



Módulo 2

Preparando-se para as entrevistas



Entrevista com RH

Maria Alice Heder



Sobre mim



Maria Alice Heder

Especialista em RH

Mini-curriculo



<https://www.linkedin.com/in/maria-alice-heder-49b48192/>



Agenda desta aula

1.
Principais
etapas com RH

2.
Como você se
prepara para a
entrevista
comportamental

3.
Como você se
prepara para
outros métodos
de entrevista

4.
Principais
competências
esperadas do
PM





Desmistificando a figura do RH



Como vocês veem o RH



Como o RH realmente é



Premissas do Processo



Premissa 1

A avaliação em uma
entrevista de contratação
não é uma ciência exata.



Notícia ruim

Não existe um fórmula que vá garantir a sua aprovação no processo seletivo.

Notícia boa

É possível se preparar para potencializar as chances de aprovação.



Premissa 2

Dirás sempre a verdade!



Premissa 2

Dirás sempre a verdade!

Exemplos de situações em que as pessoas nem sempre dizem a verdade:

- Sobre seus conhecimentos e experiências
- Sobre o nível de interesse na vaga
- Sobre o tempo que você tem para se dedicar ao processo



Premissa 2

Dirás sempre a verdade!

Exemplos de situações em que as pessoas nem sempre dizem a verdade:

- Sobre seus conhecimentos e experiências
- Sobre o nível de interesse na vaga
- Sobre o tempo que você tem para se dedicar ao processo



Dizer a verdade é diferente de ser sincero ao extremo

Assim como em outros contextos da vida, você não precisa revelar todas as suas verdades quando não questionadas.

Agenda desta aula

1.
Principais etapas
com RH

2.
Como você se
prepara para a
entrevista
comportamental

3.
Como você se
prepara para
outros métodos
de entrevista

4.
Principais
competências
esperadas do
PM



1

Principais etapas com RH



Etapas com o RH

Pré-triagem do perfil

Objetivo:

Verifica se atende aos pré-requisitos visíveis no LinkedIn/CV.

Triagem inicial

Objetivo:

Selling da vaga e se atende aos pré-requisitos técnicos e comportamentais

Entrevista comportamental

Objetivo:

Verificar se a pessoa demonstra comportamentos aderentes a Cultura e para o que é esperado no papel de PM.

Dicas para a etapa triagem



Etapas com o RH

1.
Triagem inicial

Objetivo:

Selling da vaga e se atende aos
pré-requisitos técnicos e
comportamentais

Dica 1: Tudo bem dar respostas sobre as suas experiências um pouco mais objetivas.

Etapas com o RH



Dica 1: Tudo bem dar respostas sobre as suas experiências um pouco mais objetivas.

Dica 2: Provavelmente você será questionado da sua remuneração e pretensão, se prepare para responder essa pergunta.

Etapas com o RH



Dica 1: Tudo bem dar respostas sobre as suas experiências um pouco mais objetivas.

Dica 2: Provavelmente você será questionado da sua remuneração e pretensão, se prepare para responder essa pergunta.

Dica 3: Você pode/deve fazer perguntas sobre a vaga e a empresa, saiba quais perguntas você quer fazer.

Agenda desta aula

1.
Principais
etapas com RH

2.
Como você se
prepara para a
entrevista
comportamental

3.
Como você se
prepara para
outros métodos
de entrevista

4.
Principais
competências
esperadas do
PM



2

Como você se prepara para a entrevista comportamental



Entrevista comportamental

2.
Entrevista
comportamental

Objetivo:

Verificar se a pessoa demonstra comportamentos aderentes a Cultura e para o que é esperado no papel de PM.

- Cada empresa tem sua **Cultura**, portanto tem comportamentos específicos. Existe um certo padrão nas Culturas de empresas de Tech que pode nos guiar.

Entrevista comportamental

2.
Entrevista
comportamental

Objetivo:

Verificar se a pessoa demonstra comportamentos aderentes a Cultura e para o que é esperado no papel de PM.

- Cada empresa tem sua **Cultura**, portanto tem comportamentos específicos. Existe um certo padrão nas Culturas de empresas de Tech que pode nos guiar.
- Cada empresa pode ter uma **forma de avaliar** mas também podemos nos guiar por padrões de entrevistas.

Entrevista por competência



Entrevista por competência

Competência é o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que geram um resultado.

Entrevista por competência

Competência é o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que geram um resultado.

Entrevista por competência é uma técnica de entrevista que busca avaliar competências explorando as situações que a pessoa viveu.

Entrevista por competência

Competência é o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que geram um resultado.

Entrevista por competência é uma técnica de entrevista que busca avaliar competências explorando as situações que a pessoa viveu.

Premissa da entrevista por competência: **comportamentos passados são os melhores preditores de comportamentos futuros.**

Preparação para entrevista por competência

Eu pensando em coisas que
poderia ter dito na hora da briga.



Preparação para entrevista por competência

Relembre situações vividas que podem te ajudar a exemplificar a sua experiência na competência que está sendo avaliada.



Preparação para entrevista por competência

Exemplo de competência comportamental

Competência de Ownership/Protagonismo:

Capacidade de tomar iniciativas de forma autônoma, assumindo a responsabilidade com o objetivo de concretizar ideias, desenvolver e antecipar soluções.

Preparação para entrevista por competência

Exemplo de competência comportamental

Competência de Ownership/Protagonismo:

Capacidade de tomar iniciativas de forma autônoma, assumindo a responsabilidade com o objetivo de concretizar ideias, desenvolver e antecipar soluções.

Passo 1: Liste as situações

Nesse exemplo, relembre situações em que você tenha tomado a iniciativa de algo que não necessariamente era sua responsabilidade.

Preparação para entrevista por competência

Exemplo de competência comportamental

Competência de Ownership/Protagonismo:

Capacidade de tomar iniciativas de forma autônoma, assumindo a responsabilidade com o objetivo de concretizar ideias, desenvolver e antecipar soluções.

Passo 1: Liste as situações

Nesse exemplo, relembre situações em que você tenha tomado a iniciativa de algo que não necessariamente era sua responsabilidade.

Passo 2: Estruture

Vamos colocar as situações no Modelo CAR (Contexto, Ação e Resultado).

Estruturando a resposta no C.A.R.

Modelo

C

A

R

Contexto:

Aqui são todas as informações que dão clareza ao entrevistar do contexto que você estava inserido, as motivações da situação e quem estava interagindo com você.

Estruturando a resposta no C.A.R.

Modelo

C

Contexto:

Aqui são todas as informações que dão clareza ao entrevistar do contexto que você estava inserido, as motivações da situação e quem estava interagindo com você.

A

Ação:

O que você fez nessa situação. Quais foram as suas ações e responsabilidades.

R

Estruturando a resposta no C.A.R.



Cuidado com o uso isolado do “NÓS”

- Trabalho em equipe são bem vistos, e é importante reconhecer que realizou seus trabalhos com outras pessoas.
- Reconheça a atuação do seu time e explique o que especificamente você foi responsável por executar.

Estruturando a resposta no C.A.R.

Modelo

C

Contexto:

Aqui são todas as informações que dão clareza ao entrevistar do contexto que você estava inserido, as motivações da situação e quem estava interagindo com você.

A

Ação:

O que você fez nessa situação. Quais foram as suas ações e responsabilidades.

R

Resultado:

Qual foi o resultado obtido, o que aconteceu depois.

Exemplos de respostas

Competência de Ownership/Protagonismo

Dê um exemplo de quando você assumiu de forma pró-ativa uma responsabilidade que não era sua.

Exemplos de respostas

Competência de Ownership/Protagonismo

Dê um exemplo de quando você assumiu de forma pró-ativa uma responsabilidade que não era sua.

"Eu sempre faço isso, é comum que eu faça isso porque temos menos gente do que precisamos na minha atual equipe, inclusive eu já recebi feedbacks positivos em relação a minha proatividade."

Exemplos de respostas

Dê um exemplo de quando você assumiu de forma pró-ativa uma responsabilidade que não era sua.

“Na empresa x eu percebi que existia uma reclamação constante dos clientes sobre um mesmo problema, como era algo recorrente eu levei para um colega responsável por esse problema, que me retornou que apesar da reclamação dos clientes ele não conseguiria investir tempo na resolução. Então, eu me ofereci para apoiá-lo e busquei entender melhor as causas, percebi que o problema era causado pela falta de orientação sobre uma etapa do Produto, e alinhei com o time de onboarding para incluir essa orientação no material de primeiros passos, além de responder aos clientes que reclamavam naquele momento. ”



Contexto



Ação



Resultado

Exemplos de respostas

Dê um exemplo de quando você assumiu de forma pró-ativa uma responsabilidade que não era sua.

“Na empresa x, percebemos que se não fizéssemos um ajuste nas prioridades do time poderíamos correr o risco de não entregar o que era essencial por atacar muitas frentes. Alinhei com meu gestor do ponto de vista mais geral quais eram as prioridades da empresa, e puxei uma reunião com o time para com base nessas prioridades da empresa, entender o que a gente tinha para fazer, a nossa real capacidade de entrega, e construímos um racional de priorização. Eu alinhei isso com a gestão da empresa, e stakeholders que seriam afetados. Esse ajuste foi fundamental para que entregássemos a métrica x, que era a mais relevante para a empresa naquele momento. ”



Contexto



Ação



Resultado

Exemplos de respostas

Dê um exemplo de quando você assumiu de forma pró-ativa uma responsabilidade que não era sua.

"Na empresa x, em que eu atuava como Analista de Produto, o nosso time tinha muitas vagas abertas e eu não concordava com a nossa estratégia de contratação. Eu percebia que muitos candidatos declinavam e a gente demorava para fechar nossas vagas. Por isso, eu fui conversar com a Recrutadora para pegar a percepção dela e me oferecer para ajudar. Nós dois discutimos os pontos de dor no processo, ela não tinha os dados estruturados do processo, então eu construí um dashboard no excel para que a gente pudesse identificar nosso maior gargalo, com isso percebemos que o teste era um problema. Convidei o time a pensar com a gente em uma forma mais simples ou rápida de avaliar as pessoas. Encontramos um teste aplicável na hora, e rodamos um piloto com esse teste. Tivemos uma evolução no processo pois fechamos as vagas do time, diminuimos o tempo de processo em 15 dias, e inclusive outras equipes passaram a usar o nosso processo."



Contexto



Ação



Resultado

Como investigar quais comportamentos a empresa valoriza



Entenda a expectativa da empresa

Use o descritivo da vaga para mapear o que a empresa espera do candidato.

Perguntas sobre gerenciamento da relação em times multidisciplinares

Perguntas sobre comunicação

1. **Vision** - Set the vision for the product, understanding how it connects to company objectives
2. **Customer Focus** - Deep dive in user behavior by talking to real customers, analyzing data and seeing the products used in the real world
3. **Prioritization** - Help our teams prioritize features based on customer needs, engineering complexity, and the most relevant business outcomes
4. **Structured thinking** - Ability to grasp problems of varying levels of complexity and reduce them down to their essentials
5. **Execution** - Understand the problems we are trying to solve and work closely with engineers, designers, data scientists, and other functions to define, iterate and ship an awesome sustainable product
6. **Communication** - Build constructive relationships, communicate effectively with internal and external stakeholders, and have a great time doing it

Entenda a expectativa da empresa

Use os sites institucionais para mapear o que a empresa espera do candidato.

Perguntas sobre colaboração

Passa a impressão de um ambiente descontraído.

DE PORTAS ABERTAS

Quer fazer parte de uma das mais relevantes empresas 100% digitais do mercado brasileiro? Nós, da OLX Brasil, estamos de portas abertas para você!

Vivemos em um ambiente com muita **colaboração** e **espaço para aprender**. Você vai encontrar aqui pessoas completamente diferentes, mas com **respeito pela diversidade e por conexões que geram valor**.

Nosso clima de trabalho é gostoso, temos muitos desafios, mas **sempre com bom humor e leveza** já característicos de quem faz parte da família OLX Brasil, uma família que conecta quem quer comprar, alugar, vender, crescer e sonhar!

Aqui **somos aproximadamente 1.600 pessoas apaixonadas e dispostas a reinventar o modelo de consumo com tecnologia 100% desenvolvida no Brasil**.

Sobre a priorização das histórias

Como eu escolho qual das situações/histórias que tenho na minha experiência?

Sobre a priorização das histórias

Como eu escolho qual das situações/histórias que tenho na minha experiência?

Escuta ativa: escute atentamente o que a pessoa está te perguntando.

Sobre a priorização das histórias

Como eu escolho qual das situações/histórias que tenho na minha experiência?

Escuta ativa: escute atentamente o que a pessoa está te perguntando.

Calibre o seu entendimento: “eu entendi que a sua dúvida é sobre x, está correto?”

Sobre a priorização das histórias

Como eu escolho qual das situações/histórias que tenho na minha experiência?

Escuta ativa: escute atentamente o que a pessoa está te perguntando.

Calibre o seu entendimento: “eu entendi que a sua dúvida é sobre x, está correto?”

Calibre se a resposta foi o suficiente: “ Eu respondi a sua pergunta?”

Como lidar com situações desafiadoras durante a entrevista



Cases de insucesso

||

Toda empresa precisa ter gente que erra, que não tem medo de errar e que aprende com o erro.

||



Bill Gates

Momentos de desespero

NÃO TENHO DETERMINADA
EXPERIÊNCIA E AGORA?!



Momentos de desespero



NÃO TENHO DETERMINADA EXPERIÊNCIA E AGORA?!

- Pense em situações que são parecidas com o que estão te perguntando, você pode assumir que nunca passou por algo desse tipo mas por algo parecido e contar.

Momentos de desespero



NÃO TENHO DETERMINADA EXPERIÊNCIA E AGORA?!

- Pense em situações que são parecidas com o que estão te perguntando, você pode assumir que nunca passou por algo desse tipo mas por algo parecido e contar.
- Se após um esforço você realmente não tem nenhuma situação. Assuma que você nunca viveu algo parecido, ponto para a sua honestidade.

Momentos de desespero

DEU BRANCO, O QUE EU FAÇO?!

Ser avaliado nos coloca em uma situação de stress e por isso é possível ter reações inesperadas. Nesse caso:



Momentos de desespero



DEU BRANCO, O QUE EU FAÇO?!

Ser avaliado nos coloca em uma situação de stress e por isso é possível ter reações inesperadas. Nesse caso:

- Assuma que as pessoas que estão te entrevistando que você está um pouco nervoso.

Momentos de desespero



DEU BRANCO, O QUE EU FAÇO?!

Ser avaliado nos coloca em uma situação de stress e por isso é possível ter reações inesperadas. Nesse caso:

- Assuma que as pessoas que estão te entrevistando que você está um pouco nervoso.
- Busque formas de fazer uma pausa, como ir ao banheiro ou beber uma água, em que você consiga fazer um exercício de respiração, oxigenando seu cérebro provavelmente você conseguirá ficar mais calmo e conduzir a entrevista.

Agenda desta aula

1.
Principais
etapas com RH

2.
Como você se
prepara para a
entrevista
comportamental

3.
Como você se
prepara para
outros métodos
de entrevista

4.
Principais
competências
esperadas do
PM



3

**Como você se prepara para
outros métodos de entrevista**



Perguntas hipotéticas



Perguntas hipotéticas

“O que você faria se.....”

São perguntas em que os entrevistadores te descrevem uma possível situação muito parecida com os desafios da posição.

Perguntas hipotéticas

“O que você faria se.....”

São perguntas em que os entrevistadores te descrevem uma possível situação muito parecida com os desafios da posição.

Exemplos de perguntas hipotéticas:

Perguntas hipotéticas

“O que você faria se.....”

São perguntas em que os entrevistadores te descrevem uma possível situação muito parecida com os desafios da posição.

Exemplos de perguntas hipotéticas:

- O que você faria se você tivesse que engajar um time de Engenharia no seu Produto?

Perguntas hipotéticas

“O que você faria se.....”

São perguntas em que os entrevistadores te descrevem uma possível situação muito parecida com os desafios da posição.

Exemplos de perguntas hipotéticas:

- O que você faria se você tivesse que engajar um time de Engenharia no seu Produto?
- Como você prioriza quando tem muitas demandas a serem feitas?

Perguntas hipotéticas

“O que você faria se.....”

São perguntas em que os entrevistadores te descrevem uma possível situação muito parecida com os desafios da posição.

Exemplos de perguntas hipotéticas:

- O que você faria se você tivesse que engajar um time de Engenharia no seu Produto?
- Como você prioriza quando tem muitas demandas a serem feitas?
- O que você faz quando te dão um feedback difícil?

Perguntas hipotéticas

“O que você faria se.....”

Exemplos de perguntas hipotéticas:

Dica 1: Use a teoria que você conhece para estruturar sua resposta e os porquês das soluções que você está dando.

Perguntas hipotéticas

“O que você faria se.....”

Exemplos de perguntas hipotéticas:

Dica 1: Use a teoria que você conhece para estruturar sua resposta e os porquês das soluções que você está dando.

Dica 2: Se possível conte uma situação em que você já tenha feito algo parecido.

Perguntas hipotéticas

“O que você faria se.....”

Exemplos de perguntas hipotéticas:

Dica 1: Use a teoria que você conhece para estruturar sua resposta e os porquês das soluções que você está dando.

Dica 2: Se possível conte uma situação em que você já tenha feito algo parecido.

Dica 3: Responda de forma genuína. Se a sua resposta de solução não considerar a realidade pode ser interpretado como inexperience.

Exemplo de resposta perguntas hipotéticas

O que você faz quando te dão um feedback difícil?

Teoria *“Eu tento não responder com meus argumentos na hora em que recebo para parecer que estou sendo reativa ao feedback, busco entender as perspectivas das pessoas e refletir se faz sentido pra mim e o que posso melhorar.”*

Exemplificando: *“Por exemplo, quando trabalhei na empresa x, um colega de Produto da mesma Tribo me deu feedback de que eu não estava priorizando da melhor maneira. Foi difícil ouvir aquilo pois estávamos em um momento de altas demandas e o time se desdobrando para fazer as entregas. Mas quando ele me deu o feedback, eu disse que precisava pensar melhor sobre a situação, depois eu chamei ele para conversar e mostrei o meu racional de priorização e por fim fiz alguns ajustes com sugestões que ele me trouxe.”*

Perguntas frequentes



Perguntas frequentes

Me conte sobre você?

É possível que o entrevistador queira saber mais da sua trajetória profissional, conte da sua carreira, a não ser que ele especifique na pergunta que quer obter informações da sua vida pessoal.

Perguntas frequentes

Me conte sobre você?

É possível que o entrevistador queira saber mais da sua trajetória profissional, conte da sua carreira, a não ser que ele especifique na pergunta que quer obter informações da sua vida pessoal.

Por que eu devo te contratar?

Use sua pesquisa anterior a seu favor e faça um link do que esperado com as suas competências, se possível exemplificando com situações.

Perguntas frequentes

Quais são seus pontos fortes e fracos?

- Sobre os pontos fortes, cite aqueles que são esperados para vaga que você se vê mais forte.
- Sobre os pontos fracos, podemos olhar por duas abordagens: a primeira é responder pontos que não são relevantes para a vaga. A segunda é colocar os pontos que você tem investido no seu desenvolvimento.

Perguntas frequentes

Quais são seus pontos fortes e fracos?

- Sobre os pontos fortes, cite aqueles que são esperados para vaga que você se vê mais forte.
- Sobre os pontos fracos, podemos olhar por duas abordagens: a primeira é responder pontos que não são relevantes para a vaga. A segunda é colocar os pontos que você tem investido no seu desenvolvimento.

Onde você se vê daqui a 5 anos?

Responder em qual cargo você gostaria de estar pode ser uma boa opção. Aqui vale contar das suas ambições.

Perguntas Analíticas

Exemplo: “Quantas bolas de tênis tem no ar nesse momento? ”

A PM3 te salva e tem uma aula só pra esse tema :)

Agenda desta aula

1.
Principais
etapas com RH

2.
Como você se
prepara para a
entrevista
comportamental

3.
Como você se
prepara para
outros métodos
de entrevista

4.
Principais
competências
esperadas do
PM



4

Principais competências esperadas do PM



Principais competências do papel de PM

Ownership/Protagonismo

Comunicação

Liderança

Colaboração

Data Driven



Competências comportamentais - PM

Competência de Ownership/Protagonismo:

Capacidade de tomar iniciativas de forma autônoma, assumindo a responsabilidade com o objetivo de concretizar ideias, desenvolver e antecipar soluções.

Competências comportamentais - PM

Competência de Ownership/Protagonismo:

Capacidade de tomar iniciativas de forma autônoma, assumindo a responsabilidade com o objetivo de concretizar ideias, desenvolver e antecipar soluções.

Exemplos de perguntas:

- Dê um exemplo de quando você assumiu, de forma pró-ativa, uma responsabilidade que não era sua.
- Conte-me sobre uma entrega/situação desafiadora em sua carreira.
- Conte-me sobre um problema que você não conseguiu solucionar.
- Conte-me sobre uma entrega de sucesso que você considera que a sua participação foi importante

Competências comportamentais - PM

Competência de comunicação:

Competência em comunicar de forma que a mensagem seja compreendida pelo outro, assumindo para si a responsabilidade pelo entendimento da sua comunicação,

Competências comportamentais - PM

Competência de comunicação:

Competência em comunicar de forma que a mensagem seja compreendida pelo outro, assumindo para si a responsabilidade pelo entendimento da sua comunicação,

Exemplos de perguntas:

- Em qual momento a sua comunicação foi compreendida de forma errada e gerou consequências desagradáveis. O que você fez?
- Descreva um momento em que você trabalhou como parte da equipe, abrangendo várias áreas. Quais formas de comunicação você usou para garantir que a entrega funcionasse sem problemas? Que desafios você encontrou em relação à comunicação e às entregas?
- Dê-me um exemplo de quando você teve que interagir com um cliente/cliente difícil. Quais foram as circunstâncias da interação? Como você lidou com essa dificuldade? Você conseguiu mudar a experiência de negativa para positiva?

Competências comportamentais - PM

Competência de Liderança:

Promove um objetivo claro e comunica-se de maneira assertiva, reconhecendo o contexto, motivações e limitações das pessoas, a fim de mobilizar que um grupo de pessoas gere um resultado.

Competências comportamentais - PM

Competência de Liderança:

Promove um objetivo claro e comunica-se de maneira assertiva, reconhecendo o contexto, motivações e limitações das pessoas, a fim de mobilizar que um grupo de pessoas gere um resultado.

Exemplos de perguntas:

- Conte-me sobre uma entrega que você fez que dependia do time e como você fez para motivar as pessoas para entregar os resultados.
- Conte-me sobre alguma vez em que você levou uma equipe a alcançar seu objetivo.
- Dê-me um exemplo de uma situação na qual você foi capaz de usar suas habilidades de liderança.
- Quando você precisou convencer alguém que estava resistente à sua ideia e obteve sucesso.
- Conte-me sobre um projeto em que você liderou parte ou o todo.

Competências comportamentais - PM

Competência de Colaboração/Trabalho em equipe:

Colabora e promove um esforço coletivo para atingir um mesmo objetivo. Relacionar-se de forma efetiva e respeitosa.

Competências comportamentais - PM

Competência de Colaboração/Trabalho em equipe:

Colabora e promove um esforço coletivo para atingir um mesmo objetivo. Relacionar-se de forma efetiva e respeitosa.

Exemplos de perguntas:

- Fale-me sobre uma situação em que você deu uma grande contribuição para um projeto/problema pessoal de alguém.
- Qual o feedback mais difícil/delicado que você já recebeu? Como você lidou com ele?
- Você pode me dar um exemplo de quando enfrentou um conflito enquanto trabalhava em equipe? Como você lidou?
- Descreva uma situação em que você uniu pessoas para trabalharem juntas.

Competências comportamentais - PM

Competência Data Driven:

Capacidade de embasar suas decisões coletando e interpretando os dados, e também as suas correlações.

Competências comportamentais - PM

Competência Data Driven:

Capacidade de embasar suas decisões coletando e interpretando os dados, e também as suas correlações.

Exemplos de perguntas:

- Conte-me sobre uma decisão difícil que você teve que tomar - que foi embasada em dados.
- De que forma você utilizou os dados para convencer alguém a mudar o ponto de vista?
- Conte-me sobre alguma vez em que você identificou um novo problema ao investigar os dados?

Resumindo



O que fazer no dia anterior à entrevista

- Mapear os comportamentos valorizados na descrição da vaga, site institucional, página no LinkedIn, etc;
- Com base nas competências mapeadas listar quais situações você pode contar se for questionado e colocá-las no modelo C.A.R;
- Pesquisar o que é importante para você saber da empresa e listar as dúvidas que você tem para os entrevistadores;
- Pesquisar o perfil do LinkedIn dos entrevistadores;
- Esteja pronto para ser você ;)

Obrigada!

