

# Cultura Organizacional

---

Marketing Pessoal e Gestão de Carreira

2018/2019

**Turma 3DK \_ Grupo 1**

1150379 \_ Catarina Antelo

1161273 \_ João Chen

1161155 \_ Hugo Fernandes

1120608 \_ Norberto Sousa

**Docente**

Maria Raposo, MRP

**Unidade Curricular**

Comportamento Organizacional, CORGA

## Resumo

Atualmente vivem-se momentos de preocupação no que respeita à empregabilidade, devido à conjuntura económica verificada nos últimos anos, à crescente evolução tecnológica e à elevada taxa de desemprego.

As organizações, exigem cada vez mais aos indivíduos, que estes estejam dotados de determinadas competências técnicas e genéricas, nomeadamente o grau de habilitações académicas, conhecimentos de línguas, conhecimentos informáticos, o trabalho em equipa, a disponibilidade, a organização e planeamento, dinamismo, liderança orientação tanto para o cliente como para os resultados, entre outros.

Por esta razão, é importante ter um plano de marketing pessoal bem definido de modo a atingir os objetivos pessoais e trabalhar no posto de trabalho pretendido.

**Palavras-chave:**

Carreira, Plano de Ação, Análise Interna, Análise Externa, Análise SWOT, Empregabilidade, Marketing Pessoal, Curriculum Vitae, *Elevator Pitch*, Entrevista de Seleção e Gestão de Carreira.

# Índice

<b>1</b>	<b><i>Introdução.....</i></b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b><i>Enquadramento Teórico.....</i></b>	<b>6</b>
2.1	Carreira .....	6
2.2	Gestão de carreira.....	8
2.3	Empregabilidade .....	11
2.4	Marketing pessoal.....	13
2.5	Entrevista de seleção .....	14
2.6	Análise SWOT Pessoal .....	16
<b>3</b>	<b><i>Marketing Pessoal do grupo.....</i></b>	<b>19</b>
3.1	Marketing pessoal individual – Hugo Fernandes .....	19
3.2	Marketing pessoal individual – Norberto Sousa .....	24
3.3	Marketing pessoal individual – Catarina Antelo .....	27
3.4	Marketing pessoal individual – João Chen.....	34
<b>4</b>	<b><i>Conclusão .....</i></b>	<b>40</b>
	<b><i>Bibliografia.....</i></b>	<b>41</b>

# Índice de Figuras

Figura 1 - Modelo de Greenhaus e Callanan (1994) .....	9
Figura 2 - Entrevista de seleção.....	16
Figura 3 - Diagrama SWOT [16] .....	18
Figura 4 - Estratégias de atuação [16] .....	18
Figura 5 - Curriculum Vitae Hugo Fernandes.....	23
Figura 6 - Curriculum Vitae Norberto Sousa.....	26
Figura 7 - Curriculum Vitae Catarina Antelo.....	33
Figura 8 - Modelo de Hofstede China.....	36
Figura 9 - Comparação Modelo de Hofstede China e Portugal.....	37
Figura 10 - Curriculum Vitae João Chen .....	39

# 1 Introdução

A globalização e o desenvolvimento da tecnologia acabam por transformar a sociedade, veiculando mudanças e apressando o desenvolvimento cultural e da tecnologia, dando ênfase na comunicação, a qual vem colocando novos desafios para o homem. Diante disso, surgiu o Marketing Pessoal, como uma maneira de reforçar as competências e valores de cada indivíduo, conduzindo o comportamento e atitudes de forma a fazer um bom uso das suas habilidades. Com isso, é necessário aprimorar as habilidades, conhecimentos e competências, sempre em busca de alternativas e qualificação profissional, pois, não basta ter somente um bom currículo, é necessário também, procurar formas de gerir a carreira, desenvolvendo algumas competências específicas e lutando pelo alcance da excelência de Marketing Pessoal de cada um.

Devido ao estado económico e político do país em que vivemos, à enorme competitividade organizacional, adicionando a proatividade exigida aos trabalhadores, a exigência de flexibilidade por parte das empresas em relação a estes, bem como ao requisito de trabalhadores ambivalentes e multifacetados, alienando às desmedidas dificuldades de empregabilidade, é pertinente reconhecer as competências mais solicitadas pelas organizações portuguesas para um grupo de funções específicas, de modo a atender às exigência do mercado de trabalho.

## 2 Enquadramento Teórico

### 2.1 Carreira

O conceito de carreira pode ser caracterizado principalmente de duas formas, a forma tradicional e a forma contemporânea.

O conceito tradicional de carreira centra-se mais numa vertente de estabilidade não só dentro de uma área profissional como também dentro de uma empresa, isto é, uma carreira tradicional ideal começava numa posição baixa numa empresa e acabava nessa mesma empresa numa posição de alto nível, tendo passado toda uma vida profissional a trabalhar nela. O ambiente criado por estas noções e ideias de carreira fazem com que certas características dos funcionários sejam mais valorizadas, neste caso as características mais valorizadas eram a lealdade, empenho e eficiência. Maioritariamente as pessoas que conseguiam ter uma carreira bem-sucedida, ou seja, uma carreira em que o funcionário alcançava um nível elevado na hierarquia da empresa, eram do sexo masculino, brancas e de um nível sociocultural médio-alto devido ao elevado nível de preconceitos e as diferenças culturais da época. A carreira tradicional era considerada da empresa ao invés de ser considerada do profissional, porque a empresa era quem fornecia o acesso ao trabalho e ajudava o profissional a se desenvolver como empregado. [1] [2] [3]

Existem muitas diferenças consideráveis entre o conceito e mentalidade por trás da carreira tradicional e a carreira contemporânea dos dias de hoje, começando pela noção que um profissional ao longo da sua carreira irá provavelmente ocupar múltiplos cargos em múltiplas empresas diferentes, possivelmente até em diferentes áreas profissionais. Isto leva a que a carreira seja considerada do profissional uma vez que ele próprio define o seu percurso e a responsabilidade pelo seu sucesso é sua e sua apenas. Não existe também o impedimento que existia antes baseado no sexo, cor de pele ou origem social, são valorizadas pessoas formadas e com conhecimento elevado independentemente da sua etnicidade, o mercado é também mais competitivo em muitas áreas devido à redução da lealdade empresarial, os funcionários sentem-se muito menos apegados às organizações. Do ponto de vista dos empregadores as características mais valorizadas também sofreram alterações, atualmente criatividade, capacidade de trabalhar numa equipa e capacidade de adaptação a novas situações são de elevada importância para as organizações devido à volatilidade do mercado e velocidade de inovação. O sucesso nos dias de hoje não está diretamente conectado apenas

à posição hierárquica que um profissional ocupa, está relacionado com todo um conjunto de fatores, que cada pessoa prioriza de forma diferente. [1] [2] [3]

As mudanças que aconteceram no que diz respeito à carreira não foram repentinas, foram mudanças graduais que se foram lentamente estabelecendo ao longo de décadas de desenvolvimento sociocultural. O maior fator catalisador dessas mudanças seria o início da “era da informação”, este período da década de 90 até aos dias de hoje trouxe ao mundo um nível de volatilidade, competição e inovação nunca antes visto ou imaginado possível, fez com que até as empresas que já eram consideradas inovadoras nas suas metodologias de trabalho tivessem que inovar ainda mais para não serem deixadas para trás. [1] [2] [3]

## 2.2 Gestão de carreira

Face a um cenário cujas incertezas são inevitáveis, causadas pela globalização, manter e/ou ampliar as vantagens competitivas tem sido uma constante dentro do universo organizacional. Como resultado disto, o referencial de competitividade passou a ser concentrado nas pessoas e no seu poder de diferenciação.

No novo contexto de carreira pretende-se que o indivíduo perceba a necessidade de desenvolver um papel cada mais proativo na gestão da sua carreira, desenvolvendo as suas oportunidades e opções, em consonância com os objetivos definidos para si. Isto implica um desenvolvimento de um conjunto de atividades e comportamentos, com o intuito do alcance da carreira desejada. Contudo, para tal, é necessário o planeamento da sua carreira. [4]

Logo, ao optar por uma determinada carreira, é muito importante seguir um planeamento e uma gestão que tenha de modo a conciliar a satisfação com os objetivos, além das recompensas financeiras, ou seja, implica adequar as aspirações de carreira do indivíduo às oportunidades disponíveis na empresa.

Em 1994, Greenhaus e Callanan define a gestão de carreira como um processo contínuo e dinâmico de resolução de problemas constituído por determinados passos que auxiliam na tomada de decisão. Neste processo, o indivíduo recolhe informação acerca de si e do mundo do trabalho; desenvolve uma imagem adequada acerca dos seus talentos, interesses, valores e estilo de vida preferido, bem como quanto às alternativas de trabalho, emprego e organizações; desenvolve objetivos de carreira realistas com base nessas informações; desenvolve e implementa estratégias para atingir esses objetivos; e recolhe feedback acerca da eficácia da estratégia utilizada e acerca da relevância desses objetivos. Resumidamente, para estes autores, a gestão pessoa de carreira é um processo de exploração, desenvolvimento e implementação de objetivos e de estratégias para a resolução de problemas de carreiras. [5]

De modo a consolidar a sua perspetiva, os autores conceberam o seguinte modelo (Figura 1)





*Figura 1 - Modelo de Greenhaus e Callanan (1994)*

Segundo a análise do Modelo de Greenhaus e Callanan, a gestão de carreira é composta pelas seguintes fases:

- Exploração - caracterizada pela recolha e análise de informação, relacionada com a carreira e essencial à tomada de decisão. Esta fase é de elevada importância, uma vez que pode promover uma imagem pessoal mais clara e adequada. Para os autores, nem todas as pessoas se conhecem tão bem quanto pensam e que o seu autoconhecimento pode ser incompleto, por subvalorização ou sobrevalorização. Por outro lado, ao nível do meio, também, nem todas as informações sobre empregos, profissões e organizações são realistas. A exploração dá-se, assim, para estes autores, em duas grandes áreas: exploração pessoal e exploração do meio;
- Consciencialização - para os autores, deverá surgir, da fase anterior, um completo e exato nível de consciência das qualidades pessoais e das principais características do ambiente. Apenas este nível proporcionará o estabelecimento de objetivos de carreira e o desenvolvimento de estratégias apropriadas;
- Objetivos - representam resultados de carreira que um indivíduo pretende obter. A sua inexistência e a sua dificuldade de elaboração é, para os autores, a indecisão de carreira. A vantagem do estabelecimento de objetivos é, portanto, de orientação, mas também de focagem de energias. Os autores defendem que quanto mais específicos os objetivos são, maior a probabilidade de desenvolvimento de estratégias eficazes para o seu cumprimento. Os objetivos podem ser conceptuais ou operativos e a atingir a curto ou a longo prazo;

- Estratégia - sequência de atividades para ajudar a atingir o objetivo de carreira definido;
- Avaliação - obtenção constante e proativa de feedback. O feedback permite a avaliação atualizada do sentido dos objetivos e das estratégias definidas. Poderá advir de várias fontes, como, por exemplo: do próprio (pela reflexão) e da assimilação de verbalizações de um chefe. A avaliação, sendo contínua, permite analisar o curso de uma carreira e representa a função adaptativa da gestão de carreira. Encerra o processo de gestão de carreira uma vez que a avaliação é também uma forma de exploração, notando assim o seu caráter cíclico.

Apesar do destaque do papel do indivíduo no processo da gestão de carreira, a responsabilidade continua a ser vista das empresas, ou seja, não há uma exclusividade de gestão por nenhuma das partes, mas processos que se complementam e que são interdependentes.

A empresa desempenha um papel na gestão de carreira dos seus colaboradores, de modo a alcançar o equilíbrio entre as necessidades de carreira dos indivíduos com os seus objetivos estratégicos, moldando as características, competências e formação dos mesmos, de acordo com as suas necessidades presentes e futuras.

Ou seja, fatores como recrutamento, seleção, colocação profissional, formação, recompensas, promoções e desligamento podem exercer um impacto significativo na carreira e, consequentemente, na satisfação e no sucesso dos funcionários que compõem a empresa. Assim, algumas organizações instituem processos de gestão de carreiras com o objetivo de perceber e desenvolver melhor os funcionários, capacitando os seus interesses e habilidades de forma mais efetiva em prol da organização. No entanto, nem todas as empresas possuem este tipo de visão, fazendo relativamente pouco nesta área. [6]

## 2.3 Empregabilidade

O mercado de trabalho tem-se modificado ao longo do tempo e exige que os profissionais também sejam assim. Toda esta evolução tem suscitado imenso nervosismo nos profissionais, pois o perigo de se ver no desemprego é um dos grandes medos da atualidade.

A cada dia as qualidades exigidas ficam mais amplas e mais complexas, o que exige mais cuidado ainda do profissional. Há pouco tempo, o capital intelectual era uma vantagem competitiva por excelência, contudo, hoje em dia, as coisas mudaram e sem a presença do capital emocional e do capital ético, apenas para citar duas concepções vigentes, apenas o capital intelectual não garante a contratação e permanência no mercado de trabalho. Tudo isto sem contar com um nível de competitividade tão alto que faz com que os empregadores deem preferência à capacidade de enfrentar e conviver com altos níveis de pressão até em contrapartida a qualidades no currículo. Conviver cotidianamente com este nível de pressão não requer apenas intelecto relevante, más condições físicas e mentais para lá de saudáveis.

As maiores causas de afastamentos devem-se a transtornos psicológicos, muitos deles potencializados pelo stress negativo oriundo dos níveis crescentes de pressão e da falta de uma disciplina que permita crescimento na carreira associado à qualidade de vida. [7]

Para o profissional ser bem-recebido no mercado de trabalho, convém que as suas habilidades e competências estejam bem esclarecidas para o empregador. Deixar ‘as coisas claras’ deve ser a ordem principal para seguir o fluxo correto do mercado de trabalho, que é rápido e exigente.

No sentido mais comum, a empregabilidade baseia-se numa recente nomenclatura dada à capacidade de o indivíduo manter-se ou reinserir-se no mercado de trabalho, assim como à qualidade de estar sincronizado com as exigências do mercado de trabalho, não necessariamente nos padrões tradicionais de emprego. Em resumo, é a arte de se manter desejado pelo mercado, ou seja, tornar-se altamente “empregável”. Neste contexto de crise no setor, poucos empregos e retomada da indústria, é essencial que haja a habilidade de estar sempre atualizado, sobretudo com aprendizagem contínua, para se adaptar à constante mudança. [8]

O termo empregabilidade foi criado por José Augusto Minarelli, no fim dos anos 90 e remete à capacidade de um profissional estar empregado, mas muito mais do que isso, à capacidade do profissional de ter a sua carreira protegida dos riscos inerentes ao mercado de trabalho.

“O mercado de trabalho, só é competitivo para os profissionais qualificados e bem treinados.”  
(Matenco, Henrique)

Assim sendo, é necessário que os profissionais realizem constantemente uma autoavaliação das suas competências para saber se têm vantagem competitiva ou não em relação à concorrência no mercado de trabalho.

Hoje em dia, é evidente que as empresas começam a colocar os currículos de lado, demonstrando um maior interesse pela busca da história de vida, valores éticos e competências técnicas do profissional. O currículo passa a não valer rigorosamente nada se o profissional não conseguir provar esses requisitos.

A empregabilidade é igualmente apontada como a capacidade que o profissional tem de mudar de emprego ou de ramo sem ver um problema nisso. Essa atitude prova que o profissional está preparado para conhecer o desconhecido, trabalhar com outras realidades e exercitar as suas capacidades.

Como já foi referido, é necessário estar em sincronia com o mercado. Isto significa, sobretudo, lembrar que não existe nada imutável e permanente. Tudo muda e tudo se adapta a todo momento e o profissional precisa fazer o mesmo.

Estudar, renovar-se, diferenciar-se e nunca ficar para trás. Atualizar-se com cursos, palestras ou sites, realizar buscas constantes por informações referentes a áreas onde deseja atuar, colocar essa aprendizagem em prática, saber exatamente as suas qualidades profissionais, as suas habilidades e competências. Além disso, saber as suas fraquezas também é vantajoso, pois, a partir delas, pode estabelecer objetivos e metas para passar as mesmas a forças.

Simples atividades como ir ao teatro, cinemas ou ler tornam-se igualmente imprescindíveis para aumentar a empregabilidade do profissional, dado que as mesmas levam o profissional a pensar mais além do que está acostumado. [9]

Ou seja, trabalhar a empregabilidade não é uma tarefa simples, mas pode ser a base para uma boa carreira profissional. É essencial que o profissional trabalhe o seu marketing pessoal, pois esta metodologia ajuda a alcançar os seus objetivos pessoais e profissionais, auxiliando o seu autoconhecimento, o que faz com que a sua empregabilidade aumente e também ajuda perceber como o profissional é visto pelas pessoas que convivem consigo em diferentes ambientes.

## 2.4 Marketing pessoal

O marketing pessoal é baseado na marca que uma pessoa constrói à volta dela. Esta imagem de marca é muito importante para um indivíduo se separar da multidão. [10]

Este processo passa por uma avaliação pessoal e do mercado de trabalho, cujas conclusões são utilizadas para fazer a preparação de um plano de carreira. Este plano ajuda a trazer foco e direção para a busca de emprego ou para a carreira atual. É um plano que explica como se implementará o marketing de forma a criar toda uma marca pessoal. [10]

Muitos dos benefícios que um plano de marketing pessoal fornece realmente vêm da criação do mesmo. Uma pessoa, ao descrever exatamente como é e como se destaca acima do resto, obterá uma melhor compreensão de si mesmo como uma marca e como se promover melhor. [10]

Os quatros pontos principais a ter em conta na criação de um plano de marketing pessoal são:

- Valor e Capacidades
  - Incluir pontos fortes e capacidades como empregado. Dar exemplos específicos que dão crédito às habilidades faladas. É preciso também ser consistente ao se apresentar como um produto ou marca. Antes de colocar o nome lá fora, é preciso criar uma marca coesa e comprometer-se com ela. [10]
- Preço
  - Não é possível promover algo sem incluir o preço. É preciso fazer uma análise aos fatores que determinam o preço do serviço pessoal. As pessoas precisam de saber exatamente o que vale e porquê. [10]
- Localização
  - Dependendo do tipo de serviço que é fornecido, a localização geográfica pode ou não ser importante. [10]
- Publicidade
  - Isto passa por expor a marca ao mundo, quer seja online ou através de contactos na área de trabalho. Enquanto que a ideia é promover a marca da melhor maneira, também se quer ser o mais transparente possível quando se

trata das fraquezas. Isso demonstra humildade assim como mostra vontade de melhorar. Nunca se começa com os pontos fracos, mas é preciso estar preparado para falar das fraquezas. [10]

Existem também as ferramentas de comunicação, documentos ou discursos utilizados para promover a marca pessoal de cada um, cada uma apropriada a diferentes tipos de situações dois exemplos de ferramentas de comunicação são:

- *Curriculum Vitae (CV)*
  - Um currículo resume todas as qualificações e experiências profissionais de uma pessoa que são relevantes para uma determinada candidatura a uma posição. Não existe um formato padrão para um currículo sendo que cada pessoa pode estruturar o seu como achar melhor e até ter múltiplos currículos diferentes para diferentes posições e/ou candidaturas. As informações devem ser descritas de forma sucinta e devem ser verídicas e verificáveis. [11]
- *Elevator Pitch*
  - Um *elevator pitch* vem da ideia de uma apresentação tão rápida que podia ser realizada numa viagem de elevador, sendo assim podemos identificar algumas características lógicas deste tipo de apresentação, deve ser rápida, explicar conceitos complicados em segundos, transmitir a mensagem desejada e cativar o interesse da plateia. Este tipo de apresentação é muito versátil e pode ser utilizado para apresentar a marca pessoal de um profissional numa curta entrevista de forma a cativar os entrevistadores. [12]

## 2.5 Entrevista de seleção

As entrevistas de seleção são momentos de diálogo entre um candidato (entrevistado) e um ou vários representantes da empresa (entrevistadores). Esses entrevistadores devem ser profissionais com ampla experiência para conduzir a entrevista de forma tranquila e para passar segurança e tranquilidade ao entrevistado. E ambos têm o mesmo objetivo: preencher a vaga oferecida pela empresa.

A empresa, ao marcar uma entrevista, pretende confirmar, através do entrevistador, a veracidade dos dados que constam na ferramenta de comunicação (por exemplo: o currículo) e obter informações adicionais a respeito das características pessoais, experiência profissional e a formação académica do candidato, para avaliar se ele realmente tem boas condições de

desempenhar bem as funções exigidas para a vaga. Por outro lado, é uma chance do candidato para demonstrar os seus talentos ao vivo e conquistar definitivamente a vaga.

Segundo França (2011), “a entrevista pode aprofundar-se nas pesquisas sobre os dados do candidato. Ela deve ser realizada tendo-se questões semiestruturadas que devem ser apresentadas no decorrer do diálogo entre entrevistador e entrevistado. Devem-se permitir a espontaneidade e o momento da exposição do candidato. Quanto menos tensão for gerada e maior confiança conquistada por ambos, melhor será a qualidade do diálogo. Portanto, o entrevistador deve estar extremamente preparado, garantindo uma boa entrevista - de onde ele possa extrair “o melhor” dos candidatos (mais informações a respeito de cada um deles)”, JurisWay [13] define cada um desses tipos como:

- Estruturada - é planeada com antecedência. O entrevistador já possui um guião preparado com algumas perguntas padrão. É utilizada em grandes empresas, com pessoas especializadas no recrutamento. Costuma ser o mais rápido, com o objetivo de extrair o máximo de informações no menor tempo possível;
- Não-estruturada - não há um planeamento prévio a respeito do guião ou das perguntas a serem feitas, tornando-se num diálogo informal entre o entrevistador e o candidato. O entrevistador tentará averiguar se o candidato atende às suas expectativas fazendo as perguntas de forma espontânea. É utilizada em empresas menores, onde não há uma equipa especializada na contratação;
- Sob pressão - o entrevistador coloca-se num nível superior ao do candidato e cria uma atmosfera ameaçadora, discutindo, contradizendo e fazendo novas perguntas antes mesmo de ouvir a resposta da anterior. O objetivo é testar a reação do candidato a situações inesperadas e testar a sua capacidade de traçar um plano de ação rapidamente. A sua aplicação é cada vez mais rara, limitando-se a alguns casos específicos, como os de gestores de vendas.

Segundo Weiss [14], a entrevista segue quatro fases:

1. Abertura - momento de aquecimento, no qual o entrevistador se apresenta e expõe a proposta da entrevista e como será conduzida;
2. Pesquisa - obter do candidato às informações necessárias para a avaliação do seu perfil pessoal e profissional;
3. Troca - deixar o candidato fazer as perguntas que revelem seus interesses, valores, atitudes e preocupações. Normalmente são perguntas relacionadas ao cargo, às condições de trabalho e à empresa;

4. Fechamento - dar um breve feedback da entrevista e informar as etapas futuras do processo seletivo.

Ao finalizar o processo e com os dados obtidos durante a entrevista, o selecionador faz a seleção final. Caso precise de mais evidências, poderá programar uma segunda entrevista, testes ou outras fontes. E os resultados da seleção são comunicados aos candidatos.



*Figura 2 - Entrevista de seleção*

## **2.6 Análise SWOT Pessoal**

A metodologia SWOT foi criada entre as décadas de 1960 e 1970, na universidade de Stanford, por Albert Humphrey, sendo considerada o fundamento do planeamento estratégico organizacional. É muito utilizada pelas empresas para mapear e conhecer o seu momento atual e definir os seus próximos passos, sendo aplicada em todo o mundo.

A sigla SWOT é um acrónimo das palavras, em inglês: Strengths (Forças), Weaknesses (Fraquezas), Opportunities (Oportunidades) e Threats (Ameaças). Na prática, apresenta informações que ajudam a montar um cenário global tanto sobre a situação atual de uma empresa como a de um indivíduo.

A metodologia é usada pelas organizações tanto para conhecerem o seu contexto interno (fraquezas e forças) bem como o seu quadro externo (oportunidades e ameaças) e, por meio destes dados, traçar as suas estratégias com mais assertividade. E como é uma ferramenta efetiva e de fácil aplicação, que apresenta uma série de informações importantes, também pode ser usada em âmbito pessoal para autoconhecimento e planeamento de vida.

Ao realizar uma análise SWOT pessoal, a pessoa pode conhecer-se melhor, identificar os seus pontos fortes e de melhoria, bem como definir o seu próprio plano de ações no sentido de vencer os seus obstáculos e dificuldades, fortalecer os seus talentos e competências,



aproveitar melhor as suas possibilidades, transpor as suas ameaças, ir além e conquistar as suas metas, realizações e sonhos.

Para fazer uma análise SWOT pessoal, é necessário fazer uma autoanálise, de modo a conhecer o seu estado atual e definir o seu estado desejado. Muitas vezes, as pessoas incorrem no erro de planejar as suas metas sem conhecer a sua realidade e, tantos os fatores que podem facilitar como dificultar o alcance das mesmas. Para evitar que isto aconteça, a análise SWOT pessoal é uma aliada, ajudando a clarificar estes pontos e apoiando na construção de um plano de ações conciso e congruente com os objetivos definidos e anseios de vida. [15]

Como já foi mencionado, a SWOT considera dois tipos de ambiente:

- **Ambiente Interno:** Envolve capacidades intelectuais, habilidade de relacionar-se, conhecimentos técnicos e empíricos e competências intrapessoais. São os fatores que estão sob controlo. Podem ser aprimorados e modificados através de treino, dedicação e autoconhecimento.
- **Ambiente Externo:** Abrange características ligadas ao ambiente em que a pessoa vive e trabalha. Ou seja, são fatores alheios ao controlo. Podem, no entanto, ser usados a favor quando aliados com os fatores internos. O controlo, no ambiente externo, está principalmente na perspetiva pela qual esses eventos são enxergados.

Além de perceber como os dois ambientes se relacionam, é fundamental entender cada um dos quadrantes da matriz:

- **Forças:** Tratam-se de fatores do ambiente interno. São as aptidões que cada pessoa possui e que podem ajudar na conquista dos objetivos pessoais. Neste quadrante, são registados os pontos fortes, habilidades e hábitos positivos. Como exemplo, tem-se a formação académica, nível de experiência, capacidade de negociação e habilidade de liderança.
- **Fraquezas:** Tratam-se de fatores do ambiente interno. São pontos que o indivíduo precisa melhorar, como dificuldades que impedem a realização de determinadas tarefas e o alcance de metas. Neste quadrante, são registadas dificuldades, limitações e hábitos negativos. Como exemplo, tem-se a timidez, dificuldade para tomar decisões, insegurança e baixa autoestima.
- **Oportunidades:** Tratam-se de fatores do ambiente externo. São circunstâncias que, somadas às forças pessoais, podem ser proveitosas para atingir objetivos. Aqui ficam registados todos os fatores que não estão sob controlo direto, mas estão a favor.

Como exemplo, tem-se o mercado de trabalho aquecido, economia estável, boa *networking* e reservas financeiras.

- **Ameaças:** Tratam-se de fatores do ambiente externo. São situações que podem potencializar fraquezas e impedir a conquista de metas. São o contrário das oportunidades: situações que não estão sob controlo direto e que podem representar obstáculos para o crescimento do indivíduo. Como exemplo, tem-se a elevada concorrência profissional, falta de domínio da tecnologia, indisponibilidade para viagens e impossibilidade de mudança de domicílio.



Figura 3 - Diagrama SWOT [16]

Com estes dados, é possível identificar o que precisa de ser melhorado para o alcance das metas. Cruzando as informações, é possível definir algumas estratégias de atuação, como se pode ver na Figura 4.

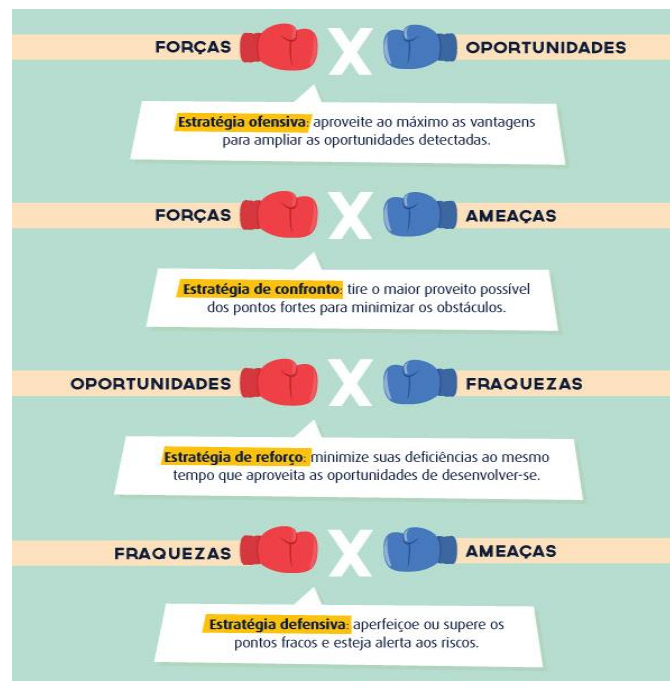


Figura 4 - Estratégias de atuação [16]

## **3 Marketing Pessoal do grupo**

### **3.1 Marketing pessoal individual – Hugo Fernandes**

#### **3.1.1 Análise Interna**

Tendo sempre sido uma pessoa altamente comunicativa em todo o tipo de ambientes, um percurso estudantil na licenciatura no qual a maioria dos trabalhos e projetos foram realizados em equipa levaram-me a evoluir ainda mais a minha capacidade comunicativa natural, estando perfeitamente adaptado a trabalhar em equipa e resolver problemas dentro de uma dinâmica de grupo. Esta elevada quantidade de trabalhos de grupo fez-me concluir que sou não só um melhor trabalhador num ambiente de equipa como também que consigo trazer um teor elevado de valor à equipa que integro, seja este numa posição de liderança ou não, através da resolução de problemas e de ajudar a manter uma dinâmica saudável dentro da equipa, de tal forma a que os membros possam confiar e recorrer uns aos outros quando precisam.

Em termos mais individuais quando motivado pela tarefa em mãos considero-me um trabalhador árduo e persistente, isto, contudo, como dei a entender também depende do nível de motivação presente, reconheço que para algumas tarefas menos motivantes por vezes sou procrastinador e que é algo que tenho que melhorar. Sou eficiente, no sentido em que, estou constantemente a tentar identificar a maneira mais rápida e ao mesmo tempo correta de realizar uma tarefa, em específicas tarefas repetitivas.

Sempre tive e continuo a manter nos dias de hoje um enorme interesse por novas tecnologias e avanços tecnológicos, acreditando completamente que a inovação tecnológica é das coisas que mais deveria ser valorizada e priorizada na sociedade nos dias de hoje. Estando na área da engenharia informática estou num caminho inevitavelmente ligado às novas tecnologias, como tal acho que um interesse constante e uma mente aberta aos benefícios da inovação são grandes mais valias.

#### **3.1.2 Análise Externa**

Atualmente o mercado da engenharia informática é rico em ofertas de emprego e existe uma taxa de empregabilidade muito alta, mas também é importante notar que enquanto existem muitas propostas não significa que sejam todas de igual qualidade, as melhores ofertas muitas vezes são altamente disputadas, o que faz com que arranjar trabalho seja fácil, mas arranjar um bom trabalho possa ser muito difícil. Experiência e demonstrações de conhecimento

(certificações, entrevistas técnicas e projetos) são altamente valorizados, as empresas, contudo preocupam-se cada vez mais em escolher funcionários baseados não só no conhecimento, mas também na sua personalidade e características que os farão aderir facilmente à cultura da empresa e ser um bom colega. Isto é de elevada importância principalmente em ambientes de elevada competitividade entre colaboradores, existem profissionais que não conseguem evoluir em específicos ambientes e uma organização deve sempre procurar ajudar os seus colaboradores a evoluir.

O mercado tem vindo a evoluir em alguns núcleos no nosso país, nomeadamente Lisboa Porto e Braga, contudo quando falamos de engenharia informática o mercado possui um nível de globalização que a maioria dos outros mercados não consegue, assim sendo um engenheiro informático para além do mercado em crescimento em Portugal tem a possibilidade de se deslocar para o estrangeiro permanentemente ou temporariamente.

### **3.1.3 SWOT Pessoal**

#### **3.1.3.1 Forças**

- Irei concluir a minha licenciatura em engenharia informática no ISEP este ano, tendo ao longo do curso desenvolvido competências em inúmeras linguagens de programação, realizado inúmeros projetos de grupo e feito um estágio curricular no último semestre, tudo isto me trouxe alguma experiência que um curso ou formação altamente teórica não traria.
- A experiência obtida ao longo da licenciatura em ambientes de grupo fez-me desenvolver capacidade para resolver problemas de equipa rápida e eficazmente.
- Quando deparado com um problema complexo cuja resolução estou a ter dificuldade a alcançar sou persistente e procuro diferentes formas de poder abordar o problema para expandir as possibilidades que tenho.

#### **3.1.3.2 Fraquezas**

- Enquanto que a licenciatura do ISEP em engenharia informática aprofunda muito conhecimentos de programação é um pouco superficial no que diz respeito a outros ramos da informática o que faz com que tenha um conhecimento reduzido de outras áreas.
- Como apenas vou concluir o curso este semestre a única experiência profissional que possuo foi o meu estágio curricular.

- Reconheço que não me adapto bem a ambientes de trabalho muito rígidos necessito de alguma liberdade para realizar o meu trabalho sem desenvolver ansiedade desnecessária.

#### 3.1.3.3 Oportunidades

- A área de informática tem uma elevada procura nos dias de hoje, existindo sempre oportunidades de trabalho numa ou noutra subárea.
- Cada vez mais as comunidades de *e-learning* estão a aumentar e a ser reconhecidas como formas de diversificar o *skillset* pessoal, sendo assim um recurso muito útil para abordar a fraqueza derivada do foco em programação do curso.

#### 3.1.3.4 Ameaças

- Um mercado com uma velocidade de evolução tão elevada como o mercado de informática cria em si uma certa volatilidade, o que faz com que seja difícil alguém estar seguro na sua posição, especialmente sendo essa posição de nível inicial.
- Muitas organizações têm ambientes altamente competitivos intra equipa, algo que eu pessoalmente vejo como ambientes corrosivos e que não favorecem o bom funcionamento da equipa e não me vejo a conseguir ser o melhor profissional que consigo num ambiente desses.

### 3.1.4 Diagnóstico da situação atual

Atualmente como já mencionei estou a terminar o último semestre da minha licenciatura, já possuo delineados alguns objetivos e algumas certezas do caminho que pretendo seguir contudo alguns fatores de incerteza ainda se apresentam no caminho como, por exemplo, o mestrado que irei frequentar no próximo ano letivo assim como se irei ou não ao longo de dito mestrado trabalhar em part-time ou estagiar. Para além destes fatores existe também o fator de incerteza da área profissional que quero especializar-me como por exemplo gestão de projetos, programação, administração de sistemas.

### 3.1.5 Objetivos

Alguns objetivos que tracei para mim a curto, médio e longo prazo são os seguintes:

1. Adquirir um mestrado na área de engenharia informática (Curto Prazo).
2. Ganhar experiência profissional (Médio Prazo).
3. Procurar possíveis certificações que tragam valor à minha trajetória profissional. (Médio Prazo)
4. Trabalhar numa posição de gestão de projetos (Longo Prazo).

Para os efeitos destes objetivos curto prazo seriam 2 anos, médio prazo entre 2 a 4 anos e longo prazo seria até 10 anos.

### **3.1.6 Plano de ação**

O meu plano de ação inicia-se com a colocação num dos mestrados na área de informática a que me vou candidatar ao longo dos próximos meses, independentemente do mestrado em que seja colocado durante esses dois anos o meu foco será em obter boas notas nas cadeiras lecionadas e concluir o mestrado com uma média elevada sendo que ponho a possibilidade de num dos semestres realizar um estágio em simultâneo com o mestrado ou trabalhar em regime de part-time. Após concluir o mestrado irei tentar entrar no mercado de trabalho e em simultâneo procurar certificações que me aprofundem e diversifiquem o conhecimento desta área, aproveitando assim o início da minha vida no mercado de trabalho para desenvolver mais capacidades e conhecimentos que quando possuir alguma experiência de trabalho me permitiram candidatar-me a ofertas mais apelativas quer seja em termos de localização, monetariamente ou interesse pela organização em si. Após esses primeiros anos no mercado de trabalho sei que o meu objetivo é evoluir como um profissional e alcançar uma posição de liderança ou gestão relacionada com projetos de informática, contudo não consigo delinear atualmente um plano concreto porque é algo dependente de muitos fatores e que ainda é a muito longo prazo.

### **3.1.7 Auxiliares ao plano de ação (CV)**

Em baixo deixo uma cópia do meu currículo fig.5, neste começo com uma breve descrição pessoal acompanhada das informações de contato e link da minha página de LinkedIn, de seguida abordo a educação superior que possuo e as formações que frequentei ao longo dos anos de ensino superior. Para complementar estes detalhes faço uma breve descrição de 3 experiências não profissionais como o estágio curricular, a participação numa angariação de fundos para uma lista e a participação numa edição do Pitch Bootcamp [17], descrevendo em cada uma o conhecimento que tirei da experiência, como me influenciam e o que dizem sobre mim como indivíduo. À direita desta secção estão representadas, utilizando barras azuis, algumas das tecnologias que tenho conhecimento e experiência a utilizar, classificadas relativamente umas às outras de acordo com as que considero que tenho mais ou menos conhecimento, facilidade de utilização e experiência. Menciono por fim as línguas que falo seguido de alguns interesses pessoais.



**Hugo Fernandes**  
Estudante Finalista de Eng. Informática



#### 👤 Perfil

Ao longo das experiências de trabalho de grupo, na licenciatura desenvolvi um interesse particular pelas áreas de engenharia de requisitos, design e gestão de equipas no espectro da tecnologia, sendo este o ramo que pretendo explorar no início e ao longo da minha carreira. Contudo, tenho uma mentalidade aberta para descobrir novas áreas, para além destas, nas quais os meus conhecimentos possam ser utilizados de forma dinâmica e produtiva.

#### 🎓 Educação

Licenciatura Engenharia Informática, Instituto Superior de Engenharia do Porto, Porto  
*setembro 2016 - julho 2019*

#### 🎓 Formações

CCNA1 & CCNA2, Academia Cisco  
*março 2017 - julho 2017*

IT Essentials, Academia Cisco  
*agosto 2017 - outubro 2017*

#### ■ Outras Experiências

Projeto de estágio curricular (PESTI).

*fevereiro 2019 - julho 2019*  
UPTEC, Porto

No âmbito da conclusão da licenciatura em engenharia informática, na unidade curricular de PESTI, realizei um estágio numa empresa chamada AddVolt na UPTEC do polo universitário do Porto. Este projeto consistia no desenvolvimento e implementação de um sistema de *deployment* contínuo utilizando Jenkins e Docker containers.

Participação numa edição do Pitch Bootcamp no ISEP.  
*outubro 2018*  
Porto

Ao longo do fim de semana do Pitch Bootcamp adquiri muito conhecimento importante sobre não só o mercado de trabalho, mas também sobre comunicação com empresas em ambientes de entrevistas, Pitch e candidaturas espontâneas. Conheci também representantes de algumas empresas presentes nesta edição que me ajudaram a começar a criar uma rede de contactos no mercado profissional.

Angariação de fundos da Lista B para Associação de Estudantes  
*outubro 2016*  
Gondomar

No ensino secundário, no Colégio Paulo VI, participei numa lista para a associação de estudantes onde angariamos 700€ no espaço de uma semana em pequenos patrocínios para a nossa campanha.

#### Detalhes

919798395  
[hugo.d.fernandes@hotmail.com](mailto:hugo.d.fernandes@hotmail.com)

#### Links

LinkedIn:  
[www.linkedin.com/in/HugoDanielFernandes](https://www.linkedin.com/in/HugoDanielFernandes)

#### Skills:

##### Engenharia de Requisitos

Java

Design

SQL

Docker

Jenkins

Análise

HTML

JavaScript

##### Linguagens

Inglês

Português

#### Interesses e

##### Passatempos

História; ESports; Política; Novas Tecnologias

Figura 5 - Curriculum Vitae Hugo Fernandes

## **3.2 Marketing pessoal individual – Norberto Sousa**

### **3.2.1 Análise Interna**

Devido à maneira como o curso de Licenciatura de Engenharia Informática está programado, os estudantes acabam a trabalhar em equipa de uma maneira ou de outra. Quer seja devido ao projeto necessitar de uma equipa para o desenvolver quer em grupos de estudo, nós como estudantes desenvolvemos uma boa capacidade de trabalho em equipa.

Acredito ser uma pessoa focada, quanto mais complexo o problema for mais tenho de o resolver. Isto pode ser mau também, pois impede-me de pedir ajuda com problemas que seriam relativamente simples com o auxílio de outra pessoa, devido a querer ser eu a resolver.

Hoje em dia o mundo tecnológico está cada vez mais desenvolvido, sendo aparecimento de novas tecnologias uma ocorrência diária. Este desenvolvimento é uma coisa que me interessa, assim como estar aberto a novos modos de trabalhar.

Um problema do curso que tirei é o facto de os alunos estarem muito expostos à área de Desenvolvimento de Software que, sendo uma área importante da Informática, é apenas a ponta do iceberg. A área que me interessa mais e que pretendo seguir é a cibersegurança, área essa que não é falada na licenciatura. Esta foi a razão que me fez procurar certificações na área, de forma a melhorar o meu conhecimento e a minha experiência.

### **3.2.2 Análise Externa**

A cibersegurança é algo que tem sido cada vez mais falado. Hoje em dia todas as empresas estão a mercê de ataques informáticos, quer o objetivo seja o roubo de informações ou simplesmente a interrupção de serviços, um bom sistema de segurança é algo imprescindível. Por esta razão o mercado tem muita procura, e só tem tendência a aumentar. Isto também significa que a tecnologia está sempre a evoluir, o que apesar de implicar que é necessário uma aprendizagem constante, novas certificações e qualificações, também permite trabalhar constantemente com coisas novas.

### **3.2.3 SWOT Pessoal**

#### **3.2.3.1 Forças**

- Licenciado na área de engenharia informática, este curso de informática equipa-me com as bases para lidar com qualquer problema da área.
- Experiência na área de redes, através de várias certificações. Devido ao curso não falar desta área tive de procurar alternativas para aprender.



#### 3.2.3.2 Fraquezas

- Apesar de o mercado de trabalho ter muita procura, algo muito importante para um empregador é a experiência de trabalho em que apenas um ano já faz muita diferença.

#### 3.2.3.3 Oportunidades

- Como falado anteriormente, a cibersegurança é uma área cada vez mais desenvolvida, isto faz com que as oportunidades são bastante numerosas.

#### 3.2.3.4 Ameaças

- Apesar das oportunidades serem muitas, as que têm melhor benefícios serão sempre bastante concorridas. É necessário desenvolver conhecimentos e capacidades sólidas de forma a diminuir a possível concorrência.

### 3.2.4 Objetivos


1. Continuar os estudos seguindo para o mestrado após a licenciatura.
2. Aprofundar os conhecimentos com certificações da área.
3. Entrar no mercado de trabalho.
4. Subir na carreira.

### 3.2.5 Plano de ação

De momento estou a acabar a Licenciatura em Engenharia Informática. O plano a curto prazo é estudar no mestrado de Redes e Sistemas de forma a aprofundar o meu conhecimento. Após isso o plano a médio prazo é ganhar experiência profissional na área começando a trabalhar, assim como continuar os estudos com certificações. O objetivo final é acabar a trabalhar numa posição de administração e segurança de sistemas. Em efeitos de tempo curto prazo são cerca de 2 anos e médio é 5 anos.

### 3.2.6 Auxiliares ao plano de ação (CV)


No meu CV começo por falar um pouco do meu percurso pessoal e profissional. Depois disso tem uma lista dos meus cursos e formações, seguido das minhas experiências mais relevantes. Por fim fala das minhas competências técnicas. Na barra lateral falo de algumas experiências menos importantes, mas que também é de valor referir.



## Norberto Sousa

Licenciatura Engenharia Informática (Finalista)

913477055 · [norberto.joao.sousa@gmail.com](mailto:norberto.joao.sousa@gmail.com) · 23 · Porto · [linkedin.com/in/norberto-joao-sousa](https://www.linkedin.com/in/norberto-joao-sousa)



---

Sempre pratiquei desporto, começando desde cedo e durante 5 anos, com a prática de natação, tendo posteriormente iniciado um percurso de 7 anos no karaté, onde fui atleta federado. Com isso aprendi a ser competitivo, a respeitar os outros, a perceber que nem sempre podemos ganhar e acima de tudo que o esforço compensa.

O meu percurso académico começou em Engenharia Eletrotécnica, mas por não ter conseguido identificar-me com o conteúdo nem com os objetivos do curso, percebi que tinha de mudar de rumo. Decidi fazer uma pausa e ingressar no mundo de trabalho, para ganhar alguma experiência e poder financiar a retoma dos meus estudos, no curso certo para mim - Engenharia Informática.

Tenho a expectativa de vir a pertencer a uma empresa que me desafie intelectualmente e me permita progredir a nível profissional.

---

### Formação

#### Licenciatura em Engenharia Informática

(A Terminar em Setembro de 2019)

ISEP – Instituto Superior de Engenharia do Porto

**Cisco CCNA – Routing & Switching**  
**Cisco CCNA – Security**  
**Cisco CCNA – Cyber Ops**

### Experiências

#### Técnico Administrativo na Eurico Ferreira

(2015 a 2016)

Nesta função e durante 15 meses, fui responsável pela gestão dos tickets de avarias da EDP e respetiva distribuição pelas cerca de 30 equipas de reparo da Eurico Ferreira. Após distribuição, fazia o acompanhamento, a gestão e o registo dos tempos e resolvia qualquer imprevisto que as equipas de trabalho me transmitissem. Por fim, fazia o Controlo de Qualidade das intervenções, junto dos Clientes. Nas horas de menos movimento, fazia o lançamento de dados na plataforma de gestão da empresa "Live Solutions" da Microsoft.

#### Participante no projeto Cisco na LEI

(2016 a 2017)

No decurso da Licenciatura de Engenharia Informática tive a oportunidade de em paralelo, fazer formação em redes, com a CISCO e apesar de ser uma sobrecarga adicional de trabalho, não hesitei. Esta formação foi dada na Academia Cisco do ISEP. Durante este tempo, fiz a apresentação desta oportunidade aos restantes alunos do meu curso. Cheguei também a dar aulas de introdução a redes a alunos do secundário numa iniciativa da referida Academia.

#### Destaques:

- o Instrutor de Karaté de crianças - nível iniciados.
- o Empregos part-time na área da restauração.
- o Assisti a diversas palestras e debates sobre o estado actual da tecnologia no Web Summit 2017.

### Competências Técnicas

Sou fluente em Inglês, tanto escrito como oral.

Experiência académica em:

- o Linguagens como Java, C, C#, SQL e Assembly.
- o Microsoft Office (Excel, Word, PowerPoint).
- o Linux Ubuntu e Windows Server

Figura 6 - Curriculum Vitae Norberto Sousa

### **3.3 Marketing pessoal individual – Catarina Antelo**

#### **3.3.1 Análise Interna**

Quando somos pequenos não temos bem noção se o modo como falamos ou agimos é eticamente correto, então muitas vezes erramos. E, por essa razão, desde os meus tempos de primária até ao ensino básico passei por inúmeros momentos em que me criticavam com comentários negativos acerca da minha aparência. Momentos desse tipo fizeram com que ainda hoje fosse uma pessoa com baixa autoestima e insegura, felizmente numa proporção não tão grande como à uns tempos atrás. O intuito de querer melhorar o meu aspeto físico, fez com que quisesse melhorar vários outros aspetos que me definiam, e isso tornou-me nunca pessoa muito perfeccionista, que nunca está completamente satisfeita com o que vê. E este aspecto pode-se tornar nocivo, dado que, em caso de não atingimento da dita “perfeição”, causa um sentimento de insatisfação e torna-me uma pessoa pessimista por achar que não consigo atingir os meus objetivos. Contudo, o facto de querer sempre fazer melhor, faz com que seja muito persistente e que esteja constantemente disposta a aprender mais e melhor para evoluir o meu conhecimento.

Desde pequena que sempre pratiquei desportos coletivos, tendo passado por diversas modalidades como natação, dança, karaté, voleibol e andebol. Neste último, onde permaneci durante alguns anos, tive a oportunidade de ser capitã da equipa e não só tive o privilégio de melhorar a minha comunicação, dado que, em todos os jogos, reunia a equipa e fazia discursos motivacionais antes dos jogos e uma análise dos mesmos após terminar a partida, como também aprendi a ter espírito de equipa e a saber que todos juntos, unidos pela mesma causa e com os mesmos objetivos, conseguimos melhores resultados. Estes discursos e o facto de, desde cedo trabalhar no ramo de marketing e contacto com o cliente, fizeram com que me tornasse uma pessoa altamente comunicativa.

Como já referi, trabalhei durante três anos como dinamizadora de vendas na área da tecnologia, o que melhorou a minha capacidade de discursar e, dado a quantidade dos prazos e das tarefas que tinha de ter em conta para poder ter o retorno que pretendia, levou-me a ser mais responsável e persuasiva.

Sempre tive um enorme interesse pela área das tecnologias e o facto de trabalhar com vários equipamentos acabados de ser lançados no mercado, fez com que tivesse curiosidade em conhecer os avanços tecnológicos para me manter atual e informada.

### **3.3.2 Análise Externa**

Nos dias de hoje, as empresas têm um elevado nível de exigência, quer na procura de profissionais, quer no trabalho. As empresas colocam, muitas vezes, os currículos de lado e procuram perceber mais sobre o candidato e se aquilo que ele realmente sabe faz juz ao que colocou no seu currículo. As organizações procuram profissionais com elevado conhecimento, que realizam com facilidade os testes técnicos que lhes são apresentados, e exploram um pouco o candidato de modo a perceber a sua personalidade. Além disso, no trabalho exigem demasiado dos profissionais, com tarefas e tempos que se podem considerar absurdos e, muitas vezes, sem cabimento.

Contudo, hoje em dia o mercado de trabalho apresenta uma alta empregabilidade, havendo diversas proposta de emprego, pelo menos na áreas das engenharias, o que permite que os profissionais possam estabelecer condições e até mesmo negociar as propostas.

A tecnologia está a evoluir exponencialmente, o que leva a que haja uma enorme necessidade de constante aprendizagem. Assim sendo, os profissionais têm optado por realizar novas certificações e qualificações que se tornam cada vez mais importantes no munda das tecnologias.

### **3.3.3 SWOT Pessoal**

#### **3.3.3.1 Forças**

- O facto de trabalhar como dinamizadora de vendas no ramo da tecnologia levou a que estivesse sempre informada sobre todos os equipamentos tecnológicos atuais, melhorou a minha capacidade de comunicação e persuasão, o meu contacto com o cliente e a minha capacidade de negociação. Apesar de não ser diretamente na área da informática, posso considerar que me destaco dos meus colegas que acabam de sair da licenciatura por já ter experiência profissional.
- Pelo ponto acima indicado e por ser uma pessoa bastante perfeccionista, considero-me como sendo orientada para resultados, pois tendo a focar na concretização dos objetivos, de modo a garantir que os resultados sejam alcançados conforme o esperado.
- Faço uma boa gestão do tempo, pois estipulo o caminho que tenho de seguir para atingir os meus objetivos e datas para completar essas tarefas.
- Considero-me uma pessoa que aprende facilmente com os erros, pois apesar de ser perfeccionista, sei que não somos perfeitos e que não sabemos tudo. Por isso, sempre

que erro, tenho consciência disso, admito o erro e aprendo com ele para que mais tarde não o volte a repetir.

- Sou uma pessoa ambiciosa que trabalha constantemente para aumentar o seu conhecimento.

#### 3.3.3.2 Fraquezas

- Como já foi referido, a baixa autoestima leva a que seja uma pessoa com falta de confiança e, por consequência, causa-me uma ansiedade extrema em situações de pressão. Isso também me leva a ter imensa dificuldade a tomar decisões.
- Perfeccionista é, sem dúvida, uma fraqueza, pois traz imensas sensações negativas, tais como a insatisfação e incapacidade.
- Necessito de um ambiente com liberdade para trabalhar, sem horários fixos e sem supervisores a fazer constante pressão.

#### 3.3.3.3 Oportunidades

- O bom de estar na área das tecnologias é ter o privilégio de, aquando o término da licenciatura ou, até mesmo, durante a licenciatura, ser bombardeado de propostas de emprego. É um mercado com elevada procura e faz com que possamos optar pela opção que achamos mais vantajosa para nós.
- Hoje em dia, encontrar novos conteúdos tecnológicos, cursos sobre as diversas áreas e formações online é tão simples como procurar uma imagem na página principal da Google. Isso faz com que seja bastante fácil e económico aprender novas tecnologias.

#### 3.3.3.4 Ameaças

- Na área das tecnologias considero que a maior ameaça é a automatização, pois, com os avanços tecnológicos, o mundo tende a ficar mais mecanizado e temo que, com isso, um dia mais tarde não sejam necessárias pessoas para programar, por exemplo, pois os computadores farão isso sozinhos.
- Há muita competição no trabalho e não acho que seja saudável trabalhar assim.

#### 3.3.4 Objetivos

Os objetivos que tracei para curto, médio e longo prazo são os seguintes:

1. Aprender a dinâmica de trabalhar com Machine Learning (Curto Prazo).
2. Ganhar experiência profissional na área das tecnologias de informação (Médio Prazo).

3. Trabalhar numa empresa onde me dão apoio e liberdade para desenvolver as minhas ideias (Longo Prazo).

Para melhor entender estes objetivos, considero que o primeiro ponto seja realizado no prazo máximo de 1 ano, já o segundo ponto estipulo que esteja concretizado no prazo máximo de 4 anos. Por fim, o último ponto, é um pouco subjetivo, pois apesar de ser algo que pretendo atingir após ganhar experiência e que se mantenha durante alguns anos, não tenho um período definido do tempo que quero ficar numa empresa assim, pois gosto de aprender coisas novas. Contudo, considero que seria por um período mínimo de 7 anos.

### **3.3.5 Plano de ação**

O meu plano de ação passa pela realização de cursos online sobre Machine Learning, dado ser uma área que me suscita imenso interesse. Com esses cursos e formações online, bem como lendo imensos livros sobre a área, pretendo adquirir o conhecimento necessário para um dia mais tarde, poder realizar projetos nesse âmbito.

Para conseguir ganhar experiência profissional, o ponto fulcral é entrar no mercado de trabalho. Aí, pretendo essencialmente desenvolver soluções no âmbito de Machine Learning, procurar saber opiniões e críticas de pessoas com mais experiência para poder consolidar o meu autoconhecimento.

### **3.3.6 Auxiliares ao plano de ação (CV)**

De modo a auxiliar o meu plano de ação apresento o meu currículo na Figura XXXX, onde falo um pouco sobre mim e sobre o meu percurso académico e profissional. Começo por fazer uma breve abordagem sobre os meus gostos, os meus hobbies e o que me motiva na área das tecnologias. Depois, cito as instituições de ensino superior que frequentei e que ainda frequento neste momento. Posteriormente, cito a minha experiência profissional, à qual tenho imenso orgulho de mencionar. Apesar de terem sido tempos bastante complicados, por ter de conciliar toda a azáfama do curso, de fazer parte da associação de estudantes, do trabalho, dos projetos paralelos e de ainda ter um pouco de tempo para usufruir da minha vida pessoal, aprendi imenso, ganhei muito experiência e tive o privilégio de trabalhar com pessoas muito experientes que me ensinaram muitos fundamentos do mercado de trabalho e da área tecnológica. Por fim, um pequeno capítulo com outras experiências, onde me pronuncio sobre a minha experiência como dirigente associativa na Associação de Estudantes do ISEP e sobre o meu estágio curricular na empresa Glintt. Na barra lateral, cito os meus dados pessoais para, em caso de interesse da organização, ser contactada.



# CATARINA ANTELO

ESTUDANTE DE ENG.INFORMÁTICA

## SOBRE MIM

Sou a Catarina, tenho 22 anos e sou amante da tecnologia. Gosto de praticar exercício físico, de jogar jogos virtuais e de ouvir música. Desde cedo que trabalho com o contacto com o cliente, nomeadamente na dinamização de vendas de produtos tecnológicos. Tenho como objetivo desenvolver as minhas capacidades como engenheira de software e criar diversos softwares correspondentes às necessidades da sociedade. Neste momento, apesar de gostar especialmente de implementar na vertente de frontend, estou receptiva a aprender novas tecnologias.

## EDUCAÇÃO

ENGENHARIA INFORMÁTICA  
Instituto Superior de Engenharia do Porto | Setembro de 2016 - Presente

ENGENHARIA E GESTÃO DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO  
Universidade do Minho, Guimarães | Setembro de 2015 - Junho de 2016

## DADOS PESSOAIS

Nome:  
Ana Catarina Lopes Antelo

Data de nascimento:  
5 de Março de 1997

Morada:  
Rua Particular de Dom Afonso  
Henriques 101  
4425-685 Pedrouços

## CONTACTOS

T: 939293126  
E: an\_ante\_lo@hotmail.com

## EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

PROJETO RIDA  
RIDA | Abril de 2018 - Janeiro de 2019

O projeto RIDA surgiu de uma ideia de dois colegas meus em desenvolver tours virtuais, planeamentos 3D, renders de casas e muito mais. Convidaram-me para fazer parte da equipa, começando apenas por ajudar na área comercial e no desenvolvimento do site da empresa.

REPRESENTANTE DA PROZIS  
Prozis | Fevereiro de 2016 - Presente

Como representante da Prozis, a minha missão é, de certa forma, tornar a marca pública. Como um dos meus hobbies é praticar desporto, geralmente faço encomendas de suplementos no site da Prozis para complementar os meus treinos com vitaminas e proteínas que são essenciais e que, às vezes, a comida não dá. Então, junto o útil ao agradável e faço a divulgação de vários produtos da marca nas minhas redes sociais. Além disso, a Prozis dá-me a oportunidade de fazer sorteios e forneceu-me um código de desconto para os meus seguidores fazerem compras no site e usufruírem de descontos.

## DADOS PESSOAIS

Nome:  
Ana Catarina Lopes Antelo

Data de nascimento:  
5 de Março de 1997

Morada:  
Rua Particular de Dom Afonso  
Henriques 101  
4425-685 Pedrouços

## CONTACTOS

T: 939293126  
E: an\_ante\_lo@hotmail.com

### REPRESENTANTE DA HAWKERS Hawkers | Setembro de 2016 - Presente

Como representante da Hawkers, a minha missão é divulgar a marca. A mesma envia-me regularmente produtos, que eu uso para fazer publicações nas minhas redes sociais e dar a minha opinião. Além disso, tenho um código promocional que oferece descontos aos meus seguidores.

### DINAMIZADORA DE VENDAS DA SAMSUNG Sociprime | Março de 2018 - Presente

Como promotora de vendas da Samsung, a minha missão era, na loja, dar a conhecer os produtos da marca, explicando as vantagens dos mesmos e ajustando-os às necessidades do cliente. Esta função tratava-se também de manter, maximizar e limpar o local onde os meus produtos estavam expostos, aumentar a visibilidade e acessibilidade dos produtos Samsung, informar a empresa de stocks, vendas e histórico de preços dos produtos e fornecer suporte técnico aos consumidores. Nesta função, o meu foco eram os tablets e smartphones.

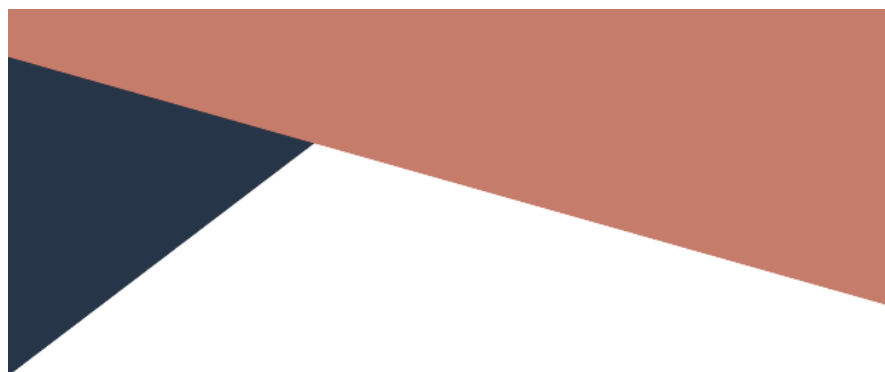
### DINAMIZADORA DE VENDAS DA ACER Selyco | Abril de 2017 - Fevereiro de 2018

A missão de ser dinamizadora de vendas da ACER, foi praticamente a mesma como promotora da Samsung, porém o meu foco debruçava-se na promoção de portáteis, monitores, torres e tablets. Além disso, a empresa com quem trabalhei era espanhola, por isso todas as formações, reuniões e comunicação com a empresa teve de ser em espanhol, o que foi ótimo para melhorar a minha dicção e comunicação em espanhol.

### EMBAIXADORA DA ASUS ASUS | Setembro de 2015 - Setembro de 2018

Como embaixadora, o meu objetivo era essencialmente divulgar a marca. Tive a oportunidade de fazer atividades na faculdade, de palestras a sorteios, onde melhorei a minha capacidade de comunicação. Além disso, a marca enviava regularmente produtos para que eu pudesse fazer a análise deles e, posteriormente, realizar review dos mesmos no meu canal do Youtube.





## DADOS PESSOAIS

Nome:  
Ana Catarina Lopes Antelo

Data de nascimento:  
5 de Março de 1997

Morada:  
Rua Particular de Dom Afonso  
Henriques 101  
4425-685 Pedrouços

## CONTACTOS

T: 939293126  
E: an\_ante\_lo@hotmail.com

DINAMIZADORA DE VENDAS DA ASUS  
Selplus | Outubro de 2016 - Fevereiro de 2017

A missão de ser dinamizadora de vendas da ASUS, foi praticamente a mesma como promotora da Samsung, porém o meu foco debruçava-se na promoção de portáteis, monitores, torres, projetores, tablets e telemóveis.

## OUTRAS EXPERIÊNCIAS

ESTÁGIO CURRICULAR - FRONTEND DEVELOPER  
Glintt | Março de 2019 - Presente

Neste estágio, estou a desenvolver um ecrã web genérico, que servirá de ecrã home para diversos projetos da empresa. Este ecrã apresenta uma espécie de "Kanban board" para que os serviços hospitalares possam fazer uma gestão, por exemplo, de requisições, de modo mais simples, sendo igualmente possível criar requisições, consultar e editar, de acordo com as permissões de cada utilizador.

ASSOCIAÇÃO DE ESTUDANTES DO ISEP - DEPARTAMENTO CULTURAL  
Instituto Superior de Engenharia do Porto | Dezembro de 2016 - Presente

Durante o ano letivo de 2016/2017, comecei a fazer parte da Associação de Estudantes do ISEP. A aelSEP é algo inovador que se concentra nos alunos e nas melhores condições que eles podem ter com o nosso apoio. Assim, a Associação de Estudantes foi dividida em vários departamentos para que, em grupos, possamos criar as melhores soluções para cada desafio que nos é proposto. Faço parte do Departamento Cultural e, para mim, é um grande orgulho fazer parte dessa iniciativa.

*Figura 7 - Curriculum Vitae Catarina Antelo*

## **3.4 Marketing pessoal individual – João Chen**

### **3.4.1 Análise Interna**

Tendo nascido em território português e uma família chinesa, fui educado e influenciado pelas duas culturas. Apresento hábitos e raciocínio exclusivamente chinês, desde a exigência e priorização do trabalho até à forma de visualizar diferentes situações e resolver problemas. Por outro lado, o contacto constante e maioritário com a população e cultura portuguesa, e percurso académico exclusivamente português, influenciam nos meus conhecimentos académicos e interação com as pessoas na sua totalidade. No entanto, também apresento características provenientes de misturas culturais, nomeadamente: a alimentação e o conhecimento das linguagens de comunicação.

Desde de criança que tenho interesse em novas tecnologias e, ainda nos dias de hoje, acompanho os avanços tecnológicos. Para além de apreciar os produtos que têm vindo a entrar no mercado, estudo-os com intuito de obter inspirações para resolução de problemas futuros.

Em termos de competências pessoais, considero-me uma pessoa:

- Autónoma - procuro saber primeiramente sozinho, pedindo ajuda quando necessário;
- Com espírito de equipa - trabalho bem em equipa, e o facto de que fui federado num desporto coletivo e todo o percurso académico é focado em trabalhos em grupo, permitiram que desenvolvesse bastante esta competência;
- Comunicador - discurso objetivo e adequado;
- Curiosa e ambiciosa - sempre disposto a adquirir novos conhecimentos e melhorar os adquiridos;
- Perfeccionista - gosto de ter produtos robustos, consistentes, eficazes e eficientes.

Embora ainda não tenha experiência profissional, participei nas 2 edições de CDIO-IL ("Conceive Design Implement Operate - Integrated Learning), em que se realizaram projetos cujo cliente é uma entidade empresarial. Acrescentando o estágio curricular, em que se produziu 2 produtos para produção e utilização em contexto real.

### **3.4.2 Análise Externa**

Atualmente, o mercado português de ofertas de emprego na área de tecnologias de informação encontra-se com falta de profissionais para ocupar os postos de trabalho necessários. Segundo uma publicação da Sapo [18], a falta de recursos em Portugal nas

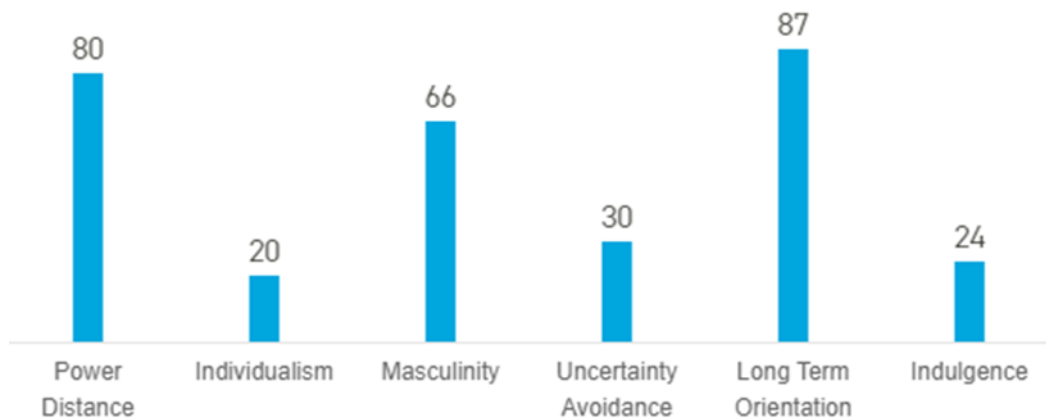
diferentes áreas relacionadas com as tecnologias está a levar a uma elevada pressão salarial, em que os candidatos passam a “ditar” as regras do mercado, e não o inverso.

No entanto, pretendo integrar-me no mercado chinês na área de tecnologias de informação. Neste mercado, existem também muitas ofertas de emprego, mas nem todas essas ofertas se enquadram com as minhas características e com os meus objetivos de carreira.

Com vista em trabalhar nas grandes organizações, onde a exigência e a competição é elevada. As oportunidades de trabalho são reduzidas e insuficientes para a quantidade de procura de empregos. Existem programas televisivos, como “Tens de ser tu” [19], com intuito de selecionar os melhores candidatos entre milhares ou até milhões de profissionais inscritos. Essas empresas procuram constantemente a inovação, a qualidade e o preço reduzido (por exemplo: Xiaomi).

A comunidade chinesa, segundo o modelo de Hofstede gerado pelo Hofstede-Insights e apresentado na Figura 7, apresenta:

- Nível de “Distância ao Poder” elevado - os colaboradores aceitam as ordens hierárquicas de qualquer outro colaborador de hierarquia superior, sem necessidade de justificação, predominando, portanto, a liderança autocrática;
- Nível de “Individualismo” baixíssimo - as pessoas valorizam muito o espírito de coletivismo e o trabalho de equipa, promove bons relacionamentos e sentidos de responsabilidade, onde todos assumem a responsabilidade por outros membros do grupo;
- Nível de “Masculinidade” acima da média - as sociedades compartilham valores como competição, realização e sucesso, sendo que o sucesso é definido pelo vencedor/melhor em campo;
- Nível de “Evitamento de Incerteza” reduzido - membros de uma cultura sentem-se ameaçados por situações ambíguas ou desconhecidas e tentam evitá-las;
- Nível de “Orientação a Longo Prazo” elevadíssimo - predomina a cultura pragmática, onde as pessoas acreditam que a verdade depende muito da situação, do contexto e do tempo. Eles mostram uma capacidade de adaptar as tradições facilmente a condições modificadas, uma forte propensão para poupar e investir, e perseverança na obtenção de resultados;
- Nível de “Indulgência” baixíssimo - sociedade com tendência ao cinismo e ao pessimismo, não enfatizam muito o tempo de lazer e controlam a satisfação dos seus desejos, e têm perceção de que as suas ações são restringidas por normas sociais.



*Figura 8 - Modelo de Hofstede China*

### 3.4.3 SWOT Pessoal

#### 3.4.3.1 Forças

- Terminando a licenciatura em engenharia informática no ISEP este ano e tendo desenvolvido competências em várias linguagens de programação, realizado vários projetos de grupo tanto em contexto académico, tanto em contexto empresarial, contribui positivamente nos conhecimentos na área de tecnologias de informação;
- Tendo o percurso académico exclusivamente português e educação familiar chinesa, contribui no conhecimento das línguas mais faladas mundialmente: português, inglês e chinês;
- Os projetos realizados ao longo da licenciatura permitiram que adquirisse conhecimentos na componente web e na componente móvel, o que contribui na flexibilidade para trabalhos futuros;

#### 3.4.3.2 Fraquezas

- Através da observação da Figura 7, é evidente a existência de diferenciação de culturas. Esta diferenciação pode causar desentendimento e conflitos constantes e, por vezes, graves;
- Não gostando de arriscar e evito as incertezas, dificilmente aceito ideias sem discussão, fundamento adequado e expectativas dos resultados;
- Devido às exigências familiares e à educação obtida, dou mais importância ao trabalho ao invés da vida pessoal, sendo dificilmente conciliá-los;

- Embora consiga produzir soluções totalmente funcionais, a noção de estética é um aspeto com muito espaço de melhoramento;
- Sendo perfeccionista, há probabilidade significativa de conflito com outros membros de equipa que não lutam pelo mesmo objetivo;

#### 3.4.3.3 Oportunidades

- Atualmente, existe inúmeros meios para obter a informação pretendida. Por exemplo: para aprender uma linguagem de programação já não é preciso ter aulas ou formações presenciais. Toda as informações estão disponíveis online em apenas alguns cliques, como: formações e tutoriais;
- Quaisquer mercados na área de tecnologias de informação existem elevadas procura de profissionais que permitem obtenção de experiência profissional, contribuindo no alcance do posto de trabalho desejado que exige tal conhecimento.

#### 3.4.3.4 Ameaças

- A comunidade chinesa é muito competitiva, tanto na procura do trabalho, tanto durante o trabalho. Podendo ser, portanto, uma ameaça à valorização de um colaborador;
- As empresas chinesas exigem muito dos seus colaboradores no trabalho em aspetos como: a postura no trabalho, o cumprimento dos prazos de entrega e o valor que dão à empresa. Podendo ser, portanto, uma ameaça ao emprego do colaborador.

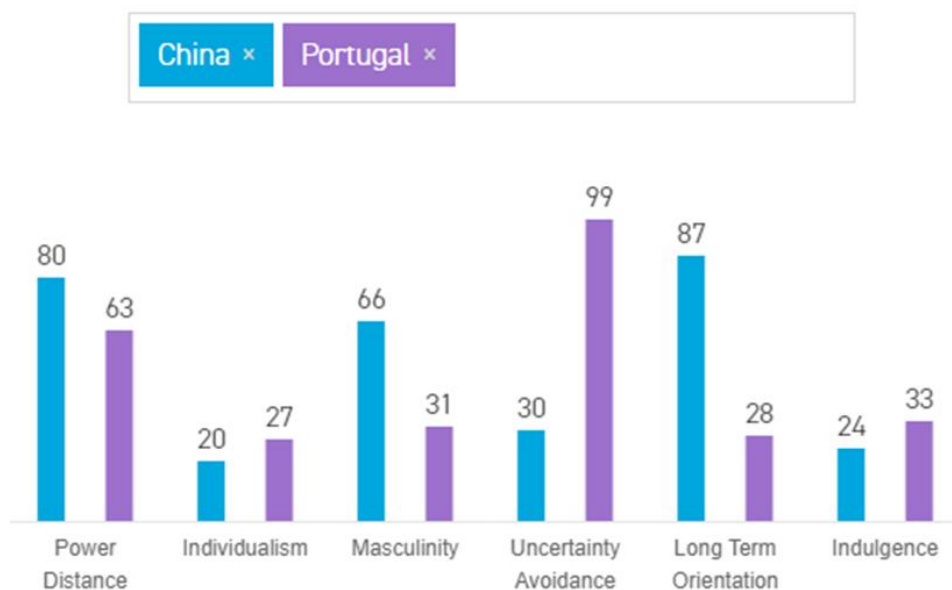


Figura 9 - Comparação Modelo de Hofstede China e Portugal

### **3.4.4 Objetivos**

Os objetivos que tracei para curto, médio e longo prazo são os seguintes:

1. Adquirir o mestrado em Engenharia de Software (Curto Prazo).
2. Ganhar experiência profissional na área das tecnologias de informação (Médio Prazo).
3. Trabalhar como engenheiro de software numa empresa chinesa (Longo Prazo).

A duração dos objetivos a curto prazo seriam 2 anos, médio prazo entre 2 a 3 anos e longo prazo seria até 15 anos.

### **3.4.5 Plano de ação**

O meu plano de ação inicia-se com a colocação no mestrado em Engenharia de Software nos próximos meses, frequentar as aulas em regime noturno e concluí-lo em 2 anos com uma média elevada e conhecimentos sólidos. Ao longo do mestrado, pretendo encontrar-me em estágio profissional ou com contrato de trabalho, com o intuito de adquirir experiência profissional e a possibilidade de diversificar os meus conhecimentos em várias áreas de engenharia informática.

Com a conclusão do mestrado, pretendo estudar o mercado asiático nas diversas áreas de engenharia de software, como: as culturas organizacionais e os seus objetivos no mercado. Para finalmente escolher e trabalhar na empresa e no posto de trabalho pretendido.

### **3.4.6 Auxiliares ao plano de ação (CV)**

O curriculum vitae é a ferramenta de comunicação que mais utilizo para facilitar a minha procura por emprego. No lado esquerdo do documento é apresentado, em primeira instância, uma fotografia atualizada minha, com o nome e grau académico atingido/prestes a atingir. De seguida, encontra-se uma breve descrição sobre mim e o posto de trabalho que pretendo ocupar, as tecnologias que domino em diferentes aspetos (linguagens de programação, base de dados, entre outros) e as competências e habilidades pessoais. Terminando esta secção com informações sobre os meus contactos pessoais para o caso de surgir o interesse de comunicação.

No outro lado, uma vez que não tenho experiência profissional, decidi começar por colocar o histórico de projetos que foram realizados em contexto empresarial do mais recente para o mais antigo e com uma breve contextualização. De seguida apresento a minha história educacional desde o ensino secundário, com a informação da escola frequentada, o ensino correspondente e as atividades extracurriculares; os meus interesses e passatempos; e informações extra sobre mim. No final do documento, destaco os meus objetivos de carreira.



# JOÃO CHEN

LICENCIADO EM  
ENGENHARIA  
INFORMÁTICA

---

## SOBRE MIM

Nasci a 5 de junho de 1998, tenho nacionalidade chinesa, mas naturalidade portuguesa. Sou de Nazaré, mas, neste momento, estou a morar no Porto. Tenho interesse em trabalhar na área de Engenharia de Software, tendo gosto no desenvolvimento full-stack.

## TECNOLOGIAS

Linguagens:	Frameworks:
- Java	- Node.js
- C	- .Net Core
- C#	- Asterisk
- Javascript	
- PROLOG	Web:
- Python	- Angular (7)
	- HTML
Base de Dados:	- CSS
- MySQL	- WebGL
- MongoDB	
- SQL Server	Mobile:
- SQLite	- Android

## COMPETÊNCIAS & HABILIDADES

- Comunicador
- Dinâmico
- Espírito Crítico
- Espírito de Aprendizagem
- Espírito de Equipa
- Proativo

## CONTACTOS

Telemóvel: 913666880  
 Email Pessoal: joaomiguelchen@live.com.pt  
 Email de Aluno: 1161273@isep.ipp.pt  
 LinkedIn: linkedin.com/in/joão-chen-5b670b15a

## HISTÓRICO DE PROJETOS

### Ano Software Inovaqua (2019)

- Estágio Curricular
- Adição do módulo de resolução de ordens de serviço na aplicação Android existente, com mecanismos de georreferenciação e anexação de documentos
- Criação de um sistema de atendimento automático para a comunicação de leituras de contador

### Armis Group MerryClosets (2018)

- Projeto CDIO-IL Edição 2018/2019
- Criação de uma aplicação web para a venda de mobiliário configurável

### BIT | SONAE Feedback Monkey (2018)

- Projeto CDIO-IL Edição 2017/2018
- Criação de uma aplicação móvel para disponibilizar aos utilizadores uma forma rápida e fácil de avaliar e sugerir novos produtos (ou melhorias aos produtos atuais)

## HISTÓRIA EDUCACIONAL

### Externato Dom Fua's Roupinho

Ensino secundário, 2016

- Federado na equipa de basquetebol - BIR
- Representante da seleção distrital de Leiria de basquetebol
- Vencedor do concurso Desafiamar
- Quadro de honra de mérito 10º Ano
- Quadro de honra de mérito 12º Ano

### Instituto Superior de Engenharia do Porto

Licenciatura em Engenharia Informática, 2019

- CDIO-IL Edição 2017/2018
- CDIO-IL Edição 2018/2019

## INTERESSES E PASSATEMPOS

- Gosto de jogar jogos virtuais
- Gosto de praticar desporto (basquetebol e ping pong)
- Gosto de ouvir música.
- Pratico "cardistry" (manipulação de cartas) e truques de magia.

## MAIS INFORMAÇÕES

- Ajudei no restaurante chinês dos meus pais durante 6 anos (durante as férias e feriados, 2013-2018)
- Os meus familiares são chineses, mas nasci e cresci em Portugal, ou seja, tive uma educação mista (portuguesa e chinesa)
- Domino ambas as línguas (português - oral e escrita; chinês (mandarim) - apenas oral), como também sei inglês (oral e escrita).

**TENHO COMO OBJETIVO DESENVOLVER AS MINHAS CAPACIDADES COMO ENGENHEIRO DE SOFTWARE E DESENVOLVER DIVERSAS SOLUÇÕES EM RESPOSTA ÀS NECESSIDADES DA SOCIEDADE.**

Figura 10 - Curriculum Vitae João Chen

## 4 Conclusão

Com a mudança do conceito de carreira, o papel do indivíduo na vantagem competitiva tem sido cada vez mais importante. As entrevistas de seleção têm vindo a ser cada vez mais complexa e rigorosa, sem um plano/estratégia de marketing pessoal dificilmente um indivíduo consegue atingir os seus planos de carreira e trabalhar no posto de trabalho pretendido, embora exista elevadas ofertas no mercado.

Mesmo tendo o marketing pessoal definido, é igualmente importante saber comunicar as competências do indivíduo às organizações, desde a escolha da ferramenta de comunicação até à entrevista de seleção. O candidato deve expor, de forma objetiva, e demonstrar o seu perfil e competências ao entrevistador, dando-lhe a entender que é o melhor candidato ao posto de trabalho disponível.

Contudo, a “luta” pelo próximo trabalho pretendido da carreira de um indivíduo começa desde a definição de estratégias para a promoção da própria pessoa até à comprovação das suas qualidades no trabalho.



# Bibliografia

- [1] A. Arroio e K. Régnier, "Oportunidades e Desafios para o Presente:," [Online]. Available: [http://www.profcordella.com.br/unisanta/textos/emp41\\_oportunidades\\_e\\_desafios.htm](http://www.profcordella.com.br/unisanta/textos/emp41_oportunidades_e_desafios.htm). [Acedido em 14 Junho 2019].
- [2] Prasaber, "Qual a diferença entre profissão e carreira?," Prasaber, [Online]. Available: <http://blog.portalpravalier.com.br/qual-a-diferenca-entre-profissao-e-carreira/>. [Acedido em 14 Junho 2019].
- [3] G. Carvalho, "Afiml, o que é carreira?," administradore.com, 3 Janeiro 2017. [Online]. Available: <https://administradores.com.br/artigos/afiml-o-que-e-carreira>. [Acedido em 14 Junho 2019].
- [4] Z. King, "Carrer self-management- Its nature, causes and consequences," Elsevier, Reading, 2004.
- [5] J. H. Greenhaus e G. A. Callanan, Career Management, Dryden Press, 1994.
- [6] G. Dessler, Administração de recursos humanos, Prentice Hall, 2003.
- [7] Software Avaliação blog, "Empregabilidade: saiba como se manter no mercado, por mais tempo," Software Avaliação blog, [Online]. Available: <https://blog.softwareavaliacao.com.br/empregabilidade/>. [Acedido em 14 Junho 2019].
- [8] V. Couto, "A retomada do setor: como está sua empregabilidade?," epbr, 3 Outubro 2017. [Online]. Available: <https://epbr.com.br/a-retomada-do-setor/>. [Acedido em 14 Junho 2019].
- [9] S. Clenice, "O que é empregabilidade e por que ela é importante?," 17 Janeiro 2017. [Online]. Available: <https://www.linkedin.com/pulse/o-que-%C3%A9-empregabilidade-e-por-ela-importante-silvia-clenice/>. [Acedido em 14 Junho 2019].
- [10] E. Walker, "Why You Need A Personal Marketing Plan," BrandYourself, 13 Julho 2018. [Online]. Available: <https://brandyourself.com/blog/career/job-search-career/personal-marketing-plan/>. [Acedido em 14 Junho 2019].

- [11] SignificadosBR, “Significado de Curriculum Vitae,” SignificadosBR, [Online]. Available: <https://www.significadosbr.com.br/curriculum-vitae>. [Acedido em 14 Junho 2019].
- [12] L. Santiago, “Elevator Pitch: Gere boa impressão em menos de um minuto,” Outbound Marketing, [Online]. Available: <https://outboundmarketing.com.br/elevator-pitch/>. [Acedido em 14 Junho 2019].
- [13] JurisWay, “O que é uma Entrevista de seleção estruturada?,” JurisWay, [Online]. Available: <https://www.jurisway.org.br/v2/pergunta.asp?pagina=1&idarea=39&idmodelo=6989>. [Acedido em 14 Junho 2019].
- [14] D. H. Weiss, Entrevista de Seleção - Como Conduzi-la com Êxito, Nobel, 1996.
- [15] J. R. Marques, “Como fazer uma análise swot pessoal,” IBC, 31 Janeiro 2019. [Online]. Available: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/metas-e-objetivos/como-fazer-uma-analise-swot-pessoal/>. [Acedido em 14 Junho 2019].
- [16] V. d. Matta, “Análise SWOT pessoal: o que é, como fazer e aplicar?,” 2 Outubro 2013. [Online]. Available: <https://www.sbcoaching.com.br/blog/atinja-objetivos/analise-swot-5w2h/>. [Acedido em 14 Junho 2019].
- [17] Spark, “Pitch Bootcamp,” Spark, [Online]. Available: <https://sparkagency.pt/pitch.php>. [Acedido em 14 Junho 2019].
- [18] P. Calé, “Emprego: Procura é tanta que já são os profissionais de TI que “escolhem” salários,” Sapo, 26 Março 2018. [Online]. Available: <https://tek.sapo.pt/noticias/negocios/artigos/emprego-procura-e-tanta-que-ja-sao-os-profissionais-de-ti-que-escolhem-salarios>. [Acedido em 14 Junho 2019].
- [19] 非. O. Y. O. Channel, “《非你莫属》20161011 情商很高的面试者，大家愿意为她一直加薪,” 11 Outubro 2016. [Online]. Available: <https://www.youtube.com/watch?v=2otu2NTfPTM>. [Acedido em 14 Junho 2019].