **ampliar** a busca. Pelo menos um dos termos deve estar presente. Ideal para sinônimos.

Exemplo: "designer" OR "projetista"

NOT

Usado para **excluir** termos. Remove perfis que contenham uma palavra indesejada.

Exemplo: "recrutador" NOT "estagiário"

"Aspas"

Usadas para buscar uma **frase exata**. Essencial para cargos compostos como "Gerente de Produtos".

() Parênteses

Usados para **agrupar expressões** e criar lógicas complexas, garantindo que os operadores sejam aplicados na ordem correta.

No recrutamento, a lógica é a mesma. Os operadores booleanos são as ferramentas que nos permitem combinar, ampliar e refinar nossas buscas de talentos. Isso nos leva ao próximo passo: deixar de entender os ingredientes separadamente e começar a cozinhar, construindo uma "receita" de busca perfeita.

Construindo a Busca Perfeita (Boolean na Prática)

A teoria é elegante, mas a prática é onde a mágica acontece. Vamos aplicar nossa recém-adquirida gramática booleana para construir uma busca do zero, transformando um problema real de recrutamento em uma linha de comando precisa e eficaz. Nosso desafio é encontrar um perfil bastante específico: um "Analista de Dados Sênior", que trabalhe com as ferramentas Python e SQL, tenha experiência no setor financeiro (fintech) e que resida na região de Florianópolis.

Não podemos simplesmente jogar esses termos na busca. Precisamos construir a lógica. Pense nisso como montar um quebra-cabeça, peça por peça:

01

O Cargo Principal

Começamos com o cargo, usando aspas para a frase exata e OR para sinônimos:

```
("Analista de Dados Sênior" OR "Senior Data Analyst")
```

02

As Habilidades Essenciais

Adicionamos as competências técnicas obrigatórias com AND:

```
AND (Python AND SQL)
```

03

O Contexto do Setor

Incluimos o universo das fintechs com flexibilidade:

```
AND (fintech OR "setor financeiro" OR "meios de pagamento")
```

04

A Localização

Refinamos com a localização específica:

```
AND "Florianópolis"
```

String Final de Busca

```
("Analista de Dados Sênior" OR "Senior Data Analyst") AND (Python AND SQL) AND (fintech OR "setor financeiro") AND "Florianópolis"
```

Essa única linha de comando é imensamente mais poderosa do que uma busca simples. Ela instrui o LinkedIn a vasculhar milhões de perfis e trazer apenas aqueles que atendem a todos os nossos critérios, economizando horas de triagem manual e aumentando drasticamente a qualidade dos candidatos encontrados.

Além do LinkedIn: Outras Fontes de Sourcing

O LinkedIn pode ser o maior oceano para pescar talentos, mas os pescadores mais astutos sabem que peixes raros e valiosos também vivem em rios, lagos e até mesmo em aquários especializados. Dependendo exclusivamente de uma única fonte é limitar seu potencial. Um verdadeiro estrategista de talentos diversifica seus canais de *sourcing* para encontrar profissionais onde eles realmente vivem, trabalham e colaboram.



Desenvolvedores

GitHub e **Stack Overflow** são minas de ouro. Lá, você não avalia apenas um currículo, mas o código que a pessoa escreve e a forma como ela colabora com a comunidade.



Designers e Criativos

Plataformas como **Behance** e **Dribbble** funcionam como portfólios vivos, mostrando o trabalho real dos profissionais.



Acadêmicos e Cientistas

Redes como o **ResearchGate** são essenciais para encontrar pesquisadores e especialistas em áreas técnicas específicas.



Comunidades Online


Até mesmo o **Twitter** e os servidores do **Discord** podem ser fontes ricas, seguindo hashtags e influenciadores de cada setor.

Pense nisso como se estivesse montando uma biblioteca pessoal sobre um tema. Você não compraria todos os livros de uma única livraria. Você visitaria sebos em busca de obras raras, pesquisaria em bibliotecas universitárias por artigos acadêmicos e assinaria revistas especializadas.

Da mesma forma, para encontrar talentos diversos, precisamos ir além do óbvio. Cada comunidade profissional tem seu próprio "ponto de encontro" digital, e estar presente neles é um diferencial competitivo.

A Arte da Abordagem: O Primeiro Contato

Você fez todo o trabalho de detetive. Navegou por diferentes plataformas, construiu a busca perfeita e, finalmente, encontrou: o candidato ideal. O perfil dele parece ter sido desenhado para a vaga. Agora vem o momento mais crítico e delicado de todo o processo: a primeira abordagem. Uma mensagem mal elaborada pode fechar a porta para sempre, enquanto uma abordagem inteligente e empática pode ser o início de uma jornada transformadora.

 **Lembre-se:** O candidato passivo não está procurando um emprego. Ele provavelmente recebe várias mensagens genéricas de recrutadores toda semana. A sua precisa se destacar.

O erro mais comum é tratar esse primeiro contato como um e-mail em massa. A analogia perfeita é a de chegar em uma festa onde você não conhece ninguém. Você não abordaria a pessoa mais interessante da sala dizendo: "Olá, tenho um convite para você sair comigo". Em vez disso, você observaria, encontraria um ponto em comum e iniciaria uma conversa genuína.

1. Personalização Extrema

Mostre que você fez sua lição de casa. Mencione um projeto específico, um artigo que ele escreveu, uma palestra que ele deu.

2. Contexto Claro

Diga quem você é e por que está falando especificamente com *e/e*. Conecte a experiência dele com um desafio real.

3. Foco no Candidato (WIIFM)

Em vez de dizer "tenho uma vaga", sugira "estou trabalhando em um projeto que acredito ser o próximo grande passo para alguém com sua experiência".

4. Baixo Compromisso

Não peça um currículo. Peça algo leve: "Você estaria aberto a uma conversa confidencial de 15 minutos?"

Modelos de Mensagem (e o Que Evitar)

A diferença entre uma mensagem que gera uma resposta positiva e uma que é instantaneamente arquivada está nos detalhes. Ver exemplos concretos ajuda a solidificar os princípios da abordagem eficaz. Vamos comparar uma abordagem que parece spam com uma que demonstra estratégia e respeito.

✗ Abordagem Ineficaz (Spam)

"Prezada Sofia, vi seu perfil no LinkedIn e notei que você tem experiência em marketing. Temos uma ótima oportunidade para Gerente de Marketing em nossa empresa. Você teria interesse em saber mais? Envie-me seu currículo."

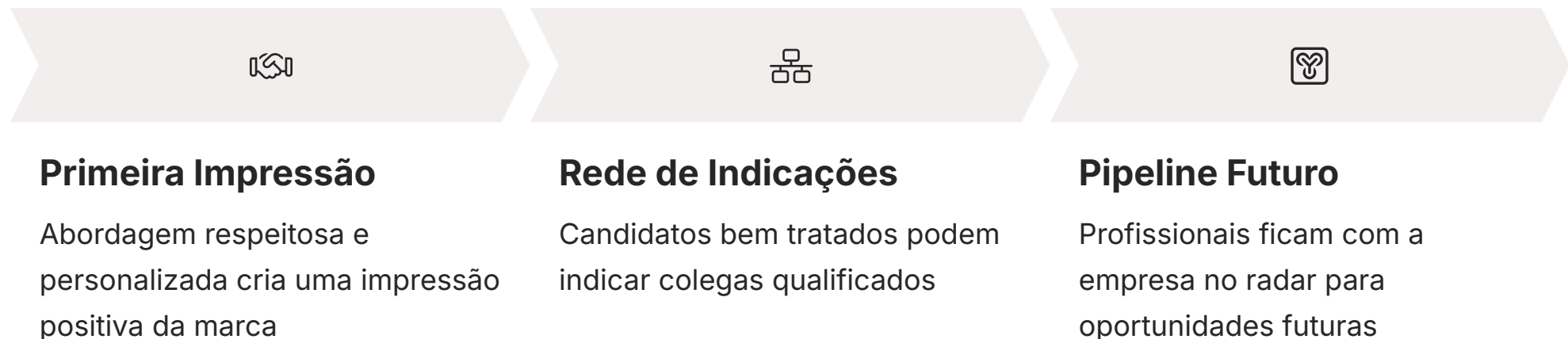
✓ Abordagem Estratégica (Hunting)

"Olá, Sofia. Meu nome é [Seu Nome] e sou da [Sua Empresa]. Acompanho seu trabalho há algum tempo e fiquei realmente impressionada com a campanha do [Nome do Projeto Específico] que você liderou. A forma como vocês usaram dados para segmentar o público foi brilhante. Estamos atualmente estruturando uma nova área focada em desafios semelhantes, e sua experiência seria incrivelmente valiosa. Você teria 15 minutos para uma conversa rápida e confidencial na próxima semana?"

Elemento	Abordagem Ineficaz	Abordagem Estratégica
Personalização	Genérica ("vi seu perfil")	Específica ("vi seu projeto sobre...")
Foco	Na necessidade da empresa	No candidato e seus feitos
Linguagem	Transacional e robótica	Humana e respeitosa
Chamada para Ação	Exige esforço ("envie seu CV")	Baixo compromisso ("conversa de 15 min")

Candidate Experience e Employer Branding no Hunting

A conversa com um candidato passivo não termina na primeira mensagem, nem mesmo quando ele diz "não, obrigado". Cada ponto de contato, cada interação, é uma oportunidade de construir a reputação da sua empresa. No ecossistema hiperconectado do **Recrutamento 4.0**, a forma como você trata as pessoas — mesmo aquelas que não se tornarão seus funcionários — é o seu marketing mais autêntico e poderoso.



A analogia com um restaurante de luxo é perfeita. Imagine que você entra apenas para dar uma olhada no menu, sem intenção de jantar. Se o *maître* o trata com descaso, você nunca mais voltará. Mas se ele o recebe calorosamente, explica os pratos com paixão e o convida a retornar, você sairá de lá com uma excelente impressão.

No *hunting*, o recrutador é o *maître* da marca empregadora. Cada "não, obrigado" deve ser seguido por um "Agradeço seu tempo. Posso manter seu contato para futuras oportunidades que se alinhem melhor ao seu perfil?". Isso transforma uma porta fechada em uma ponte para o futuro, nutrindo seu pipeline de talentos.

Ética e Legislação no Recrutamento Ativo

O poder de acessar e contatar profissionais diretamente traz consigo uma responsabilidade imensa. Estamos lidando com dados pessoais, carreiras e expectativas. Por isso, a prática do *hunting* deve ser sempre pautada pela ética e pela conformidade com a legislação, especialmente a **LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados)** no Brasil.

- ❑ **LGPD e Recrutamento:** A LGPD estabelece que dados pessoais — como nome, e-mail, telefone e histórico profissional de um candidato — só podem ser coletados e tratados se houver uma base legal para isso. No contexto do recrutamento, a base mais comum é o "legítimo interesse" da empresa.

Transparência

Seja sempre claro sobre quem você é, de qual empresa, e por que está entrando em contato. Se possível, mencione onde encontrou a informação.

Finalidade

Utilize os dados coletados exclusivamente para o propósito do recrutamento. Não compartilhe informações sem consentimento.

Direitos do Titular

O candidato é o dono dos seus dados. Se ele solicitar a exclusão, você tem a obrigação de atender prontamente.

Segurança

Armazene as informações em sistemas seguros, como ATS (Applicant Tracking Systems), projetados para proteger dados sensíveis.

Agir de forma irresponsável não só prejudica a imagem da empresa, como também pode gerar consequências legais. A ética no *hunting* vai além de simplesmente cumprir a lei; trata-se de respeito. Agir com integridade não é apenas uma obrigação legal, é a base para construir relacionamentos de confiança com os talentos do mercado.

O Papel do Hunting na Construção de Times Diversos

Se você sempre pesca no mesmo lago, é natural que acabe pegando sempre o mesmo tipo de peixe. No recrutamento, isso também é verdade. Processos seletivos passivos, que dependem de quem vê e se aplica a um anúncio, muitas vezes acabam atraindo um perfil de candidato muito homogêneo, perpetuando a falta de diversidade nas equipes. O *hunting* e o *sourcing* ativo surgem, então, como uma das ferramentas mais eficazes para quebrar esse ciclo.

O problema que muitas empresas enfrentam não é a falta de talentos diversos, mas a falta de uma estratégia para encontrá-los. A famosa desculpa "nós não encontramos candidatos qualificados de grupos sub-representados" geralmente mascara um processo de busca falho.



Mulheres na Tecnologia

Buscar ativamente palestrantes em conferências como a *Grace Hopper Celebration* ou participar de comunidades online como a *Women Who Code*.



Inclusão Racial

Estabelecer parcerias com associações de profissionais negros ou buscar talentos em universidades historicamente negras.



Pessoas com Deficiência

Conectar-se com organizações especializadas e plataformas focadas em inclusão de PCDs no mercado de trabalho.

O recrutamento ativo permite que você seja intencional em sua busca por **Diversidade e Inclusão (D&I)**. Em vez de esperar que a diversidade chegue até você, você vai ativamente até ela. O *hunting* permite que a diversidade deixe de ser um discurso e se torne uma estratégia de busca planejada e mensurável.

Integrando Tecnologia: IA e Automação no Sourcing

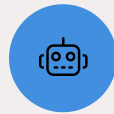
O trabalho de um detetive de talentos pode ser artesanal e minucioso, mas isso não significa que ele não possa contar com a ajuda da tecnologia. Pelo contrário, a **Inteligência Artificial (IA)** e a automação estão revolucionando o *sourcing*, dando aos recrutadores "superpoderes" para encontrar e engajar talentos em uma escala e com uma precisão que seriam impossíveis manualmente.

Pense no *sourcing* manual como procurar um livro raro em uma biblioteca gigantesca, percorrendo corredor por corredor. A IA funciona como um bibliotecário digital que já leu todos os livros, entende o contexto do que você procura e, em segundos, apresenta uma lista precisa das melhores opções.



Talent Intelligence

Ferramentas que usam IA para escanear a internet, analisando milhões de perfis para identificar candidatos que demonstram sinais de abertura a novas oportunidades.



Chatbots Inteligentes

Podem ser programados para fazer o primeiro contato de forma escalável e qualificar o interesse inicial dos candidatos.



Enriquecimento de Dados

Plataformas que complementam um perfil básico com informações de outras fontes, dando uma visão 360° do candidato.

A tecnologia não substitui o julgamento humano, mas o potencializa. Essa sinergia entre a inteligência humana e a artificial é a marca registrada do **Recrutamento 4.0**. O recrutador se torna um estrategista que usa dados e automação para focar no que realmente importa: construir relacionamentos e fazer conexões humanas significativas.

Consolidação e Próximos Passos

Chegamos ao final de nossa jornada pelo universo do recrutamento ativo. Partimos da frustração de esperar passivamente pelos candidatos certos e nos transformamos em verdadeiros detetives de talentos. Descobrimos que os profissionais mais impactantes muitas vezes não estão no mercado, e que para alcançá-los, precisamos de uma mentalidade proativa, de ferramentas precisas como a busca booleana e, acima de tudo, da arte de uma abordagem humana, personalizada e ética.

Em Prática

01

Mapeie o Tesouro

Na próxima vez que uma vaga surgir, antes de mais nada, dedique 30 minutos para encontrar no LinkedIn 5 profissionais que seriam perfeitos para ela, mesmo que não estejam procurando emprego.

02

Afie seu Radar

Pegue uma descrição de vaga simples e reescreva-a como uma *string* de busca booleana, usando pelo menos um operador AND, um OR e um NOT.

03

Elabore a Isca Perfeita

Rascunhe uma mensagem de abordagem para um "candidato dos sonhos" que você encontrou, focando em um projeto específico do perfil dele, e termine com um convite para uma conversa de 15 minutos.

Autoavaliação

- (Fácil)** Qual é a principal diferença entre recrutamento ativo (*hunting*) e recrutamento passivo?
 - A) O recrutamento ativo usa apenas o LinkedIn, enquanto o passivo usa portais de emprego.
 - B) O ativo foca em candidatos que não estão procurando emprego, enquanto o passivo foca naqueles que se candidatam a uma vaga.
 - C) O recrutamento ativo é mais rápido, enquanto o passivo é mais barato.
 - D) O ativo é feito por *headhunters* externos, e o passivo pela equipe interna de RH.
- (Médio)** Qual operador booleano você usaria para encontrar perfis que contenham a frase exata "gestão de projetos" e também a palavra "agile", mas não a palavra "júnior"?
 - A) "gestão de projetos" OR agile NOT júnior
 - B) (gestão de projetos) AND agile -júnior
 - C) "gestão de projetos" AND agile NOT júnior
 - D) gestão de projetos AND agile OR NOT júnior
- (Difícil)** Ao abordar um candidato passivo pela primeira vez, qual dos seguintes elementos é MENOS crucial na mensagem inicial?
 - A) Uma referência a um projeto ou conquista específica do candidato.
 - B) Uma chamada para ação de baixo compromisso, como uma breve conversa.
 - C) A descrição detalhada da vaga com a faixa salarial.
 - D) Uma breve apresentação sua e da empresa.
- (Estilo Concurso)** De acordo com as práticas do Recrutamento 4.0 e a necessidade de conformidade com a LGPD, a atividade de *sourcing* de candidatos passivos:
 - A) É ilegal, pois trata dados de pessoas que não deram consentimento explícito.
 - B) Pode ser fundamentada no legítimo interesse da empresa, desde que haja transparência e respeito aos direitos do titular dos dados.
 - C) Exige que a empresa obtenha autorização prévia por escrito de cada candidato antes de visualizar seu perfil público.
 - D) Dispensa a necessidade de conformidade com a LGPD, pois os dados em plataformas como o LinkedIn são considerados públicos.
- (Discursiva)** Descreva em 3 a 5 linhas como um recrutador pode utilizar o *hunting* para apoiar uma estratégia de Diversidade e Inclusão (D&I) em sua empresa.

Gabarito e Próximos Passos

1-B

Questão 1

O ativo foca em candidatos que não estão procurando emprego

2-C

Questão 2

"gestão de projetos" AND agile NOT júnior

3-C

Questão 3

A descrição detalhada da vaga com faixa salarial

4-B

Questão 4

Pode ser fundamentada no legítimo interesse da empresa

Resposta Sugerida para a Discursiva

O recrutador pode usar o hunting para D&I ao mapear e buscar ativamente talentos em comunidades, associações e instituições de ensino com alta representatividade de grupos minorizados. Em vez de esperar que esses candidatos se apliquem, ele vai até onde eles estão, usando uma abordagem direcionada para construir um pipeline de talentos mais diverso e quebrar os vieses do recrutamento tradicional.

Próxima Aula

Agora que você sabe como encontrar e atrair os melhores talentos do mercado, o desafio seguinte é lidar com o volume de interessados de forma eficaz. Na [Aula 7 – Triagem de Currículos e Otimização com Tecnologia](#), vamos mergulhar nas melhores práticas e ferramentas para analisar perfis de forma rápida, justa e inteligente, garantindo que nenhum grande talento se perca no processo.

Recursos Adicionais

- **Livro:** "The Talent Delusion" de Tomas Chamorro-Premuzic - Para uma visão crítica e baseada em dados sobre como identificar e gerenciar talentos.
- **Blog:** Blog da ERE.net - Para se manter atualizado com artigos e tendências globais sobre recrutamento, *sourcing* e aquisição de talentos.

NOTA IMPORTANTE: As informações regulatórias/legais/técnicas desta aula estão atualizadas até 2025. Consulte sempre fontes oficiais para verificar alterações, especialmente em relação à LGPD.