



CURSO DE TECNOLOGIA  
EM GESTÃO  
DE RECURSOS HUMANOS

**ARTIGOS  
DA REVISTA  
VOCÊ AS**

(MATERIAL DA PESQUISA REALIZADA PELOS ALUNOS, NA BIBLIOTECA)

Disciplina : PLANEJAMENTO DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

Profa.Ms. Jordana M. Vicentini

## 1. SEU CURRÍCULO TEM QUE BRILHAR

Duas páginas e 40 segundos. Só. Mais nada. Você sabe exatamente o que significa "chamar a atenção" da pessoa que vai ler o seu currículo? Deixá-la com vontade de ler até o fim - e curiosa para conhecê-lo pessoalmente.

Coloque-se no lugar de quem vai ler o seu currículo. Está atraente? Objetivo e claro? Bem escrito? Tem informações interessantes? Expõe os resultados que você conseguiu para as empresas por onde passou? Mostra um pouco do seu modo de ser? Está, enfim, à altura do profissional que você é?

- No BankBoston, chegam cerca de 200 currículos por dia pelo correio. "Desses, apenas uns 50 vão para o banco de dados", pela Internet chegam em média 1200 currículos diariamente. Somente uns 300 são arquivados.
- A Microsoft recebe semanalmente 1100 currículos online. Pelo correio chegam mais 200. Detalhe: a empresa tem apenas 250 funcionários no Brasil. Em seu banco de dados há, atualmente, perto de 60000 currículos (que uma vez por ano são deletados automaticamente).
- No grupo Accor, só no ano passado, chegaram 63500 currículos, ou seja, o triplo do número de pessoas que trabalham na empresa.

## 1. SEU CURRÍCULO TEM QUE BRILHAR

### Diga quem você é

José da Silva

Rua do Sobe e Desce, 40 – Botucatu - SP

Fone: (14) 9999.9999 e-mail: [josedasilva@gmail.com](mailto:josedasilva@gmail.com)

Brasileiro, 60 anos, casado

### Como definir seu objetivo

Posição de diretoria nas áreas de logística, supply chain ou comercial

### Não seja um franco-atirador

Você pode até querer ser duas coisas, como gerente de marketing ou de recursos humanos. Mas ninguém normal quer ser dez coisas diferentes. Veja o exemplo que NÃO deve ser seguido:

*"Atuar na área de recursos humanos, em todos os setores de cargos e salários, recrutamento e seleção de pessoal, área financeira (faturamento, agenda de pagamentos, composição bancária...), área de produção (desenvolvimento de projetos, controle de qualidade, controle de estoque...), área de marketing (viabilização de novos projetos, acompanhamento de campanha, estudo de mercado...) etc."*

Seja honesto: você daria um emprego para um mentecapto desses???

# 1. SEU CURRÍCULO TEM QUE BRILHAR

**4. Não embrulhe para presente**

**5. Tamanho não é documento**

**6. O seu tipo ideal**

**7. Fale do que é capaz**

*Sólida experiência em uma série de funções nas áreas de vendas, manufatura, engenharia, gerência de projetos, relações governamentais, marketing, gerência de produtos, planejamento estratégico e gerência geral de unidades de negócios.*

- *Dez anos de experiência internacional nos Estados Unidos e na América do Sul.*
- *Capacidade de liderança, habilidades de negociação e comunicação, adaptabilidade a novas funções e novos ambientes, coragem e determinação para mudar paradigmas e visão estratégica de diferentes segmentos de negócios tanto no Brasil quanto no exterior.*

Se você está começando sua carreira, ainda não tem muito o que contar sobre sua experiência profissional. Então, vá direto para sua formação acadêmica.

# **1. SEU CURRÍCULO TEM QUE BRILHAR**

## **8. Por onde você passou?**

Mencione somente as últimas cinco empresas em que trabalhou, em ordem cronológica decrescente.

Não se limite a dizer qual era o seu cargo. Muito mais importante que ele é contar o que fez na prática.

## **11. Nada de cursos relâmpagos**

## **12. Qual é sua língua**

"Ou você é fluente ou não é"

## **13. Conte sua vida lá fora**

Todas essas experiências dão à pessoa jogo de cintura e, de qualquer forma, aumentam a rede de relacionamentos.

## **14. Muito além do trabalho**

Para os meninos e meninas que estão disputando um estágio, o item "informações adicionais" é a grande chance de chamar a atenção do empregador. "Não tenho vontade de entrevistar um jovem que não pratique esportes e nunca tenha feito um trabalho voluntário, diz Luiz Edmundo Prestes Rosa, diretor de recursos humanos do Grupo Accor. "Essas são realizações importantes na vida de um adolescente."

## **1. SEU CURRÍCULO TEM QUE BRILHAR**

### **15. Não minta jamais**

### **16. E omitir, pode?**

Transparência é uma qualidade supervalorizada no mundo corporativo (ao menos na hora de entrar na empresa). Não precisa dizer a sua idade - mas não pode baixá-la cinco anos.

### **18. Às vezes, em inglês também**

Se você vai mandar seu currículo para uma companhia estrangeira, prepare uma segunda versão na língua oficial da empresa.

### **19. Apresente-se ao seu chefe**

A carta de apresentação personaliza o currículo e serve para esclarecer logo de cara se você é, ou não, uma das pessoas certas para aquele cargo. Prepare-se para escrever diferentes tipos de cartas de apresentação. Se você souber, por exemplo, o nome e cargo da pessoa que você gostaria que fosse o seu futuro chefe, encaminhe seu currículo diretamente a ela. É muito mais simpático e objetivo.

## **1. SEU CURRÍCULO TEM QUE BRILHAR**

### **20. Use palavras-chave**

Candidatar-se a uma vaga é exatamente como vender um produto“.Uma boa tática para estimular o leitor do seu currículo é usar verbos como realizar (um projeto), organizar (uma equipe), implantar (um novo processo), conseguir, atingir (metas ou resultados), motivar (pessoas), delegar (tarefas), criar e executar (soluções). Eles dão a idéia de uma pessoa super ativa e realizadora.

Outra questão importante é a maneira como você vai falar de você mesmo. Só há duas possibilidades aceitáveis: usando o verbo na primeira pessoa do singular do pretérito perfeito ("Implantei um sistema de cobrança automática que resultou na economia de 10% dos recursos utilizados para esse fim") ou apelando para os substantivos ("Implantação de um sistema de cobrança automática..."). Nunca faça como o Pelé, que fala de si próprio na terceira pessoa do singular, como se se tratasse de alguma entidade, e não dele mesmo. Isso é errado e pedante.

### **21. Não fale sobre salário**

### **22. É brega mandar uma foto?**

É meio estranho, sim

### **24. Atualizar é preciso**

Pelo menos uma vez por ano ou sempre que houver alguma mudança significativa na sua carreira

### **25. Conheça a empresa**

## 2. 20 PERGUNTAS PARA SUA ENTREVISTA DE EMPREGO

A [entrevista de emprego](#) virou um processo rigoroso, em que as empresas deslocam uma série de profissionais para avaliar e falar com o candidato — um diretor, uma pessoa de [RH](#) e o chefe imediato. Isso ocorre porque elas querem ter certeza de estar contratando a pessoa certa. O candidato também tem o direito — e a responsabilidade — de saber se ele vai dar certo na vaga.

### Perguntas pessoais

1. Por que você me escolheu?
2. Por que o cargo ficou vago? O que ocorreu com o profissional que o ocupava?
3. Qual é o principal conselho que você pode me dar para ter bom desempenho?
4. Que dicas você me daria para uma melhor adaptação?
5. Quais são as possibilidades de [crescimento](#) profissional que eu tenho dentro dessa organização?
6. O que você espera de mim nessa posição?
7. Existem mudanças que você quer que eu faça?
8. Quais são os pontos mais importantes que você vai considerar na minha avaliação no final do ano?
9. Quais características fazem um profissional ser excelente na sua equipe?
10. Qual seu estilo pessoal de gestão? Esse mesmo estilo é adotado na empresa?
11. Quais tipos de comportamento você considera fundamentais para eu ser visto com um profissional de sucesso, além do resultado?

## **2. 20 PERGUNTAS PARA SUA ENTREVISTA DE EMPREGO**

**Sobre o cargo** - Aqui, a meta é detectar a visão que a empresa e seu chefe imediato têm sobre o cargo que lhe foi oferecido. É importante ter uma clareza razoável do desafio que o espera e verificar se o trabalho condiz com suas competências e aspirações de carreira.

- 12.** Quais são os principais desafios da posição?
- 13.** Quais são as ações imediatas que você espera que eu tome e qual é o cronograma?
- 14.** Fale da equipe que eu vou liderar.
- 15.** Quanto tempo eu tenho para apresentar um plano de ação?
- 16.** Quais as dificuldades que você enfrenta e eu vou ter de enfrentar na empresa e na área?
- 17.** Quais os valores que você detectou em mim que combinam com os da empresa?
- 18.** Na sua trajetória nessa companhia, quais valores que você aprendeu são importantes para mim?
- 19.** Como você vê a empresa daqui a cinco anos?
- 20.** Quais tipos de comportamento são inadmissíveis na cultura dessa empresa?

### 3.COMO SÃO FABRICADAS AS ESTRELAS

Para alcançar a fama, Anitta foi preparada por um ano. Nesse período, frequentou diariamente a academia e fez aulas de [teatro](#), canto e dança. "Ela é muito dedicada e disciplinada", diz a empresária.

"Tem artista que nem sequer canta bem, mas sabe interpretar", diz Rick Bonadio, produtor responsável por lançar, entre outros, Mamonas Assassinas, Charlie Brown Jr. e NXZero.

Por trás do glamour, a carreira das celebridades populares tem ingredientes surpreendentemente parecidos com a de qualquer profissional

A construção do sucesso de qualquer profissional tem alguns dos ingredientes presentes na fabricação das celebridades pop. Esforço, disciplina e aprendizado contínuo são as primeiras lições.

Um deles é a compreensão de que mercado demanda as habilidades de que o profissional dispõe. Outro é a rede de contatos, que o profissional precisa cultivar para manter pessoas interessadas em contar com seu trabalho. "Permanece no topo aquele que usa o que tem de melhor", diz Fernando Jucá, sócio da empresa de treinamento e desenvolvimento Atingire, de São Paulo.

"Ninguém faz sucesso sozinho." Outra lição das celebridades é a adaptação. Se a carreira não está indo bem, é preciso mudar de estratégia.

Algum talento todo mundo tem. Mas saber como usá-lo bem e estar satisfeito só poucos sabem. Por isso, se você souber, as possibilidades de conseguir atingir seus objetivos são muito maiores.

## 4. CONTROLE OS NERVOS DURANTE A ENTREVISTA DE EMPREGO

A [entrevista de emprego](#) é a etapa básica do processo de seleção, e numa empresa grande o candidato passa por pelo menos três sabatinas antes de ser contratado.

Iniciativas para cortar custos e inovações são informações que chamam a atenção do recrutador. Ele também deseja saber se você tem competência para liderar equipes e lidar com ambientes de pressão.

Por insegurança, muita gente restringe suas respostas a um “sim” ou a um “não”. Isso cansa o entrevistador. “Não dá para ficar tentando extrair informações a fórceps”,

“Quem se prepara chega mais seguro e minimiza o risco de se perder”

A maioria dos recrutadores diz que nunca se deparou com um candidato estourado. Os casos assim são de pessoas que, ao sentirem-se acuadas durante a entrevista, acabam reagindo de maneira exageradamente agressiva. A única dica possível é: controle-se. Ninguém vai contratar um profissional que estoura diante do primeiro sinal de pressão.

- ✓ *Não fale de mais*
- ✓ *Não fale pouco*
- ✓ *Não perca a linha de raciocínio*
- ✓ *Não reaja às perguntas de forma explosiva*