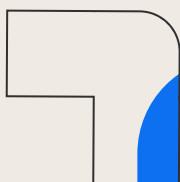




dnc

APOSTILA

GUIA DE CARREIRA



dnc

Diagramação Media Center DNC

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)	
<p>Almeida, Lucas Rana Sampaio Guia de carreira [livro eletrônico] / Lucas Rana Sampaio Almeida ; organização Bruna Amaral...[et al.]. -- São José dos Campos, SP : Escola DNC, 2023. PDF</p> <p>Outros organizadores: Luciana de Carvalho Barbosa, Breno Gonçalves Ramos, Juan Francisco Crispim Reis Mendes. ISBN 978-65-85471-02-2</p> <p>1. Carreira profissional 2. Carreira profissional - Planejamento 3. Sucesso profissional I. Amaral, Bruna. II. Barbosa, Luciana de Carvalho. III. Ramos, Breno Gonçalves. IV. Mendes, Juan Francisco Crispim Reis.</p>	
23-159585	CDD-650.14
<p>Índices para catálogo sistemático: 1. Carreira profissional : Administração 650.14 Aline Grazielle Benitez - Bibliotecária - CRB-1/3129</p>	

1ª edição, junho de 2023 | 1ª tiragem, junho de 2023

Nenhuma parte desta publicação poderá ser reproduzida por qualquer meio ou forma sem a prévia autorização da Escola DNC. A violação dos direitos autorais é crime estabelecido na lei nº 9.610/98 e punido pelo artigo 184 do Código Penal.

Todos os direitos reservados à Escola DNC.

Rua Justino de Cobra, 61 - Vila Ema | São José dos Campos - SP - CEP: 12.243-030

www.escoladnc.com.br

suporte@escoladnc.com.br

Definindo o objetivo



Quem é você e o que você quer?

O primeiro passo para o sucesso, tanto pessoal quanto profissional, é ter clareza! Você precisa entender o que realmente deseja ser e onde quer chegar antes mesmo de pensar em fazer qualquer coisa. Este capítulo se dedica a te ajudar a encontrar este objetivo através da Jornada de Preparação.

A Jornada de Preparação é um caminho que desenhamos e acreditamos que seja a melhor forma de se obter o sucesso profissional. Ela consiste em 7 etapas organizadas da seguinte maneira:



Jornada de Preparação

Todos nós trabalhamos porque queremos ter um estilo de vida que seja de acordo com nossos sonhos, vontades e ambições. Por mais que precise trabalhar para sustentar um lar ou para se ver livre da dependência dos pais, você tem um desenho de “vida ideal” ou um estilo de vida que deseja.

O primeiro passo da jornada é justamente este, refletir sobre o que você quer como estilo de vida. Isso não significa que você conseguirá ter este padrão agora ou daqui a um ou dois anos, mas você precisa fazer essa definição.

Talvez você queira ser milionário, ter uma casa em Miami, carros de luxo, ou talvez isso não seja importante para você e um apartamento normal, um carro razoável e uma vida mais calma e tranquila te atraia mais.

Sugiro que você reflita em três perspectivas: ser, ter e fazer. Na ótica do ser – o que você quer ser como profissional? E como pessoa? Algumas definições de exemplo:

- Eu quero **ser...** *um Diretor de uma grande multinacional, quero ser pai, quero ser marido, quero ser uma pessoa que se importa com os outros.*

- Eu quero **ser...** *uma engenheira, uma verdadeira especialista em um assunto, que todos possam me conhecer pelas habilidades técnicas.*

- Eu quero **ser...** *um pai presente e um bom marido. Quero ser um excelente professor universitário*

Na ótica do ter – o que você quer ter? Quais bens materiais você gostaria? Você quer ter dinheiro? Quer ter tempo sobrando? Algumas definições de exemplo:

- Eu quero **ter...** *um carro importado, um apartamento na praia, uma casa com piscina, celular do ano, quero ter dinheiro para pagar as melhores escolas para meus filhos.*

- Eu quero **ter...** *um lugar para morar, um carro quitado e tempo para minha família.*

Já na ótima do fazer – o que você quer fazer? Um mestrado? Uma viagem? Um casamento na praia da Grécia? Algumas definições de exemplo:

- Eu quero **fazer...** *quatro viagens internacionais por ano, esporte semanalmente, aula de tênis e golfe, um evento de gala na formatura dos meus filhos.*

- Eu quero **fazer...** *intercambio nos Estados Unidos, pelo menos uma viagem internacional por ano e quero fazer churrasco com meus amigos com frequência.*

Escreva em um papel o que você quer ter, ser e fazer. Logo depois você pode definir o estilo de vida que deseja que comporte suas ambições. Observe pessoas que já possuem, são e fazem o que você planeja – estas pessoas possuem, muito provavelmente, o estilo de vida que comporta o que você deseja.

Cuidado: Sua ambição não pode ser maior que seu braço!

Muitas pessoas desejam uma vida, mas não trabalham ou se esforçam o suficiente para tê-las. Todo benefício ou objetivo alcançado tem por de trás coisas que foram necessárias abdicar, dias difíceis de luta para chegar até o tão desejado “prêmio”.

Não adianta desejar ter um carro de luxo e não querer acordar cedo para trabalhar e lutar para conquistar isto.

O quanto estou disposto para ter este estilo de vida?

Quando analisamos pessoas que já possuem exatamente o estilo de vida que desejamos (ou possuem o “ter” / “fazer” – exatamente que gostaríamos) e percebemos que não

estamos dispostos a trilhar um caminho parecido, se esforçar como aquela pessoa – devemos então mudar nossas expectativas em relação ao que queremos.

Por exemplo: se percebo que as pessoas que possuem casas em Miami geralmente são empresários ou c-level de grandes empresas, que passam finais de semana trabalhando, voltam para casa de noite, acordam cedo e se estressam demais – e não quero ser como estas pessoas, então talvez eu não devesse desejar ter uma casa em Miami, pois não estou disposto.

Este é um exemplo totalmente hipotético, até porque existem diversas

maneiras de se ter aquele bem. O que desejo ilustrar é que o alinhamento das suas expectativas com sua disposição é peça chave para não se frustrar no futuro.

Qual melhor estilo de vida?

Não existe o melhor ou pior estilo de vida, isso é algo totalmente pessoal. Conheço pessoas que desejam uma vida mais serena e sem muito estresse – isso as deixa mais feliz do que qualquer bem material. Também conheço pessoas que possuem desejos ambiciosos e querem o topo do mundo.

Não há mal nenhum em ser ambicioso, desde que isso não faça de você uma pessoa frustrada e nem destrua seus valores.

Sugiro também você fazer alguns alinhamentos consigo mesmo em relação a regras e limites. Como “não trabalharei pelo menos 2 finais de semana no mês – disto eu não abro mão” ou “não serei desonesto em hipótese alguma para ser promovido”. Estes alinhamentos são extremamente importantes para que você não fira seus próprios princípios.

Definindo uma meta

Assim que definir com clareza qual é o estilo de vida que você quer, poderá iniciar com o desenvolvimento de suas metas. Elas vão variar de pessoas para pessoa, pois as expectativas e as necessidades de cada um são distintas. Para quem tem dificuldades financeiras, talvez a felicidade tenha a ver com o salário e suas metas podem estar relacionadas à isso. Para quem já tem uma situação financeira confortável, talvez mais dinheiro não seja a resposta... mas independente de como é sua meta, você precisa trabalhar nela com um pensamento claro: grandes feitos demandam tempo e disciplina é a base de qualquer sucesso.

Anthony Robbins disse uma frase que ilustra bem um pensamento humano: “nós superestimamos aquilo que podemos fazer em um ano e subestimamos aquilo que podemos fazer em dez anos”. Tenha noção de que uma grande meta para sua vida é construída aos poucos e precisa trabalhar sempre se direcionando para conseguir atingi-la.

Para começarmos a falar de meta, é importante entender como construir uma boa meta, isso é feito através da técnica **SMART**, um acrônimo que direciona uma boa estruturação de uma meta.

S de específico (em inglês não tem esse “E”, mas já traduzido, o “S” seria de “específico”).

M de mensurável.

A de atingível (algumas pessoas colocam como relevante, eu prefiro colocar como realista, para acabar sendo uma dupla checagem do atingível).

R de relevante (algumas pessoas colocam como realizável, mas eu prefiro colocar como relevante, para ser uma dupla checagem do específico).

T de temporal (toda meta tem que ter um prazo. Se não tem prazo, na minha opinião, a meta de verdade é muito mais um sonho que você tem. Se acontecer um dia, vai ser muito bom).

Exemplos de metas:



Ter uma renda mensal de R\$ 10.000,00 nos próximos 2 anos.



Obter uma promoção para uma posição de liderança em minha empresa nos próximos dois anos.

Seguindo essa estrutura você terá metas palpáveis, das quais poderá estabelecer um parâmetro de quão perto está de atingi-las. Assim, poderá determinar ações mais específicas que contribuam para elas. Outro fator importante é quebrar essas metas em objetivos menores em um período de tempo menor.

Quando colocamos uma meta em um período de 10 anos, ela soa distante... se não for quebrada em objetivos menores, você provavelmente deixará para se preocupar com ela quando seu ‘prazo’ estiver se esgotando. Defina uma meta audaciosa para longo prazo (mas lembre-se de que ela precisa ser plausível) e então, coloque um objetivo intermediário em médio prazo e por fim, defina objetivos a curto prazo.

Exemplo:

Ter R\$ 1.000.000 em investimentos que forneçam uma renda passiva em 10 anos.

Ter R\$ 500.000 em investimentos que forneçam uma renda passiva em 5 anos.

Ter R\$ 50.000 em investimentos que forneçam uma renda passiva até o final do ano.

Investir R\$ 4.000 todos os meses em ações e fundos imobiliários.

Quando se tem clareza da meta e quebra ela em itens menores, se tem uma visibilidade melhor do gargalo que temos até ela. Imagine que o indivíduo que colocou as metas do exemplo acima possua uma renda mensal de R\$ 5.000... ele provavelmente não conseguiria atingir a meta simplesmente com a renda que possui, mas ele sabe que precisa incrementá-la.

Neste momento, quando as pessoas tem noção do gargalo para atingir um objetivo, é onde a maioria das desistências acontecem. Não desista antes do primeiro passo! Se o gargalo existe, você precisa criar um plano de ação.

Um plano de ação consiste em atividades que precisam ser realizadas para atingir determinado objetivo. Se no caso do exemplo, cinco mil reais de salário não são

suficientes, o indivíduo do exemplo precisa começar a pensar em possibilidades para incrementar sua renda: uma promoção? Um trabalho como freelancer? Uma migração de carreira?

Essas são possibilidades, mas só ele pode definir o que fazer. Além disso, é importante refinar as metas de curto prazo, quando o gargalo é muito grande... talvez ele não consiga iniciar investindo 4000 reais por mês. Mas talvez R\$ 500 seja um valor plausível para os primeiros meses. Não comece dando um passo maior que a perna, mas sempre dê passos em direção ao seu objetivo de longo prazo e reorganize suas metas para garantir que ele se torne uma realidade.

Ter clareza sobre suas metas pessoais e profissionais te ajudarão a entender qual o melhor caminho para sua vida no mercado de trabalho. Lembre-se, suas metas precisam ser condizentes com o estilo de vida que você quer para você. Além disso, de nada adianta viver pelas metas e se esquecer de viver... elas são importantes e são seu norte, mas aproveite suas conquistas, comemore cada meta batida e organize sua rotina para comportar tanto suas metas, quanto momentos de desconpressão.



Coloque a mão na massa!

- ☐ Defina qual estilo de vida você quer para você.
 - ☐ Defina seus objetivos. O que é sucesso para você considerando seu estilo de vida? O que quer ter e o que quer fazer?
 - ☐ Crie metas SMART a longo prazo para chegar nestes objetivos.
 - ☐ Quebre essas metas em curto e médio prazo.
 - ☐ Defina um plano de ação para que seja possível atingir a meta.
-

Você e o mercado

Vendo os detalhes do estilo de vida que deseja, o que está disposto e suas regras/limites, já é possível escolher qual trilha de carreira seguir. Alguma trilha deve se encaixar mais do que outra e como sempre você precisará escolher balanceando as vantagens e desvantagens de cada uma.

Podemos dividir as trilhas em quatro caminhos:

1. Área acadêmica: Se desenvolver como um especialista acadêmico em determinado assunto, realizando um mestrado, doutorado, pós-doutorado, PhD, ganhando autoridade escrevendo artigos e realizando pesquisa.

2. Empreender: Fundar seu próprio negócio e se dedicar no seu crescimento e aprimoramento.

3. Concurso: Traçar um plano de carreira como funcionário público.

4. CLT/ Empregado: Fazer parte de uma empresa, seja ela uma multinacional, pequena ou média, empresa nacional ou uma startup.

	Acadêmica	Empreender	Concurso	Empregado
Tempo para sucesso	Moderado	Lento	Rápido	Moderado
Estabilidade	Alta	Baixa	Alta	Moderado
Tempo para início	Moderado	Imediato	Moderado	Moderado
Potencial financeiro	Moderado	Alto	Moderado	Alto
Estresse	Baixo	Alto	Baixo	Moderado
Volume de trabalho	Moderado	Alto	Baixo	Alto

A trilha acadêmica possui um tempo moderado para sucesso porque é preciso acumular títulos para ser promovido, gerar patentes ou até mesmo assumir cargo de coordenação / reitoria. O nível de estabilidade é alto, geralmente os professores e pesquisadores ficam anos e anos em suas posições sem muitos riscos.

O tempo para início é mais demorado pois é preciso se formar, ter um mestrado/ doutorado, muitas vezes. As chances de ganhos financeiros são moderadas, alguns acadêmicos conseguem subir a cargos de reitoria ou receberem bonificações que geram grande ganhos, mas não são a maioria dos casos. O nível de estresse é baixo, não é um ambiente de grande pressão e a rotina de pesquisa/ sala de aula não é das mais estressantes. O volume de trabalho pode variar bastante

de acordo com contrato, mas o mix de sala de aula e pesquisa não costuma ter um volume super alto.

A trilha de empreendedorismo possui características bem acentuadas, o tempo para sucesso é geralmente lento, os grandes fundadores de empresas levam anos para atingir o topo e terem altos rendimentos. A estabilidade no início é baixíssima, com alto estresse e alto volume de trabalho. Já em compensação não é necessário títulos para se iniciar um negócio, há grandes empresários que não fizeram ao menos graduação. A possibilidade de ganhos financeiros é alta, porém deve-se ressaltar que o número de fracassos é muito maior do que sucesso.

A trilha de concurso se assemelha muito a trilha acadêmica. As diferenças são mais relacionadas

aos concursos públicos que não exigem formação superior, encurtando assim o tempo de início. O tempo para atingir sucesso também pode variar, pois em muitos casos o ponto mais alto é alcançado logo de imediato após aprovado no concurso – como o de um juiz ou dono de cartório de imóveis. E também o volume de trabalho, que costuma ser mais baixo. Nesta trilha existem empresas estatais como Petrobrás, Banco do Brasil, Imbel, Infraero, entre outras, e Universidades públicas.

A trilha de CLT/Empregado se assemelha a trilha de empreendedorismo, porém com menos riscos e ganhos. Como existem muitas empresas, com diferentes culturas e políticas internas – é muito difícil definir de maneira genérica, sendo quase tudo moderado. O que se pode ressaltar é que existe uma menor estabilidade em relação às outras trilhas, porém maior do que empreender. Há maior possibilidade de ganhos financeiros do que outras trilhas, porém menor do que empreender. Em resumo é uma trilha muito diversa, com possibilidades infinitas. Existem funcionários que ganham R\$1.000, como operadores, e CEO de bancos que ganham salários superiores a R\$3.000.000.

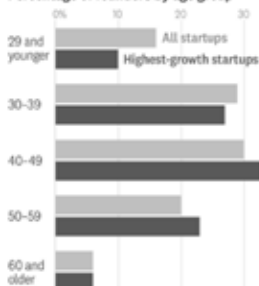
Sugestões na escolha da trilha:

Considerando alguns dados do Harvard Business Review em relação à idade dos fundadores de empresa podemos perceber que os mais novos estão na desvantagem – ou seja, quanto mais maduro e experiente a probabilidade de se ter sucesso é maior.

The Age of Startup Founders

The average age of people who founded the highest-growth startups is 45.

Percentage of founders by age group

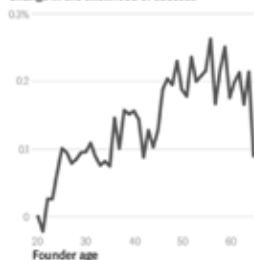


Note: The top 1% of startups by growth are considered "highest-growth." Source: "Age and High-Growth Entrepreneurship," by Pierre Assouly et al., NBER, April 2018. © HBS

Older Entrepreneurs Are More Likely to Succeed

The probability of extreme startup success rises with age, at least until the late 50s.

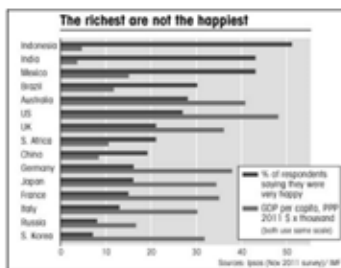
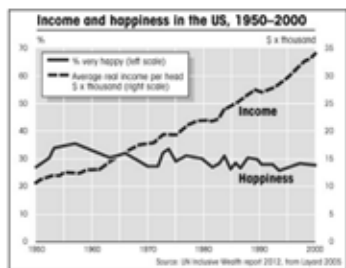
Change in the likelihood of success



Note: Y axis represents the OLS regression coefficient for age variation, relative to a 20-year-old founder. "Extreme startup success" is defined as the top 10% of startups in employment growth over five years. Source: "Age and High-Growth Entrepreneurship," by Pierre Assouly et al., NBER, April 2018. © HBS

Com isto, recomendamos fortemente que antes de entrar na trilha de empreendedorismo você passe por outra trilha anteriormente, preferencialmente trabalhando em uma outra empresa do ramo em que deseja empreender.

Também recomendamos que a escolha da trilha não seja feita baseada unicamente em ganhos financeiros. Segundo pesquisa da UN inclusive Wealth, felicidade e dinheiro não necessariamente caminham juntas.



Se você busca uma rotina mais acelerada e diversificada, talvez um bom começo seja a trilha CLT, se você busca algo mais calmo e estável talvez trilha acadêmica ou concurso. Se você busca estabilidade, porém quer trabalhar em uma empresa (não ser professor / pesquisador) talvez a trilha concurso, em empresas do governo seja uma boa para você.

Por fim – escolha algo que te deixará animado para iniciar sua preparação e não se deixe influenciar por pessoas que não conhecem a fundo cada uma das trilhas.



Este livro focará na trilha de carreira CLT/Empregado. Considerando três grandes objetivos profissionais de pessoas desta trilha - Recolocação, Migração ou Promoção.

Áreas e empresas

A área de atuação é o enfoque que você dá para sua carreira. Por exemplo, uma pessoa formada em administração pode atuar facilmente em áreas como RH, Finanças, ou *Supply Chain*. Isso significa que não é porque você fez faculdade de administração que sua área seja administração, até porque em muitas empresas não existe a “área de administração”, com analistas e supervisores. E assim funciona com engenheiros de materiais, engenheiros mecânicos, designers, jornalistas, entre outros – **sua área não é sua graduação.**

Escolher a área é o primeiro passo do seu planejamento! Isso te ajudará a se preparar, planejar

seus estudos para ter diferenciais competitivos e atender aos requisitos/expectativas das vagas de emprego.

Lembre-se, “para quem não sabe para onde vai, qualquer caminho serve...”, esta frase do filme Alice no País das Maravilhas ilustra a mais pura verdade. Se você não decidir a sua área qualquer coisa estará bom para você e talvez você inicie sua carreira em algo que você na verdade não gosta. Não deixe que escolham por você!

Como escolher minha área?

Parta do que gosta de fazer, entenda os assuntos que te interessam e comece a pesquisar mais sobre eles para compreender se isso realmente é algo que te motiva a ser melhor diariamente. Aqui vão algumas dicas de ações que pode realizar para fazer essa pesquisa:

- **Leia sobre:** Use o Google! Pesquise entrevistas e matérias no google e entenda, os prós e contras das áreas de atuação.

- **Converse sobre:** Faça networking! converse com pessoas da área, procure-as no LinkedIn, por exemplo, e tente entender como funciona a rotina na área.

- **Viva isso:** só temos certeza através de nossas próprias experiências. Participe de visitas técnicas para entender como é o ambiente ou seja voluntário trabalhando na área, por exemplo!

Caso ainda esteja perdido, uma boa dica é testar o Quiz de Carreira da DNC... ele possui perguntas situacionais que vão avaliar seus gostos e preferências para classificar quais áreas você teria mais afinidade.

Outra forma, é a partir do quanto quer ganhar. Você pode olhar o guia de salários da Michael Page e ver se a remuneração da área e cargos te agradam. Isto ajudará você a não se frustrar com o que virá no futuro. Lembrando-se sempre que ganhar bem fazendo algo que não gosta, nem sempre é uma boa escolha.



Cuidado para confundir hobbies com profissões, muitas vezes encontramos pessoas adoram assistir filmes achando que o melhor caminho é ser diretor de cinema. Pode ser que sim, mas tente diferenciar hobbies de carreira profissional.

Como escolher empresas?

Embora definir sua área seja o marco zero da sua jornada, ainda existem outras definições que precisa fazer! Precisa agora definir o setor e empresas que estão alinhadas com o seu propósito. Escolher a empresa certa, faz toda diferença no seu desempenho profissional. Você, como ser humano, tem convicções, sonhos, vontades e opiniões que foram construídas ao longo de toda sua vida, se estiver em uma empresa cujos valores não estão alinhados, você não só será um profissional mediano, como também não será plenamente feliz, provavelmente. Imagine, por exemplo, um vegetariano trabalhando em um frigorífico, essa pessoa, provavelmente não se orgulha de seu trabalho.

Entenda o que acredita, quais são suas convicções e o que realmente sentiria orgulho de fazer. Entender isso, te ajuda a escolher os setores mais alinhados com você! Comece por entender dentre estes 10 setores, quais mais fazem sentido para você: Varejo, Consultorias, Educação, Logística, Mercado Financeiro, Farmacêutico/Saúde, Tecnologia, Agronegócio, Serviços (Startups), Indústria e Entretenimento.

Estes são os principais setores da economia, mas não são os únicos, você perceberá que existem setores que se correlacionam, como Fin-Techs, que está tanto no setor de Mercado Financeiro quanto em Tecnologia. Também perceberá que existem derivações destes setores, por exemplo, Indústria Química ou Alimentícia, estes são os chamados subsetores.

Avalie as opções, entenda os propósitos das empresas presentes nesse setor e cruze isso com os seus propósitos! Dessa forma já terá sua área de atuação e seu setor, agora, o que lhe falta, é definir apenas o tipo de empresa mais adequada para o seu perfil. Podemos dividir as empresas em dois grandes grupos, as empresas Tradicionais e as Startups.

Startups ou empresas tradicionais?

Empresas tradicionais são empresas com boa estruturação de processos, burocracia, normalmente possuem um estilo de hierarquia vertical, com maior distanciamento entre os diferentes cargos da empresa. Elas possuem uma maior formalidade e também uma rigidez maior devido sua estruturação mais burocrática. Geralmente existe um plano de carreira desenhado, com política de cargos e salários estruturada, você sabe para qual posição pode ir com mais facilidade.

Startups são empresas que nasceram em um ambiente incerto e que buscam um ajuste entre um produto e um mercado. Embora esta seja a definição do que é uma startup, muitas empresas que já não estão mais em um mercado incerto,

	Tipo	Funcionários	Tipo
PME	Tradicional	2 - 499	Hierarquia com menos níveis, você terá mais contato com os diretores/donos da empresa. A burocracia já existe, porém os processos ainda estão bagunçados. Formalidade menor, a velocidade dependemuito da gerência/diretoria, e não existe um plano de carreira muito bem estruturado.
Grandes Empresas	Tradicional	>499	Hierarquia com vários níveis, já é mais difícil ter contato próximo com os donos da empresa. A burocracia já é uma dor de cabeça e os processos já estão desenhados, com muitos pontos de melhoria.
Multinacionais	Tradicional	>1000	Todas as características do estilo tradicional. Há variações de empresa para empresa, principalmente naquelas que investem em inovação e buscam implantar uma cultura mais "startup".

acabam mantendo seu estilo startup e vindo em nossas mentes quando usamos o termo, por exemplo, Google. Essas empresas apresentam uma hierarquia horizontal, com uma proximidade maior entre os diferentes níveis de gestão. Além de uma menor burocracia e maior liberdade em relação aos processos. Por estarem em um ambiente ainda incerto, a velocidade em relação a demandas e mudanças neste tipo de empresa é muito alto. Nas startups mais novas não existe um plano de carreira bem desenhado, já nas maiores isso já começa a ser presente.

Independente do estilo, podemos classificar as empresas pelos seus tamanhos. As empresas tradicionais se dividem em PMEs (Pequenas e Médias Empresas), Grandes Empresas, Multinacionais. As Startups se dividem em Early Stage, Growth e Unicórnios.

Vantagens	Desvantagens
Você pode subir de cargo com mais facilidade se fizer um bom trabalho. Aprendizado grande por ter contato com diferentes níveis.	Seu crescimento é limitado por cargos que familiares ocupam. Mistura de assuntos familiares aos assuntos profissionais. Remuneração abaixo do mercado.
Você ainda pode subir de cargo com certa facilidade se fizer um bom trabalho. As melhorias geram grandes impactos. Salários maiores.	Seu crescimento é menos limitado, porém os altos cargos ainda são ocupados por familiares. A falta de capital para inovação bloqueia muitas melhorias.
Plano de carreira estruturado, você sabe seu processo de crescimento. Aprender com quem já sabe fazer, geralmente existem processos bem organizados, com algumas melhorias. Remuneração adequada ao mercado.	Burocracia e velocidade são bastante incomodas, existe um ambiente mais político dentro da empresa. Baixa visibilidade pois existem muitos funcionários.

	Tipo	Funcionários	Tipo
Early stage	Startup	1 a 8	Estas são as verdadeiras startups, que buscam a aderência entre mercado e produto. Ainda não tem receita previsível, está descobrindo muitas coisas e formando sua cultura. O contato com os fundadores é enorme e todo mundo faz de tudo um pouco. Muitas estão em busca dos primeiros investidores.
Growth	Startup	8 a 100	Não é tão imatura a empresa, já possui alguns processos definidos, outros nem tanto. Está buscando crescimento acelerado e geralmente contrata com velocidade. A cultura já está estabelecida e só terá pequenos ajustes.
Unicórnios	Startup	>100	Já está bem consolidada e possui um valor de mercado (valuation) de centenas de milhões. Os processos são mais estruturados, mas ainda há grandes oportunidades de melhoria.

Priorizando seus objetivos

É natural que você queira traçar objetivos que possuam altos salários, um life style que te permita trabalhar em qualquer lugar do mundo com um cargo de gestão. Mas tenha sempre em mente que este sucesso leva tempo, essas metas funcionam muito bem a longo prazo, mas dificilmente conseguirá atingir todas elas até o final do ano.

No início é importante definir o que é mais prioritário. Atirar para todo lado no início e não priorizar o que realmente é importante para você agora, pode ser um impeditivo em sua caminhada. Ter um super salário, mas ter uma grande carga de trabalho e viver viajando, é aceitável? Ou ter flexibilidade de horário e poder ficar perto da família e ter um salário menor seria o ideal para você agora?

Defina seu foco! Isso, não o impede de trabalhar em busca de todas as suas metas, mas definir sua priorização mediante ao que quer de verdade te ajudará a tomar decisões e ser mais assertivo em seus resultados.

Vantagens	Desvantagens
Aprendizado grande, você terá que construir a empresa junto com os sócios, e tem grandes chances de se tornar um. Autonomia maior.	O ambiente é um certo caos, não existem processos bem definidos, você não terá provavelmente um plano de carreira bem desenhado e a remuneração geralmente é abaixo do mercado.
Estar na fase de surfar a onda é vantajoso para crescimento de carreira e existe mais capital para crescer. Aprendizado ainda é grande, mas com desafios diferentes. Remuneração mais adequada ao mercado.	Pode haver panelas dos funcionários "mais antigos", você precisará trabalhar mais e ter melhores resultados para se tornar sócio. Crescimento por ser mais acelerado pode ser um pouco desorganizado.
Remuneração acima do mercado, ambiente de startup em uma empresa grande, plano de carreira mais estruturado	Dificuldades para se tornar sócio, aprendizado menos abrangente, menos velocidade de mudança, pequenos pontos de burocracia, mais política no ambiente de trabalho.



Coloque a mão na massa!

- ☐ Escolha a trilha mais adequada para suas metas e estilo de vida desejado.
- ☐ Escolha até 3 áreas que mais estejam relacionadas ao seu perfil.
- ☐ Defina o perfil de empresa para qual deseja trabalhar
- ☐ Quer um ambiente mais ágil ou um com processos mais definidor? Escolha a partir do seu perfil.
- ☐ Liste 10 empresas que atendem o requisito de empresa e setor de seu interesse.
- ☐ Estude o perfil destas empresas, buque entender o que elas valorizam, como é seu ambiente e o que te gera a vontade de trabalhar nelas.

Cuidado: O que realmente você se vê fazendo? Não defina seu futuro simplesmente por opiniões alheias. Só você controla sua carreira.

Habilidades e Gargalos



*Planejamento de longo prazo não lida com decisões futuras, mas com um futuro de decisões presentes”
(Peter Drucker)*

Você entendeu o que você quer e definiu seus objetivos, agora precisa estabelecer entender o caminho que deve percorrer. Para que os resultados sejam bons lá na frente vai ser importante entender o que você está com lacuna, melhorar e depois ir para o jogo. Comece identificando os gargalos técnicos e depois foque em melhorar suas habilidades comportamentais.

Habilidades técnicas (hardskills)

Uma habilidade técnica, também conhecida como **hardskill**, refere-se a um conjunto de competências específicas e tangíveis que uma pessoa adquire por meio de treinamento, estudo ou experiência prática em uma área específica. Essas habilidades estão relacionadas a conhecimentos técnicos, ferramentas, técnicas ou metodologias utilizadas em determinada profissão ou setor.

São habilidades mensuráveis e facilmente identificáveis, podendo incluir aptidões como programação de computadores, operação de máquinas, fluência em um idioma estrangeiro, análise de dados, design gráfico, entre outras. As habilidades técnicas desempenham um papel fundamental no desempenho eficiente de uma tarefa ou no exercício de uma profissão, sendo essenciais para atingir resultados concretos e alcançar objetivos específicos.

Mapeando suas lacunas

Você saber a área que deseja atuar é o começo para iniciar esse mapeamento de lacunas. O segundo passo é pesquisar sobre a área de atuação e avaliar quais são os conhecimentos necessários para ela. Uma dica para conseguir identificar isso facilmente é procurar no LinkedIn pessoas da área, de diferentes cargos e segmentos, e peça dicas. Por exemplo, caso queira saber mais sobre a área de finanças, analista financeiro, coordenador financeiro, gerente financeiro, Controller e CFO.

Outra boa forma para mapear os gargalos é realizar algumas pesquisas usando a seguinte estrutura:

- Fundamentos de [área]
- Conceitos importantes de [área]
- O que preciso saber para trabalhar em [área]
- Ferramentas de [área]
- Softwares de [área]
- Case de [área]
- Material de [área]
- Apostila de [área]
- Curso de [área]
- Maiores problemas na área de [área]
- Desafios de [área]
- Indicadores de [área]
- OKR [área]

Cada um desses itens de pesquisa te levará há uma série de conteúdos sobre o assunto que possivelmente você não faz ideia que existam, leia alguns, se aprofunde no que entendeu e siga se aprofundando. Outra boa dica é utilizar inteligências artificiais para orientar o que é importante a ser estudado e se aprofundar nestes itens para aquelas áreas.

Plano de estudos

Esses gargalos precisam ser sanados, e para isso, precisará organizar os tópicos principais dos que pesquisou em momentos de estudo que se dedicará a eles. Você precisará priorizar o que é importante para você e organizar suas semanas para conseguir encontrar tempo para atingir seus objetivos.

Explorando este tópico, o planejamento consiste numa forma de você instituir uma rotina; tornar-se uma pessoa disciplinada e, ao acordar, já saber quais são seus próximos passos para ficar mais próximo do objetivo definido. No entanto, de nada adianta um planejamento se ele não estiver pautado em cima do seu objetivo.

Saiba onde você quer chegar, planeje, priorize e execute. A consistência dessa rotina, no longo prazo, é o que fará a diferença.

Você precisará criar um calendário, para isso, pode usar o Google Agendas ou uma planilha com os dias da semana e os horários ao longo do dia. Você precisa agora organizar sua agenda com base nas atividades que fará e também no tempo que irá dedicar para os estudos em relação aos seus gargalos. Organize todos os itens, entre necessários (n), desnecessários (d) e alinhados (a).

Alinhados (a): condizem com seu objetivo principal. O que você almeja alcançar. Para definir esta, pergunte-se: “esta atividade contribui para que eu alcance meu estágio/trainee/efetivação?”

Necessário (n): tudo aquilo que, racionalmente, é necessário seguir/fazer. Um exemplo clássico é a necessidade de dormir 8 horas por noite. Mais do que isso é desnecessário. Muitas pessoas falam erroneamente a seguinte frase: “dormi pouco esta noite, vou compensar no dia seguinte”. Para estes, gostaria de lembrar que o sono não é uma caderneta de investimentos que pode ficar negativa em um dia e positiva no outro.

Desnecessário (d): entrando nesse tópico, já quero deixar claro que você não precisa ficar fazendo coisas (a) e (n) 100% do tempo. Às vezes é importante o momento de descontração, no entanto, com planejamento.

O maior erro das pessoas é não seguir um horário de início e fim das atividades desnecessárias. O verdadeiro racional por trás delas serem tão viciantes é devido a liberação de dopamina e sua consequente influência no córtex cerebral, afetando nossas tomadas de decisões e, por conseguinte, priorizações.

Em suma, aprenda a usá-las num intervalo de tempo limitado, e quando fizer isso, passará enxergá-las com mais detalhes e sem se dispersar. Será o tempo para a atividade “redes sociais”.

Por fim, após ter feito toda caracterização, será retornado um mapeamento de como você despende seu tempo nas 168 horas semanais. Reflexão que poucas fazem para entender seu nível de alinhamento e produtividade. Avalie como está a disposição de sua agenda, quando tempo está para cada item necessários (n), desnecessários (d) e alinhados (a). Reflita se está se dedicando tempo o suficiente para seus objetivos e, caso não, reorganize.

Habilidades comportamentais (softskills)

Uma habilidade comportamental, também conhecida como *softskill*, refere-se a um conjunto de características e traços de personalidade que influenciam a forma como uma pessoa interage, se comunica e se relaciona com os outros. Essas habilidades são geralmente mais subjetivas e difíceis de quantificar, pois envolvem aspectos como inteligência emocional, empatia, habilidades de liderança, resolução de conflitos, pensamento crítico, flexibilidade, trabalho em equipe e capacidade de comunicação eficaz.

As habilidades comportamentais são essenciais para o sucesso profissional, independentemente da área de atuação, pois afetam a capacidade de colaborar, adaptar-se a novas situações, resolver problemas complexos e construir relacionamentos saudáveis. Elas complementam as habilidades técnicas, permitindo que uma pessoa se destaque no ambiente de trabalho e alcance resultados positivos tanto individualmente quanto em equipe.

“Contratam pelo currículo e pelas habilidades técnicas e demite-se, na maioria das vezes, pelo comportamento.”

É verdade que essa prática vem mudando ao longo das últimas décadas. Em muitos processos seletivos, as soft skills vêm ganhando muito mais espaço, especialmente para vagas como trainee, por exemplo. Entretanto, ainda há um despreparo em identificar as competências comportamentais nos processos seletivos, devido à sua intangibilidade. Mas como medir a sua criatividade ou sua inteligência emocional? Não é tão simples assim.

Por sorte, existe um framework simples que criamos e, se seguidos, vai te ajudar a mapear suas lacunas e a desenvolver essas habilidades. O primeiro passo é responder à pergunta: “o que eu sou ruim?”. Pode ser que você não saiba tudo, mas tenho certeza de que existem algumas habilidades que você sabe que precisa melhorar. Liste tudo o que conseguir.

O segundo passo é fazer um feedback 360. Mande uma mensagem para os seus amigos, para os seus familiares, pessoas do seu trabalho, seus colegas de faculdade, ou seja, todas as

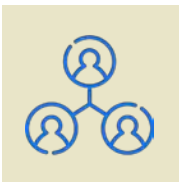
pessoas com que você possui bastante contato e interação. Em seguida, peça a eles para listarem 3 coisas que eles acreditam que você é ruim ou pode melhorar. O ideal é que você faça esse papo com pelo menos 15 pessoas. Assim, você terá uma lista de ao menos 45 itens e, obviamente, alguns irão se repetir. Caso algum item se repita duas ou mais vezes, considere que esse item é uma de suas lacunas. Eleja o seu top 5, os itens mais citados, essas são suas prioridades e é neles que você irá trabalhar.

Para te orientar mais, também trouxemos aqui o que o mercado procura:

- Resolução de Problemas
- Pensamento Crítico
- Criatividade
- Gerenciamento de Pessoas
- Liderança
- Inteligência Emocional
- Tomada de Decisão
- Proatividade
- Negociação
- Adaptabilidade

Vamos descrever as expectativas de algumas delas nestas próximas seções deste capítulo. Entretanto, é muito válido conversar com pessoas que atuam na área para entender mais profundamente sobre as situações em que foram necessárias essas habilidades para que possa compreender de fato as expectativas.

Gestão de Pessoas



Muito se fala hoje sobre habilidades com gestão de pessoas, desde cargos mais iniciantes, como estagiários, analistas e Trainees e, obviamente, para cargos de liderança, como coordenadores, gerentes, e diretores.

Gestão de pessoas é basicamente proporcionar um ambiente para o seu time no qual eles consigam desenvolver o seu trabalho em seu potencial mais alto, gerando melhores resultados para a empresa. Pilares da gestão: Motivação, Comunicação, Trabalho em equipe, Conhecimento e competência e Treinamentos.

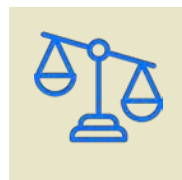
Criatividade

Criatividade é sinônimo de uma combinação de vários pontos de vista e observações constatadas pelo cérebro humano. Para ser um profissional criativo, você deve ter uma bagagem intelectual, social e cultural muito vasta, para que você entregue soluções inovadoras e criativas para a sua empresa. O profissional do futuro deve utilizar de criatividade para inovar processos, trazer novas tecnologias para o negócio e ressignificar a relação do seu produto com o consumidor. Em uma era da constante automatização de trabalho e algoritmos inteligentes, o ser humano ainda consegue superar qualquer robô por ter capacidade criativa, e essa skill está mapeada em pesquisas da Pearson e Forbes como uma das mais cogitadas para os próximos anos, principalmente se a criatividade for focada para trazer um contexto inovador para o negócio.



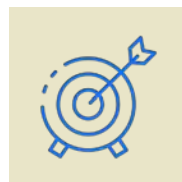
Inteligência emocional

A inteligência emocional é a capacidade do ser humano possuir um controle emocional consigo mesmo e manter relações sociais sustentáveis com o mesmo nível de controle. A inteligência emocional é baseada no autoconhecimento, automotivação, empatia e a capacidade do ser humano desenvolver relacionamentos com outras pessoas de maneira saudável.

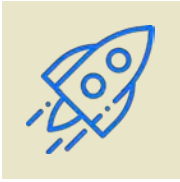


Pensamento crítico e analítico

Se uma pessoa consegue trazer sugestões inovadoras, baseadas em um framework de raciocínio lógico bem fundamentado e com bons argumentos, esse profissional alcança diversas conquistas durante toda a sua carreira. Para se ter um pensamento crítico bem estruturado, é necessário entender o fluxo de informações vindos de diversos pontos de vista e observar atentamente falhas e oportunidades para melhoria. Após o momento de observação, uma pessoa com pensamento analítico consegue ter uma decisão racional baseado em prós e contras em um contexto mais global para se tomar uma decisão estratégica, sempre estando aberto a procurar a melhor solução possível.



Aprendizagem ativa



Como as tecnologias do mundo mudam em uma velocidade exponencial, para o profissional do futuro será exigida uma adaptabilidade maior e mais rápida em relação a novas tendências do mercado e, para isso, a nossa maneira de aprender as coisas tem que mudar. É a velha técnica de “aprender fazendo”, trazendo resultados mais rápidos, seguindo um ciclo: procurar sobre o que aprender, aplicar enquanto aprende, corrigir os erros mais rápido e adquirir novos conhecimentos mais uma vez.

Tech Skills (Habilidades Tecnológicas)



A partir do momento em que temos a tecnologia cada vez mais presente no dia a dia, fica mais difícil não depender do seu uso para desempenhar um bom trabalho. O profissional do futuro não só conhece as tecnologias, mas também sabe como utilizá-las e quando utilizá-las de maneira otimizada. Aprender conceitos de programação está se tornando mais que uma tendência e, daqui há alguns anos, se tornará um requisito. Mesmo que você pense que a sua área ainda não use tais tecnologias, pense como essa mesma área estará daqui a 10 anos.

Entender tecnologias que auxiliam na automatização de tarefas operacionais para que o profissional concentre seu tempo em tarefas cada vez mais estratégicas é um dos pontos chave para se tornar cada vez mais valorizado no mercado de trabalho. Conceitos como inteligência artificial, big data, realidade virtual e realidade aumentada podem parecer estar longe de algumas áreas por enquanto, mas estarão cada vez mais presentes em nossas vidas e um bom profissional deve se sentir confortável para aplicar esses conceitos no seu dia-a-dia, caso seja necessário.

Análise de Dados (Tomada de decisão data-driven)

Hoje em dia muito se fala que os dados são “o novo petróleo”, e o mundo toma decisões estratégicas baseadas em dados. O que se espera o profissional do futuro é que ele entenda como agrupar dados de diversas fontes diferentes e trabalhar em cima dessas informações de forma ordenada, gerenciando prioridades e levantando sugestões a partir dos dados que lhes são fornecidos. Conhecimentos como: python (que é uma linguagem de programação muito utilizada para modelagem de dados) SQL (como gerenciar uma base de dados para tornar os indicadores estratégicos da sua área mais organizados e visuais) e ainda entender sobre qual é a melhor maneira de visualizar esses dados são métodos de gestão de trabalho que serão fundamentais no futuro. Hoje, praticamente todas as áreas corporativas utilizam uma análise data driven para gerar mais resultados, como a área de marketing, com conceitos de Marketing Analytics e Growth Marketing; a área de Recursos Humanos com o People Analytics e a área de Finanças, principalmente no mercado de análises de investimentos.



Carreira: gestão ou especialista

Estamos acostumados a entender ‘crescer na carreira’ como se tornar o líder de uma empresa, subindo cada vez mais na hierarquia da gestão, mas este não é o único caminho. Entender bem a diferença entre as trilhas de gestão e de especialista é crucial para que não se frustrate ao longo de sua jornada profissional.

Um perfil de especialista é aquele que se destaca em sua área de atuação, possuindo um conhecimento técnico profundo e habilidades específicas. Especialistas são altamente valorizados por suas competências técnicas e capacidade de resolver problemas complexos. Eles são especialistas em suas disciplinas e são fundamentais para a execução das tarefas e projetos em sua área de expertise. No entanto, eles têm uma tendência a se concentrar mais em suas próprias responsabilidades individuais e menos em liderar e inspirar equipes.

Por outro lado, um perfil de gestão é caracterizado por habilidades de liderança e capacidade de lidar com pessoas e processos. Gerentes eficazes são capazes de direcionar equipes, estabelecer metas e tomar decisões estratégicas. Eles têm uma

	Especialista	Gestão
Habilidades	Domínio técnico especializado, trabalho em equipe, desenvolvimento de relacionamento visando benefícios e resultados individuais, utilização de ferramentas, processos e procedimentos. Além de realizar gestão do próprio tempo. É o responsável pelas próprias entregas	Foco em planejamento, definição de cargo, seleção de pessoas e delegação de tarefa. Monitoramento de desempenho, liderança e feedback de desempenho. Comunicação para gerar esclarecimento e negociação e busca por recursos para o time.
Gerenciamento de tempo	Individual, disciplina diária. Cumprimeiro de prazos pessoais de curta e média duração.	Planejamento anual, disponibilização de tempo para o time, foco em alinhamentos e comunicação.
Valores	Planejamento anual, disponibilização de tempo para o time, foco em alinhamentos e comunicação.	Foco no sucesso dos subordinados, trabalho voltado a métodos gerenciais, foco em estruturação da área e integridade visível.

visão mais ampla do negócio e buscam alcançar resultados através das pessoas que lideram. Os gerentes precisam ser comunicadores eficazes, negociadores habilidosos e ter a capacidade de desenvolver e capacitar suas equipes. Eles se concentram em coordenar e alocar recursos, garantindo que as metas e objetivos sejam alcançados.

Nem todo mundo tem um perfil de líder e isso não é um impeditivo de crescer na carreira. Você precisa entender o que você valoriza de fato, se não, só se frustrará. Outro ponto importante em salientar é a primeira passagem na liderança.

Caso sinta que tenha de fato o perfil para uma trilha de gestão e se mostrou com muitas habilidades de liderança, a transição de colaborador individual para líder de um time é árdua, chegando até a ser frustrante em alguns casos. Isso pois devemos adaptar nossos valores para deixar de se concentrar no nosso trabalho individual para se concentrar em gerenciar o tempo de outras pessoas. Pode se aprofundar nisso no livro Pipeline da Liderança que aborda essas transições e detalha sobre esta trilha. Também abordaremos mais sobre o tópico na seção de 'Promoção'. Saiba onde você quer chegar, planeje, priorize e execute. A consistência dessa rotina, no longo prazo, é o que fará a diferença.



Coloque a mão na massa!

- ☐ Liste as habilidades técnicas comportamentais importantes para cada uma de suas áreas de interesse. Chegue há ao menos 10 técnicas e 10 comportamentais.
- ☐ Liste quais são os seus gargalos, técnicos e comportamentais. Quais das habilidades importantes para a área, você não atende?
- ☐ Peça para ao menos 5 pessoas próximas do seu convívio (que te conheçam profissionalmente, de preferência) para listar seus pontos fortes e seus pontos fracos.
- ☐ Incremente os apontamentos de seus amigos em suas anotações sobre habilidades e gargalos.
- ☐ Crie um plano de estudos para melhorar cada um de seus gargalos.
- ☐ Priorize seus estudos com base nas habilidades mais requisitadas nas vagas para sua área (use o LinkedIn para fazer este mapeamento).
- ☐ Organize sua agenda para atender suas metas de estudo.

O que todo profissional precisa fazer



Zelar pela sua imagem como profissional é algo que só você pode fazer.

Somente você pode cuidar da sua carreira. Você é quem tem todo o controle sobre sua trajetória profissional e também é a única pessoa que tem real responsabilidade sobre ela. Zelar pela sua imagem, ter noção de seus gargalos e seus desejos e buscar evoluir são deveres que você tem consigo mesmo.

Tenha sempre muito claro seus objetivos e não desista deles por qualquer dificuldade. Muitas pessoas acabam querendo mudar de área por acharem que não é para eles, quando na verdade é o ambiente que está fazendo ela não ser feliz no que faz. Reflita bem sobre o que te gera insatisfação e avalie se está realmente tomando uma postura adequada frente a esta situação. Tome decisões para construir a sua história!

Manter o LinkedIn atualizado

É hora de descobrir por que manter seu perfil atualizado é fundamental para impulsionar sua carreira, abrir portas para novas possibilidades e aproveitar ao máximo a era digital. Lembra-se daquele ditado: “Quem não é visto, não é lembrado”? Bem, no mundo profissional de hoje, essa máxima nunca foi tão verdadeira. O LinkedIn é o lugar onde as oportunidades estão acontecendo, onde recrutadores, headhunters e colegas de trabalho estão de olho. Ao manter seu perfil atualizado e atrativo, você está se colocando em uma posição favorável para ser encontrado e explorar novas oportunidades a qualquer momento.

Pensando em mudar de área? Quer explorar novos horizontes profissionais? Ou, simplesmente, quer crescer em sua empresa recebendo salários maiores? Manter o seu LinkedIn atualizado e movimentado é uma ótima forma de conseguir promover sua 'marca profissional'.

Portanto, é essencial mantê-lo atualizado e também movimentado. Mas como manter o perfil atualizado?

Comece por garantir um perfil chamativo!

Nesta parte devemos pensar naquele famoso ditado “A primeira aparência é a que fica”. Sendo assim, ao escolhermos a foto e capa para o perfil devemos escolher o que queremos transparecer.

Ideal é que você busque evitar:

- Foto em festa, praia ou lazer
- Foto desenhos, animes, pokemons
- Foto escura, baixa resolução

Ter uma boa foto de capa contribui para mostrar sua personalidade: a foto de capa deve ser apropriada ao trabalho, tendo relação com o segmento que a pessoa deseja se associar.

Assim que escolheu a melhor foto de perfil, comece a pensar no seu **headline**! Este é o título da sua página, ele é uma parte crucial para chamar atenção dos Recrutadores. Ele é estratégico para mapear o seu perfil nas ferramentas de buscas de candidatos. Sendo assim, deve-se utilizar palavras-chave dos tipos de vagas que você está buscando e que sinalizem:

- Objetivo de carreira
- Áreas de interesse
- Ferramentas e/ou metodologias que domina

Um exemplo que ilustra bem isso é o seguinte:

Bárbara Araújo  (Header) - 1º
Back-end Developer & Partner at Escola DNC | AWS | Python |
Node.js | JavaScript | Machine Learning | Serverless
São José dos Campos, São Paulo, Brazil - [Informações de contato](#)



Com uma boa foto e um bom *headline*, você certamente chamará atenção inicial, mas isso não é suficiente. Precisa mostrar seu conteúdo. Quem é você de fato? Quais seus feitos e suas experiências? Deixe claro quais são seus resultados e isso mostrará a todos sua capacidade!

Construa um resumo que mostre quem você é. Ele deve conter sua trajetória, as áreas que tem interesse e suas motivações. Isso deixará claro que está certo sobre sua trilha profissional e isso é muito bom. Outras coisas que um bom resumo possui são comentários sobre Hobbies e outros temas que mostrem sobre sua personalidade, afinal, é importante mostrar como você é além do lado profissional, e também não esqueça de adicionar seu portfólio, caso tenha um.

Após finalizar seu resumo, dedique-se às experiências profissionais! Ser assertivo no campo de experiências profissionais é fundamental para expressar com clareza o escopo do cargo ao qual ocupa, por isso devemos utilizar o conceito do Golden Circles, descrevendo o escopo da seguinte forma:

- **O que:** Descrição breve das atividades e escopo de trabalho.
- **Como:** Metodologias, processos, ferramentas que é responsável
- **Porquê:** Relevância do trabalho que ele faz. Qual impacto para área? para a empresa? quais resultados?

Para ter uma base de como estruturar, segue um exemplo:

Cargo	Analista Financeiro
O que	Responsável pelo controle de contas a pagar e receber. Apuração dos principais indicadores financeiros da empresa e report para Diretoria.
Como	Utilizando controle no sistema XPTO, criação dos dashboards e gestão dos indicadores de churn que são os mais críticos da empresa.
Porque	Dando visibilidade para empresa, liderei projeto XPTO que trouxe redução de X% de churn.

Trazer os resultados do que fez são essenciais para ilustrar como você é um profissional que gera valor para o negócio. Isso é o que te tornará atrativo, pois todo mundo quer ter na empresa alguém que impacta de verdade o negócio. Exemplos de resultados:

- Aumento de x% nas vendas
- Implementação do sistema XPTO para automatização do processo
- Redução do turnover da empresa em x%
- Implantação do XPTO, que trouxe ganho de produtividade para a área
- Implementação da Iniciativa XPTO de Batatinhas para capacitação do X time
- Implementação da Iniciativa XPTO para desenvolvimento do grupo de jovens e orientação de carreira em Projetos. (Projetos Sociais e outras iniciativas)
- Redução do tempo médio do processo XPTO em X%

Outros pontos essenciais são as atualizações constantes de suas formações acadêmicas. Bons profissionais sempre estão estudando, mostrar constantemente os cursos que faz e os certificados que tirou são cruciais. Assim você mostra para todos na sua rede que está em uma constante busca por evolução.

Movimentando sua rede

Compartilhar seus feitos e conhecimentos também é uma boa forma de ampliar sua marca profissional. Compartilhar projetos que tem realizado, escrever artigos sobre temas relevantes ou livros que leu, compartilhar atualizações sobre sua área ou mercado de interesse são formas muito válidas de manter seu perfil relevante. Isso pode ser muito interessante a depender de seus objetivos profissionais. Mas diferente de manter seu perfil atualizado, esta não é uma tarefa obrigatória, embora possa ser muito interessante para chamar atenção para seu perfil.



Dica: tenha cuidado com o que veicula em sua rede e também reflita sobre a imagem que seus posts podem gerar. Afinal, você não quer ter uma imagem negativa em uma rede profissional como o LinkedIn.



Coloque a mão na massa!

- ☐ Sua foto e capa no LinkedIn estão condizentes com a imagem que quer transmitir? Caso não esteja, tire uma boa foto e atualize seu perfil.
- ☐ Pesquise por palavras-chave coerentes com o seu objetivo profissional e atualize sua headline com elas.
- ☐ Atualize suas experiências profissionais focando transmitir seus projetos e seus feitos.
- ☐ Garanta que suas experiências acadêmicas estejam atualizadas.

Caso esteja em busca de uma nova oportunidade profissional

- ☐ Procure por pessoas da área e empresas de interesse e recrutores e os adicione para começar um networking.
- ☐ Converse com ao menos 5 pessoas da área em busca de entender suas rotinas e entender sobre suas experiências.
- ☐ Use a conversa com estes profissionais para incrementar seu plano de estudos.

Manter o currículo atualizado

Ter um currículo bem elaborado é como ter um cartão de visita poderoso que abre portas para oportunidades. É a primeira impressão que você causa nos recrutores e potenciais empregadores, por isso é essencial investir tempo e esforço para montar um currículo impecável. Essa ferramenta pode ser sua maior aliada ou sua pior inimiga. Segundo a empresa de recrutamento online Catho, “30% dos recrutores demoram em média de 6 a 10 segundos para descartar um currículo para uma entrevista”.

Elementos de um bom currículo



Bom
layout



Conteúdo
relevante



Storytelling
para
resultados



Objetivo
correto

Neste capítulo, vamos explorar os elementos-chave para criar um currículo vencedor e discutir por que é importante mantê-lo sempre atualizado.

1. Organização e Formatação: Um currículo bem estruturado é fácil de ler e destaca suas realizações de forma clara. Comece com suas informações de contato no topo, seguidas por um resumo profissional impactante. Em seguida, liste sua experiência de trabalho em ordem cronológica inversa, destacando suas responsabilidades e conquistas mais relevantes. Inclua também uma seção de habilidades, formação acadêmica e atividades extracurriculares.

2. Destaque suas Conquistas: Em vez de apenas listar suas responsabilidades anteriores, concentre-se em destacar suas realizações. Utilize números, métricas e resultados tangíveis para quantificar o impacto que você teve nas empresas onde trabalhou. Isso demonstra seu valor agregado e diferencia você dos demais candidatos.

3. Personalize para cada Oportunidade: Cada vaga é única e exige um currículo adaptado às demandas específicas. Analise a descrição do cargo e destaque as habilidades e experiências mais relevantes para aquele emprego em particular. Isso demonstra que você entende as necessidades da empresa e é o candidato ideal para a posição.

4. Mantenha-o Conciso: Recrutadores têm pouco tempo para revisar currículos, então seja sucinto. Limite-se a uma ou duas páginas, focando nas informações mais relevantes e recentes. Evite jargões ou informações desnecessárias que possam dificultar a leitura. Seja objetivo e claro em sua comunicação.

Manter as informações atualizadas garante que você esteja preparado para oportunidades imprevistas, como um novo emprego ou uma promoção interna. Além disso, ao revisar e atualizar seu currículo regularmente, você mantém um registro atualizado de suas conquistas, desenvolvimento de habilidades e responsabilidades recentes. Isso facilita a criação de uma narrativa coerente e convincente sobre sua trajetória profissional.

Ter um currículo atualizado também é fundamental para o mundo digital em que vivemos. Muitas empresas utilizam sistemas de rastreamento de candidatos que buscam palavras-chave específicas. Ao manter seu currículo atualizado, você aumenta suas chances de ser encontrado e selecionado para entrevistas e mesmo que não tenha a intenção de sair de sua empresa, são importantes para identificar seu valor de mercado.

Lembre-se de que seu currículo é um documento vivo que evolui ao longo de sua carreira. À medida que adquirir novas habilidades, obter certificações ou participar de projetos relevantes, atualize-o imediatamente. Além disso, considere manter uma versão atualizada do seu currículo em plataformas profissionais, como o LinkedIn, onde você pode alcançar um público ainda maior.

O layout de seu currículo. Algumas dicas são deixá-lo o mais objetivo possível, organizando-o em seções específicas bem dispostas visualmente. Seguem alguns modelos para te orientar.



1



2



3



Você também pode usar o próprio gerador de currículos da DNC.

Ou entre no site:

<https://aluno.dnc.group/checklist>



Seções de um bom Currículo

Assim que definir o seu layout, pense no conteúdo. Algumas seções são essenciais em um bom currículo, entre elas estão:

- Informações pessoais
- Objetivo profissional
- Formação acadêmica
- Experiências profissionais
- Idiomas
- Ferramentas e habilidades

Comece definindo um bom objetivo profissional. Essa parte, como nome sugere, deve ser objetivo, então não escreva algo como: “quero contribuir para o desenvolvimento da empresa, com minhas habilidades...”. Nessa parte você precisa direcionar o cargo e a área que almeja. Por exemplo:

- Objetivo: Estágio na área de Supply Chain
- Objetivo: Estágio na área de Engenharia de Processo e/ou

Melhoria Contínua.

- Objetivo: Trainee/ Eng. Jr. na área de Engenharia de Produto.

Recomendo que você coloque no máximo 3 áreas e que elas sejam correlatas. Por exemplo, RH e manutenção não possuem uma relação, mas engenharia de processos e manutenção possui. Uma observação fundamental é: não existe área com mesmo nome da sua graduação. Então, não coloque que busca uma oportunidade na área de Engenharia de Materiais, por exemplo.

Assim que deixar seu objetivo claro, coloque as demais informações relevantes. Comece enfatizando sua formação e os cursos complementares que fez. Feito isso, pode estruturar a seção de experiências profissionais, este deve ser o coração do documento.

Nas Experiências traga o que já vivenciou em empresas, conte mais dos projetos e resultados e menos de responsabilidades, cargos em entidades estudantis (EJ / CA / Projetos Voluntários). Mas lembre-se, o que os recrutadores buscam são os feitos e resultados, traga isso! Outro fato é, mostre no currículo apenas o que for de fato relevante para a vaga que esteja pleiteando.

Em idiomas busque por trazer os que sabe, se você não possui nível avançado ou fluente em um idioma como o inglês **utilize a barrinha de níveis, ou as bolinhas preenchidas.**



Com esta técnica você deixa subjetivo o nível do idioma e isso pode “passar batido” ou deixar o recrutador na dúvida. Tenha em mente que não se deve mentir que você sabe um idioma, isso pode deixá-lo constrangido em etapas futuras caso peçam para você realizar uma entrevista no outro idioma. Sendo assim, deixar o recrutador na dúvida pode te colocar na próxima etapa.

Por fim, traga as ferramentas e habilidades que possui. É interessante para muitas vagas enfatizar conhecimentos em determinadas ferramentas, sistemas, softwares ou linguagens de programação, por exemplo.

Um último tópico relevante sobre o currículo é: seja sucinto. Sendo bem direto ao ponto, o currículo deve ter 1 página para cada 10 anos de experiência. Um profissional mais sênior, como um gerente industrial, que atuou em 3 ou 4 empresas, com 18 anos de experiência, seria o exemplo de alguém que seria aceitável ter 2 páginas de CV. Assim organize seu currículo, mude layout, mude a fonte, mas não se estenda mais do que o devido.

Saber seu valor de mercado

Saber o seu valor de mercado é um aspecto fundamental para o sucesso profissional nos tempos atuais. De acordo com Reed Hastings, CEO da Netflix e autor do livro “A Regra é Não ter Regras”, entender o próprio valor é uma ferramenta poderosa para alcançar uma carreira bem-sucedida.

Em um mundo cada vez mais competitivo e em constante mudança, é crucial reconhecer suas habilidades, experiências e talentos únicos. Saber o seu valor de mercado significa ter uma compreensão clara de como suas capacidades e conhecimentos se traduzem em um contexto profissional. Essa consciência permite que você defina objetivos realistas, negocie salários e benefícios justos, e tome decisões informadas sobre sua trajetória de carreira.

Ao conhecer o seu valor de mercado, você se torna capaz de posicionar-se estrategicamente no mercado de trabalho. Isso envolve identificar as demandas do mercado, conhecer a média salarial para profissionais com habilidades semelhantes, e estar ciente das tendências e inovações que afetam o seu campo de atuação. Com essa informação, você pode ajustar suas expectativas e tomar medidas para se destacar da concorrência.

Além disso, saber o seu valor de mercado permite que você seja proativo na busca de oportunidades. Você pode identificar lacunas em suas habilidades e buscar formas de preenchê-las, seja através de cursos, certificações ou projetos relevantes. Essa busca contínua pelo autodesenvolvimento ajuda a manter-se atualizado e competitivo no mercado de trabalho.

No entanto, vale ressaltar que conhecer o seu valor de mercado não se trata apenas de salário. Envolve também reconhecer o valor intrínseco que você traz para uma organização, como sua capacidade de solucionar problemas, liderar equipes, comunicar-se efetivamente e inovar. Compreender esses aspectos permitirá que você demonstre seu valor de maneira abrangente e conquiste oportunidades desafiadoras e gratificantes.

Em resumo, de acordo com Reed Hastings, saber o seu valor de mercado é um elemento-chave para o sucesso profissional. É uma habilidade que lhe permite tomar decisões informadas, destacar-se da concorrência e alcançar seus objetivos de carreira. Ao investir tempo e esforço para compreender o seu valor, você está no caminho para uma carreira recompensadora e significativa.



Coloque a mão na massa!

- ☐ Atualize seu currículo! Comece pelo layout, garanta um bom layout.
- ☐ Pesquise por palavras-chave coerentes com o seu objetivo profissional e atualize seus objetivos profissionais e experiências no currículo enfatizando suas habilidades.

Caso esteja em busca de uma nova oportunidade profissional

- ☐ Ajuste seu currículo para cada vaga que for enviar, focando no que a empresa tem interesse em saber.
- ☐ Avalie quais os currículos que não tiveram aprovação, busque entender o que não funcionou neles e evite repetir essas 'falhas' em próximos envios.

Recolocação e Migração



Dedicação e constância mudam o jogo. Tenha a disciplina de seguir a risca o processo de uma busca por oportunidade e você será recompensado com ela.

As pessoas que estão prestando processos seletivos, normalmente, estão em duas potenciais situações: ou está em busca de recolocação profissional ou em busca de uma migração de área. Quando falamos de recolocação profissional os cenários são dois:

- Você se encontra fora do mercado em busca de uma oportunidade.
- Você está em uma empresa que não está atendendo suas expectativas como profissional.

Você está em busca de novas oportunidades para mostrar todo seu potencial e para isso, precisa mostrar aos recrutadores que vale a pena investir em você! Este capítulo te ajudará nisso, além de também ser crucial para àqueles que buscam migrar de área. Caso este seja seu objetivo, você também precisa convencer os recrutadores que, embora não tenha experiência na área, é a melhor escolha.

Recolocação

Quando nos encontramos fora do mercado de trabalho, pode ser desafiador manter o ânimo e a motivação. No entanto, lembre-se de que cada novo dia traz consigo a possibilidade de uma nova oportunidade. A chave está em manter-se resiliente, determinado e comprometido com seu objetivo de recolocação. Comece pelos seguintes passos:

1. Reavalie suas metas e habilidades: Tire um tempo para refletir sobre suas metas profissionais e quais habilidades você

possui que podem ser relevantes para diferentes oportunidades. Considere também a possibilidade de aprimorar suas habilidades através de cursos, treinamentos ou certificações para aumentar suas chances de sucesso.

2. Atualize seu currículo e perfil profissional: Certifique-se de que seu currículo esteja atualizado, destacando suas experiências relevantes, conquistas e habilidades. Adapte-o para atender às necessidades específicas de cada oportunidade que você está se candidatando. Além disso, aprimore seu perfil profissional nas redes sociais, como o LinkedIn, para aumentar sua visibilidade para os recrutadores.

3. Expanda sua rede de contatos: Invista tempo em expandir sua rede de contatos profissionais. Participe de eventos do setor, grupos de discussão online e encontros profissionais. Esteja disposto a conhecer novas pessoas, compartilhar suas experiências e aprender com os outros. Lembre-se de que muitas oportunidades de emprego surgem por meio de indicações e conexões.

4. Pesquise e aplique-se ativamente: Dedique tempo para pesquisar empresas e oportunidades de emprego alinhadas aos seus interesses e habilidades. Acompanhe os sites de emprego, redes sociais e contate agências de recrutamento para ficar atualizado sobre as vagas disponíveis. Além disso, personalize suas candidaturas e envie cartas de apresentação bem elaboradas, demonstrando seu entusiasmo e capacidade de contribuir para a empresa.

5. Esteja aberto a novas possibilidades: Embora você possa ter uma ideia clara do que deseja em termos de trabalho, esteja aberto a considerar outras oportunidades que possam surgir. Às vezes, uma porta inesperada pode levar a um caminho gratificante e surpreendente. Mantenha-se flexível e adaptável, aproveitando as chances que surgirem.

6. Aprimore suas habilidades de entrevista: Prepare-se para entrevistas, pesquisando sobre a empresa e as competências necessárias para o cargo. Pratique suas respostas para perguntas comuns de entrevistas e esteja preparado para destacar suas experiências e habilidades relevantes. Além disso, mostre entusiasmo, confiança e seja autêntico durante as entrevistas.

7. Mantenha uma atitude positiva e perseverante: A busca por uma oportunidade pode levar tempo e exigir paciência. É importante manter uma atitude

Migração

Decidir se deve ou não mudar de área é uma decisão pessoal que depende de vários fatores, incluindo seus interesses, habilidades, objetivos de carreira e o mercado de trabalho atual. Aqui estão algumas etapas para ajudá-lo a avaliar se uma mudança de área é adequada para você e como começar:

1. Autoavaliação: Comece refletindo sobre suas paixões, interesses e habilidades. Pergunte a si mesmo quais são as áreas que despertam seu entusiasmo e onde você acredita que poderia trazer um valor significativo. Considere também suas competências transferíveis, aquelas habilidades que podem ser aplicadas em diferentes contextos. Identifique o que você deseja alcançar em sua carreira e como uma mudança de área pode ajudar a alcançar esses objetivos.

2. Pesquisa sobre a nova área: Aprofunde-se na área que você está considerando. Explore o mercado de trabalho, tendências, demanda por profissionais e oportunidades de crescimento. Pesquise as habilidades e conhecimentos necessários nessa área e avalie se você tem alguma experiência ou se precisará adquirir novas habilidades através de cursos, treinamentos ou certificações.

3. Network: Conecte-se com profissionais que já atuam na área em que você está interessado. Isso pode ser feito por meio de eventos do setor, redes sociais profissionais ou até mesmo pedindo para ser apresentado a pessoas que já possuem experiência na área. Converse com eles, faça perguntas, busque insights e compreenda melhor as nuances e desafios da área em questão.

4. Experiência prática: Antes de tomar uma decisão definitiva, considere a possibilidade de ganhar alguma experiência prática na nova área. Isso pode ser feito por meio de projetos paralelos, trabalho voluntário, estágios ou até mesmo mudando para um cargo dentro da sua empresa atual que esteja mais alinhado com a área desejada. Essa experiência prática permitirá que você avalie melhor se a nova área é adequada para você e se você se sente realizado trabalhando nela.

5. Empresas adequadas: Identifique as empresas que são líderes na área em que você deseja entrar. Procure por organizações que valorizam e investem no desenvolvimento de seus funcionários, que possuam uma cultura de inovação

e que ofereçam oportunidades de crescimento e progressão na carreira. Pesquise sobre suas políticas de recrutamento e oportunidades de treinamento interno.

6. Planejamento e transição: Uma vez que você tenha decidido mudar de área e tenha feito sua pesquisa, é hora de criar um plano para a transição. Defina metas claras e estabeleça marcos para acompanhar seu progresso. Identifique as lacunas de habilidades que você precisa preencher e crie um plano de aprendizado para adquirir as competências necessárias. Considere também a possibilidade de obter um mentor ou um coach para orientá-lo durante o processo de transição.

Lembre-se de que uma mudança de área pode levar tempo e esforço. Esteja preparado para enfrentar desafios e estar aberto a aprender e se adaptar.

Definindo a rota

Sua carreira é uma parte de sua vida, logo, sua situação profissional precisa estar alinhada com seus objetivos pessoais. Cumprir a jornada de reconhecimento pessoal é essencial antes de pensar no que fazer para se recolocar. Assim que tiver esta clareza, poderá seguir em busca de suas oportunidades.

Tanto para aqueles que buscam migrar de área quanto para aqueles que buscam recolocação no mercado:

1. Defina seus critérios: Comece definindo seus critérios de busca, considerando o tipo de cargo que você deseja, a área de atuação, o local de trabalho, o nível de senioridade e outros aspectos relevantes para você. Isso ajudará a direcionar sua pesquisa e a focar nas oportunidades mais alinhadas aos seus objetivos.

2. Use plataformas de emprego online: Faça uso de plataformas de emprego online, como LinkedIn, Indeed, Glassdoor e outras específicas da sua área de interesse. Essas plataformas geralmente oferecem recursos de pesquisa avançada que permitem filtrar vagas de acordo com os critérios que você definiu anteriormente.

3. Pesquise nos sites das empresas: Acesse os sites das empresas nas quais você tem interesse e procure por seções de “Carreiras” ou “Trabalhe Conosco”. Muitas empresas postam

suas vagas diretamente em seus sites. Além disso, explore as páginas de empresas similares ou concorrentes para encontrar oportunidades adicionais.

4. Mantenha-se informado sobre a indústria: Acompanhe as notícias e tendências da indústria em que você deseja atuar. Isso pode ajudar a identificar empresas em crescimento, fusões ou aquisições, expansões de equipe e outras oportunidades que podem não estar amplamente divulgadas.

Saiba o que está buscando em uma empresa antes de dar os passos seguintes... afinal de contas, ninguém quer trabalhar para uma empresa que não tem valores coerentes com os seus. Ter clareza sobre isso, logo no início da sua jornada, facilitará todo o processo e te deixará mais próximo de seu objetivo.

Encontrando vagas

Neste capítulo você terá algumas orientações que te auxiliarão a encontrar as vagas que estão mais alinhadas com o seu perfil. Além de também indicar algumas dicas de como estar preparado para os processos seletivos em cada um dos cenários.

Recolocação

As vagas para recolocação se enquadram na mesma categoria de efetivo, mas o posicionamento necessário exige alguns cuidados. Confira as dicas:

- Não coloque “em busca de recolocação” na sua headline do LinkedIn. Use palavras-chave que atrairão recrutadores na busca por candidatos. Eles perceberão pelas suas experiências que você não está trabalhando.
- Evite usar a palavra “desempregado”. Você pode estar em transição de carreira ou buscando recolocação, mas essa palavra possui uma conotação negativa para muitas pessoas.
- Não utilize o LinkedIn apenas para fazer spam. Muitas pessoas se conectam com outras para pedir emprego e apenas isso. Não recomendamos isso, pois é uma estratégia com baixa assertividade. Você pode até pedir para alguém o e-mail para se candidatar ou o portal de vagas da empresa, mas é importante se relacionar com as pessoas.

- Deixe seus contatos fáceis de serem vistos. Logo no começo da descrição do LinkedIn, coloque seu e-mail e telefone. Você quer que as empresas tenham facilidade em contatá-lo, certo?
- Foque em mais relacionamento e menos envio em massa de currículos. A estratégia de enviar infinitos currículos nem sempre funciona tão bem quanto conhecer e se relacionar com pessoas. Avise seus amigos e parentes que está em busca de recolocação e a área em que você atua. Quem é visto é lembrado.

Seguindo essas dicas, candidatando-se às vagas e preparando-se para melhorar suas habilidades, você terá a fórmula perfeita para que as coisas deem certo.

Vagas no Exterior

Por mais que pareça impossível conseguir uma vaga no exterior e que o processo seja totalmente diferente do Brasil, isso é um mito. O processo de busca de vagas no exterior se assemelha ao daqui, mas precisamos olhar com a ótica de lá, o que significa que os sites de vagas são do país de origem e as empresas possuem sites para cada país (geralmente), então tudo deve ser direcionado para lá.

Nosso foco não são vagas no exterior, mas garantimos que o segredo está na busca assertiva no Google. Procure vagas no idioma do país que você busca, busque pelas cidades, busque empresas em determinadas cidades e acesse o site delas. Não pense que é algo impossível, mas muitas empresas preferirão contratar alguém local a um estrangeiro, por diversos motivos, principalmente custo. Arrisque e voe.

Vagas de estágio



Para atuar em vagas de estágio você precisa estar matriculado em uma faculdade. Estar realizando um curso de grade complementar como o da DNC não te possibilita estagiar;

Os processos de estágio são os mais fáceis de serem encontrados, pois a maioria das grandes empresas desenvolve processos massivos de contratação de estagiários em plataformas

de seleção online, o que acaba aumentando o alcance deste tipo de processo.

Alguns sites mais comuns para se encontrar um estágio são:

1. www.vagas.com.br
2. www.ciadeestagios.com.br
3. www.ciadetalentos.com.br/pt/
4. jobs.kenoby.com/kenoby
5. www.99jobs.com
6. matchboxbrasil.com/carreiras

Em todas estas plataformas online, você vai encontrar programas de estágio que impulsionam seu alcance para o Brasil inteiro, atendem principalmente a empresas multinacionais e grandes empresas nacionais, e geralmente possuem várias etapas de testes online, como: teste de inglês, raciocínio lógico, pensamento fluido, git cultural etc. É o método mais convencional de se achar um estágio.

Outra maneira de ficar sempre atento às novas oportunidades que aparecem na empresa dos seus sonhos é sempre olhar as vagas publicadas no perfil do LinkedIn. Faça uma busca por lá pelo menos uma vez ao mês. Até o nosso bom e velho amigo Google pode nos ajudar, ao pesquisar “estágio+nome da empresa”, talvez você ache um processo menor que ocorra em outra plataforma menos conhecida.

Porém, muitas empresas não possuem uma estrutura tão complexa a ponto de terem um escopo de trabalho bem definido para um estagiário. Não é como se a empresa não quisesse um estagiário, mas às vezes por tempo/estratégia, nunca pararam para pensar em ter um. Isso acontece com empresas de pequeno e médio porte e em algumas startups.

Desta forma, existem algumas alternativas que podem ser tomadas para tentar uma chance de emprego em empresas que não possuem um escopo bem definido para estagiários:

- Entrar no site corporativo, achar a seção “Trabalhe Conosco” ou “Contato”, e encaminhar o seu CV, acompanhado de um texto curto que mostre o porquê você quer trabalhar nesta empresa. (Se possível, também mande em anexo um vídeo do seu pitch ou uma apresentação pessoal padrão para que eles te conheçam).
- Para startups, comece a adicionar as pessoas que trabalham lá no LinkedIn, principalmente pessoas que ocupam cargos de liderança. Assim que elas te aceitarem, mande uma mensagem falando sobre o porquê gostaria

de trabalhar lá e pergunte se há vagas disponíveis ou se há uma pessoa específica que cuida das contratações. Geralmente as startups costumam ser bem mais abertas a novos talentos e sempre estão procurando novos talentos para compor o time.

Se você gostaria de trabalhar em startups, aqui vão mais alguns sites que podem te ajudar a procurar vagas (mesmo que não sejam vagas efetivas, pelo menos você tem mapeado quais empresas estão contratando para oferecer seu CV como estagiário):

1. www.rekruta.me
2. cubo.network/jobs
3. tramos.co/
4. neuwoo.com.br
5. www.glassdoor.com.br

Fique sempre atento também na rede de alunos da dinâmica, o dnc.alunos, muitas oportunidades são postadas por lá.

Vagas no Exterior

Caso esteja em busca de uma vaga de Trainee, o processo é similar, mas normalmente os programas de Trainee costumam ser bem mais complexos, demorados e concorridos do que os processos seletivos de estágio, apesar da maioria deles acontecer dentro das mesmas plataformas de contratação que os de estágio.

As maiores plataformas de processos de Trainee são as mesmas utilizadas para o estágio:

1. www.vagas.com.br
2. www.ciadeestagios.com.br
3. www.ciadetalentos.com.br/pt/
4. jobs.kenoby.com/kenoby
5. www.99jobs.com
6. matchboxbrasil.com/carreiras

Porém, a principal dificuldade ao se encontrar um processo de Trainee é que muitas empresas não usam esta nomenclatura, apesar de ter um programa de desenvolvimento de talentos recém-formados com o intuito de mapear a futura liderança da empresa. A Johnson & Johnson, por exemplo, tem um programa de Trainee exclusivo para a área de finanças chamado Finance Leadership Development Program (FLDP); a Novelis possui um programa chamado Engineering Development Program (EDP).

Muitas vezes, essas vagas estão escondidas dentro do site corporativo de cada empresa, então é necessária uma investigação mais a fundo dentro do LinkedIn, ou até mesmo conversar com pessoas que trabalham na empresa para entender quais são os programas de entrada para jovens com potencial de liderança.

Vagas Efetivas

As vagas efetivas são com certeza o maior volume de vagas no mercado e estima-se que 72% das vagas não sejam divulgadas em portais. Recomendamos algumas formas de se encontrar vagas:

- **LinkedIn:** Procure no campo de busca, tanto em português quanto em inglês. Adicione alerta de vagas e interesse.
- **Vagas em startups:** cubo.network
distrito.me/vagas-em-startups/
- **Site de aceleradoras e coworkings:** Vagas em startups
- **Google Jobs:** procure no Google as vagas e você encontrará um portal de vagas do Google.
- **Catho:** Este portal já foi um dos maiores

do Brasil, porém não possui uma das melhores taxas de assertividade. De qualquer forma, ainda é uma possibilidade.

- **Site da empresa (trabalhe conosco):** Muitas empresas possuem uma seção chamada carreira ou trabalhe conosco, vale a pena se cadastrar no banco de dados, pois não se sabe o momento que uma oportunidade pode aparecer. Além disso, muitas empresas utilizam

esta página para divulgar as vagas que estão abertas no momento.

- **Indeed:** www.indeed.com.br
- **Tramos:** tramos.co/
- **Busca no Google direcionada:** Vagas+nome da empresa.
- **InfoJobs:** www.infojobs.com.br
- **Facebook:** Por meio de grupos de emprego e também do Facebook Jobs.

Independentemente do meio que se busca as vagas, é importante ressaltar que muitas empresas ainda recrutam por indicação. Não é o mesmo que o QI (quem indica) de antigamente, que somente os “amigos” passavam, mas um processo de recrutamento por meio de indicação de funcionários e, em seguida, a avaliação igual a de qualquer outro candidato que se cadastrou.

Recomendamos que você também olhe as plataformas que comentamos para estágio e trainee, muitas delas também possuem vagas para efetivo. Outra recomendação é manter seu perfil do LinkedIn atualizado e movimentado, pois muitas empresas recrutam por lá. Portanto, ter postagens frequentes e um perfil campeão pode te ajudar.

Por fim, muitas empresas ainda possuem o velho hábito de possuírem um e-mail para recebimento de currículos. Desta forma, é importante que você encontre na internet ou por recomendação de algum amigo o e-mail correto para envio do CV. Não prolongue no corpo do e-mail, diga seu nome, sua formação, seu último cargo ou atual e a vaga que gostaria de se candidatar. Não é necessário enviar carta de apresentação, a não ser que seja pedido.

Processo

Os processos seletivos não são iguais. Eles variam conforme vagas, empresas e o nível de senioridade do que se procura pela empresa. Podemos dividi-los em 4 principais tipos de processos seletivos: vagas de estágio, vagas de trainee, vagas CLT e vagas gerenciais. Normalmente as etapas deles são:

Estágio	Trainee	CLT	Gerencial
1. Inscrição online 2. Testes online 3. Vídeo pitch 4. Dinâmica online 5. Dinâmica Presencial 6. Entrevista com Gestor	1. Inscrição online 2. Testes online 3. Vídeo pitch 4. Dinâmica online 5. Case Interview 6. Dinâmica Presencial 7. Painel com gestores 8. Entrevista com Gestor	1. Inscrição online 2. Testes online 3. Dinâmica Presencial 4. Entrevista com RH 5. Entrevista com Gestor	1. Inscrição online 2. Testes online (comportamental) 3. Entrevista RH 4. Entrevista com Gestor

Essas etapas consistem em um ‘funil’, ou seja, a cada etapa, menos candidatos estão presentes. Normalmente estas são as etapas, mas não consiste em uma regra, não são todos os processos de contratações para vagas CLT que apresentam dinâmicas, por exemplo. Normalmente, o mínimo que encontrará são 3 etapas:

1. Inscrição online
2. Entrevista RH/Gestor
3. Entrevista com Diretores/CEO

Uma empresa com menos de 50 funcionários tende a fazer um processo bem enxuto e ainda com a validação do CEO ou diretores da empresa; nas startups, o CEO irá participar normalmente até a contratação dos 100 primeiros.

Outra diferença nos processos seletivos é a forma de entrada

no funil de contratação, em empresas maiores geralmente a inscrição online é feito em plataformas de recrutamento, como Cia de Talentos, Across, Gupy, além do site da empresa na seção carreira (ou trabalhe conosco), já nas PMEs e startups é muito comum ter apenas um email do RH para o qual você precisará enviar seu currículo diretamente.

Independente da estrutura dos processos de recrutamento você deve estar preparado para cada uma das etapas e entendê-las muito bem para atender as expectativas da empresa e é isso que falaremos a seguir.

Embora as etapas dos processos possam ter diferenças, vamos explicá-las de maneira generalista para que você consiga pegar a essência.

Inscrição online: essa é a etapa de triagem geralmente de cadastro inicial a qual você preencherá com suas informações pessoais, formação, experiências, e anexará o seu currículo. A expectativa da empresa é selecionar candidatos que cumpram o requisito da vaga para evitar seguir a diante com pessoas fora do perfil. Atente-se os requisitos e foque em colocar palavras-chave que os robôs (de inteligência artificial) entendam que você possui o perfil da vaga.

Testes online: Esta etapa pode ser bem curta como pode ser uma eternidade. O mais comum aqui é ser composto por um teste de fit cultural para verificar se você possui aderência a cultura da empresa, um teste de lógica, um

teste de inglês e em alguns casos jogos que avaliam perfil comportamental, ética, ou reação a riscos. Os testes são para filtrar candidatos e elevar a média dos que seguirão para próxima etapa; a grande maioria das pessoas acabam fazendo em grupos (com 2 ou mais amigos) e no ponto de vista nosso, infelizmente, esta é a melhor estratégia até que as plataformas consigam diferenciar quem faz sozinho ou em grupo.

Vídeo pitch: Uma apresentação de um a dois minutos, geralmente com um roteiro de 2 a 3 perguntas para serem respondidas, como “conte sobre você”, “porque você quer a empresa X”, “porque devemos te contratar”. Estas perguntas podem variar bastante de empresa para empresa, mas o importante é seguir as instruções. A maioria das empresas querem chegar se o candidato tem boa comunicação, raciocínio estruturado e se cumpre os requisitos pedidos. É uma etapa bem subjetiva, então se você estiver reprovando nesta etapa conte com nossa ajuda para refinar melhor o seu pitch.

Dinâmica online: Geralmente uma resolução de case em grupo com 5 a 8 participantes, cujo intuito da empresa é verificar quem se destaca no trabalho em equipe, quem possui raciocínio estruturado, quem mais participou dando ideias e ajudando o grupo.

Case Interview: Uma entrevista para resolução de case, mais presente em etapas de trainee. De maneira genérica, essa etapa costuma ter uma pré tarefa enviada com 1 dia de antecedência ou até mesmo 10min antes e o intuito da empresa é ver sua capacidade analítica, raciocínio lógico, organização, como você lida com o tempo e pressão. Muitas empresas adicionam uma sabatina de 2 a 3 perguntas logo após sua resolução para checar seu raciocínio rápido, fator importante em tomadas de decisão.

Dinâmica Presencial: Possui o mesmo conceito da etapa de dinâmica online, porém com exigências e cases mais complexos. Nas etapas presenciais o corte de candidatos é normalmente maior.

Painel com gestores: Esta etapa pode ter grandes variações. Algumas são em grupo, outras individuais. Algumas são com pré tarefa (enviam com 1 a 2 dias de antecedência como será o case), outras a preparação será na hora. O painel consiste em uma resolução de case, geralmente um pouco mais complexa, na qual os gestores/diretores, estão presentes para fazer uma sabatina no final da apresentação. A exigência nessa etapa é bem alta e o foco é ver seus conhecimentos sobre o assunto, sua estruturação, organização, e capacidade de resposta rápida.

Entrevista com Gestor: Esta geralmente é a etapa final e nada mais é do que um bate papo com o gestor para ele te conhecer e checar se realmente é você que ele quer trabalhando com ele. Nesta etapa o gestor fará perguntas genéricas, mas também fará perguntas que quebrem algumas das objeções dele em relação a você, por exemplo, se ele tem dúvidas do seu conhecimento técnico possivelmente fará perguntas técnicas, se ele tem dúvidas se você tem boa execução, provável que te peça para contar algo que fez no passado que demonstre isso. Esta é uma etapa bem subjetiva, no final das contas o gestor quer contratar alguém que “dará conta do recado” e que ele acredita que será prazeroso trabalhar junto.



Dica: *Em todas as etapas você será avaliado, mesmo em etapas que a empresa “diz” que não é avaliativa. Seja você em todas as etapas do processo de seleção, aja com naturalidade, não tente se moldar ou fazer algo que você acredita que seja o que eles esperam, isto geralmente mais atrapalha do que ajuda.*

Sendo selecionado

Por mais que compreender de processos seletivos e as etapas seja algo fundamental, existem algumas dicas de ouro que podem ajudá-lo a se sair melhor neles. Para se destacar e ser a escolha óbvia para o recrutador, é importante seguir algumas estratégias chave.

- **Pesquise e compreenda a empresa:** Antes de se candidatar a uma vaga, pesquise sobre a empresa e seu setor de atuação. Conhecer a missão, os valores e os projetos da empresa demonstra interesse genuíno. Por exemplo, se você está se candidatando a uma posição em uma startup de tecnologia, familiarize-se com suas principais inovações e tendências do mercado.
- **Destaque suas realizações:** Durante o processo seletivo, seja em um currículo, uma carta de apresentação ou em uma entrevista, enfatize suas realizações mais relevantes. Dê exemplos concretos de como você contribuiu para o sucesso de projetos anteriores, utilizando métricas e resultados tangíveis sempre que possível. Por exemplo, se você liderou uma equipe que aumentou as vendas em 20%, destaque esse feito.
- **Demonstre habilidades chave:** Identifique as habilidades-chave solicitadas na descrição da vaga e mostre como você as possui. Utilize exemplos de situações em que você aplicou essas habilidades com sucesso. Por exemplo, se a vaga exige habilidades de liderança, conte sobre uma experiência em que você liderou um projeto e obteve resultados positivos.
- **Seja autêntico:** Mostre sua personalidade e seja autêntico durante o processo seletivo. Os recrutadores procuram candidatos genuínos, que se encaixem na cultura da empresa. Seja honesto sobre suas motivações e objetivos profissionais. Por exemplo, se você busca uma empresa que valoriza o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, mencione isso durante a entrevista.
- **Prepare-se para entrevistas:** Antes de uma entrevista, pesquise as perguntas comuns para o cargo e prepare respostas claras e concisas. Pratique suas respostas em voz

alta ou com um amigo para ganhar confiança. Seja pontual, vista-se adequadamente e demonstre entusiasmo pela oportunidade.

- **Mostre interesse em aprender:** Durante o processo seletivo, demonstre que você está disposto a aprender e a se desenvolver profissionalmente. Destaque situações em que você enfrentou desafios e buscou soluções por meio do aprendizado contínuo. Isso mostra que você está aberto a novas ideias e pronto para se adaptar.
- **Tenha uma comunicação clara:** Comunique-se de forma clara e articulada em todas as etapas do processo seletivo. Transmita suas ideias de maneira eficaz, demonstre habilidades de escuta ativa e faça perguntas pertinentes. Uma comunicação clara e assertiva é essencial para impressionar os recrutadores.
- **Siga o processo e mantenha-se informado:** Siga todas as instruções do processo seletivo, enviando documentos solicitados e realizando as etapas conforme solicitado. Mantenha-se atualizado sobre os prazos e qualquer informação adicional fornecida

Uma coisa que você com certeza já ouviu é que ‘a primeira impressão é a que fica’. Em um processo seletivo, isso é uma verdade. Impressionar os recrutadores de primeira é essencial para se destacar. Você consegue fazer isso através de um pitch bem estruturado que demonstra todos estes itens que citamos.

O pitch é uma apresentação pessoal estruturada e sucinta que conta sobre você, seus feitos e seus objetivos. Montá-lo com cuidado é o que diferencia muitas pessoas nos processos seletivos. Mas antes

de pensarmos no conteúdo, começaremos pela forma.

No caso do pitch, você está trabalhando com um discurso, ou seja, precisa pensar em sua postura, tom e gestos. Mantenha uma energia positiva, sorria e transmita confiança no que for falar. Evite parecer um robô, gesticule e mostre-se tranquilo fisicamente em sua fala. Por fim, cuide de sua entonação, ninguém gosta de uma apresentação sem oscilações ou ênfases... afinal, parece monótono. Por tanto, certifique-se de que está

transmitindo a entonação e energias condizentes com o que está falando e passando uma imagem que fomente interesse nos entrevistadores.

Posto isso, podemos falar sobre o conteúdo. O conteúdo e organização da apresentação podem deixar um candidato de fora dos processos seletivos, os principais fatores para exclusão de um candidato são: formatos muito lúdicos, querer empregar excesso de criatividade, piadas, desvio do assunto (tema principal), abordar somente fatores pessoais e desorganização das ideias.

Desta forma, tenha um pitch atrativo e organizado, capaz de prender a atenção dos recrutadores e ser claro ao descrever a trajetória do candidato. Uma boa estrutura consiste em duas etapas principais.

Teaser: apresente-se e chame a atenção para algum feito relevante para que as pessoas sintam vontade de continuar te ouvindo.

Corpo: conte suas experiências, trazendo resultados marcantes, em um bom storytelling organizado.

Exemplo:

“Olá, meu nome é João Pedro, tenho 24 anos, sou engenheiro de produção pela federal de Itajubá e Universidade de Michigan, nos Estados Unidos. No meu período lá, tive a oportunidade de fazer um estágio na maior mineradora do país, voltando para o Brasil realizei outro estágio na Halliburton, na área de manutenção. Atualmente trabalho em uma empresa alimentícia, na área de qualidade e estou finalizando um projeto de dedução de perdas para validar minha certificação Green Belt Lean Six Sigma”

Um cuidado que deve ter é de não deixar seu pitch longo, afinal, ele é só uma apresentação sobre você a fim de chamar a atenção geral sobre seus feitos. Muito provavelmente, o recrutador fará perguntas sobre o que mais chamou atenção em seu discurso.

Treine seu discurso, adapte-o e garanta que ele está realmente chamando atenção para feitos importantes. O que é muito válido é apresentá-lo para amigos e solicitar um feedback sincero sobre isso.

Conheça muito bem a empresa

Estude a empresa! Entenda seus princípios e propósitos, saiba quem são seus executivos, domine as últimas notícias sobre a empresa e também sobre o setor que ela atua. Se for possível, converse antes com alguém da empresa e entenda a rotina da área pela qual está se candidatando.

A preparação para um processo seletivo exige uma rotina – às vezes exaustiva – de estudos específicos. Programe em sua rotina um momento para estes estudos dedicados a compreender as empresas. Poderá obter as informações de alguns lugares:

- **LinkedIn:** principalmente no que se trata eventos e funcionários. Use a rede social para entender o que a empresa valoriza e como ela comunica suas ideias, isso será útil em uma entrevista.

- **Portais de notícia:** para se manter antenado sobre o mercado em que ela está e até mesmo sobre o que ela.

- **Relacionamento com Investidor:** se a empresa possuir capital aberto na bolsa de valores, poderá entender um pouco mais sobre suas iniciativas nos reports divulgados.

- **Site da empresa (ou redes sociais):** procure sobre a missão, visão e valores da empresa para entender o que ela busca. Também observe como ela transmite as ideias.



Dica: atente-se aos detalhes em sua pesquisa! Por exemplo, se todos os posts da empresa possuem pessoas em trajes formais como ternos ou camisas sociais, não é apropriado ir para a entrevista de calças jeans... ter a delicadeza de olhar para cada detalhe pode ser crucial! *Lembre-se: em um processo seletivo, você está sempre sendo avaliado.*

Passando em cases e dinâmicas

Um case é uma situação hipotética de negócios que é apresentada durante um processo de entrevista ou de dinâmica em grupo para determinar como você pensa sobre um problema específico e como você o resolveria. Ele foi projetado para simular a vida no trabalho dentro da empresa.

É importante pensar que a abordagem que você usa precisa ser confiável e comprovável. Você precisa encontrar uma resposta e recomendação para o seu cliente.

Então, para começar sua preparação, é fundamental que você conheça os termos de business. Eventualmente, durante uma resolução de case, aparecerá palavras específicas – como M&A, Venture Capital, Private Equity, dentre tantas outras – se você não entender o básico de business, você está um passo atrás dos seus concorrentes, porque você com certeza ficará perdido. Você sabe o que é Market Share? Se não, esse é um bom momento para você fazer uma pesquisa. Market Share é a porcentagem que uma empresa tem de um mercado. Em muitas das dinâmicas, se você não souber esse conceito, você sequer consegue começar a resolução. Estude, seja curioso.

É fundamental que você estude também ferramentas de estratégia, como SWOT, matriz BCG, OKR, matriz esforço impacto, pareto, dentre outras. Nem preciso falar que, se você não as conhece, esse é o momento ideal para pesquisar e estudar cada uma delas, né? No geral, é certo afirmar que elas provavelmente te ajudarão

na resolução do case. Usar ferramentas conhecidas te dá robustez, dá credibilidade para sua linha de raciocínio e é bem visto pelos recrutadores.

É importante que você siga um método para analisar dados de maneira consistente e extrair conclusões baseadas em fatos a partir desses dados. Existem também frameworks prontos de resolução de case, que são amplamente usados no ambiente de consultoria, e são fundamentais nesse processo de preparação que você está começando. Veremos todos eles no apêndice da apostila.

O objetivo central do case é descobrir e observar como você lida com essas situações de negócios. Que análise você quer? O que você está procurando? Que teorias ou hipóteses de trabalho você tem? Por fim, o entrevistador quer saber até que ponto você pode provar seu case em termos de recomendações derivadas de dados. É uma excelente forma de ver como você pensa. Sendo assim, vale ressaltar que muitas situações abordadas nesses cases são problemas reais enfrentados pelas empresas e não é esperado de você uma solução perfeita. É para analisar o seu fluxo de raciocínio e se ele é condizente com uma

perspectiva realista. Por isso, há necessidade de que você conheça a empresa e o seu portfólio.

Não tente decorar os frameworks, esse é um erro muito comum. O valor desses frameworks apresentados é aprender a pensar analiticamente enquanto você resolve certos tipos de problemas de negócios. Quando você fica realmente bom, você deixa de querer seguir um framework à risca.

Então, a chave é aprender com os frameworks, ver percepções subjacentes, entender por que eles funcionam e o objetivo por trás deles e, finalmente, criar seus próprios frameworks ou modificá-los para se adequar a uma situação específica. Isso só acontece quando você finalmente entende por que o framework existe – isso depois de muito, mas muito treino. Os frameworks te dão base para poder coletar certos tipos de dados relevantes. Ao descobrir quais dados são relevantes, você tem uma ideia melhor do que está acontecendo. Depois de atingir esse estágio, você pode entender melhor quais partes dos frameworks não se aplicam.

Em termos de prática, você realmente precisa praticar muito.

Individualmente e com outras pessoas, se puder. Encontre Consulting Clubs, grandes universidades possuem. Se não for o caso da sua, funde um Grupo de Consultoria. Pesquise por Case Interview, procure cases para solucionar.

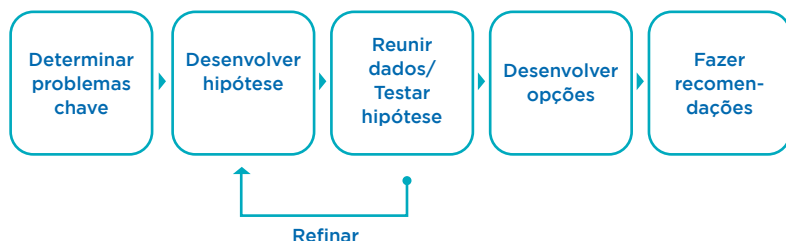
Se possível, faça o Workshop do Victor Cheng no Youtube. Ele é fundador do mais importante blog do setor, foi um renomado consultor de grandes consultorias – como a McKinsey – e hoje, é referência no assunto.

É importante que você pratique também algumas soft skills. Os entrevistadores farão perguntas. Eles vão desafiar você. Eles vão discordar de você. Eles perguntam se você tem certeza sobre essa resposta. Eles fornecerão uma nova informação. É muito interativo. Você precisa estar acostumado a receber perguntas, avisos, interrupções e novos dados. Esteja preparado.

Existem 12 tipos de cases mais comuns que são divididos em cases:

Case de estratégia:	Case de operações:
<ul style="list-style-type: none"> • Entrando em um novo mercado • Análise da indústria • Fusões e Aquisições (M&A) • Desenvolvimento de um novo produto • Estratégias de preços • Estratégias de crescimento • Iniciando um novo negócio • Resposta competitiva 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de vendas • Redução de custos • Melhora de resultados • Retomadas (Turnarounds)

A linha de raciocínio seguirá estes passos:



Passando em entrevistas

O momento da entrevista pode ser entendido como a etapa final de um processo seletivo. Geralmente, quem passa para a fase de entrevista já possui um CV adequado para a vaga e já cumpre todos os requisitos de Hard Skills para a vaga em questão. Na entrevista, serão avaliados outros aspectos para entender se aquele candidato faz sentido ou não para ocupar aquela cadeira.

Em uma entrevista com a equipe de Recursos Humanos (RH) de uma empresa, o principal filtro é entender se o candidato realmente tem o match com a cultura da empresa e passar mais um filtro para mandar apenas os candidatos mais adequados para os gestores. É uma entrevista mais curta, focando apenas em seu perfil profissional.

Já em uma entrevista com os gestores da vaga, geralmente o tempo de duração é maior, as perguntas são mais complexas e o nível de detalhamento da análise é maior. Vamos entender juntos como podemos nos preparar bem para a etapa de entrevista.

Em primeiro lugar, precisamos entender como devemos nos comportar em uma entrevista. É simples: sorriso no rosto, animação na voz, mostrar que está com muita vontade de trabalhar lá, ser simpático e sempre manter uma boa oratória. E, claro, o mais importante e mais clichê: seja você mesmo. É muito importante que você se sinta à vontade em uma entrevista com o gestor da vaga na qual você está interessado, pois essa pessoa vai trabalhar com você todos os dias, vai estar em contato direto contigo e, se você sentir que o perfil de trabalho é diferente do que você quer, não vale a pena apenas se moldar para um emprego. Profissionais felizes são mais produtivos e assertivos no trabalho. A principal técnica que você pode usar em uma entrevista é o *rapport*: saber ler muito bem o entrevistador e entender como gerar uma conexão genuína na base da empatia.

As perguntas feitas durante uma entrevista costumam se encaixar em três diferentes tipos:

1. Perguntas introdutórias para conhecer mais sobre você:

Geralmente, na primeira parte da entrevista, são feitas algumas perguntas ao candidato sobre quem ele é e qual o seu perfil, para quebrar o gelo e fazer ele se sentir mais à vontade. Então, para esta primeira parte, algumas perguntas podem ser: “Conte-nos mais sobre o que trouxe você até aqui” ou “qual é o seu propósito de vida” ou “defina sua personalidade em uma palavra”. Para esta etapa, foque em mostrar realmente quem você é e ao mesmo tempo tente direcionar ao entrevistador os motivos pelo qual você gostaria de conseguir esta vaga.

2. Perguntas situacionais para traçar o seu perfil profissional:

Nesta segunda etapa, são feitas algumas perguntas para entender qual é a sua bagagem e quais foram as experiências mais marcantes para você até o momento e como isso te moldou como profissional, ou seja, quais foram as lições aprendidas a partir de experiências passadas. Se você está tentando uma vaga de CLT/Efetivo ou Trainee, tente conectar a pergunta a uma situação que ocorreu em empregos anteriores e, caso você esteja se preparando para um estágio, tente se lembrar dos projetos de extensão que já realizou, ou das atividades voluntárias que já desenvolveu. Algumas perguntas que podem aparecer durante essa fase são: “fale sobre um resultado que te deixou orgulhoso”, “você já se viu em uma situação na qual você teve que inovar algum processo?” e “conte sobre um momento em que tudo deu errado e como você lidou com isso.”

3. Perguntas para testar sua tomada de decisão rápida e seu raciocínio lógico:

Estas perguntas são pequenos cases propostos pelos entrevistadores, muitas vezes baseados em situações e problemas reais que acontecem todos os dias naquela área e a ideia é entender como você lidaria com esses problemas e como estruturaria sua linha de raciocínio para resolvê-los. Muitas vezes, durante essa parte, pode acontecer uma certa pressão por parte do entrevistador, dificultando as situações e colocando mais empecilhos a cada resposta que você dá. Mantenha a calma e se preocupe em dar uma resposta coerente do que você realmente faria naquela situação.

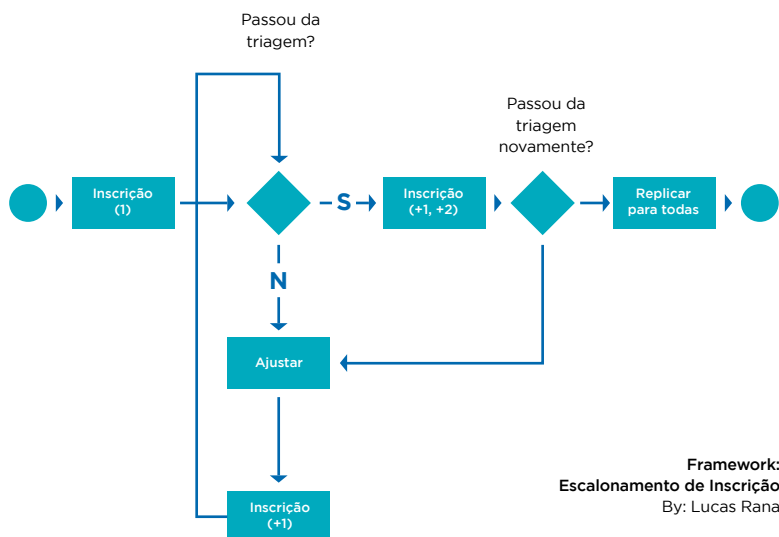
Para treinar corretamente para uma entrevista, seria interessante coletar pelo menos 30 questões (10 de cada tipo) para levantar reflexões e estruturar algumas linhas de pensamento a serem tomadas durante uma entrevista. Só tome um certo cuidado para não tentar formular respostas completas e decorá-las, pois isso é facilmente detectado durante a conversa com o recrutador e pode te prejudicar durante um processo.

Algumas das dicas que poderão te auxiliar

Algumas dicas essenciais para serem lembradas em um processo seletivo foram listadas a seguir. Revise este tópico ao longo de sua jornada para se lembrar sobre o que é importante ser feito.

Regra do escalonamento

Não se candidate em todos os processos seletivos de uma vez só, faça um escalonamento para testar o preenchimento de plataformas, pois muitas destas possuem candidatura unificada – quando você se candidata em uma os testes e perfil são utilizados para diversos processos. Com isto aplique o escalonamento, se candidatando primeiro em uma empresa, depois de aprovado na etapa de triagem (inscrição online), você poderá dar sequência para as demais. Lembre-se, nunca comece pela empresa que você mais deseja entrar.



Perfil fake

Infelizmente existem alguns truques que outros candidatos aplicam nas plataformas que os coloca em vantagem; criar um perfil fake, com gerador de cpf, para testar, navegar e conhecer a plataforma pode ser uma forma de te dar vantagens. Embora sejamos contrários a isto, esta é uma estratégia que pode ter serventia.

Materiais extras

Existem diversos materiais na plataforma da DNC. Aproveite e consulte-os. A depender da vaga ou empresa que está buscando, pode ser que encontre ouro lá dentro.

Endereço

Para processos de estágio o endereço no currículo e

plataforma online podem ser um fator determinante na seleção. A melhor estratégia é colocar um endereço próximo da cidade da empresa que deseja se candidatar, mesmo que seja de um amigo, parente ou até mesmo de uma república.

Filial + área

Em algumas empresas que possuem filiais, o casamento entre a área que deseja e a filial que você escolhe pode ser algo determinando. Por exemplo, a Raízen possui escritório em São Paulo e diversas usinas, os candidatos que escolhem áreas corporativas, mas escolhem filiais que são usinas geralmente possuem mais dificuldades no processo seletivo.

Entender o processo seletivo

Como na dica anterior, um dos fatores fundamentais é entender como funciona o processo seletivo daquela empresa. Aproveite a comunidade de alunos da DNC, seu grupo de amigos, relacionamento no LinkedIn, e até mesmo grupos do Facebook para obter mais informações daquele processo. Algumas empresas possuem apenas um processo simples, envio de e-mail para RH e logo a entrevista. Pesquise no google [nome da empresa] + “vagas”, para descobrir qual caminho seguir.

Fit cultural

Recomendamos que você faça de corpo e alma este teste para saber efetivamente se existe um bom casamento entre você e a empresa. Mas caso queira apenas ser aprovado, peça para algum amigo que está lá na empresa te ajudar, ou alguém da comunidade de alunos DNC.

LinkedIn

Deixe-o atualizado, muitas empresas checam seu perfil no linkedin. Mais a frente daremos dicas sobre linkedin.

Currículo perfeito

Deixe-o atualizado, muitas empresas pedem seu currículo

ou você terá que anexá-los em plataformas. Siga todas as instruções que daremos mais à frente.

Resolução de case

Treine, treine, treine!
Marque com amigos ou com pessoas da comunidade de alunos DNC para praticar. Estude de estratégia, negócios, marketing e ferramentas de resolução de problemas.

Preenchimento de plataforma

Quando se inscrever atente-se a cada palavra-chave que deseja inserir, pois serão robôs (IA) que farão o trabalho de selecionar os candidatos que possuem mais afinidade com a vaga. Cuidado com pretensão salarial fora do padrão de mercado. O inglês avançado pode ser facilmente confundido com inglês fluente, então coloque fluente. Cuidado também com um perfil muito acadêmico, transforme suas experiências na graduação em projetos. E por último, a data de formação pode também te atrapalhar, descubra o que exatamente a empresa deseja.

Networking

Se relacione com pessoas que possuem o mesmo objetivo que você, isso te ajudará a obter dicas e informações referentes aos processos que estão rolando.

Siga as dicas, monte seu arsenal para os processos e pratique, foi assim e será assim que os alunos obtêm ótimos resultados.



Coloque a mão na massa!

- ☐ Prepare um cronograma de inscrição e estabeleça metas semanais para os processos. Lembre-se, procurar emprego é como um funil comercial, precisará de volume para que ao final, atinja seu objetivo. O planejamento te ajudará nisso.
- ☐ Crie um arquivo de registro dos seus processos seletivos, isso pode ser feito em uma planilha ou no Notion, pode exemplo.
- ☐ Mapeie as empresas que tem interesse. Busque vagas em sites especializados ou no próprio LinkedIn. Faça as inscrições.
- ☐ Prepare seu currículo para cada uma das empresas que for se inscrever.
- ☐ Registre todas as informações essenciais sobre a empresa e sobre o processo em seu arquivo de registro, mantenha-o atualizado.
- ☐ A cada aprovação ou reprovação, entenda o que fez certo e o que fez errado, aplique as coisas certas para as demais vagas.

Promoção



Foque em dar o seu melhor e assim se tornará a escolha óbvia!

Atingiu seu objetivo e conseguiu entrar para a empresa que tanto sonhava e sente que agora é hora de um novo desafio? Ou talvez você esteja há um tempo no trabalho, tem gostado muito de toda a experiência, mas sente que está demorando para receber a tão sonhada promoção? Neste capítulo vamos te preparar para transformar este sonho em uma realidade!

Começaremos com a preparação, existem 5 pontos importantes que deve se dedicar: praticar a visão empreendedora, ampliar sua visão de mundo, se preparar para ser confrontado, encontrar espaço para agir com mais autonomia desde já e pesquisar as novidades em sua área de atuação. Manter-se atualizado é importante para destacar-se dentro da organização, entender o que é importante para a empresa e trazer soluções para isso também é.

Entenda muito bem quais são os objetivos da companhia, o que ela almeja, onde quer estar a longo prazo e tenha ciência do que precisa fazer para ajudar a companhia a chegar lá na posição em que está, você precisa ser o destaque na sua posição atual antes de almejar qualquer promoção. Essa é a melhor forma de se tornar a 'escolha óbvia'. Dominar tecnicamente sua área, é o passo zero.

Entenda como sua área gera valor para empresa

Dominar tecnicamente uma área é entender como usar ferramentas, recursos e habilidades para gerar resultado para o negócio. Portanto, para entender o que está lhe faltando tecnicamente, precisa ter clareza sobre o que sua área contribui para o negócio. Pense nisso de forma prática e mensurável, ou seja, entenda não só o que sua área faz, mas quais são os indicadores que mensuram o quão bem ela está fazendo o que faz, entenda cada um destes indicadores. O que eles medem? Eles estão bem em relação à referências do mercado (benchmark)? Como podemos melhorá-los?

Estudar sobre isso, te faz entender o que precisa ser melhorado e o porquê algumas coisas são mais prioritárias que outras. Uma boa forma de mapear isso, é justamente conversando com líderes do negócio e entendendo as visões deles sobre isso. Fazer este networking e falar sobre o negócio em busca de entendê-lo, com certeza é uma boa prática. Além disso, isso te ajudará a ter noção sobre quais são as preocupações de seu líder e quais as potenciais perguntas ele não sabe responder. Buscar como resolver essas preocupações e se questionar sobre essas dúvidas são um ótimo direcionador de estudo. Mas antes disso, você precisa entender qual o caminho que quer seguir.

Definindo a rota

Algumas pessoas são movidas por dinheiro e buscam promoções para conseguir um faturamento maior. Outras se importam mais com o status e buscam uma promoção para se sentirem reconhecidas. Não importa qual é a sua busca, desde que tenha clareza sobre o que está buscando. Ter bem definido quais são suas metas pessoais é fundamental, pois elas trarão motivo ao que faz.

Além disso, entender suas metas e o que você realmente busca e valoriza, é importante para que consiga traçar bem seu plano de carreira. Qual caminho escolher - gestão ou especialista? Mas antes de mais nada precisa entender qual é sua senioridade...

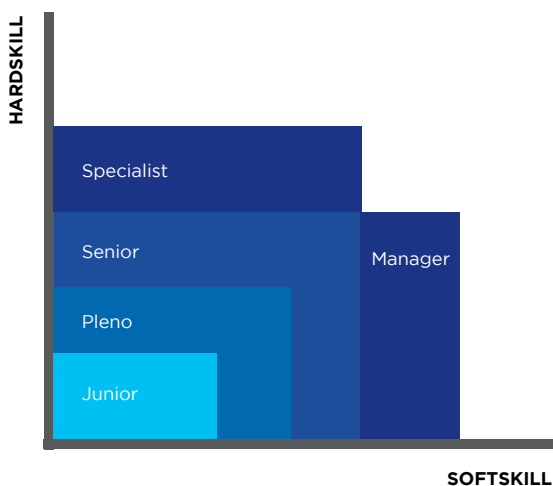
Júnior, pleno e sênior são diferentes níveis de trabalho em uma empresa. O júnior é para quem está começando e ainda está aprendendo, normalmente precisa de instruções detalhadas, com tarefas bem descritas do que precisa realizar. O pleno já possui mais experiência e consegue trabalhar à nível de responsabilidades, tendo mais autonomia. O sênior é o profissional já capacitado a liderar projetos e equipes, ele atua em um nível de objetivos da companhia. Então:

- Seu líder te dá o que precisa fazer e te ajuda com a priorização e gestão de tempo das tarefas? Você é um profissional júnior.

- Seu líder te diz o que precisa ser entregue ao final da semana e deixa que você defina como organizará a semana e dividirá essa responsabilidade em tarefas? Você é um profissional pleno.

- Seu líder te pede para melhorar um indicador? Você é profissional senior.

Quanto mais tempo de experiência, mais chances de assumir um cargo de alta relevância na empresa. O plano de carreira ajuda os colaboradores a entenderem como podem crescer profissionalmente dentro da empresa. A hierarquia e o nível de responsabilidade também são diferentes em cada nível. Além de a cada nível também se requisitar uma maior gama de habilidades técnicas e comportamentais. O gráfico abaixo correlaciona essas habilidades esperadas nos diferentes níveis de uma carreira.



No gráfico mostrado, fica claro que seguir uma carreira de gestão demanda um amplo conhecimento técnico, mas isso não é o suficiente, precisará dominar muito suas habilidades comportamentais. Ao passo que uma carreira de especialista o oposto acontece. A prioridade neste caso são os conhecimentos técnicos. É essencial que entenda o que você valoriza, o que realmente importa para você como profissional, para definir qual é o caminho que irá seguir. Existem benefícios e malefícios em qualquer uma das duas trilhas, mas qual se encaixa mais com o seu perfil?

Carreira de gestão

Um bom gestor deve ter habilidades sólidas de liderança. Isso envolve a capacidade de inspirar e motivar equipes, definir metas claras, delegar tarefas, fornecer orientação e feedback, e

tomar decisões assertivas. Um gestor eficaz deve ser capaz de influenciar positivamente os membros da equipe e ajudá-los a alcançar seu pleno potencial. Além disso, um líder eficaz precisa compreender claramente objetivos e metas da organização, e ser capaz de alinhar as atividades da equipe a esses objetivos. Isto fora a necessidade de ter uma boa inteligência emocional, boa adaptabilidade e resiliência.

Se tornar líder, entretanto, é um processo mais doloroso que qualquer pessoa que nunca tenha tido essa experiência pode imaginar. Muitas vezes, ser promovido para líder é um sonho que rapidamente se torna um pesadelo... isso acontece pois precisamos alterar nossos valores a partir do momento que somos responsáveis pelo trabalho de outros.

O livro “Pipeline da Liderança” de Ram Charan explora a transição bem-sucedida de um indivíduo de uma posição de executor para uma posição de líder em diferentes níveis organizacionais. O autor destaca que cada nível de liderança requer conjuntos de habilidades e perspectivas diferentes. A abordagem do livro enfatiza o desenvolvimento interno de líderes e uma sucessão eficaz. O objetivo é construir uma liderança sólida em toda a organização para alcançar resultados sustentáveis.

A cada passagem neste “Pipeline da Liderança”, nossas responsabilidades e expectativas se alteram e, devido a isso, se não alterarmos o que valorizamos, isso nos levará a frustração e ao fracasso. Quando se mergulha na carreira de gestão, é sua responsabilidade deixar o destaque ser de outras pessoas, precisa fazer com que seus liderados sejam melhores que você. O que não é uma tarefa fácil, pois o que provavelmente te levou a cadeira de liderança foi ter sido o ‘melhor’.

Carreira de especialista

Você prefere resolver os problemas por conta, independente do quão difícil ele seja? Gosta de se aprofundar em um tema e entendê-lo profundamente? A carreira de especialista pode ter muito a ver com você.

Um especialista bem-sucedido é movido por uma paixão genuína pela sua área de expertise. Eles têm um interesse ardente em aprender constantemente e se manter atualizados sobre as últimas tendências, avanços e inovações em seu campo. A curiosidade impulsiona a busca por conhecimento e permite que eles se destaquem e se tornem referência.

Eles devem estar dispostos a se aprofundar e se tornarem verdadeiros especialistas em seu campo de atuação. Isso envolve estudar teorias, práticas, metodologias e acompanhar as mudanças e evoluções constantes. O conhecimento sólido é o alicerce sobre o qual eles constroem sua carreira.

Eles têm a capacidade de abordar desafios de maneira estruturada, usando uma abordagem lógica e criativa para encontrar soluções eficazes. Além de ser capaz de transmitir ideias complexas de forma clara e concisa é uma habilidade essencial para um especialista.

Embora essas características sejam importantes, é essencial lembrar que cada área possui suas particularidades e exigências específicas. Adaptar essas características às necessidades da área em questão é fundamental para se destacar como especialista.

Se tornando a escolha óbvia

Se tornar a escolha óbvia é o segredo para conseguir uma promoção. Para realizar isso precisa entender muito bem onde estão os seus gargalos de conhecimento e focar neles. O que está sendo o problema apontado pelo seu gestor em relação a sua posição? Tenha isso evidente e foque em melhorar!

Para se tornar a escolha óbvia para uma promoção e se destacar para seus líderes, é importante adotar algumas ações no dia-a-dia do trabalho. Aqui estão algumas estratégias que podem ajudar:

1. Demonstre habilidades excepcionais

Busque sempre executar suas tarefas com excelência, mostrando competência e eficiência no que faz. Seja proativo e vá além das expectativas, entregando resultados consistentes e de alta qualidade, faça sempre um 'over-delivery', uma entrega acima do esperado. Demonstre habilidades técnicas sólidas em sua área de atuação, bem como habilidades de liderança, comunicação e resolução de problemas.

2. Assuma responsabilidade

Esteja disposto a assumir responsabilidades extras e desafios adicionais. Mostre-se disponível para ajudar em projetos importantes, mesmo que não estejam diretamente relacionados

às suas responsabilidades atuais. Isso demonstra iniciativa e comprometimento, além de mostrar aos líderes que você está pronto para assumir um papel mais amplo e desafiador.

3. Seja um solucionador de problemas

Em vez de apenas identificar problemas, proponha soluções. Mostre que você é capaz de analisar situações complexas, identificar obstáculos e encontrar maneiras eficientes de superá-los. Traga ideias inovadoras e criativas para melhorar processos, aumentar a eficiência ou impulsionar o crescimento da empresa.

4. Cultive habilidades de comunicação

Uma comunicação clara e eficaz é fundamental para se destacar. Aprimore suas habilidades de comunicação verbal e escrita, seja articulado ao expressar suas ideias e seja capaz de adaptar sua comunicação a diferentes públicos e contextos. Além disso, ouça ativamente os outros, mostre empatia e seja um colaborador efetivo em equipes.

5. Demonstre comprometimento e ética profissional

Seja um profissional confiável e comprometido. Cumpra seus prazos, seja pontual e mostre que você está disposto a ir além para alcançar os objetivos da empresa. Mantenha uma postura ética e seja um exemplo de integridade em seu trabalho.

6. Busque aprendizado e desenvolvimento contínuos

Esteja sempre em busca de aprendizado e crescimento profissional. Invista em seu próprio desenvolvimento, participando de cursos, workshops, conferências ou buscando certificações relevantes para sua área. Compartilhe seu aprendizado com sua equipe e esteja aberto a feedback e orientações para aprimorar suas habilidades.

7. Construa relacionamentos e redes de apoio

Cultive relacionamentos profissionais sólidos com seus colegas de trabalho, líderes e outras partes interessadas na empresa. Seja um membro ativo da equipe, colabore e contribua para um ambiente de trabalho positivo. Além disso, crie uma rede de contatos fora da empresa, participe de eventos do setor e encontre oportunidades para se conectar com outros profissionais em sua área.

Lembre-se de que, além dessas ações, é importante estar atento às expectativas da empresa, compreender os critérios de promoção e alinhar suas atividades e metas aos objetivos organizacionais.



Coloque a mão na massa!

- ☐ Defina o objetivo de sua área e converse com líderes da empresa para compreender melhor ele.
- ☐ Liste os indicadores que mostram como sua área está cumprindo este objetivo.
- ☐ Liste os gargalos de sua área e busque entender as causas de cada um deles.
- ☐ Liste pelo menos 5 preocupações de seu gestor.
- ☐ Entenda em que nível de senioridade você está e monte um plano de estudo para atingir as expectativas do próximo nível, baseando-se nos seus gargalos e nos desafios de sua área.
- ☐ Mantenha-se atento as ações da gestão e a cada projeto, se informe de seus objetivos, do que está sendo feito.
- ☐ Mantenha-se atualizado e esteja preparado para ajudar, se necessário.

Mantenha-se em busca de desafios



Ter metas é o primeiro passo para realização de sonhos e sempre podemos ter sonhos maiores.

Atingir o sucesso profissional não é uma tarefa fácil, mas quando se define uma meta, você já está muito mais próximo de alcançá-la que nunca. Entretanto, nenhuma meta é atingida sem esforço e disciplina. Manter uma rotina organizada, é a base para se tornar um profissional de alta performance, independentemente de seu objetivo.

Um detalhe importante: ser disciplinado não significa ficar 8 horas por dia estudando! Mas significa que, caso tenha se comprometido a estudar 3 horas por semana, essas três horas serão única e exclusivamente dedicadas a isso. Dê o máximo de você a cada compromisso que você se propôs. Assim, não só atingirá o sucesso profissional, mas também aprenderá a curtir cada momento de sua vida. Provavelmente, se dedicando constantemente, atingirá suas metas antes do que espera e logo vai perceber que precisa renová-las.

Mantenha sempre em busca de novos sonhos e coloque-se em desafios aos quais poderá sempre renovar sua motivação de continuar a evoluir. Mas também não esqueça de comemorar muito as suas vitórias!

A SUA JORNADA COMEÇA AGORA!

Seja bem-vindo(a) a Escola DNC!

Prepare-se para um dos maiores, e mais transformadores, desafios de sua vida profissional!

Para alcançar o sucesso na vida, é fundamental ter clareza sobre seus objetivos e direção. Refletir sobre seu estilo de vida ideal, o que deseja conquistar, ser e fazer pode ajudá-lo nessa descoberta. Este guia prático tem como propósito auxiliar você na busca pelo sucesso profissional. Nele, encontrará orientações concretas para definir seus objetivos, traçar um plano de ação e aproveitar ao máximo suas habilidades rumo ao sucesso.

Com este guia, você explorará as diversas oportunidades de carreira oferecidas pelo mercado, aprenderá a pesquisá-las e selecionar a trajetória mais alinhada às suas ambições. Além disso, obterá clareza sobre as ações necessárias para se destacar e impulsionar seu progresso, seja na recolocação, transição ou promoção profissional.



© 2023 Escola DNC. Todos os direitos reservados.

