Experiência

01 - Seleção de Currículo

complexidade de projetos que participou projetos sociais opensource experiência em outra área (não técnica) alinhamento com a especificação da vaga/projeto não descarta curriculo pq não tem todas as experiências (50%-60% geralmente é suficiente)

zero experiência não vai ser chamado para a oportunidade zero experiência não vai ser chamado para a oportunidade

Portfólio / Github / Medium

Tenham um Linkedin atualizado e completo projetos pessoais saber contar a história do impacto do projeto

projetos mostram dedicação, aprendizado, proatividade

De inicio certificações, github, etc não contam muito. São mais avaliados na entrevista técnica Recrutador (Não técnico) provavelmente não vai abrir Pecar pelo excesso e colocar a informação

Conteúdo do Currículo

Quais os desafios, entregáveis, resultados Descrever o projeto que está trabalhando

Detalhar que trabalha com projeto de dados. Foca o currículo na vaga.

LinkedIn mais extenso (parear com o CV) ter experiencia como cientista e engenheiro é um + (Não se limitar aos rótulos na hora de escrever o CV)

Referências

Sem carta de apresentação Não liga pra telefone que está no CV As empresas não podem fornecer referências negativas

Indicação Interna

Auxilia no alinhamento cultural Pedir para ser indicado sem conhecer a pessoa?

Quem està Indicando precisa Justificar o por que! Vão conversar com quem indicou para perguntar sobre

miro

Comunicação

02 - Entrevista com Recrutador

se expressar de maneira clara

objetividade

exemplos

sem inventar história tem que ser uma conversa (ambas as partes precisam participar) sinceridade e coerência nas respostas

Interesse / Motivações

Por que sairia de onde você está?

Busca por indícios do fit cultural não tentar enganar o recrutador saber comunicar os motivos (a forma é mais importante que o conteúdo) O que que te encanta?

discutir expectativas de salário Vai mudar de emprego para ganhar menos? Saber explicar as motivações ter consciência do seu valor

Comportamento

Cultura

Não julga se são boas ou ruins Está disposto a se adequar ao atual ambiente e desafios da empresa? O candidato vai se adaptar bem? perguntas do tipo: me dê um exemplo de...

pesquisar a cultura da empresa ler reviews no Glassdoor para entender a cultura da empresa é uma cultura que te interessa? você gostaria de trabalhar lá?

Estabilidade profissional

Quer um profissional que venha para ficar pelo menos um ano da empresa

área de tecnologia assedia muito os cadidatos precisa saber explicar os motivo de estar trocando de empresa

Perguntas técnicas

o fato do recrutador fazer uma pergunta técnica não significa que ele seja técnico avalia se o candidato está enrolando Avalia a capacidade de explicar o tecniquês

miro

Sintaxe e estilo

código está limpo

Testes unitários

Código foi testado

Solução

O candidato compreendeu o teste? O que está sendo pedido? saber interpretar o teste O candidato vai entender os problemas da empresa abordagem mais simple e resultado mais rápido Avaliação da senioridade técnica

senior faz menos código e mais solução

Documentação



Fazer um pouco mais que o básico, mas sempre dentro do contexto do teste

03 - Teste técnico

Storytelling

Fazer perguntas

teste ao vivo avalia comunicação teste ao vivo avalia trabalho em equipe

DOJO pair programming avaliar exposição de idéias o candidato escuta as dicas do entrevistador

Saber explicar a solução

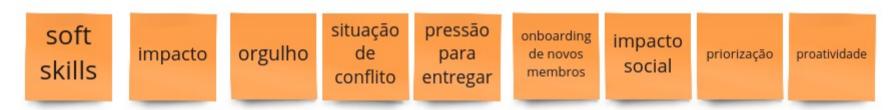
Não pedir pro amigo resolver o exercício



Fica nervoso saber se determinadas comunicar O que o situações como esse candidato candidato vai se comportar com está Síntese a equipe que eu buscando? tenho hoje? é um Candidatos bate objetivos bapo

Relevância da experiência

Comunicação



Cultura

Perguntas / Interesse

Qual a stack que a empresa utiliza?

Perguntar sobre a empresa. Metas, OKRs, investidores, etc

Como é feita a priorização? Como é o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal?

Trabalho em equipe

Avalia o candidato como um todo ao longo do processo Tenta compensar eventuais "dias ruins" do candidato

Nāo precisa ser unânime

busca consenso acontece de contratar errado

não não é definitivo discute senioridade e consistência

Capacidade Técnica

Comportamento

00

00