

COMO TER SUCESSO EM UM PROCESSO SELETIVO

Com Adriana Cubas

Sumário

	1
Módulo 1	7
Lição 1: Objetivos do módulo	8
Lição 2: O que é um processo seletivo?	8
Qual a importância do processo seletivo?	8
Quando se deve participar de um processo seletivo?	9
Etapas do processo seletivo	9
Lição 3: Vagas CLT ou PJ: Qual é melhor	10
O que é CLT?	10
Vantagens e desvantagens do CLT	11
O que é PJ?	11
Vantagens e desvantagens do PJ	11
CLT ou PJ: Qual o melhor?	12
Hora de aprofundar seus conhecimentos!	12
Lição 4: Descubra seus pontos fortes	12
O que é um Ponto Forte?	12
Como descobrir os Pontos fortes?	13
Por que os pontos fortes influenciam o processo?	13
8 Pontos fortes comuns	13
8 Pontos fracos comuns	13
Hora de aprofundar seus conhecimentos!	14
Qual o seu objetivo?	14
Guia Prático	14
Lição 5: Conhecendo as empresas	14
A Empresa Potencial	14
Perguntas de Orientação	15
Lição 6: Estágio x Trainee x Emprego: Qual escolher?	15
Estágio x Trainee x Emprego	15
As vagas	15
Lição 7: Como se candidatar às vagas de emprego?	17
As vagas de emprego	17
A descrição da vaga	18
Como utilizar o Sistema Nacional de emprego?	18
Lição 8: Como criar o currículo perfeito?	19
O que é um currículo?	19
Qual a importância do currículo?	19

Como construir um currículo?	19
O Passo a Passo para construir um currículo	20
5 <i>Soft Skills</i> que fazem a diferença no currículo	21
Hora de aprofundar seus conhecimentos!	21
Lição 9: Como se destacar no LinkedIn?	21
Como se destacar no LinkedIn?	21
O Perfil	22
O <i>Networking</i>	22
O Conteúdo	22
Lição 10: Vídeos de inscrição: como se sair bem	23
Vídeos de Apresentação	23
Como criar um roteiro Livre?	23
A Gravação	23
O Ambiente	24
Lição 11: 5 passos para aplicar o que você aprendeu	24
Módulo 2	25
Lição 1: Objetivos do módulo	26
Lição 2: PNL e o processo seletivo	26
O que é PNL?	26
Qual a relação do PNL com o Processo Seletivo?	26
3 Técnicas da PNL para Processo Seletivo	27
As Técnicas da PNL	27
As Técnicas de espelhamento	28
Lição 3: 8 passos para ser um usuário ativo no LinkedIn	28
Os Testes de Fit Cultural	28
Qual a importância do Fit Cultural?	29
Como analisar o fit cultural?	29
5 Perguntas comuns no Fit Cultural	29
Lição 4: Recomende para ser recomendado	29
Testes de Conhecimento	29
A importância dos Testes de Conhecimento	30
Os Teste de idiomas	30
Por que são aplicados os Testes de Lógica?	31
Como se preparar para os Testes de Lógica	31
Lição 5: Como se destacar nas dinâmicas em grupo?	31
A preparação	31

A Preparação Online	32
A Importância das dinâmicas em grupo	32
Tipos de Dinâmica	33
Dicas para ir bem nas dinâmicas em grupo	33
Os Cases das Dinâmicas	33
Como os Recrutadores analisam as dinâmicas?	34
Como se preparar para a entrevista?	34
O que é uma Entrevista?	34
A importância da Preparação	34
Como se preparar para a Entrevista?	35
A Entrevista	36
A Estrutura da Entrevista	36
Diferença entre entrevista com gestor e RH	36
A apresentação	36
Como Construir o Roteiro de Apresentação?	37
Como se destacar durante a apresentação?	37
Hora de aprofundar seus conhecimentos!	37
6 Principais Perguntas das entrevistas de emprego	38
Como formular respostas?	38
Lição 9: A Entrevista Online	38
A importância da Entrevista Online	38
A Entrevista Online	39
Como se preparar para a entrevista	39
Plataformas de Videochamadas	39
Lição 10: 5 passos para aplicar o que você aprendeu	40
Módulo 3	41
Lição 1: Objetivos do módulo	42
Lição 2: O <i>Feedback</i>	42
O que é <i>feedback</i> ?	42
A Relação do <i>Feedback</i> e o Processo Seletivo?	42
Tipos de Feedback	42
Como receber um <i>Feedback</i> ?	43
O que fazer quando não há <i>feedback</i> ?	43
Lição 3: Como lidar com o não	43
O resultado do processo	43

Entenda o processo	44
O “Não” como aprendizado	44
Como lidar com o Não?	44
Lição 4: Os Próximos Passos	45
Novas vagas	45
Indicação	45
Lição 5: 5 passos para aplicar o que você aprendeu	45
REFERÊNCIAS:	46

Direitos desta edição reservados
A Voitto Treinamento e Desenvolvimento
www.voitto.com.br

Supervisão editorial: Thiago Coutinho de Oliveira

Apresentação do curso: Adriana Cubas

Produção de conteúdo: Andressa Teixeira

Adriana é formada em Marketing pela Anhembí Morumbi com extensão acadêmica em Gestão de Pessoas pela Fundação Getúlio Vargas – FGV, *Coach* profissional formada pela Academia Brasileira de *Coaching* (*Abracoaching*) e pelo *Behavioral Coaching Institute* (BCI), formada em Orientação de Carreira com foco em Transição de carreira pela PUC-SP e formanda em Psicanálise Integrativa. Além disso é consultora de treinamento e desenvolvimento, com atuação no desenvolvimento de trilhas e soluções de aprendizagem e treinamentos para grandes empresas, palestrante com foco em desenvolvimento pessoal, comportamental e autoconhecimento, Produtora de conteúdo e idealizadora do Canal Adriana Cubas no *Youtube*, considerado um dos maiores canais de desenvolvimento profissional e pessoal do Brasil.

É PROIBIDA A REPRODUÇÃO

Nenhuma parte desta obra poderá ser reproduzida, copiada, transcrita ou mesmo transmitida por meios eletrônicos ou gravações sem a permissão, por escrito, do editor. Os infratores serão punidos pela Lei nº 9.610/98

Módulo 1

Defina seu foco

Lição 1: Objetivos do módulo

Neste módulo será apresentado a importância do processo seletivo, como ter foco ao se candidatar às vagas de emprego e como construir um currículo e perfil de sucesso no LinkedIn.

Responderemos perguntas do tipo:

- ✓ O que é um processo seletivo?
- ✓ Quais as etapas do processo seletivo?
- ✓ Como definir um foco durante o processo seletivo?
- ✓ Como se candidatar às vagas pelo LinkedIn?

Lição 2: O que é um processo seletivo?

O Processo Seletivo consiste em um **conjunto de etapas** distintas utilizadas para escolher profissionais de uma determinada posição. É por meio dele que são identificadas as características e as habilidades dos candidatos visando saber se eles estão alinhados com os objetivos da empresa, com a sua missão, visão e valores.

O processo seletivo considera suas experiências profissionais, o seu potencial, a sua formação e os seus aspectos comportamentais.

Cada empresa **estrutura o processo de acordo com a estratégia do negócio e as necessidades específicas**, como urgência na contratação, nível do cargo, estilo da instituição, entre outros fatores.

Além das características técnicas, o profissional escolhido deve possuir habilidades interpessoais que o deixam alinhado aos **objetivos do negócio e a cultura da empresa**.



Qual a importância do processo seletivo?

As pessoas são os **elementos mais importantes** para o sucesso ou o fracasso de um negócio. Por isso, é necessário ter profissionais competentes e que **estejam no lugar correto**.



O processo seletivo serve para **contratar pessoas** condizentes com a **cultura organizacional e com a área em estudo**.

Com um **processo seletivo estruturado e boas contratações**, é possível resolver a: Ausência do plano de negócios, falta de planejamento estratégico, descontrole financeiro e desconhecimento do seu mercado.

Quando se deve participar de um processo seletivo?



Etapas do processo seletivo

1- Definição do perfil

Primeiro é **definido o perfil do profissional** que a empresa procura.

2- Desenvolvimento do perfil

O perfil deve conter **atividades, responsabilidades, conhecimentos e experiências necessários para o bom desempenho do cargo**. Também deve especificar os benefícios e remuneração da vaga

Na maioria dos casos, no entanto, **a remuneração não é exposta**. Muitas vezes as empresas não divulgam o dado e perguntam a pretensão salarial dos candidatos.

3- Divulgação do perfil

Esta etapa funciona como uma **publicidade da vaga**. O recrutador utiliza diversas fontes como:

- sua própria rede de relacionamentos
- rede de relacionamentos dos funcionários
- site da empresa
- consultorias e agências de emprego
- sites de emprego
- faculdades e instituições de classe
- redes sociais

O recrutador vai focar sua divulgação em locais onde tem uma maior probabilidade de encontrar profissionais com as características do perfil.

4- Triagem ou seleção

- **Análise do currículo**

O objetivo do recrutador nesta etapa é **selecionar os perfis profissionais** que cumpram a maioria dos requisitos necessários ao cargo. Dessa forma, ele pode se dedicar apenas a esses profissionais que têm maior probabilidade de atender às demandas da função.

Essa é a tarefa mais árdua para o recrutador, pois há muitas candidaturas, então ele faz pesquisas (em sites de empregos e redes sociais) sobre os candidatos. Por isso, é importante que o currículo contenha as principais **palavras-chave** que um recrutador usaria para encontrá-lo.

5- Testes

- **Teste de Conhecimento Geral e Específico**
- **Prova de Línguas Estrangeiras**

Algumas organizações implementam, nessa etapa, testes de conhecimento específico, de conhecimento geral ou até mesmo de línguas estrangeiras. O objetivo é saber se você possui as *hard skills* necessárias para o cargo pretendido.

6- Contato com o candidato

- **Dinâmica em grupo**

As dinâmicas em grupo são aplicadas diversas atividades com o objetivo de **analisar o seu desempenho em equipe** e verificar se **como você se comporta e se as suas competências** são compatíveis com o cargo pretendido.

- **Entrevistas Individuais**

A entrevista tem como objetivo **aprofundar o conhecimento sobre o candidato**, sobre as **suas experiências registradas** no currículo e sobre as suas pretensões e objetivos.

Ela pode ser conduzida por um profissional de recursos humanos ou pelo seu líder direto.

Lição 3: Vagas CLT ou PJ: Qual é melhor

O que é CLT?

CLT significa **Consolidação das Leis do Trabalho**.

É um conjunto de direitos e deveres que regulam o Direito do Trabalho, como:

A carteira de trabalho

Férias

FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço)

Previdência social

13º

Jornada de trabalho

Esta é a forma de contratação padrão do mercado brasileiro. Essa regulamentação contribui para que não haja relação de trabalho exploratória.

Vantagens e desvantagens do CLT



O que é PJ?

PJ significa **Pessoa jurídica**.

É o termo referente à pessoa física que possui uma empresa formalizada em seu próprio nome.

PJ significa que o negócio possui um **número de CNPJ** (Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica) e assim, os contratantes podem checar se o negócio existe corretamente. Um profissional PJ pode ser:

Sociedade Anônima (S.A.)

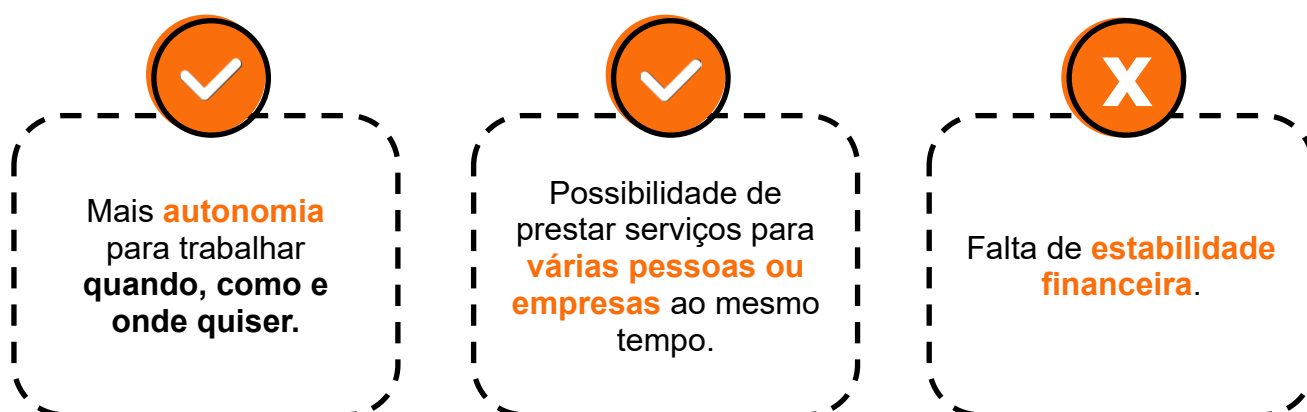
Sociedade Ltda

Empresário Individual

Microempreendedor Individual

Sociedade Individual – EIRELI

Vantagens e desvantagens do PJ



CLT ou PJ: Qual o melhor?

- ✓ Enquanto CLT **recebe benefícios** e devem **cumprir carga horária** rígida o PJ precisa **abrir mão de benefícios** e possui mais **flexibilidade e autonomia** de horários.



Diante disso, é possível escolher o que melhor se encaixa na sua realidade. Quem **busca empregos com os benefícios** e uma maior estabilidade, **deve escolher CLT** e quem **busca maior independência e flexibilidade**, além de salários relativamente maiores, os contratos **PJ são a melhor opção**.

Hora de aprofundar seus conhecimentos!



Ao iniciar um **novo empreendimento**, muitos profissionais não sabem **quais os primeiros passos a serem dados**.

Com isso, esse curso permite que você aprenda a **criar a sua própria empresa**. Além de conseguir **abrir um CNPJ e realizar o registro legal**.

[Clique aqui](#) para acessar o curso

Lição 4: Descubra seus pontos fortes

O que é um Ponto Forte?

É o **desempenho estável e quase perfeito** de determinadas atividades, realizadas de forma **consistentes e repetidamente**.

Talento + Conhecimento + Técnica = Ponto Forte

Lembre-se: É importante saber **diferenciar os talentos** naturais do que se aprende.

Talento: Qualquer padrão recorrente de **pensamentos, sensações e comportamentos** que possam ser usados produtivamente. **Desejo, aprendizado rápido**.

Como descobrir os Pontos fortes?

- Seus pontos fortes são descobertos através de uma **análise pessoal**;
- Observe seus **padrões de comportamento** e emoções durante um longo período de tempo e comece a **desenvolver padrões até transformá-lo** em genuína força produtiva;
- Descubra os **desafios dentro do seu ambiente** de trabalho e analise suas resoluções;
- Defina seus talentos e comece a **refiná-lo com conhecimento e técnica**.



Por que os pontos fortes influenciam o processo?

- ✓ Você se destaca maximizando seus pontos fortes e administrando seus pontos fracos para que eles não te atrapalhem.
- ✓ Quando você descobre seu ponto forte, deve **buscar ser o melhor** nesse ponto, pois, quando busca melhorar suas fraquezas, você pode **conseguir ser bom em várias coisas, mas dificilmente será o melhor em algo**.

8 Pontos fortes comuns

1- Criatividade

2- Proatividade

3- Adaptabilidade

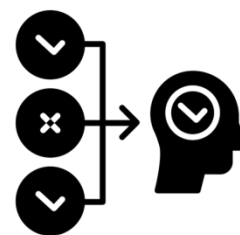
4- Competição

5- Empatia

6- Pensamento Estratégico

7- Comunicação

8- Desenvolvimento



Lembre-se: **Uma fragilidade pode ser um talento se você a usar de maneira positiva.**

8 Pontos fracos comuns

1- Timidez

2- Perfeccionismo

3- Desatenção

4- Desorganizado

5- Falar mais do que ouvir

6- Introspectiva

7- Desorganizado

8- Insegurança

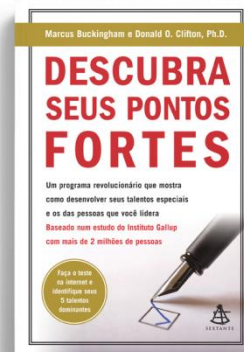


Hora de aprofundar seus conhecimentos!

No livro “*Descubra Seus Pontos Fortes*”, Marcus Buckingham explica **como descobrir seus pontos fortes e lidar com suas fraquezas**. Além disso, o autor mostra como essa descoberta contribui com o desenvolvimento do ser humano.

Você vai aprender sobre:

- ✓ A se conhecer;
- ✓ Descobrir seus pontos fortes;
- ✓ Lidar com suas fraquezas.



Leia o resumo pela PocketBook4You!

Qual o seu objetivo?



Os processos de recrutamento e seleção são **complexos e dinâmicos**. O mercado de trabalho possui **perfis diferentes para cada cargo** e ao **conhecê-lo e entender suas funcionalidades**, você pode se **adaptar a cada realidade**.

Dessa forma, para **definir um objetivo** é necessário que você **conheça os cargos do mercado** e entenda em quais deles **os seus pontos fortes iriam se adequar melhor**.

Guia Prático

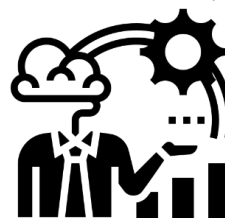
1. Defina, **com clareza, 5 pontos fortes e fracos**;
2. **Exemplifique situações** de cada ponto definido;
3. **Liste empresas** que sonha em trabalhar;
4. **Conheça o mercado** e os cargos dessas empresas;
5. **Defina o cargo do seu interesse**.

Lição 5: Conhecendo as empresas

A Empresa Potencial

- ✓ Busque empresas que realmente tenham relação com sua **formação**, experiência profissional e perfil;

- ✓ Identifique que tipo de trabalho você gosta e que tipo de **cultura** tem a ver com seu **jeito de ser**;
- ✓ **Estude a empresa antes de se candidatar!**



Perguntas de Orientação

Como uma forma de conhecer as empresas, existem perguntas que podem te orientar e te ajudar **a chegar às conclusões esperadas**:

- 1 É uma empresa de pequeno, médio ou grande porte?
- 2 Startup ou empresas tradicionais?
- 3 **Quantos anos** a empresa está no mercado?
- 4 Quais os **produtos ofertados** pela empresa?
- 5 Quem é o **CEO da empresa**?
 - Observe as redes sociais;
 - Olhem os funcionários também, e comece a observar os jeitos, a cultura e ver se encaixa no que está procurando.
- 6 Onde a empresa **está localizada**?
- 7 É um **home office**, **híbrido** ou **presencial**?

Lição 6: Estágio x Trainee x Emprego: Qual escolher?

Estágio x Trainee x Emprego

Cada vaga tem suas características e **entendê-las é fundamental** para que sua candidatura esteja de acordo com as características da vaga e assim, **as chances de contratação são elevadas**, com isso temos:

As vagas

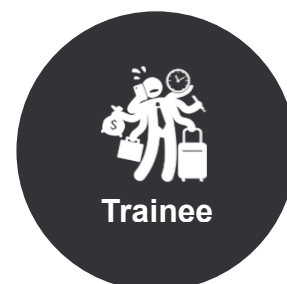
- **O Estágio**
 - **Regimento: Lei nº. 11.788/2008;**

- São ocupados por **estudantes** do ensino médio, superior ou técnico;
- Geralmente são **30 horas semanais**, 6 horas por dia;
- É seu primeiro contato com o profissional, ele será de muito **aprendizado**;
- A **remuneração** pode variar normalmente, de R\$600,00 a R\$2.000,00;
- O Estágio pode ser o **início de uma carreira** dentro da empresa e posteriormente, terá a chance de ser contratado e ocupar cargos elevados.



• O Trainee

- **Regimento: CLT**;
- São cargos ocupados por **estudantes** que estão cursando o último ano da graduação ou estão formados há, no máximo, **3 anos**.
- Geralmente são **40 ou 44 horas** semanais;
- O foco do trainee é **contratar futuros gestores** para a empresa, eles devem assumir desafios, propor soluções e interagir com as áreas da empresa;
- A **remuneração** pode chegar até em R\$6.000,00 normalmente;
- O trainee é um programa mais estruturado que pode **durar de 1 a 2 anos**.



• O Emprego

- **Regimento: CLT**;
- Geralmente são **40 ou 44 horas** semanais;
- Normalmente são ocupados por pessoas que estão formadas;
- O foco do emprego é **contratar profissionais com experiências** suficientes para ocupar determinado cargo;
- Possui **vínculo empregatício e um salário mais atrativo** correspondente a experiência e cargo ocupado.



Lição 7: Como se candidatar às vagas de emprego?

As vagas de emprego

Para se candidatar às vagas de emprego, algumas empresas possuem processos internos e divulgam as vagas nos próprios sites. E outras contratam empresas especializadas para divulgar as vagas ou realizar os processos seletivos, como:



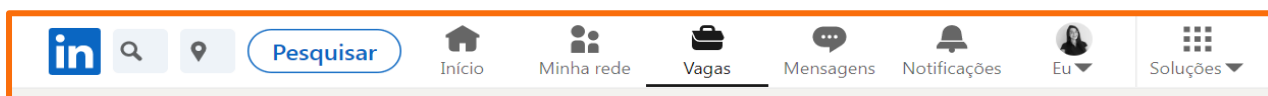
Como se candidatar as vagas do LinkedIn?

- **1º Método:**

Cerca de **95%** das empresas utilizam o LinkedIn para **divulgar essas vagas**.

Existem dois métodos para se candidatar: **O primeiro é através da pesquisa de vaga.**

Pesquise uma vaga no LinkedIn na aba de **“vagas”**:



Candidate-se nas páginas das empresas que desejar.

É possível também **ser notificado sobre as vagas que aparecerem**, para isso:

Nessa mesma aba, clique em **“Alerta de vagas”** e **ative esse botão**;

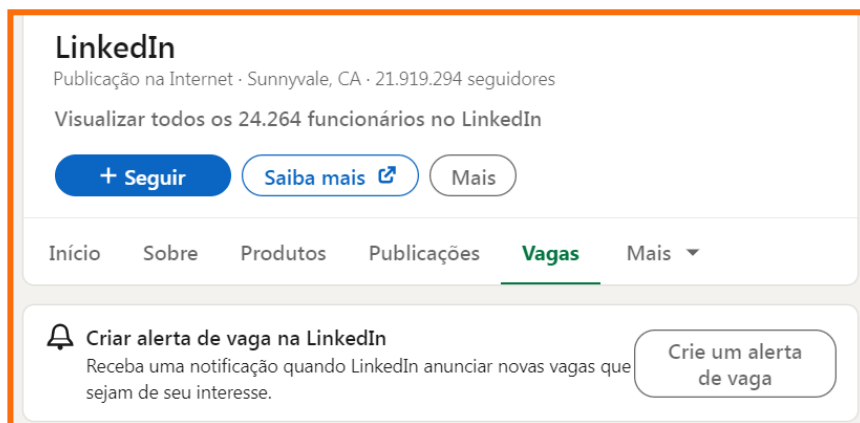
Em **“Alerta de vaga”** é possível **editar a sua pesquisa** e selecionar a **frequência** com que você **deseja receber alertas** sobre novas vagas e depois **escolher como deseja ser notificado**.

- **2º Método:**

O segundo método é com base nas empresas.

Entre no **LinkedIn da empresa** que você gostaria de se candidatar, depois clique em **vagas** e **selecione** a do seu interesse;

Depois **crie o alerta de vagas** e preencha os campos obrigatórios da vaga, para conseguir **vagas semelhantes**.



A descrição da vaga

É importante se atentar que **todas as vagas possuem descrições** e apresentam características que esperam dos candidatos.

Para cada vaga, as habilidades e funções desempenhadas são diferentes.

É importante que você **busque vagas que se adequem ao seu perfil**, objetivo e se alinhem com suas habilidades e competências. As *hards skills* e as *softs skills* são bem valorizadas durante o processo.

As descrições do trabalho indicam o candidato idealizado pela empresa.



Como utilizar o Sistema Nacional de emprego?

- É o serviço de **busca de vagas de emprego** no Sistema Nacional de Emprego (Sine) e **agendamento de entrevista** com possíveis empregadores;
- Pode ser utilizado por pessoas, **acima de 14 anos**, que possuem CPF e Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- Para se cadastrar é necessário **acessar o site** do SINE;
- E **pesquisar a vaga do seu interesse** no campo:



Vagas de Emprego

Cargo *

PESQUISAR LIMPAR

Lição 8: Como criar o currículo perfeito?

O que é um currículo?

- O currículo se refere ao conjunto de **experiências profissionais e educacionais** e sobre suas vivências. Tenha bem claro suas pretensões futuras;
- O currículo é uma maneira prática das empresas te conhecerem;
- É a **primeira impressão que o recrutador terá!** São **6 segundos**, em média, para saber se um currículo deve ser mantido ou descartado.



O currículo é como um cartão de visita, saber fazê-lo é um diferencial!

Qual a importância do currículo?

- ✓ **Os currículos precisam ser adaptados com a realidade de cada empresa**, com a forma que trabalha e com o que busca.
- ✓ **Evite utilizar os currículos prontos frequentemente**, tenha sempre um currículo coringa e um modelo editável dele, assim é fácil de adaptá-lo às vagas desejadas.
- ✓ **Não existem regras! Esteja disposto a alterar o currículo sempre que necessário para atingir seus objetivos.**

Como construir um currículo?



- Seja **Sincero e Direto**;
 - Tenha uma **comunicação clara**;
 - Cuidado com o **design**:
- Os recrutadores recomendam apostar em **papel branco, fontes clássicas e formatação simples**.

Lembre-se: a melhor forma de se destacar é com uma boa impressão.

O indicado é colocar o **seu nome de forma destacada** (em fonte padrão, **tamanho 14 ou 16**) e os demais dados em fonte padrão, **tamanho 11 ou 12**, mantendo o espaçamento simples ou de **1,5 entre as linhas**.

Fontes Padrão:

Arial

Times New Roman

Calibri

O Passo a Passo para construir um currículo

1. Informações pessoais

- Nome, endereço, telefone, e-mail e o Link do Perfil do LinkedIn;
- Não é necessário número de documentos.

2. Objetivo

- Pessoa com experiência profissional:
 - ✓ Qual vaga irá se candidatar?
- Pessoa sem experiência profissional:
 - ✓ Qual vaga irá se candidatar?
 - ✓ Como pretende atuar na área?

3. Resumo Profissional

- Escreva o que você sabe fazer e softwares que você sabe usar.
- Adicione suas principais competências- *Soft Skills*

4. Experiências profissionais

- Cite o nome da empresa, data de início, saída e seu cargo;
- Cite as principais atividades desempenhadas na empresa;
- Coloque sobre seus resultados/conquistas;

5. Idiomas

- Cite os idiomas e sua competência.

6. Cursos Complementares

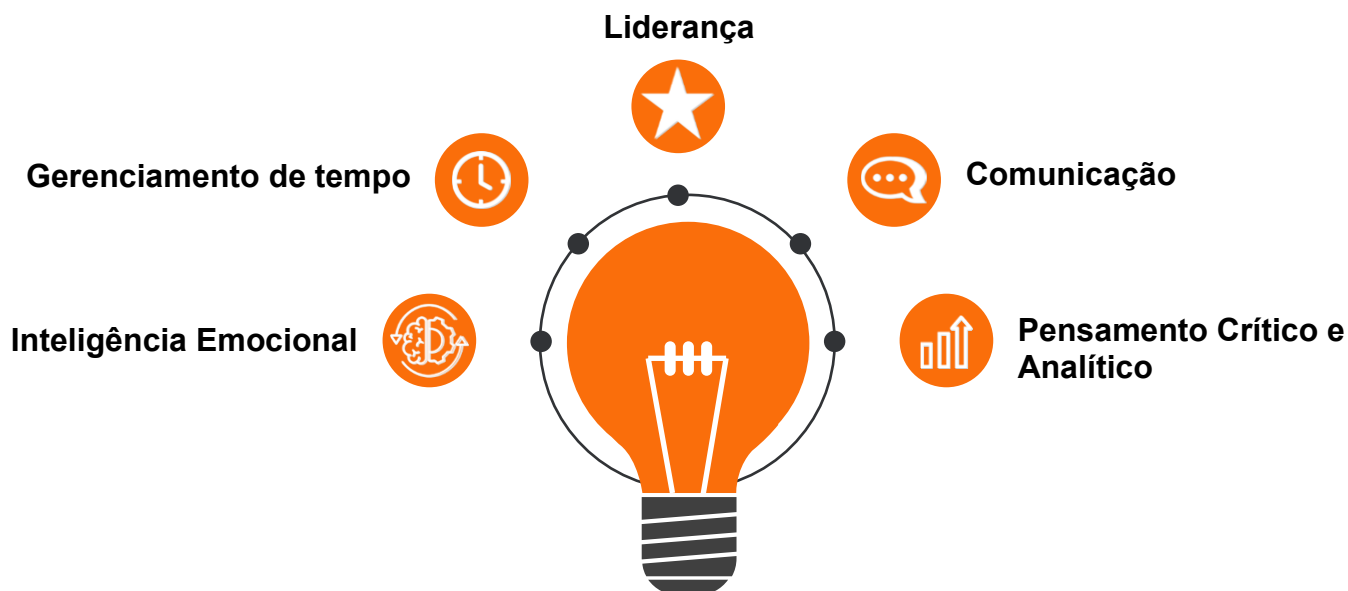
- Nome do curso;
- Nome da Instituição;
- Carga Horária;
- Conclusão ou Conclusão Prevista (mês/ano).

7. Informações adicionais

- Aqui vai o que você achar relevante: Prêmios, intercâmbios, trabalhos voluntários.



5 Soft Skills que fazem a diferença no currículo



Hora de aprofundar seus conhecimentos!

FORMAÇÃO DE

Soft Skills

Lidere a si mesmo, sua equipe e sua organização.

[QUERO ME INSCREVER AGORA](#)

Muitos profissionais se sentem **inseguros** acerca de suas **habilidades** e do **futuro de sua carreira**.

Com isso, esse curso permite que você tenha um **alto desempenho** em suas atividades. Além de conseguir **liderar** desde **times remotos** as organizações.

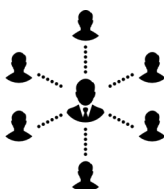
[Clique aqui](#) para acessar o curso

Lição 9: Como se destacar no LinkedIn?

Como se destacar no LinkedIn?

Assim como no currículo, o perfil é seu cartão de visita.

É importante entender que o perfil precisa ser campeão e para isso, é necessário desenvolver o **tripé do LinkedIn**:



O Perfil



O perfil do LinkedIn precisa ser completo

As pessoas que acessam um perfil esperam encontrar respostas claras e objetivas, seja informações referente aos conteúdos abordados ou para analisar o perfil e seus objetivos futuros. Portanto, preencha os itens:

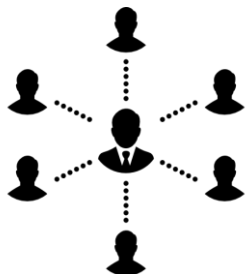
Título

Seção “Sobre”

Habilidades e Competências

Capa e Foto de Perfil

O Networking

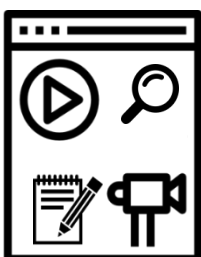


Networking é a essência do LinkedIn

É **conectar pessoas com conhecimentos parecidos**, que se ajudam e auxiliam os outros. Portanto comece a:

- Se **conectar** com pessoas alinhadas ao seu objetivo;
- **Participar de grupos** na rede sobre assuntos que deseja;
- **Interagir** com suas conexões através das publicações;

O Conteúdo



Seja ativo na rede!

Para aumentar o **engajamento** e **gerar interação** com os usuários, o LinkedIn disponibiliza algumas possibilidades de produzir conteúdo:

Feed

Artigo

Newsletter

Lives

Enquetes

Esses conteúdos precisam ser produzidos com **frequência**.

Lição 10: Vídeos de inscrição: como se sair bem

Vídeos de Apresentação

É comum as empresas solicitarem **vídeos de apresentação** no processo seletivo. E muitas pessoas se **sentem inseguras e não sabem gravar** esses vídeos, então devem **estar preparados**.

- ✓ Os vídeos devem ter no máximo **2 minutos**.
- ✓ Os vídeos podem ser com:
 - Roteiro Livre
 - Direccionamentos do RH.



Como criar um roteiro Livre?

Caso o roteiro seja livre, pode seguir os tópicos:

- ✓ **Apresentação Pessoal**
- ✓ **Formação Acadêmica**
- ✓ **Experiência Profissional**
- ✓ **Resultados e competências**
- ✓ **Objetivo Profissional**



Grave vídeos de teste, tenha um roteiro bem estruturado!

A Gravação

1. A gravação deve acontecer em uma **câmera ou utilizando a câmera traseira do celular**;
2. Mantenha o celular ou a câmera **estabilizada, não é uma selfie!**
3. Coloque o celular em modo avião, **sem interrupções** durante o processo;
4. Procure gravar um vídeo **sem muitos recortes, fluido, sem efeitos visuais**;
5. O objetivo do vídeo é observar a forma como **se comunica, a sua desenvoltura e naturalidade e a confiança** que está sendo passada.

O Ambiente

- O ambiente precisa ser **neutro**, de preferência não optar por um vídeo ao ar livre, **o foco é você!**
- Tenha um **local bem iluminado**;
- Mantenha uma **postura**, utilize **roupas formais** e tenha cuidado com a **linguagem utilizada**;
- Tenha um **bom áudio**, não grave em locais barulhentos.

DICA: Utilize seu **fone de ouvido como um microfone**, coloque preso por dentro da roupa de forma discreta.

Lição 11: 5 passos para aplicar o que você aprendeu

1. Descubra seus pontos fortes e defina seu objetivo;
2. Busque empresas que realmente tenham relação com seu perfil;
3. Os currículos precisam ser adaptados com a realidade de cada processo;
4. As **soft skills** fazem a diferença em seu currículo;
5. Tenha roteiros estruturados antes de gravar vídeos de apresentação.

Módulo 2

Os Testes e as Entrevistas do Processo

Lição 1: Objetivos do módulo

Neste módulo será apresentado a importância do comportamento humano em um processo seletivo. Além disso, mostrar como aplicar testes, dinâmicas e perguntas frequentes para ir bem nas entrevistas

Responderemos perguntas do tipo:

- ✓ Qual a importância do comportamento humano no processo seletivo?
- ✓ O que fazer durante as dinâmicas em grupo?
- ✓ Como se destacar nos testes do processo seletivo?
- ✓ Como se preparar para as entrevistas?

Lição 2: PNL e o processo seletivo

O que é PNL?

PNL ou Programação Neurolinguística é uma metodologia baseada no estudo do **comportamento humano** com o objetivo de criar competências transferíveis.

- ✓ **A linguagem é o elemento chave** devido ao seu efeito sobre os padrões de comportamento e pensamento dos indivíduos;
- ✓ PNL é a prática de **compreender como as pessoas organizam seus pensamentos** para realizar determinadas atividades.



Qual a relação do PNL com o Processo Seletivo?

Através da PNL alguns **processos apresentam melhorias**, como:

Criatividade

Relacionamentos interpessoais

Liderança

Motivação

Comunicação

Além disso, durante entrevistas é possível **se posicionar melhor** através da sua **linguagem** e do **comportamento** e também, é possível entender o comportamento do outro.

3 Técnicas da PNL para Processo Seletivo

A **PNL** relaciona a influência das palavras sobre os pensamentos.

Para isso, é utilizado algumas técnicas, como:



As Técnicas da PNL

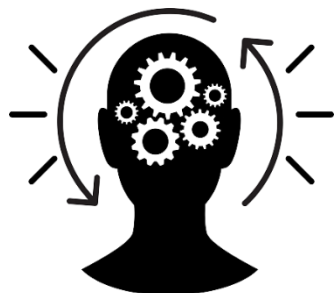
- *Swish:*



Reprogramação de gatilhos mentais

- Associa uma **sensação boa a cada estímulo negativo** que a pessoa tem;
- Você pode utilizar um assobio, literal ou mental, para **demarcar essa transição**;
- Seus resultados servem para **aumentar o bem-estar, evitar conflitos e manter a motivação**.

- *Fogging*



Fogging do inglês **significa embaçar**

- **Resolução de Conflitos;**
- Consegue “embaçar” uma situação para **tirá-la do foco** e procurar novas soluções;
- Geralmente, são utilizadas frases como “**Como posso melhorar a situação?**” ou “**O que posso mudar para resolver esse problema?**”.

- *Rapport*

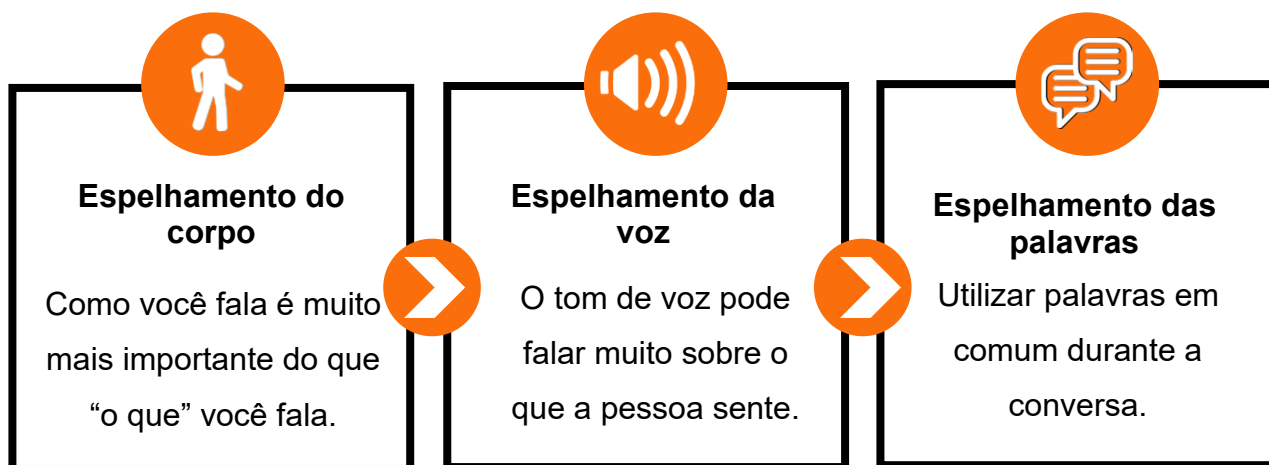
Rapport do francês significa **sintonia**



Rapport é a capacidade de entrar no mundo de alguém, fazê-lo sentir que você o entende e que vocês têm um forte laço em comum. É a capacidade de ir totalmente do seu mapa do mundo para o mapa do mundo dele.

Anthony Robbins

As Técnicas de espelhamento



Lição 3: 8 passos para ser um usuário ativo no LinkedIn

Os Testes de Fit Cultural

- ✓ Cada empresa tem a sua **cultura**, formada por **valores**, **objetivos** e **comportamentos** esperados dos colaboradores.
- ✓ Os testes de fit cultural fazem parte dos processos seletivos, sendo uma etapa fundamental para entender se o **candidato “combina” com a empresa**.
- ✓ São testes que **não possuem respostas certas ou erradas**, avaliam o seu perfil somente.



Qual a importância do Fit Cultural?



Diminuição do **turnover**



Profissionais **comprometidos, motivados e engajados.**



Melhoramento do **Clima Organizacional**



Aumento da **produtividade**

Como analisar o fit cultural?

É preciso reconhecer quais são **os valores, objetivos e propósitos da empresa.**

- ✓ Isso pode ser feito por meio de uma **análise de comportamento dos funcionários**, das ações mais relevantes da empresa e do perfil das lideranças.
- ✓ Depois são feitas **perguntas** em uma entrevista ou por questionários presenciais e online.

5 Perguntas comuns no Fit Cultural

1. Você gosta de **trabalhar em equipe** ou sozinho?
2. O que você mais gostava no **seu último trabalho**?
3. Como você **administra conflitos** no ambiente de trabalho?
4. Como você lida com **prazos reduzidos**?
5. Qual o último **erro que você cometeu** na área profissional?

Lição 4: Recomende para ser recomendado

Testes de Conhecimento

Existem testes que **avaliam**:



Conhecimento
Específico



Conhecimento
Técnico



Quociente de
Inteligência (QI)

Normalmente são feitos por questionários presenciais e online.

A importância dos Testes de Conhecimento



Conhecimento Específico

- Os testes são de acordo com o perfil que a vaga exige;
- Eles são direcionados a um tipo de conhecimento específico, como Excel, linguagem de programação, matemática financeira, entre outros.



Conhecimento Técnico

- Os testes avaliam as habilidades específicas, de cada função;
- Com o teste, as chances diminuem as contratações equivocada.



Quociente de Inteligência (QI)

- O teste é focado na capacidade de raciocínio lógico dos candidatos;
- Serve para entender se o candidato supre as necessidades do cargo;
- Os testes servem sobretudo para vagas que demandam um bom trabalho com códigos e cálculos.

Os Teste de idiomas

- ✓ O teste em línguas pode ser um **critério eliminatório** durante o processo;
- ✓ O candidato informa o **grau de conhecimento**, mas somente a empresa **sabe de qual nível precisa** para que o cargo seja preenchido;
- ✓ **Seja sincero** durante o teste;
- ✓ Se possuir **inglês básico**, opte por vagas que **não solicitam** o inglês como requisito e busque se diferenciar em outras habilidades.



Por que são aplicados os Testes de Lógica?

É uma forma de medir a capacidade analítica de um candidato, ou seja, sua **capacidade de analisar um problema e elaborar uma estratégia de solução e o tipo de raciocínio** que ele emprega no processo.

O teste mede uma característica profissional muito desejada:

a capacidade de resolução de problemas.

Muitas pessoas tiveram o **primeiro contato** com o teste de lógica ao se candidatar em alguma vaga de emprego.

As questões normalmente são de:

- **Raciocínio Matemático;**
- **Questões de Sequência;**
- **Questões de relação e categoria.**

São questões que envolvem **interpretação** e normalmente possui um **tempo curto**, portanto é importante treinar.

Como se preparar para os Testes de Lógica

1. Antes de realizar o teste, leia atentamente as orientações. Não subestime as informações.
2. Deixe o seu celular com o cronômetro ligado, para saber quando acelerar e pensar mais.
3. Deixe materiais como lápis, caneta e um caderno ao alcance da sua mesa: você vai precisar!
4. Faça uma meditação. Essa atitude pode te ajudar bastante a manter o foco durante a prova.

Lição 5: Como se destacar nas dinâmicas em grupo?

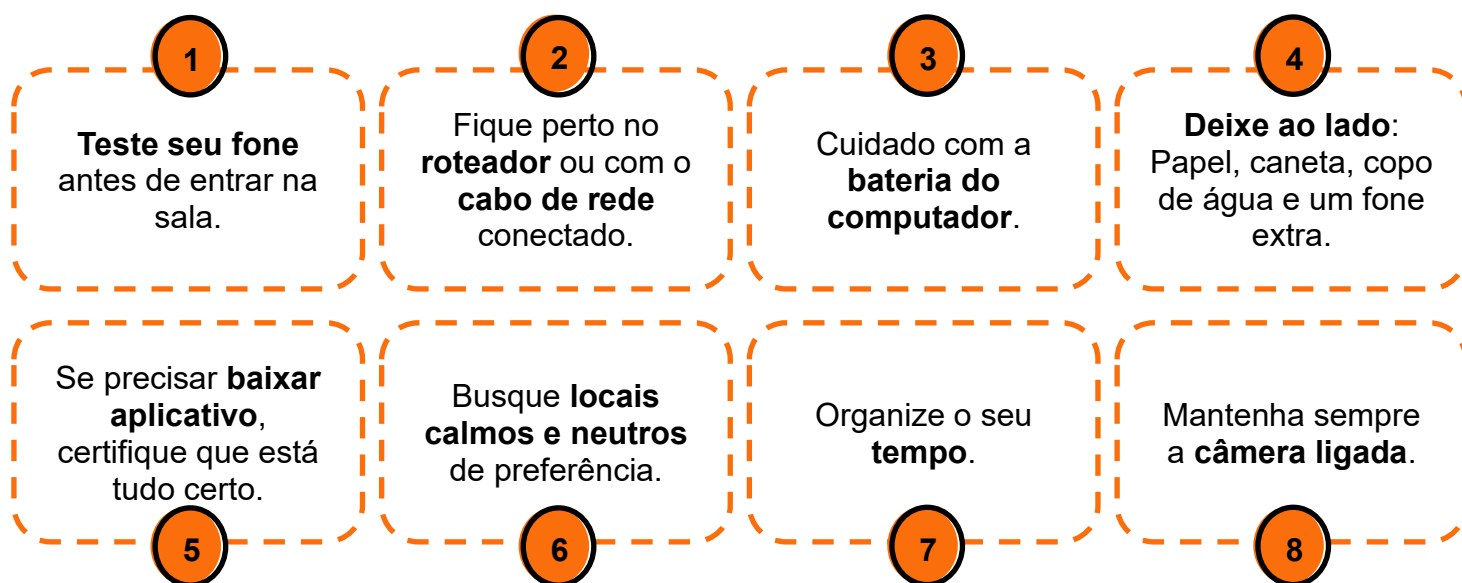
A preparação

Dinâmica vem do grego “*dinamix*” e significa ação e energia, portanto demonstre isso durante todo processo e ele se inicia aqui, na preparação!

1. **Seja pontual!**
2. **Cuidado com seu comportamento antes de iniciar o processo:** a forma como você senta, conversa e se comporta diz muito sobre você.
 - **DICA:** Leve um livro para ler enquanto está aguardando.
3. **Interação com recrutadores e candidatos:** Qualquer conversa que aconteça, deve fluir naturalmente, não precisa forçar algo, puxar assunto e querer se mostrar.
4. **Cuidado com a Apresentação:** Ao se apresentarem é recomendado estar no meio, pois terá tempo de pensar na sua apresentação.
 - **DICA:** Treine em casa para apresentações.

A primeira impressão é marcante, portanto, **cuidado com o início!**

A Preparação Online



A Importância das dinâmicas em grupo

As dinâmicas servem para avaliar suas habilidades pessoais, **suas soft skills!**

Durante todo o processo **você estará sendo avaliado** pela:

- ✓ Comunicação eficaz;
- ✓ Argumentação dos problemas propostos;
- ✓ Empatia e respeito;



- ✓ Trabalho em equipe;
- ✓ Capacidade de chegar em um consenso;
- ✓ Gestão de tempo.

É importante saber ouvir a ideia do outro e não aceitar somente a sua.

Tem que ser participativo no trabalho em equipe, porém, não precisa querer falar o tempo todo, é importante dar lugar para os outros falarem.

Tipos de Dinâmica

- **Quebra gelo:** Brincadeiras para espantar o nervosismo dos candidatos;
- **Jogos:** Atividades para avaliar os candidatos com precisão e com leveza;
- **Desafios técnicos:** Testes para avaliar seu conhecimento em uma ferramenta específica, porém é mais comum em vagas pontuais;
- **Cases & Business Cases:** Esse é o modelo mais comum de todos, os candidatos são desafiados a propor e apresentação uma solução para alguma situação da empresa;
- **Painel:** Atividades com a presença da liderança da empresa.

Dicas para ir bem nas dinâmicas em grupo

1. **Saiba lidar com pressão**, os recrutadores podem te pressionar ao perguntar sobre respostas dos problemas solicitados;
2. Não queira se aparecer demais, seja natural sem forçar as situações;
3. Encontre o equilíbrio entre **defender seu ponto de vista** e **aceitar a opinião do outro**;
4. Faça argumentos condizentes com o problema, **sem comentários preconceituosos e sem sentido**.

Os Cases das Dinâmicas

Nessa dinâmica, os recrutadores avaliam:

- **Softs skills;**
- **Pensamento lógico;**

- **Habilidades técnicas;**
- **O entendimento do candidato sobre a área de atuação;**
- **Capacidade analítica.**



Não existem respostas certas, normalmente são perguntas abertas a respeito de um cenário problemático para a empresa e o grupo precisa propor soluções.

Como os Recrutadores analisam as dinâmicas?



Como se preparar para a entrevista?

O que é uma Entrevista?

A entrevista é a forma dos recrutadores **conhecerem melhor os candidatos**.

O foco de uma entrevista é aprender sobre **habilidades e as capacidades da pessoa**, avaliar o **interesse dela na empresa** e determinar se a pessoa será ou não um **bom integrante** para a equipe.

A entrevista é **80%** do caminho para ser contratado!

O ponto chave para uma entrevista é a preparação!

A importância da Preparação

Os recrutadores procuram **pessoas confiantes**, que conseguem ficar **tranquilas em situações desconfortáveis** e que estejam prontos para **encarar desafios**. Portanto, **é importante estar preparado**.



Como se preparar para a Entrevista?

Se preparar para a entrevista envolve **diversos fatores** como:

1. Roupas:

- Observe como os **funcionários da empresa se vestem** e use algo com o mesmo padrão de formalidade;
- **Evite** bermudas, chinelos, regatas, roupas decotadas e transparentes;
- **Lembre-se** de qual impressão você deseja passar ao entrevistador;
- **Em entrevistas online**, lembre-se que sua camisa aparece nas câmeras.



2. Local:

Nas entrevistas presenciais, tente chegar com **10 minutos de antecedência**, se chegar atrasado ou em cima da hora, pode ficar muito nervosa e isso acaba atrapalhando a sua entrevista.

Se a entrevista for online, garanta que seu celular terá bateria o suficiente, recomenda-se o uso de fone de ouvido, um lugar neutro e silencioso e uma boa internet.



3. A empresa da vaga:

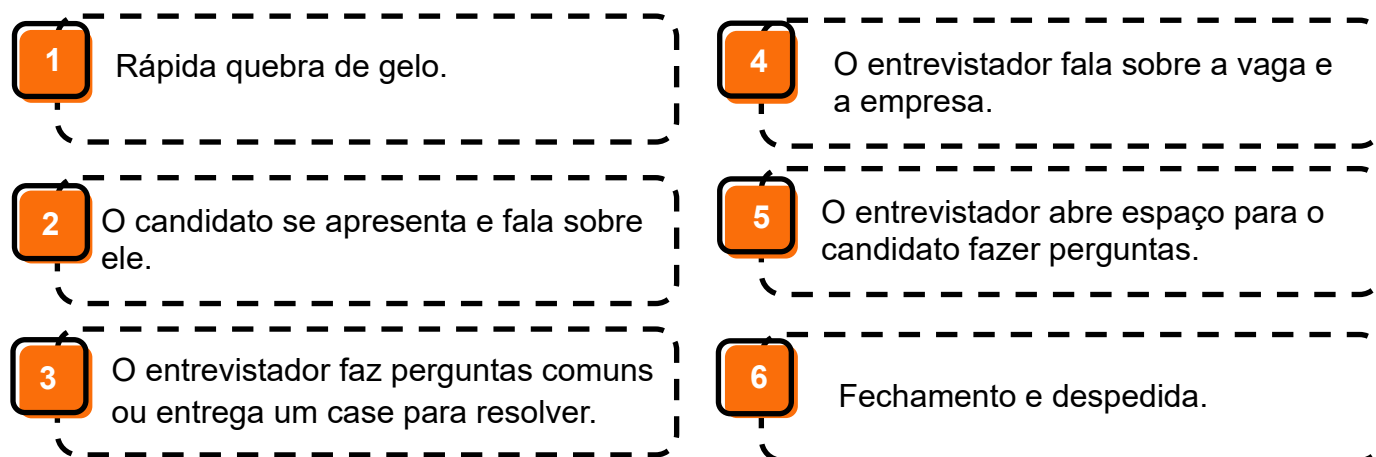
- Pesquise de **maneira eficiente sobre a empresa**. Isso mostra um interesse maior pela vaga.
- Pesquisar sobre a empresa é entender sobre:
 - ✓ **Macroeconomia**: Entender os setores políticos e econômicos do país e do mundo e como isso pode afetar a empresa;
 - ✓ **Indústria**: Saiba o tamanho do mercado, se está em crescimento. Conheça também os seus concorrentes e clientes;
 - ✓ **A empresa**: Entender os diferenciais da empresa, os benefícios dos produtos e a sua missão, visão e valor;
 - ✓ Entender **a área da sua vaga** e quais funções irá desempenhar;



- ✓ **Conheça o entrevistador:** Olhar as redes sociais e procurar sobre. Opte por chamar o entrevistador pelo nome durante a entrevista.

A Entrevista

A Estrutura da Entrevista



Diferença entre entrevista com gestor e RH

RH: Nas entrevistas com o setor de Recursos Humanos (RH) o objetivo é **conhecer mais sobre o seu lado pessoal** e, dessa forma, entender se estará alinhado com os valores e a cultura da empresa.

Gestão: Em entrevistas com o gestor o foco é **avaliar se você está preparado para os desafios que a vaga enfrentará**. Como consequência, é comum que as perguntas feitas sejam mais técnicas.

A apresentação

A maioria das entrevistas começa com:

“Me conte um pouco sobre você”.

A mente possui vieses cognitivos como tentar **enquadrar situações que vemos e vivemos para combinar com o que pensamos**. Antes de pensar em **como contar** a sua história, é preciso descobrir **qual é** a sua história!

Como Construir o Roteiro de Apresentação?

Comece **fazendo um diagnóstico** da sua entrevista:

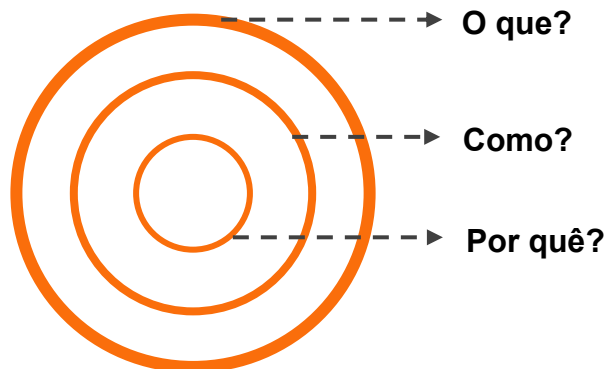
- Onde será a entrevista?
- Quanto tempo pretende falar?
- Quem é você para a empresa, descreva como espera ser visto?
- Quem estará te escutando?
- Qual o seu objetivo?



Organize as informações e **estruture** o seu roteiro com base nas respostas

Como se destacar durante a apresentação?

DICA: Utilize o *Golden Circle*



O que?

Mostre quais são as atividades que você está desempenhando para chegar onde deseja.

Como?

Explique qual caminho deve ser trilhado para que conquistar seus objetivos.

Por quê?

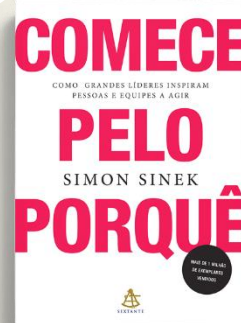
Comece contando qual é o seu propósito, o que te motiva a colocar projetos e ações em prática.

Hora de aprofundar seus conhecimentos!

No livro “*Comece Pelo Porquê*”, Simon Sinek explica **como mudar sua forma de pensar, agir e se comunicar, começando com o "porquê"**. Além disso, o autor mostra como essa descoberta contribui com o desenvolvimento do ser humano.

Você vai aprender sobre:

- ✓ O porquê é a sua causa, seu propósito e sua missão;
- ✓ Como os líderes alcançaram o sucesso;
- ✓ Como o porquê é essencial para se destacar;

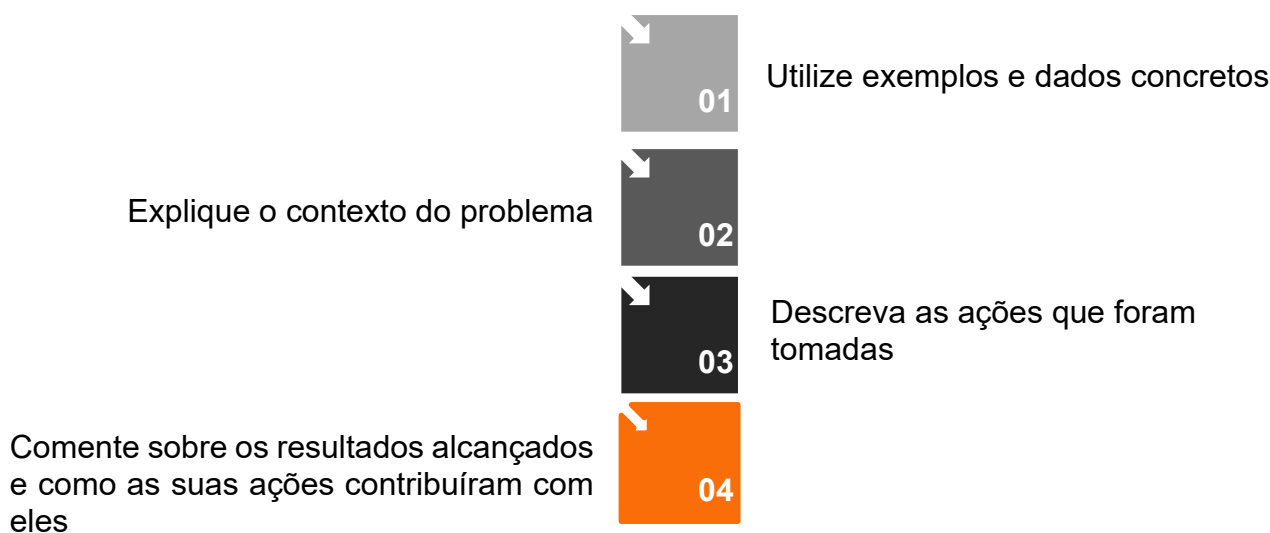


Leia o resumo pela
PocketBook4You!

6 Principais Perguntas das entrevistas de emprego

1. Porque você **quer trabalhar** nessa empresa?
2. Quais seus **pontos fortes** e seus **pontos fracos**?
3. Como você se imagina daqui **5 ou 10 anos**?
4. Por que eu devo **contratar você**?
5. Quais foram as suas **maiores conquistas** pessoais e profissionais
6. Qual foi a **decisão mais difícil** que já tomou hoje?

Como formular respostas?



Lição 9: A Entrevista Online

A importância da Entrevista Online

Existe um **grande número de indivíduos** à procura de vagas no mercado de trabalho, com isso **as empresas precisaram dinamizar e acelerar todo o processo** de avaliação do candidato até a possível contratação e começaram a realizar entrevistas online.

E essa ferramenta se tornou um **grande facilitador para os recrutadores**.



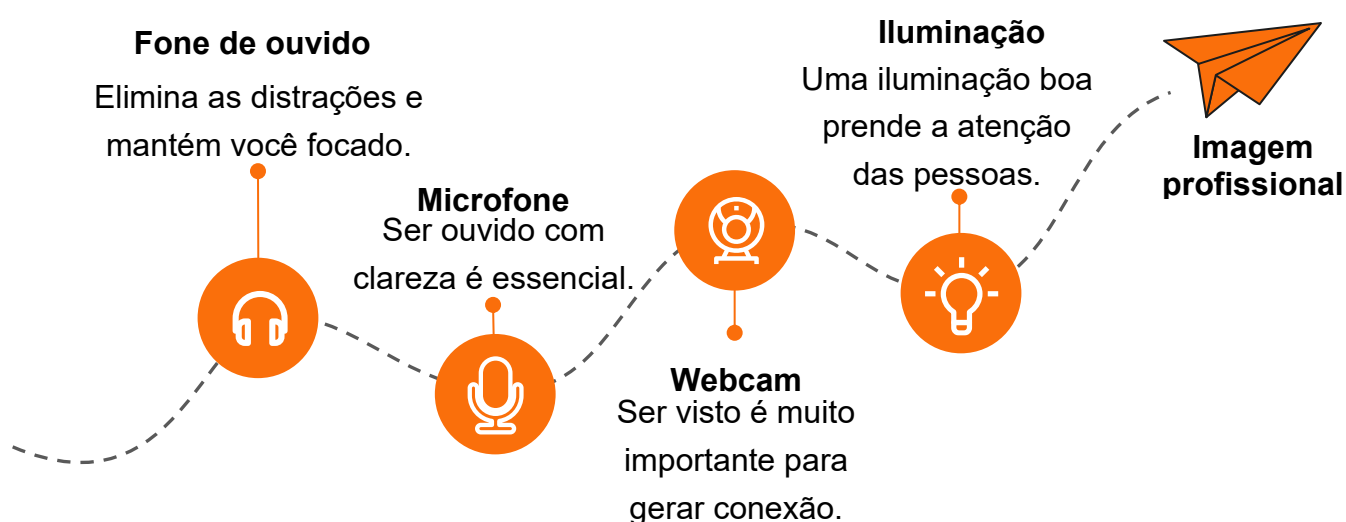
A Entrevista Online

Existe algumas **particularidades das entrevistas** em formato online:

- ✓ Os sinais de **nervosismo** que o entrevistado pode apresentar, **são mais difíceis de ser observados** pelos recrutadores;
- ✓ **Não há necessidade de deslocação**, portanto cuidado com o atraso;
- ✓ **É mais difícil mostrar confiança**, por exemplo, num aperto de mão, postura ou tom de voz.



Como se preparar para a entrevista



Plataformas de Vídeochamadas

As Plataformas mais utilizadas:



É muito **importante testar** essas ferramentas antes, **para evitar imprevistos!**

Lição 10: 5 passos para aplicar o que você aprendeu

- 1 É preciso reconhecer quais são **os valores, objetivos e propósitos da empresa**;
- 2 O teste de lógica mede a **capacidade de resolução de problemas**;
- 3 É possível se posicionar melhor através da sua **linguagem e do comportamento**;
- 4 **Estar preparado** aumenta a **confiança** do candidato durante o processo;
- 5 As **dinâmicas servem para avaliar suas habilidades pessoais, suas *soft skills***!

Módulo 3

A Resposta do Processo Seletivo

Lição 1: Objetivos do módulo

Neste módulo será apresentado a importância dos *feedbacks*, como saber lidar com as rejeições e como construir novos caminhos depois que o processo seletivo é finalizado.

Responderemos perguntas do tipo:

- ✓ O que é *feedback*?
- ✓ Como lidar com as rejeições?
- ✓ O que fazer depois do processo seletivo?

Lição 2: O *Feedback*

O que é *feedback*?

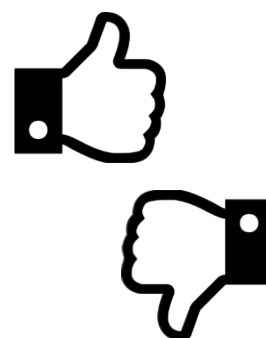
Feedback é uma palavra em inglês que **significa retorno**.

É a avaliação dada a **respeito dos resultados obtidos** em determinada atividade.

É o **retorno construtivo** sobre o desempenho de um profissional. Construtivo, pois o **seu objetivo não é "julgar"** uma atividade, mas sim **contribuir** para a identificação de pontos fortes ou da melhoria do profissional.

A Relação do *Feedback* e o Processo Seletivo?

- O *feedback*, geralmente, é a **etapa final do processo seletivo** e ajuda a estreitar a relação entre as partes, independentemente do resultado;
- Após finalizar o processo, os **candidatos aguardam por respostas**, mas **não é sempre que recebem** o resultado;
- A falta de retorno em um processo seletivo pode gerar **frustrações** para o candidato, além da **imagem negativa** que se cria sobre a empresa.



Tipos de Feedback

Existem **tipos de feedbacks** que o candidato pode receber:

**Feedback
Positivo**

**Feedback
Construtivo**

**Feedback
Destrutivo**

**Feedback
Negativo**

- **Feedback Positivo:** Reconhece o mérito das ações realizadas pelo profissional. É utilizado quando o candidato avança de fase ou é aprovado pela empresa.
- **Feedback Construtivo:** Evidencia os **pontos fortes e fracos**. É baseado em fatos e é coerente.
- **Feedback Destrutivo:** Pode **apresentar contradições** e ser colocado de maneira **invasiva ou ofensiva**.
- **Feedback Negativo:** A comunicação deve ser **transparente**, sem ser **ofensiva**. Serve como **impulso** para que o profissional trabalhe os seus **pontos de atenção e se desenvolva**.

Como receber um *Feedback*?

- Quem está recebendo, também precisa se atentar e agir para que esse *feedback* **seja útil** em seu processo de desenvolvimento;
- Se esforce para enxergar a situação pela **perspectiva do outro**. Busque entender **os motivos** para lidar com a situação apresentada;
- Tente concentrar o *feedback* do outro em suas ações. Procure você mesmo **encontrar as soluções e ser dono delas**.



O que fazer quando não há *feedback*?

1. **Não espere demais:** cerca de dois a três dias depois do prazo que foi lhe dado e entre em contato com a empresa, através do e-mail, para saber do resultado;
2. **Aproveite a experiência** para avaliar quais foram seus pontos **fortes e fracos** na entrevista;
3. **Não criar expectativas** e não se acomode durante esse período de espera;
4. **Pense no que fará durante a espera** pela resposta: quais novas empresas podem contatar e os novos trabalhos?
5. **Avalie também a experiência que teve** com a empresa.

Lição 3: Como lidar com o não

O resultado do processo

Por diversas vezes o resultado do processo seletivo **pode ser diferente do que se espera**.

A frustração vivenciada pelos candidatos após o retorno negativo é **normal**, mas pode atrapalhar:

- ✓ **Desempenho nas oportunidades que surgirem no futuro;**
- ✓ **Comportamento em novos processos seletivos.**



Entenda o processo

É importante entender que o “não” em uma entrevista de emprego é natural, pois, ao longo de suas carreiras, as pessoas passam por diversos processos seletivos.

O candidato escolhido tinha um perfil melhor que o seu para **aquele contexto, para aquela empresa, para aquela vaga**.

Diante de respostas negativas, o candidato **não deve se sentir desqualificado**, significa que pessoas possuíam perfil profissional melhor que o seu, mas esse “melhor” não é absoluto. E que para chegar à entrevista, houve várias etapas anteriores que foram conquistadas.



O “Não” como aprendizado

É necessário compreender que **não conseguir** a vaga de emprego **faz parte da carreira de qualquer um**, é importante **transformar** essa **experiência** em uma **oportunidade**.

Refleta:

- Por que não fui escolhido?
- O que eu posso fazer para que, na próxima vez, eu tenha mais chances de ser escolhido?

Faça uma autoavaliação realista, tanto das suas competências quanto da sua performance na entrevista.

Como lidar com o Não?

1. Agradeça a oportunidade de participar do processo;
2. Saiba que **ficar desapontado é normal**;
3. Tenha **seus objetivos sempre em mente**: Para **alcançar os objetivos** é necessário percorrer uma trajetória, com problemas, desafios e frustrações;



4. **Refleta** sobre as decisões da empresa e aprimore suas habilidades.

Lição 4: Os Próximos Passos

Novas vagas

É importante começar a **busca por novas vagas** de emprego até atingir seus objetivos.

Fortaleça o *networking* feito durante esse processo seletivo.

Veja se adquiriu **novos aprendizados** durante o processo e **acrescente as experiências** ao currículo.



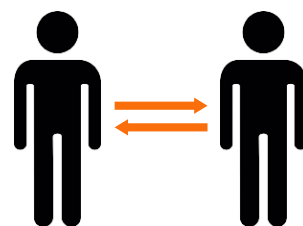
Busque por novas oportunidades!

Indicação

As indicações podem **aumentar as chances** de contratação.

As indicações acontecem normalmente quando:

- **Amigos ou colegas** que conhecem o seu trabalho, te indica;
- **Networking**: A relação alcançada através do networking pode gerar diversas indicações.



As indicações **não substituem o processo seletivo**.

Lição 5: 5 passos para aplicar o que você aprendeu

1. O objetivo do *feedback* não é "julgar" uma atividade, mas sim contribuir;
2. Não criar expectativas e não se acomode durante esse período de espera;
3. Refleta sobre as decisões da empresa e aprimore suas habilidades;
4. Fortaleça o *networking* feito durante esse processo seletivo;
5. As indicações podem aumentar as chances de contratação.

REFERÊNCIAS:

PUCCARREIRAS. **8 dicas de como se destacar em um processo seletivo**. Disponível em: <https://carreiras.pucminas.br/8-dicas-de-como-se-destacar-em-um-processo-seletivo/>. Acesso em: 10 jun. 2022.

SÓLIDES. **Guia de entrevistas, testes e dinâmicas de grupo para aplicar no processo seletivo**. Disponível em: <https://materiais.solides.com.br/lp-mofu-guia-entrevistas-testes-e-dinamicas-de-grupo?>. Acesso em: 19 mai. 2022.

VAGAS. **Entrevista de emprego: passo a passo para impressionar o recrutador**. Disponível em: <https://www.vagas.com.br/profissoes/13-dicas-para-mandar-bem-na-entrevista-de-emprego/>. Acesso em: 18 mai. 2022.

VINHOLI, Gabriel. **O Livro Negro dos Estágios: Os Segredos dos Processos Seletivos Revelados**. 1. ed. [S.l.]: Estag.io, 2016. p. 28-146.

VOITTO. **Como se preparar para processos seletivos e conseguir a vaga dos sonhos em 2022?**. Disponível em: <https://www.voitto.com.br/blog/artigo/processo-seletivo>. Acesso em: 24 mai. 2022.

VOITTO. **Saiba por que fazer o curso de como ter sucesso em um processo seletivo é importante**. Disponível em: <https://www.voitto.com.br/blog/artigo/curso-de-como-ter-sucesso-em-um-processo-seletivo>. Acesso em: 16 mai. 2022.

YOUTUBE. **Adriana Cubas**. Disponível em: <https://www.youtube.com/c/AdrianaCubas>. Acesso em: 26 mai. 2022.

OLIVEIRA, Aline Barbara. **DESVENDE O LINKEDIN E TENHA UM PERFIL CAMPEÃO: O CURRÍCULO RELATA SUAS VIVÊNCIAS PROFISSIONAIS E SUA FORMAÇÃO, MAS O LINKEDIN FAZ MUITO MAIS QUE ISTO..** 1. ed. [S.l.: s.n.], 2020. p. 20-103.