



BOOTCAMP DE EMPREGABILIDADE

Ou dicas práticas para mostrar seu melhor na hora de conseguir um emprego.

OLÁ!

Liliane Fonseca (ou só Lili)

Fundadora da InPeopleWeTrust – Seleção Estratégica

Especialista em Gamificação

Carioca, publicitária e colecionadora de jogos de tabuleiro

O QUE É

um processo seletivo e

PORQUE

eu preciso saber disso?!

1. O QUE É UM PROCESSO SELETIVO?

É o momento em que a empresa tem uma **necessidade** ou antecipa uma necessidade e busca alguém que possa saná-la. A empresa IDENTIFICA o que precisa e vai em busca de QUEM possa atender a essa demanda.

O seu papel é descobrir o que a empresa precisa?

NÃO!



O SEU PAPEL EM UM PROCESSO SELETIVO É:

- Conhecer o que você faz bem
- Conhecer o que você não faz tão bem
- Saber o que quer aprender e onde quer chegar
- Ter segurança na sua trajetória e saber conta-la
- Se preparar e mostrar tudo isso para a empresa :)



E AS ETAPAS?



34.6



1.1 INSCRIÇÃO

A primeira etapa sempre será a inscrição. Mesmo que seja um indicação, algum formulário você terá que preencher.

Serão solicitados os seus dados, experiências, CV completo e muitas outras informações.

PODE SER BEM CHATO PREENCHER, POR ISSO...

- **Revisem** todos os dados após preencher
- Façam com calma, reservem um **tempo adequado** para não preencher com pressa.

Um erro aqui pode te eliminar do processo seletivo.

The image displays three overlapping job application forms from the company 'Convergê'. The top form, titled 'CADASTRO PARA ADMISSÃO DE COLABORADORES', includes fields for personal data (name, date of birth, gender, marital status, etc.) and contact information (address, phone, email). The middle form, 'FICHA DE CADASTRO DO CANDIDATO', contains fields for candidate details (name, ID, CPF, etc.) and a section for 'EXPERIÊNCIAS PRETERITES' (previous experiences). The bottom form, 'SOLICITAÇÃO DE EMPREGO', is more comprehensive, including sections for 'DADOS PESSOAIS' (personal data), 'DOCUMENTOS PESSOAIS' (personal documents), 'DADOS FAMILIARES' (family data), 'BENEFICIÁRIOS E DEPENDENTES' (beneficiaries and dependents), and 'SITUAÇÃO EDUCACIONAL' (educational situation). Each form has a 'Data' field for recording the date of completion.

1.2 PROVAS E TESTES TÉCNICOS

2.1 Provas de Conhecimentos Gerais:

- Português
- Raciocínio lógico
- Comportamental
- Cognitivo
- Conhecimentos gerais
- E muitas outras possibilidades

2.2 Teste técnico:

Na área de Desenvolvimento de Software podem pedir um teste técnico onde você deverá mostrar suas habilidades e conhecimentos na área.

- Case com prazo de entrega
- Teste ao vivo com acompanhamento

Olá Liliane Fonseca

	Status 📌	Tempo estimado	Limite de tempo
Teste de estilos de trabalho	Pendente	8 minutos	Sem limite de tempo
Teste de raciocínio fluído	Pendente	38 minutos	45 minutos
Mapeamento de perfil	Pendente	9 minutos	Sem limite de tempo
Teste situacional	Pendente	17 minutos	20 minutos
Teste de inferências	Pendente	19 minutos	26 minutos

1.2 PROVAS E TESTES TÉCNICOS

2.1 Provas de Conhecimentos Gerais:

- Português
- Raciocínio lógico ou Matemática
- Comportamental
- Cognitivo
- Conhecimentos gerais
- Muitas outras possibilidades

2.2 Teste técnico:

Na área de Desenvolvimento de Software podem pedir um teste técnico onde você deverá mostrar suas habilidades e conhecimentos na área.

- Case com prazo de entrega
- Teste ao vivo com acompanhamento

Dica

Procurem no Google/Youtube:

- Teste técnico processo seletivo desenvolvedor
- Entrevista técnica programador
- Como é o processo seletivo *{nome da empresa}*

Vocês vão encontrar vídeos em português (e muitos outros em inglês) com exemplos e dicas para conhecer melhor processos técnicos.

1.3 DINÂMICA DE GRUPO

Uma etapa bastante comum em processos seletivos com muitos candidatos, principalmente para jovens, já que avalia principalmente competências comportamentais.

O elemento principal de avaliação é **observar os candidatos trabalhando com outras pessoas**, simulando situações semelhantes ao que será vivido dentro da empresa.

O que pode acontecer em uma dinâmica?

- Casos de negócio
- Jogos (tabuleiro, escape e etc)
- Dinâmicas diversas (ex: cozinhar em equipe)



Fórmula mágica de uma dinâmica: **ser você mesmo.**

1.4 ENTREVISTA

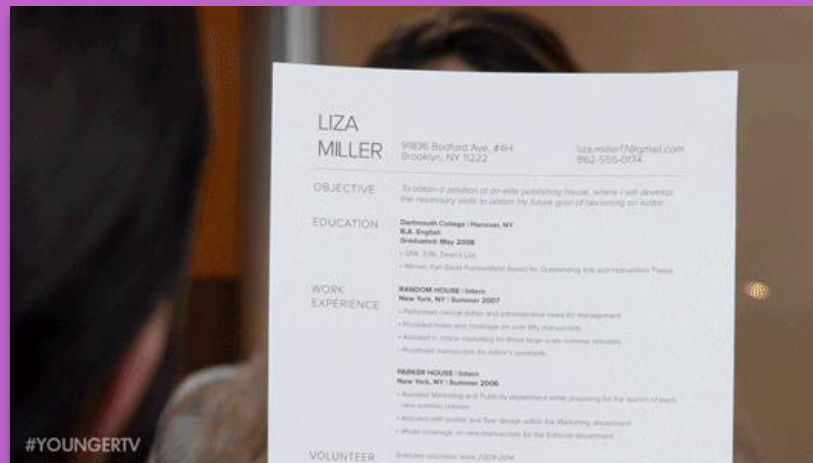
Uma conversa que pode acontecer com o RH, o gestor da vaga (seu futuro chefe!), pares (pessoas que vão trabalhar com você), ser individual ou ainda em grupo - com várias pessoas fazendo perguntas para você.

DÁ PRA SABER O QUE VÃO ME PERGUNTAR?

NÃO!

DÁ PRA SE PREPARAR?

COM CERTEZA!



O que fazer



ANTES

de um processo seletivo?

Mas antes, uma notícia importante...

Encontrar

TRABALHO

dá

TRABALHO

2.1 O QUE FAZER ANTES?

✓ **10% PROA + 90% VOCÊ → PROCURE!**

O primeiro passo é procurar – e procurar direito! Muitas vezes é preciso gastar um bom tempo olhando sites que não são muito amigáveis para encontrar boas oportunidades. Gastem tempo aqui, vale a pena.

- LinkedIn
- Sites de emprego
- Converse com pessoas das empresas que você deseja
- Sites das empresas - busque no Google “empresa + Jobs”.

<https://www.glassdoor.com.br/>

<https://hipsters.jobs/>

<https://www.apinfo.com/>

<https://www.infojobs.com.br/>

<https://www.geekhunter.com.br/>

<https://www.pyjobs.com.br/>

<https://programathor.com.br/jobs>

<https://impulso.network/>

<https://br.indeed.com/>

<https://github.com/frontendbr/vagas/issues>

<http://queroworkar.com.br/blog/>

A chance de você encontrar a vaga dos seus sonhos é muito maior **procurando** do que esperando cair do céu :)



2.2 O QUE FAZER ANTES?

✓ ESTUDE A EMPRESA

Conhecer a empresa para a qual você quer se candidatar é fundamental para não cometer **gafes** e você sentir segurança de que quer trabalhar ali.

- Leia o site da empresa
- Entenda quais são os produtos e serviços oferecidos
- Veja os valores e missão
- Procure as últimas notícias que saíram sobre a empresa
- Converse com alguém que trabalha lá



O que produz?



Aonde fica?



No que acredita?

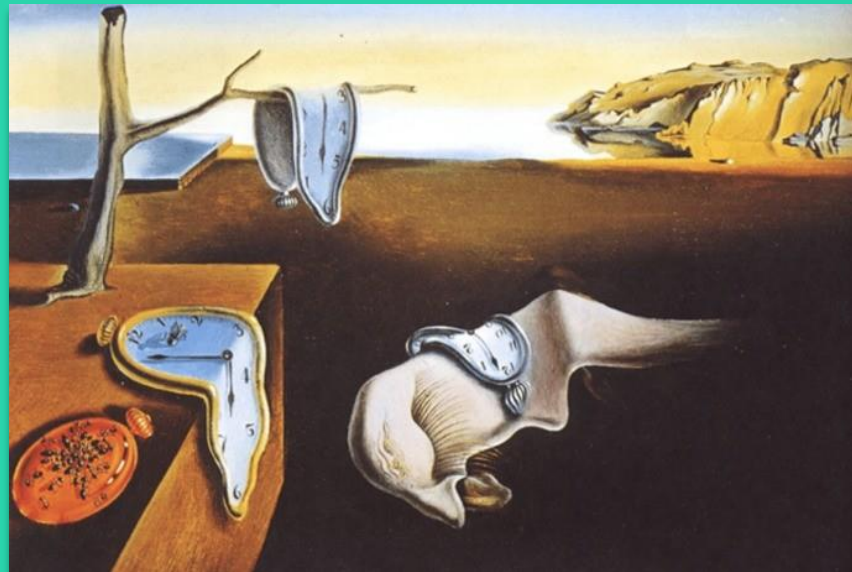
2.3 O QUE FAZER ANTES?

✓ SE DEDIQUE

- Preencha todos os cadastros e formulários com **atenção**.
- Se dedique às **tarefas prévias** e **atividades** (ex: gravar um vídeo!)
- Leia **todos** os e-mails e instruções.

*Vai demorar.
Vai ser chato.
Vai ser repetitivo.*

Mas é necessário.



Quadro "A Persistência da Memória" – 1931.
Pintado por Salvador Dalí sobre o tempo
investido em um processo seletivo.

2.4 O QUE FAZER ANTES?

✓ SE PREPARE

Se sentir preparado em um processo seletivo é uma boa estratégia para reduzir o **nervosismo**, além de ser um caminho para **reduzir seu tempo** de candidatura. Com todas as suas informações prontas, atualizadas e acessíveis, fica mais rápido preencher formulários, por exemplo.

- Sempre tenha seu **CV atualizado**, assim como o **LinkedIn**.
- Mantenha uma **carta de apresentação** pronta para não criar uma do zero sempre que precisar, assim só é preciso ajustar a cada candidatura.
- **Relembre sua jornada** pessoal e as passagens mais importantes.
- **Ensaie em voz alta** a forma como você conta a sua história, como se estivesse em uma entrevista.



"Você vai vencer"

O que fazer

DURANTE



um processo seletivo?

3.1 POSTURA

Pontualidade

Não se atrase

Avise com antecedência se
precisar cancelar

Não falte!

Cuidado pessoal

Vista-se confortável e
adequadamente

Cuide da sua higiene pessoal

Profissionalismo

Trate todos com educação

Cuidado com a postura corporal (no
presencial e no remoto!)

Cuidado com a linguagem

3.2 ATENÇÃO AO QUE FOI SOLICITADO

LEIA e RELEIA toda a comunicação de um processo seletivo até o FIM.

Por favor, eu nunca te pedi nada.

- Tenha atenção a **datas, horários, nomes e locais**. Verifique sua agenda e o deslocamento no momento da convocação, não deixe para ver depois.
- Anote todas as **tarefas** a serem realizadas. Leia os enunciados com CALMA. Organize seu tempo para realizar tudo e ter tempo para imprevistos. NÃO FAÇA NA VÉSPERA.
- Se tiver qualquer **dúvida**, pergunte antes e não durante.

3.3 COMO CONTAR SUA HISTÓRIA?

Valorize tudo o que você viveu que te trouxe até aqui.

- Saiba quais as **passagens mais importantes** da sua vida.
- Reconheça suas **principais conquistas** e saiba contá-las.
- Recorde-se de **momentos difíceis** e como você os superou.

EXERCÍCIO INDIVIDUAL SIMPLES E RÁPIDO

Parte I

Lembre e anote **uma** situação diferente para cada tópico abaixo:

- Uma passagem muito importante da sua vida.
- Uma conquista que te dá orgulho.
- Um momento difícil.

5 min

EXERCÍCIO

TIA DO ZAP

Parte II

Grave **três** áudios no seu celular, cada um com até **30s**, contando cada uma das passagens abaixo:

- Uma passagem muito importante da sua vida – *O que aconteceu? Porque foi importante? O que mudou em você depois disso?*
- Uma conquista que te dá orgulho – *Qual foi a conquista? Como você chegou até lá? Porque te dá orgulho?*
- Um momento difícil – *Qual foi a situação? Porque foi difícil? Como você superou? Como ela te afeta até hoje?*

5 min

EXERCÍCIO

TIA DO ZAP

Parte III

Escolha uma das opções abaixo ou faça as duas:

Após a aula, ouça seus áudios e questione: como você poderia ter contado melhor?

*O que nem eu entendi?
Como posso contar de forma diferente?*

Envie esses áudios para alguém da turma e peça um **feedback** sobre como você contou as histórias.

*Que informações ficaram faltando?
O que a pessoa não entendeu?*

Se quiser envie agora, mas receba/dê o feedback após a aula.

A melhor pessoa para contar sua história é você!

- Tenha clareza das passagens importantes, conquistas e momentos difíceis. **Faça uma lista** de cada para ter essas lembranças frescas na memória.
- **Ensaie em voz alta** ou **gravando** como você contaria essas histórias.
- **Peça feedback** para alguém. Busque saber o que está faltando, o que é difícil de compreender e reveja seu discurso.
- **Faça o exercício anterior** com todas as situações que você achar importantes para serem contadas em processos seletivos.

3.4 PERGUNTAS QUE PODEM SURGIR

Perguntas COMPORTAMENTAIS

Buscam entender como você
se comporta em uma
situação.

*Ex: essa pessoa tem boa comunicação?
Liderança? Visão analítica? Bom
relacionamento?*

Perguntas TÉCNICAS

Investigam conhecimentos
técnicos específicos.

*Ex: o quanto a pessoa sabe de Java?
Excel? Inglês?*

3.4 PERGUNTAS QUE PODEM SURGIR

Perguntas comportamentais SEMPRE pedem uma história!

- **Me conte uma situação em que você precisou trabalhar em equipe.**
Qual era o contexto? Com quem você trabalhou? Qual seu papel? Quais as dificuldades? Qual o resultado?
- **Qual o principal projeto que você participou e como foi?**
O que era o objetivo do projeto? O que você fez de mais importante? O que você aprendeu? Como foi a entrega final?
- **Você já sentiu frustração com alguma situação do trabalho? Como foi?**
Qual era o contexto? Porque você sentiu frustração? Como você comunicou isso para as outras pessoas? O que você fez para superar?
- **Me conte uma situação que você precisou de muito planejamento para se organizar?**
Qual era a situação? Porque era necessário planejar? Que ferramentas você usou? Qual o resultado alcançado?

3.4 PERGUNTAS QUE PODEM SURGIR

Qualquer pergunta comportamental (que pede uma história) deve ser respondida em quatro partes:



S

Situação

Qual o contexto da história?

T

Tarefa

O que precisava ser resolvido?

A

Atitude

O que você fez? Qual seu papel?

R

Resultado

Qual o resultado alcançado?



Me conte uma situação em que você teve pouco tempo para realizar uma tarefa.

“Na época do TCC, na escola, tivemos muitas provas ao mesmo tempo e meu grupo não conseguia se encontrar por que alguns de nós morávamos longe. Deixamos o TCC para fazer após as provas e o tempo ficou curto. Um colega organizou nossas tarefas para o TCC na ferramenta Trello e conseguimos não só entregar a tempo como tiramos uma das melhores notas da turma.

“Precisei substituir um amigo que era responsável pela Campanha de Doação da Igreja, porque ele ficou doente. Como eu nunca havia trabalhado nessa iniciativa, conversei com o pastor para entender o que costumava ser feito e perguntei quanto costumava ser arrecadado. Pedi ajuda a alguns colegas e apesar de termos arrecadado menos que no ano anterior, fui bastante elogiado pelo que conseguimos fazer.”

Me conte uma situação em que você teve pouco tempo para realizar uma tarefa.

S

"Na época do TCC, na escola, tivemos muitas provas ao mesmo tempo e meu grupo não conseguia se encontrar por que alguns de nós morávamos longe.

T

Deixamos o TCC para fazer após as provas e o tempo ficou curto. Um colega organizou nossas tarefas para o TCC na ferramenta Trello e conseguimos não só entregar a tempo como tiramos uma das melhores notas da turma.

A

R

S

"No final do ano precisei substituir um amigo que ficou doente como responsável pela Campanha de Arrecadação da Igreja.

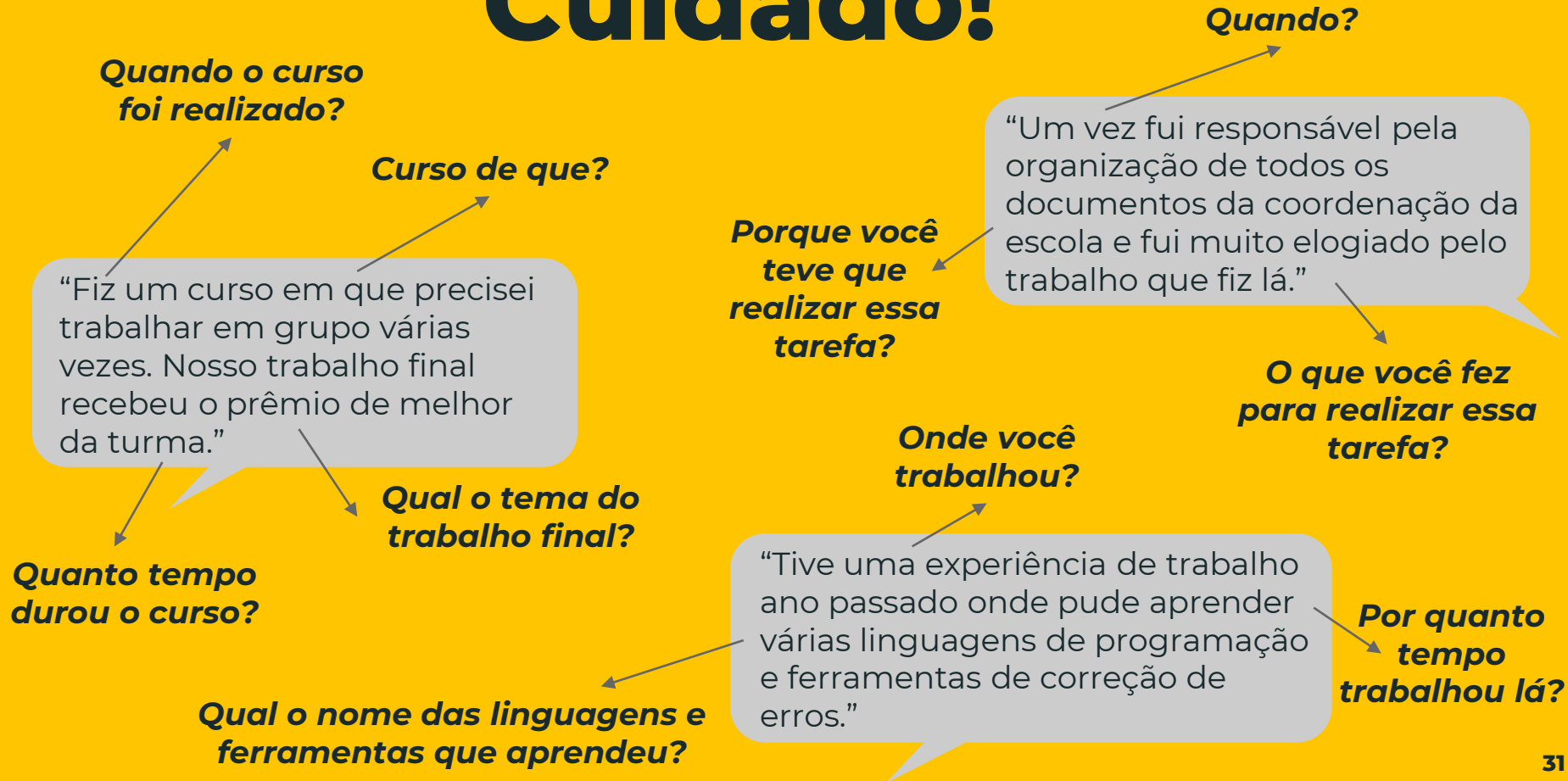
T

Como eu nunca havia trabalhado nessa iniciativa, conversei com o pastor para entender o que costumava ser feito e perguntei quanto costumava ser arrecadado. Pedi ajuda a alguns colegas e apesar de termos arrecadado menos que no ano anterior, fui bastante elogiado pelo que conseguimos fazer."

A

R

Cuidado!



3.4 PERGUNTAS QUE PODEM SURTIR

Uma outra maneira de avaliar comportamentos, ao invés de perguntar histórias é fazer você vive-las ao vivo e essa é o objetivo das **DINÂMICAS DE GRUPO**:

Colocar os candidatos em uma situação de trabalho para observar como as pessoas se relacionam e se comportam.



Fórmula mágica de uma dinâmica: **ser você mesmo.**

3.4 PERGUNTAS QUE PODEM SURTIR

A avaliação técnica por ocorrer de diferentes maneiras:

Provas e avaliações

Provas, como as que vocês fizeram no PROA, para comprovar conhecimentos específicos

Testes técnicos

Projetos, plataformas com desafios de programação, *pair programming*

Perguntas técnicas

Entrevista técnica sobre projetos e experiências passadas

Certificados e Experiências

Avaliação dos cursos, certificados e experiências que você já teve

3.4 COMO FALAR DE FUTURO

Sonho x sensatez - seus objetivos podem ser grandiosos, mas é preciso atrelar sonhos grandes à jornadas possíveis - *Ex: Meu sonho é ser Diretor na sede da Google nos EUA. Estou estudando inglês e pesquisando as linguagens usadas na Google para me candidatar a vagas no Brasil e crescer dentro da empresa.*

Conecte o que você já fez com seus objetivos - explique como suas experiências passadas estão ligadas aos lugares que você quer chegar - *Ex: Fiz um curso de Machine Learning porque sei que na área de Inteligência Artificial, onde quero atuar, é um conhecimento muito usado.*

Tenha clareza do que você quer, mesmo que suas aspirações não sejam grandes - mais importante do que ter um plano completamente traçado é ter certeza do que se quer - *Ex: No momento estou buscando cursos de programação funcional, porque é uma área que me interessa e pretendo conhecer mais sobre esse mercado.*



3.4 COMO FALAR DE FUTURO

Traga planos concretos e coerentes - fale sobre cursos, trabalhos, projetos ou conhecimentos que você quer realizar, alcançar ou aprender, como pretende fazer isso e como suas escolhas se relacionam.

Brilho nos olhos - sempre que falamos de algo que gostamos ou queremos muito ficamos naturalmente empolgados e isso é perceptível. Fale sempre a **verdade** sobre suas aspirações e sobre o que te empolga.

Só fale que seu sonho é trabalhar naquela empresa se realmente for!



3.5 COMO ENCERRAR UMA ENTREVISTA?

Perguntas para evitar ANSIEDADE:

- Qual a previsão para o resultado?
- Será por telefone ou e-mail?
- Se houver alguma dúvida com quem posso entrar em contato?



O que
NÃO

fazer em um processo seletivo

OS 9 VILÕES DE UM PROCESSO SELETIVO

9. Atrasos
8. Se vestir de maneira inadequada
7. Falta de postura corporal (*ex: sentar com desleixo*)
6. Falta de educação ou gentileza
5. Linguagem de baixo calão ou extremamente informal
4. Falar mal de pessoas ou empresas
3. Mentir
2. Não entender a pergunta e responder mesmo assim
1. Sincericídio (*ex: dizer que sonha em ser fotógrafo em uma vaga de programação*)



A dark, moody background image showing a hand holding a pen, poised to write on a document. The lighting is low, creating a professional and focused atmosphere.

OBRIGADA!

Se precisarem de mim: lili@inpeople.com.br