

# ACERTE O ALVO!

## Especialistas ensinam como evitar “pecados capitais” no currículo e na entrevista para garantir a vaga que tanto deseja no mercado de trabalho

Elen Valereto

elen.valereto@diarioweb.com.br

A busca por uma vaga no mercado de trabalho tem exigido cada vez mais dos candidatos. Mas as exigências não se restringem à profissionalização para acompanhar as mudanças constantes.

O preparo profissional é sim importante e conta muito na hora da escolha entre um ou outro candidato, mas como conseguir destaque durante a apresentação do currículo e na entrevista? Quais são os principais erros cometidos por quem busca um novo desafio na profissão?

Entre dúvidas e inseguranças, uma dica primordial é manter a organização para se preparar para a entrevista. Tudo muito simples, mas essencial, como a pontualidade, escolher uma roupa (e maquiagem, para as mulheres) discreta e esquecer o tal do nervosismo.

A sinceridade e clareza expressas do candidato durante o contato com o examinador demonstram que também há capacidade de buscar o aprendizado. É exatamente um dos pontos que as empresas miram: profissionais com pré-disposição para aprender e flexíveis a mudanças.

Mas para chegar à entrevista, outro processo seletivo é feito antes dos candidatos serem avaliados pessoalmente: o currículo. É por meio dele que muitas informações, mesmo que não estejam escritas, são apontadas sobre o concorrente à vaga.

Textos longos, pretensões que fogem do foco da vaga pretendida, informações desnecessárias e erradas estão entre os principais equívocos. Falta de objetividade e erros de português são inadmissíveis, afirma a psicóloga e coach

de carreira e liderança Claudia Carraro, diretora da consultoria Carreira&Cia.

Ela conta que informações erradas e falsas, formatação colorida e confusa do documento do currículo e qualificações pessoais incompletas são alguns dos “pecados” mais comuns vistos nos currículos. Esse conjunto de dados já é suficiente para indicar que o candidato não está bem preparado profissionalmente, é desatento e não é ético quando acrescenta mentiras no documento.

“Não se coloca no currículo termos que descrevam comportamento ou competências, como dinamismo, liderança, perfeccionista, etc. Ocupa espaço e não agrega valor nenhum, pois isso não é uma descrição que os antigos empregadores fazem dele”, explica Claudia.

O currículo tem de ser claro e conciso, direto ao ponto, evitando estender as informações básicas e qualificações em mais de duas folhas. Os dados pessoais (nome completo, endereço, idade e e-mail), os cursos, idiomas, as experiências e os resultados obtidos são suficientes.

A redação elaborada no currículo deve ser convidativa e bem específica para atrair a atenção do examinador. “Se o profissional tem como o seu curso principal engenharia e fez outros cursos que não são correlatos, e a vaga que irá se candidatar é engenharia, é importante somente colocar cursos e experiências no perfil que a empresa solicita”, diz a presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-Nacional), Leyla Nascimento.

### Como pensam os selecionadores?

Os candidatos costumam ensaiar o que dizer

para os selecionadores, mas o uso de frases prontas que aparentemente soam bem aos ouvidos costumam não convencer. Para comprovar o que está no currículo, algumas empresas optam em fazer testes práticos, colocando os candidatos em situações cotidianas do ambiente em que querem trabalhar.

Os selecionadores também podem fazer perguntas de situações hipotéticas para avaliar como a pessoa se sairia em cada episódio. Eles precisam apenas ser verdadeiros e mostrar suas habilidades.

“Escrever ou só falar não adianta. Tem de explicar e provar que tem as determinadas competências”, informa a psicóloga e coach de carreira e liderança.

### Redes sociais

É comum que no meio on-line sejam demonstradas algumas (ou muitas) características de cada pessoa, de sua vida amorosa e profissional. Sim, isso é permitido, mas desde que seja feito com cautela.

Para a presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-Nacional), Leyla Nascimento, as empresas buscam conhecer nos candidatos as competências individuais e as técnicas. No entanto, não faz seu processo seletivo baseado na mídia social.

“O processo seletivo é uma metodologia séria e que tem fundamentação científica. A mídia social pode ser uma ferramenta de ratificação ou levantamento de dados de um determinado requisito, mas não é determinante em uma seleção”, afirma.