

mediata
mento.

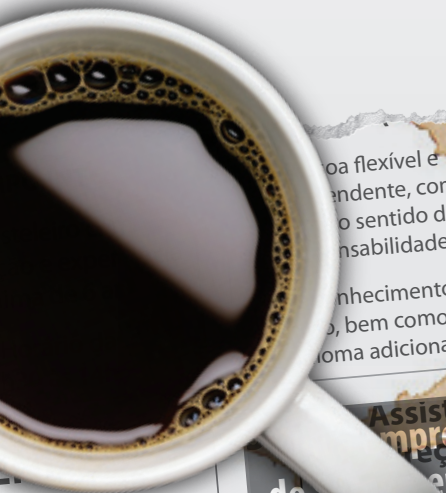
parametrização de
módulos, Tesouraria e
Orçamentos, Gestão
Bases de dados

Asseguramos total confidencialidade no
tratamento dos candid...

Ricardo Peixe

EMPREGO Bom e Já!

Guia Prático



...oa flexível e
...ndente, com
...o sentido de
...nsabilidade.

...nhhecimento de
...o, bem como um
...oma adicional

- formações em empresas; Possuir o CAP ou CCP; Excelente capacidade de comunicação e interacção com os formandos.

Prefácio de
Júlio Magalhães

EMPRESA DO SECTOR VINHO DO
especializada em Categorias Especiais
no Norte, pretendo recrutar

Perfil do candidato:

Licenciatura em Engenharia. Experiência em liderança e chefia de equipas operacionais. Capacidade de comunicação. Bons conhecimentos de informática e óptica de utilização.

Assistente de Empresa (M)
de **Suplementos alimentares!!!**

Saiba como pode ser distribuidor independente de Suplementos alimentares

TÉCNICO COMERCIAL
para Zona do Po...

COZINHEIRA PARA RESTAURANTE GOURMET

Past

Part-Tim

Paste
experiê



EMPREGO **Bom e Já!**

Guia Prático



Ricardo Peixe

EMPREGO Bom e Já!

Guia Prático

VidaEconómica

FICHA TÉCNICA

Título

Emprego Bom e Já!

Autor

Ricardo Peixe

Editor

Vida Económica - Editorial, SA
R. Gonçalo Cristóvão, 14 • 4000-263 Porto
www.vidaeconomica.pt • <http://livraria.vidaeconomica.pt>

Composição e montagem

Vida Económica

Impressão e acabamento

Uniarte Gráfica, S.A. • 4300-414 Porto

Depósito Legal

355088/13

ISBN

978-972-788-642-5

Executado em fevereiro de 2013



A cópia ilegal viola os direitos dos autores.
Os prejudicados somos todos nós.

© Todos os direitos reservados para Vida Económica, Editorial, SA

Nenhuma parte deste livro pode ser utilizada ou reproduzida, no todo ou em parte, por qualquer processo mecânico, fotográfico, eletrónico ou de gravação, ou qualquer outra forma copiada, para uso público ou privado (além do uso legal como breve citação em artigos e críticas) sem autorização prévia por escrito da Vida Económica – Editorial, S.A.

Veja no final deste livro como se registar na n/ editora e receber informação sobre lançamentos, iniciativas e promoções da Vida Económica – Editorial SA

ÍNDICE

Prefácio	7
Preâmbulo	11
Introdução	19
Velhos Mitos e o Novo Mundo	25
Causa vs. Efeito	43
A Receita... ..	49
O Método 4Ps	53
1. Paixão	57
1.1 Teste do Propósito.....	61
1.2 Qual a profissão para mim?	70
1.3 Preço a Pagar	74
1.3 Poder da Decisão	78
2. Preparação	87
2.1 Método AFC (Análise Funcional de Competências).....	90
2.2 Empresa	97
2.3 Contacto	108
2.3.1 Envio Criativo	110
2.3.1 Carta de Apresentação	120
2.3.3. Curriculum Vitae	124
2.3.4. Nota adicional: Vídeo CV.....	133

3. Prática	137
3.1 Cuidados Pessoais	138
3.2 Pesquisa de Oportunidades	141
3.3 Envio da Candidatura	160
3.3.1 Follow-up 1	162
3.4 Entrevista	166
3.4.1 “Regras” Base:	168
3.4.2 Pré-Entrevista	171
3.4.3 Conversa	180
3.5 Nota de Agradecimento	187
3.6 Follow-up 2	188
3.7 O que não FAZER!.....	191
4. Persistência	207
4.1 Plano de Ação Invertido	210
4.2 Buddy System.....	215
Ready... Set... Go	217
Agradecimentos.....	221
Notas bibliográficas.....	223
Bibliografia recomendada	225
Links.....	227
Busca Rápida	231

A única maneira de fazer um trabalho extraordinário é de amares aquilo que fazes. Se ainda não o encontraste, continua a procurar. Não te acomodes. Tal como com os assuntos do coração, tu saberás quando é que o encontraste.

PREFÁCIO

UM OCEANO DE PARTILHA

Há livros que são muito mais do que isso. Apenas um livro que se lê, gosta-se ou não, memoriza-se ou não.

O autor deste livro escreveu muito mais do que tudo isso. Mais do que escrever, mais do que tentar agradar ao leitor, optou por partilhar uma larga experiência de vida vivida e formação conseguida com todos os seus leitores, todos aqueles que têm nas páginas que se seguem um instrumento que pode ser de trabalho permanente, de uso contínuo e formação profissional e pessoal eterna.

Quando o Ricardo Peixe me pediu para prefaciar este livro, aceitei de imediato, porque senti nele uma verdadeira paixão pelo seu trabalho, pela área que decidiu escolher e porque se trata verdadeiramente de uma partilha, de algo muito raro nossos dias – querer que os outros tenham ao seu dispor ideias e conceitos que os ajudem a ser mais eficazes, mais competentes mas sobretudo mais felizes.

Numa época marcada pela falta de autoestima, pela total ausência de futuro e ânimo, eis aqui um livro que mais não é do que uma forma de cada um dos leitores encontrar caminhos para o sucesso, um sentido para a vida, uma motivação extra para manter aquilo que é o ADN dos portugueses – lutar, não esmorecer, encarar as crises e os problemas que a vida nos coloca e seguir em frente porque há sempre um amanhã.

Este livro é muito mais que um projeto pessoal. É, sobretudo, um manual para a vida de cada um, um redobrado ânimo, uma autoestrada de conhecimento dos outros e, mais importante ainda, um oceano de descoberta do nosso Eu, das potencialidades de cada personalidade, de cada ser.

Quase se resumia ao velho ditado chinês que defende que se ensine a pescar, em vez de dar o peixe para comer.

Na azáfama de cada dia, embrenhados na competitividade que nos obriga a esquecer que somos todos vizinhos uns dos outros e que não existimos vivendo na solidão, em que falamos e comentamos mais do que pensamos, sabe bem folhear um livro como este, onde em cada palavra, em cada frase e em cada capítulo sentimos que há alguém que se preocupa com a existência de todos, como um conjunto de gente que faz um país, mas que sozinhas não são mais do que o somatório de uma única pessoa singular sem rumo e sem objetivos definidos.

A automotivação é qualquer coisa que desconhecemos se não tivermos a verdadeira perceção da sua importância e sobretudo da sua existência. Mas é algo que necessitamos obrigatoriamente de perceber como a ir

buscar, como a usar, como a descobriremos dentro de nós. Esse é o contributo deste livro. Por aqui, chegamos ao caminho. Não ao objetivo final, porque esse é sempre inalcançável para aqueles que entendem a vida como um desafio permanente. Mas seremos sempre mais fortes, mais competentes, mais objetivos, mais preparados e, no fim, muito mais solidários.

Este livro é uma prova de solidariedade. É uma dádiva de alguém que escolheu não se fechar em si, esconder conhecimento, armazenar no seu cérebro os seus trunfos para subjugar os outros. Optou antes por se entregar, para que o mundo que o rodeia seja ainda melhor, se possível, do que ele próprio. Alguém que tem a noção que será tanto melhor quanto o que está à sua volta for ainda mais capaz, mais desenvolvido.

Há sempre uma oportunidade à nossa espera. Há sempre uma porta que se abre. Há sempre luz ao fundo do túnel. Pode faltar-nos muitas vezes a serenidade e a capacidade para encontrarmos esse «há sempre». E raramente o encontramos, porque julgamos sempre que não somos capazes. Porque não nos conhecemos verdadeiramente. Porque não conseguimos avaliar as nossas verdadeiras potencialidades.

Dizer-lhe que as vai descobrir neste livro pode ser demasiado ilusório ou criar expectativas que o podem desiludir. Dizer-lhe que vai encontrar caminhos, ideias e formas de se conhecer a si próprio e de olhar para a comunidade que o rodeia com outra perspetiva e com uma motivação extra para arregaçar as mangas, lutar-viver, sobreviver e ser mais feliz, isso posso garantir-lhe.

Somos um povo de lutas heroicas, de obstáculos ultrapassados, de crises vencidas. Infelizmente, não somos um povo de objetivos definidos e de focos concretos que nos façam perceber o futuro e evitar dissabores que depois nos obrigam a esforço redobrado para os resolver.

Faltam-nos treinadores, falta-nos *coaching*, falta-nos capacidade de previsão para que possamos encarar o futuro com mais segurança, menos incertezas. Ficamos facilmente à mercê dos perigos, recorreremos demasiadas vezes ao imprevisto e ao célebre desenrascanço.

Daqui para a frente, todos sabemos, nada será como dantes. Daqui para a frente, todos sabemos, teremos que olhar para o passado, para sermos mais prudentes no presente e podermos garantir um futuro mais consistente.

Ora aí está a verdadeira essência deste livro. Ler, apreender e guardá-lo num canto privilegiado da estante da nossa biblioteca para a cada momento o podermos consultar e assim assegurar um futuro.

Há sempre um amanhã que está à nossa espera. Depende de nós vivê-lo com a segurança que nos pode conduzir ao nosso grande objetivo – sermos felizes, com a certeza de que assim contribuímos para um mundo igualmente feliz.

Júlio Magalhães

PREÂMBULO

“Não sei o que mais hei de fazer para conseguir emprego...”

“Eu nem sequer sei o que apaixonar a fazer...”

“É muita gente a concorrer, isto só vai lá com muita sorte...”

“No final das entrevistas dizem sempre que gostaram mas depois nunca me ligam de volta...”

“Eu não tenho cunhas, por isso nada feito...”

“Estou farto de me sentir rejeitado...”

Ouçó frases como estas todas as semanas de pessoas que, algumas semanas mais tarde, encontram um trabalho que as motiva e inspira, seguindo apenas os passos descritos neste livro com entrega, empenho e muita diversão à mistura.

É por isso que este manual foi desenhado para ajudar jovens, executivos, homens e mulheres a encontrarem uma área profissional que verdadeiramente os realize e a conseguirem um trabalho de sonho.

Das 24 horas que tem o dia, a maioria de nós passa a maior parte delas no emprego, sem contar com o tempo que passamos a pensar nele enquanto estamos em casa. Quando o que fazemos é algo que nos apaixona, este tempo passa rápido e tende a gerar boa energia em nós e melhores *performances* profissionais. A questão é que a maioria dos portugueses confessa que não gosta muito do seu trabalho e a esmagadora maioria dos jovens que ingressa pela primeira vez no mundo empresarial não faz sequer ideia do que vai diariamente produzir, quanto mais se é algo que o motive e inspire.

Este livro é o guia que o vai ajudar a chegar mais próximo do que o apaixona e move, o assiste na criação de uma estratégia com objetivos bem definidos, o auxilia a implementar um plano de ação consistente e focado no resultado e o motiva a criar os hábitos que lhe permitirão o sucesso que advém da persistência.

Ao longo do livro vai conhecer algumas das melhores ferramentas, com resultados comprovados e que já ajudaram milhares de pessoas a conseguirem acordar de manhã com vontade de ir trabalhar.

Encontrará também, ao longo do livro, excertos de entrevistas que realizei com alguns dos mais importantes recrutadores e *players* do mercado de trabalho para que possamos ter a perspetiva de quem está a lidar com esta questão diariamente.

Uma nota de advertência muito importante: O caminho é feito caminhando, pelo que o livro só tem valor se o puser em prática e seguir os passos indicados.

LEGENDA



história



entrevista



testemunho



“Há muitos anos conheci um jovem rapaz, alto e meio desajeitado, que usava uns óculos com lentes grossas e armação arredondada. Filho de uma mãe trabalhadora e órfão de pai desde os 12 anos, vivia numa casa modesta e arranjada que partilhava com mais um irmão. A família levava uma vida humilde, sem créditos, sem dívidas e sem luxos.

No verão, no ano em que completaria 15 anos, como sempre, os amigos iam para a praia ou passear. As tardes eram passadas em salões de jogos, na tentativa de chegar a mais um recorde e fazer mais uns pontinhos... O rapaz poucas vezes o fazia, pois o dinheiro não chegava para tudo. Cheio de coragem, partilhou este desejo com a mãe, que, olhando nos seus olhos a brilhar, lhe deu um doloroso: “Não”. Claro que lhe partia o coração, mas ela sabia que havia prioridades e brinquedos caros ou jogos de vídeo não eram de certeza das primeiras. Porém, deu-lhe uma opção: “Podes trabalhar nas férias e ganhas dinheiro para fazeres e comprares o que quiseres!”



O rapaz não gostou lá muito da ideia, pois isso significava passar os dias longe dos amigos e da “boa vida”... Então pensou que podia trabalhar em agosto e depois teria dinheiro para o que quisesse em setembro! Com a mesada que a mãe lhe dava a situação ficaria bem melhor!

Seguiu-se, então, a procura de um trabalho, qualquer um, desde que o pudesse fazer sendo jovem e inexperiente. À semelhança do que acontece atualmente, já naquela altura a grande maioria dos anúncios nos jornais era relativa a trabalhos na área das vendas. Ligou para um e foi chamado a uma entrevista. O escritório ficava num daqueles prédios remodelados e antigos no centro da cidade, com alguma degradação evidente. Chegado ao local, tocou à campainha do prédio e a porta abriu-se. Quando entrou na sala do “chefe”, viu um homem de barbas, com o seu meio século de existência. Por trás, conseguia ver um cigarro a arder num cinzeiro já cheio de beatas.

Percorreu o rapaz com o olhar, enquanto lhe pedia que se sentasse, explicando em que consistia o trabalho. Mostrou-lhe um porta-chaves de plástico translúcido, deu-lhe uma capa onde tinha um texto para ler e explicou-lhe que o objetivo era vendê-los na rua ao maior número de pessoas. Mostrou-lhe o quanto podia ganhar, aguçando-lhe o apetite com a indicação de comissões de 100%. Com um total de dois minutos de formação, o jovem saiu do escritório com uma bolsa à cintura cheia de porta-chaves, uma capa em uma mão, uma caneta na outra, e muito, mas mesmo muito medo!



Já na rua, esperava-o o chefe de equipa, que rapidamente o levou para onde estavam os restantes colegas. Então, disse-lhe: “Isto é muito fácil, é só falares com as pessoas e venderes os porta-chaves!” Visto assim, parecia, realmente, muito simples, só que ele sabia que as pessoas na rua não gostavam de ser incomodadas, muito menos por miúdos “parvos” a vender porta-chaves, que ainda por cima é uma daquelas coisas que ninguém anda na rua à procura. O rapaz acenou com a cabeça, enquanto engolia em seco e fincava os pés no chão. “Se calhar, isto não foi muito boa ideia...” – disse ele para com os seus botões.

Passou a manhã toda a observar o que os colegas faziam e chegou à conclusão que não iria aprender muito com eles. Além do pouco sucesso, constatou que passavam mais tempo parados do que a falar com as pessoas. No final do dia, voltou a casa, derrotado. Quase não tinha conseguido falar com ninguém e sempre que tentara, o coração batia tão forte que parecia que ia saltar do peito! O medo de abordar as outras pessoas e a forma como se atrapalhava no discurso ainda afastavam mais a vontade de voltar no dia seguinte...

*O caminho é feito
caminhando, pelo que
o livro só tem valor
se o puser em prática
e seguir os passos
indicados.*



Mas era cedo de mais para desistir. Ele não podia simplesmente baixar os braços... Então, ele começou a pensar em como podia fazer melhor, em como podia superar aquele obstáculo.

No dia seguinte ele tinha uma estratégia! Ele pensou que, se socialmente usava o humor para esconder a timidez, talvez também conseguisse fazê-lo nas vendas! Começou o trabalho com uma vontade e energia renovadas e logo na primeira abordagem, foi enxotado tal como uma mosca! Mas ele persistiu e conseguiu falar com uma e depois com outra, e depois mais uma... Entre muitos falhanços e muitos sucessos, aprendeu o que funcionava melhor, o que resultava. Estava a vender e a divertir-se muito! Além disso, reparou que com quanto mais pessoas falava, mais seguro se sentia, mais à vontade, mais autoconfiante estava. E falou com ainda mais pessoas...

No final do dia, com o seu primeiro salário no bolso, o rapaz entrou num salão de jogos e com o seu próprio dinheiro, pela primeira vez, jogou até lhe doerem os dedos.

Lembro-me vividamente desse momento especial, em que pela primeira vez usufruí de algo pago com o meu próprio dinheiro. Nesse mês, o único que trabalhei nessa empresa, fui o melhor vendedor, quebrando recordes e ganhando prêmios. Mais do que isso, ganhei uma experiência de vida importantíssima e que trago comigo até hoje. Sem que o soubesse, nesse dia, dei o primeiro passo para chegar ao que faço hoje: ajudar pessoas a atingir resultados e a serem mais felizes.”

Não é o trabalho, mas o saber trabalhar,
que é o segredo do êxito no trabalho.

Saber trabalhar quer dizer: não fazer um
esforço inútil, persistir no esforço até ao
fim, e saber reconstruir uma orientação
quando se verificou que ela era, ou se
tornou, errada.

Fernando Pessoa

INTRODUÇÃO

Para o trabalho que gostamos
levantamo-nos cedo e fazemo-lo
com alegria.

William Shakespeare

Com certeza muitos dos leitores também têm uma história fantástica sobre o vosso primeiro emprego e quase todos sentiram no início o medo de falhar, de ser rejeitados ou de não conseguirem o que era pretendido. O sabor do primeiro ordenado é também algo que muitas pessoas guardam como sendo algo de extraordinário... Desde esse verão que eu agarrei o mais que pude a minha independência financeira e por isso colecionei uma verdadeira imensidão de *part-times* e *summer jobs*.

Ao longo dos últimos 17 anos já trabalhei em mais de 20 empresas diferentes com profissões que vão de servente a *managing partner* e com dimensões desde multinacional até micro empresa. Creio ter enviado dezenas de CV e participado em inúmeras entrevistas de emprego.

Há cerca de 10 anos atrás, fruto das responsabilidades dos cargos assumidos e da posterior entrada no mundo do *coaching* e treino de alta *performance* em organizações, passei para o “outro lado da barricada”, recrutando candidatos, ajudando empresas a formar equipas e dando assistência no processo de desenvolvimento profissional de todo o tipo de quadros.

Foi munido desta experiência empírica e de um extensivo estudo das matérias de comunicação, *marketing* pessoal e *coaching* que, em fevereiro de 2012, lancei um desafio a mim próprio, criando um programa *online* que assentava no pressuposto:

“Eu consigo ajudar qualquer pessoa a encontrar um trabalho na área que a apaixone.»

Este pressuposto era válido desde que os participantes cumprissem apenas três premissas:

- Terem habilitações académicas mínimas para exercerem dentro da área escolhida.
- Terem uma vontade inabalável de conseguir um emprego.
- Seguirem à risca as instruções do programa.

O programa explanava em detalhe o poderoso Método dos 4Ps cuja conceção e implementação permitem, a qualquer um, compreender e aplicar estratégias que garantem que vai criar um verdadeiro impacto na sua próxima entrevista de emprego.

Os resultados foram surpreendentes nos mais diversos sentidos.

Primeiro, apesar de só ter divulgado para a minha base de contactos de *email* e Facebook, tive mais de 150 pedidos de adesão ao programa, um número que superou em larga medida as minhas expectativas.

Segundo, várias dezenas desses contactos eram de pessoas que tinham emprego e estavam insatisfeitas com o que faziam, o que, apesar de essa situação não ser novidade, foi surpreendente que quisessem fazer parte do programa.

Terceiro, todos os inscritos tiveram a seguinte primeira tarefa: “Envia-me um *email*, no máximo dentro de dois dias, a explicares porque é que te devo escolher para este projeto.” Apesar de a tarefa ser extremamente simples, testava a terceira premissa do programa e foi verdadeiramente esclarecedora. Mais de metade não cumpriu, demonstrando um grau de compromisso inaceitável com o processo. Ao longo das semanas, o grupo

foi-se sempre reduzindo apesar de os pedidos serem, na sua maioria, simples e focados nos resultados.

Método dos 4Ps vai ajudá-lo a encontrar (...) uma empresa onde possa crescer, marcar a diferença na apresentação e criar impacto na entrevista!

Estes resultados foram extremamente interessantes, pois permitiram-me perceber que existe muito mercado a necessitar desta ajuda e reforçou a minha crença que, apesar de se falar em números muito altos de desemprego, há muitas pessoas que não estão verdadeiramente comprometidas com encontrar um trabalho. Ora, isto são ótimas notícias para quem está verdadeiramente empenhado, pois quer dizer que apenas está a concorrer com uma pequena margem dos candidatos.

Para aqueles que continuaram, fizeram as tarefas e aplicaram o Método dos 4Ps os resultados foram verdadeiramente emocionantes.

Para aqueles que continuaram, fizeram as tarefas e aplicaram o Método dos 4Ps os resultados foram verdadeiramente emocionantes.

Durante estas semanas aprendi que não há limites para a criatividade e que a força do empenho e do verdadeiro compromisso é muito maior do que aquilo que se pensa. Durante este tempo tive um conjunto de pessoas que, apesar das dificuldades, apesar do trabalho, apesar do investimento, perseveraram e conseguiram feitos extraordinários. Durante estes meses trabalhámos afinadamente para perceber qual o setor de mercado e forma de o abordar para cada participante, produzimos as melhores formas de entregar um *Curriculum Vitae* (CV) adaptado à empresa a que ele se dirigia e conse-

guindo que ele se destacasse da “multidão”, descobrimos que informação colocar em Cartas de Apresentação (CA) e CV, percebemos como impressionar e não ser rejeitados numa entrevista. Mais importante de tudo, fizemo-lo com muita diversão.

Dos 19 que seguiram as 3 premissas do programa até ao seu final, 8 decidiram criar a sua própria empresa e 11 encontraram trabalho.

QUE COMPETÊNCIAS É QUE MAIS VALORIZA NUM CANDIDATO?



João Melo (Sonae – Modelo Continente)

Fortes competências “hard”, formação académica adequada, línguas e experiências; e “soft”, resiliência, trabalho em equipa, rápida aprendizagem, forte capacidade de comunicação e relacionamento, positividade e boa disposição. Gostamos de pessoas felizes e capazes.

Estas são ótimas notícias para o leitor, pois mostra que as ferramentas que aqui vamos aprender funcionam na prática e garanto que a implementação do Método dos 4Ps vai ajudá-lo a encontrar a sua paixão, encontrar uma empresa onde possa crescer, marcar a diferença na apresentação e criar impacto na entrevista! E posso adiantar que a diferença entre os que são rejeitados e atirados para o monte dos “Não Interessa” e os que conseguem o emprego está em pequenos gestos e ações!



Rafael Escrivães, 23 anos, Esposende

“Encontro-me profissionalmente “bem”, particularmente devido ao “Emprego 100%”. Com a ajuda deste “curso”, consegui desenvolver um carácter diferente e um pensamento ainda mais positivo para a procura ativa de trabalho. Agradeço ao Ricardo pelo empenho no curso e pelos conhecimentos transmitidos e recomendo a todos que estejam dispostos a vencer no mundo do trabalho, porque para vencer é preciso ser persistente e estar aberto à diferença.”

Sandra Luna, 34 anos, Matosinhos

“(..)o curso abriu-me os olhos para uma série de coisas que se estavam a passar comigo. Tinha expectativas que não correspondiam à realidade e vivia frustrada por essas expectativas não se traduzirem em propostas de trabalho. Basicamente, a minha atitude era: “eu sou tão boa profissional, toda a gente gosta de trabalhar comigo, porque é que ninguém me contrata?” A resposta é que eu não estava a fazer a candidatura de forma certa e as minhas expectativas face à situação atual na minha área eram completamente irreais. Agora as coisas são diferentes. Valorizo-me mais e ao meu trabalho, faço a minha pesquisa e a atitude é “Se não dá, passa para a frente e tenta outra coisa.”

Lília Andrade, 29 anos, Santo Tirso

“Participar no Programa Emprego 100% foi, para mim, um processo de descoberta pessoal e de desenvolvimento de competências. Descobri que ao mudar de postura, atitude e abordagem posso conseguir resultados. Valeu a pena participar! As atividades propostas fizeram-me despertar, desenvolver perspetivas diferentes e, acima de tudo, agir de forma diferente! Por isso, quero agradecer-te pela iniciativa e por todo o teu trabalho!”

VELHOS MITOS E NOVO MUNDO

As mudanças nunca ocorrem
sem inconvenientes,
até mesmo do pior para o melhor.

Richard Hooker

O mercado de trabalho na UE e em Portugal tem sofrido imensas alterações nos últimos anos.

É importante compreendermos essas alterações, pois assim podemos ajustar a nossa abordagem e conseguir resultados. Em tempo de tempestade, os mais bem preparados são os que conseguem encontrar as melhores oportunidades e obter os melhores resultados. Neste capítulo vamos perceber o que está a mudar e o que se mantém, assim como as verdades e mentiras que se divulgam.

Em Portugal, a taxa de desemprego passou os 15% e no caso dos jovens está quase nos 40%. Apesar de a educação ser um fator diferenciador no momento de encontrar uma nova função, em dezembro de 2011, 10,5% de todos os licenciados estavam desempregados. E mesmo contando que a taxa média entre cursos é bastante diferente, este dado mostra que o investimento no ensino superior pode sair furado quando não é bem planeado ou aproveitado.

A raiz do problema é, no entanto, mais profunda.

Num seminário organizado pela Universidade Católica do Porto, vários CEO e diretores de topo alertaram para o facto de a licenciatura não preparar jovens para a realidade empresarial atual, treinando-os para terem o “perfil de funcionários e com reduzida capacidade de autonomia”¹. Esta é uma realidade com a qual me deparo diariamente nas empresas que contacto, onde encontro profissionais que estiveram 3 a 5 anos a aprender matérias que não utilizam e que estão munidos com poucos *skills* de *team-work*, criatividade, *problem sol-*

ving e gestão de relacionamentos que irão necessitar todos os dias, já para não falar de ferramentas específicas de determinada função ou empresa.

Apesar de não ser novidade, nem sequer chocante, a mudança do “senta-te, não fales para o lado e faz o que te mandam” para “fala com a equipa, descobre soluções diferentes e antecipa situações com inovação” ainda não foi completamente aceite por todos, pois existem pessoas que continuam a operar em mercados e empresas do séc. XXI com princípios e mentalidade do séc. XIX.

Há milhares de empresas que estão desejosas de contratar jovens que estejam altamente motivados para aprender, que saibam relacionar-se, falar e influenciar colegas e clientes, que tenham espírito empreendedor e criativo, que trabalhem com verdadeira paixão pelo que fazem, que estejam focados na ação de encontrar soluções e sejam ágeis na mudança.

Enquanto estudava, sempre tive muito dificuldade em perceber a aplicação prática dos conteúdos que aprendia, pois, como tinha tido contacto com o mercado de trabalho desde muito cedo, era para mim difícil fazer o *link* entre os estudos e a gestão de um departamento ou o contacto com um cliente. Neste momento, em Harvard e em outras escolas de topo, os MBA começam a debruçar-se cada vez mais nas dinâmicas da Liderança e Gestão de Pessoas e menos em Estratégia e Marketing².

As competências comportamentais acima referidas são quase independentes das funções para as quais estamos a ser contratados, sendo que naturalmente em algumas são condição *sine qua non*.

Inegável é perceber que elas chocam com a ideia de “trabalho para a vida” que foi inculcada nos 60 e 70, onde o objetivo da maioria das pessoas era ingressar numa empresa (ou, melhor ainda, na função pública) que lhe permitisse ter segurança e estabilidade e manter o mesmo posto/função por muitos anos, tendo ou não possibilidades de progredir na carreira.

Há milhares de empresas que estão desejosas de contratar jovens que estejam altamente motivados para aprender

Como iremos ver à frente, o próprio conceito de trabalho precário não pode ser encarado da mesma forma nos tempos que correm.

Para ajudar a sintetizar toda esta nova informação, vou partilhar os 7 mitos que encontro no dia a dia sobre encontrar emprego. Pretendo transmitir de uma forma

clara a maneira como a maioria dos empregadores e empresas se comportam no momento de contratarem alguém, pois acredito que estas crenças são o principal motivo pelo qual temos tantas pessoas fantásticas cujo potencial está a ser desperdiçado.

1 – “VAIS PARA A FACULDADE E QUANDO SAÍRES TENS EMPREGO À TUA ESPERA!”

Não sei quem é que vendeu esta mentira aos universitários ou até se alguma vez foi verdade...

Neste momento, um curso superior é apenas um início e em alguns casos pode até ser um mau início.

Como temos visto em notícias recentes, existem vários cursos cuja saída profissional está muito acima ou abaixo da média e obviamente isso é algo que pesa na altura de encontrar emprego, pois é um sinal que o mercado está a enviar. Não obstante, da análise que fiz dos dados que foram recolhidos e comparados, cruzando informação das universidades e institutos com a do IEFP³, verifica-se que dentro do mesmo curso a taxa de desemprego pode variar mais de 25% entre estabelecimentos de ensino, o que claramente mostra que continuam a existir vagas e que alguém está a conseguir convencer o mercado que é útil e valioso.

O que se espera é que o desempregado olhe para o mercado, perceba onde estão as oportunidades e ajuste as suas capacidades técnicas ao que está a ser pedido ou procure mercados onde seja necessário o que ele tem para oferecer. Eu percebo que custa passar x anos na faculdade (parte deles até mesmo a estudar), chegar ao mercado e ter de alterar e ganhar novas competências, pois eu próprio, depois da minha licenciatura, tive de angariar novas competências e completei o curso numa das mais referenciadas instituições em Portugal. Neste momento, o que é exigido de um profissional que se apresenta ao mercado é que cada vez mais tenha agilidade na aprendizagem e consiga manter-se sempre atualizado e especializado.

Não vou discutir se é justo ou não, é simplesmente o que acontece e é um bom treino para o resto da nossa carreira.



QUAIS AS COMPETÊNCIAS QUE MAIS VALORIZA NUM CANDIDATO?

Nuno Jerónimo (ZON)

Capacidade de comunicação e influência, relações interpessoais, trabalho em equipa, capacidade de improviso e de trabalho

Joana Cal (Bial)

Em termos de soft skills, diria que o nível de energia, a flexibilidade, a automotivação, o autoconhecimento, a empatia, a capacidade de comunicação e assertividade e a capacidade de relacionamento interpessoal. Hoje em dia, todos trabalhamos como parte integrante de uma equipa e é necessário saber estar com os colegas, saber relacionar-se com os outros. É necessário ter pessoas motivadas e com capacidade de saber ultrapassar os obstáculos, e resistir às adversidades. (...)

Gil Frias (Grupo JMV)

Capacidade de automotivação, Capacidade de adaptação a novas circunstâncias, rapidez de raciocínio sob pressão, humildade, resistência à adversidade, ser eclético/polivalente, capacidade de propor soluções inovadoras e de risco perante problemas

2 – “O CURRICULUM VITAE É A PRINCIPAL FERRAMENTA PARA SERES CONTRATADO.»

O CV tem apenas uma função: levar-me a uma entrevista. Esta é uma frase tão importante que deve ser repetida. O CV tem apenas uma função: levar-me a uma entrevista.

Ninguém é contratado só pelo *curriculum*, nem é ideal que ele contenha todas as informações sobre nós desde o jardim de infância. Isso é mesmo contraproducente.

Estima-se que, durante um processo de candidatura, um recrutador passe em média 30 a 60 segundos a olhar para o nosso *curriculum* e se gostar do que vê à primeira, passa mais 3 a 6 minutos a examiná-lo, pelo que o CV deve ser algo que se consegue ler muito rapidamente e que com facilidade destaca as características mais importantes para que o empregador nos queira chamar para falar connosco pessoalmente.

Por muito que isso seja importante para nós, o recrutador que recebeu 500 CV para uma função não quer saber se a nossa professora da primária acredita que somos bons meninos, o que quer é rapidamente passar por eles e reconhecer se eles têm o que procura. No livro estará disponível um *template* de CV para poder servir de base para futuros envios.

3 – “HÁ POUQUÍSSIMO TRABALHO DISPONÍVEL.”

Ao ter lidado nos últimos 3 anos com mais de 100 empresas de todas as dimensões, ouvi dezenas de histórias sobre não conseguir encontrar candidatos ou os

que aparecem não terem competência suficiente. Empresários que não conseguem contratar técnicos de quase todos os tipos de funções existentes queixam-se que marcam entrevistas e as pessoas não aparecem, que vêm no primeiro dia e não voltam mais ou que chegam sem experiência nem competência, só com muita exigência.⁴

Também já ouvi centenas de candidatos a emprego a comentarem que não conseguem oportunidades, que ninguém aposta neles, que os lugares já estão preenchidos quando sai o anúncio.

Neste novo mundo,
as oportunidades,
muitas vezes,
não aparecem no
jornal ou no online.

A isto se somam constantes anúncios nos jornais e posições que aparecem diariamente no IEFP que não conseguem colocação.

Parece que alguma coisa não bate certo...

Neste novo mundo, as oportunidades, muitas vezes, não aparecem no jornal ou no *online*. Quem consegue estar à frente do pelotão é quem melhor faz *networking* das suas competências, quem mais tem capacidade de iniciativa, quem consegue ser mais criativo e diferenciar-se positivamente dos outros 200 candidatos a uma determinada função.

Abordar presencialmente as empresas mostrando iniciativa e resolução, participar em eventos e contactar com empresários do ramo onde queremos investir e

utilizar os nossos contactos pessoais para conseguir quebrar o gelo inicial e chegar à conversa com a pessoa certa são apenas algumas das “ferramentas” utilizadas por quem está disposto a agir em conformidade com a realidade.

Há trabalho, temos é de saber procurá-lo e conquistá-lo.

Obviamente, aceder a algumas destas oportunidades pode (e quase de certeza vai) significar sair da zona de conforto, começar por baixo, aprender coisas novas e diferentes, mudar de mentalidade e esticar os nossos limites.

Boa! Há quem diga que isso é viver!

O QUE É QUE UM CANDIDATO PODE FAZER QUE O FAÇA DISTINGUIR POSITIVAMENTE DOS RESTANTES?



Ana Silva (Delphi)

Um CV curto e essencial para os aspetos da função a que se candidata (através do anúncio da vaga a concurso, por exemplo) e, no decorrer da entrevista, uma boa interação pessoal.

Américo Batista (Hotéis Real)

O primeiro contacto com o eventual empregador é determinante. Seja na forma seja no conteúdo. Criatividade na abordagem é fator diferenciador e determinante.

4 – “A ENTREVISTA SERVE APENAS PARA SE SER AVALIADO PELA EMPRESA.”

A entrevista é um processo onde a empresa conhece melhor o candidato e este conhece melhor a organização à qual se esta a candidatar e as funções que se espera que desempenhe.

É importante para a empresa medir as nossas capacidades técnicas, as nossas qualidades humanas, o nosso capital psicológico, para que com isso possa estimar como será o nosso grau de motivação diário, a nossa capacidade de lidar com problemas, a nossa interação com o resto da equipa, etc.

Enquanto candidato, é importante para mim perceber em que ambiente vou estar inserido, como funcionam as equipas, como são atribuídos os objetivos, quais são os planos para os próximos anos e é importante para o recrutador perceber que eu quero essa informação, pois isso vai dar enormes sinais sobre o meu comportamento posterior e sobre a minha atitude e *performance*.

Eu não sou a pessoa certa para todas as funções e nem todas as empresas me vão permitir expandir e concretizar o meu potencial. A entrevista serve para começarmos a perceber se aquela empresa e aquelas funções me vão permitir acordar todos os dias com um sorriso nos lábios e uma vontade de ir terminar mais um projeto. Isto (SÓ) é importante, pois é a característica numero 1 que quase todas as pessoas de grande sucesso referem quando lhes perguntam sobre o seu trabalho.

Se a empresa não for a mais indicada para mim, eu quero saber disso o mais cedo possível... Mais à frente,

teremos uma série de tarefas e perguntas que nos vão auxiliar nessa busca.

O QUE É QUE UM CANDIDATO PODE FAZER QUE O FAÇA DISTINGUIR POSITIVAMENTE DOS RESTANTES?



Matthias Schmelz (Rainbow)

Um candidato pode e deve fazer perguntas inteligentes para tentar saber como é que ele pode contribuir para o sucesso da empresa.

Margarida Manz (Manz)

Mostrar interesse genuíno pelo lugar a que se candidata, justificar claramente porque é que devo optar por ele e não por outro candidato referindo as suas mais-valias. Saber apontar as suas fraquezas sem receios. Criar empatia logo no primeiro contacto.

5 – “ENVIAR 500 CV É MELHOR DO QUE ENVIAR 50.»

Quando ouço as frases: “Já enviei mais de 300 CV e nada...” ou “Todos os dias envio 20 CV e não resulta”, fico a pensar que este é um dos mitos que mais destrói o espírito do desempregado, pois, no fundo, dá-nos a sensação que nos estamos a esforçar, sem que isso tenha efeito prático.

Disparar em todas as direções não é a política mais eficiente (ou eficaz). De certeza que vão encontrar histórias sobre casos de sucesso no envio maciço de CV, sendo que neste momento elas são a exceção que confirma a regra.

A estratégia de sucesso do séc. XXI é saber bem o que queremos, escolher um punhado de empresas com as quais nos identificamos e que têm funções que nos apaixonam, conhecê-las bem e estudando o que fazem, candidatar-nos de uma forma que marque a diferença e mostre a nossa vontade e querer em lá trabalhar e na entrevista ter um comportamento que suporte o que queremos transmitir. Se não conseguirmos o emprego, a resposta é seguir em frente e começar tudo de novo com mais empresas.



Na customização está o sucesso.

Na customização está o sucesso.⁵

Ao enviarmos maciçamente o *Curriculum Vitae* (CV) e Carta de Apresentação (CA) com alterações mínimas entre cada um, que imagem é que isso produz no recrutador?

Uma imagem de entrega, de empenho, de vontade enorme em conseguir o trabalho?

Ou uma de indiferença e pouca pesquisa relativamente à empresa e vaga?

E qual a que queremos criar desde o início?

Quais os valores da empresa? Quais as competências que eles procuram? Como é que eu estou a exemplificar isso nas 2 páginas de CV?

No mundo competitivo em que vivemos, ter o tempo de criar algo único para a empresa vai garantir uma diferenciação positiva que muitas vezes é fundamental.

Esta premissa é válida para candidaturas espontâneas ou para resposta a anúncios, e mais à frente iremos explorar tudo o que pode marcar a diferença logo a partir do momento 0 em que entramos em contacto com a empresa.

O QUE É QUE UM CANDIDATO PODE FAZER QUE O FAÇA DISTINGUIR POSITIVAMENTE DOS RESTANTES?



Adriano Sanches Tavares, Gestor de RH

Ir além dos requisitos, critérios e competências exigidas para a função. Alguns exemplos:

- 1. Casos de criatividade admiráveis (como a forma como se constrói e/ou entrega um currículo; ou como se entra em contacto com as empresas e se gere a prospeção de oportunidades de trabalho)*
- 2. A motivação extra de um candidato e o modo como concretiza essa atitude*
- 3. O equilíbrio entre uma ambição elevada e uma humildade consistente, 2 fatores chave para uma carreira e desempenho de excelência.*

6 – “VOU TER O MESMO TRABALHO PARA O RESTO DA VIDA.”

Em 1990 um funcionário ficava em média 14 anos nas suas funções e empresa. Em 2000, esse valor baixou para 5, em 2010 ainda mais para 3 e estima-se que em 2014 estabilizará nos 16 meses. Isto significa que em média, a cada 16 meses iremos ser promovidos, despedidos ou por iniciativa própria mudamos de organização.⁶

Esta premissa tem duas implicações enormes na vida dos trabalhadores atuais:

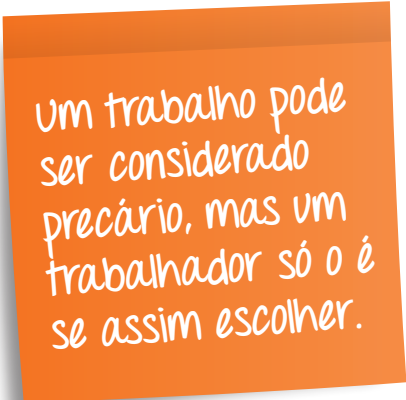
Primeiro, a situação de “desemprego”, isto é, de mudança de trabalho, vai acontecer muitas vezes, pelo que é bom ganharmos a mentalidade de melhoramento pessoal e busca de oportunidades, pois em breve (mesmo que seja dentro da empresa onde estamos) vamos necessitar de mostrar o trabalho que estivemos a fazer a esse nível. Aceitar esta diferença na forma como encaramos um emprego é um passo crítico na maneira como abordaremos os recrutadores/diretores/mercado quando estivermos em alteração de funções.

Segundo, o conceito de trabalho precário tem de ser revisto. Durante a minha adolescência, por ter tantos empregos de tão curta duração, nunca os encarei como definitivos, mas mais interessante para mim foi perceber que, quando encontrei emprego a seguir a sair da faculdade, o pressuposto que tinha na minha cabeça era “vou ficar aqui enquanto gostar do que faço e gostarem do que eu faço”. Isto motivou, apesar de ter contrato “efetivo”, à uma ligação diferente de outras pessoas que vejo acomodarem-se às situações no momento em que ganham a tal “segurança” e, eventualmente, um dia

percebi que já não me identificava com os valores da organização e que era altura de mudar.

Quero referir que simpatizo e percebo pessoas que valorizem mais a “segurança” de um contrato “efetivo”, pois eu tenho uma filha de 5 anos e outra a caminho e compromissos e contas para pagar. E, como todos nós, tenho que arcar com as consequências de escolhas (boas e más) que fiz no passado.

Do que me apercebo no momento em que vivemos é que cada vez está mais claro para todos que o conceito de “efetivo” está praticamente morto, pois nenhuma empresa pode garantir postos de trabalho, nem isso nos beneficia enquanto colaboradores da mesma. Já vimos empresas quase centenárias e aparentemente seguríssimas a fechar e o próprio Estado pode ver-se numa situação de não conseguir cumprir com prestações sociais.



Um trabalho pode ser considerado precário, mas um trabalhador só o é se assim escolher.

Ao abraçarmos o conceito de que a mudança vai acontecer e preparando-nos para esse momento, estamos a dar uma “injeção de adrenalina” na nossa vida, pois isso vai tendencialmente tornar-nos mais produtivos, mais motivados, com mais garra e focados no desenvolvimento dos nossos conhecimentos e funções. Ao preparar e melhorar as minhas competências, garanto que estou cada vez mais pronto para ter melhores resultados em qualquer tipo de situação.

Este crescimento é um dos pontos que mais pessoas referem como essenciais para a satisfação e realização profissional.

Um trabalho pode ser considerado precário, mas um trabalhador só o é se assim escolher, pois se estiver sempre focado em criar mais valor para a empresa, em dar mais do que o que recebe e em se melhorar diariamente, pode tornar-se indispensável ou, na pior das hipóteses, terá muito menos esforço em conseguir emprego noutra local.

Pessoalmente, estou a conseguir criar certeza e segurança para a minha família, no mundo de hoje, não pelo contrato de trabalho e sim pelo meu compromisso para com as pessoas a quem ajudo e comigo próprio.

7 – “SE NÃO TRABALHO NO LOCAL ONDE MORO, NÃO HÁ NADA A FAZER”

Por vezes acontece que, na nossa área de residência/influência, não conseguimos vagas disponíveis para as competências que temos.

Quando este é o caso, temos cinco formas de atuar:

1. Mudar de área de residência/influência (para outra onde previamente verificamos que a situação é melhor)
2. Mudar de competências (para outras que simultaneamente vemos que vamos gostar e existem na nossa área de residência/influência)
3. Ser o melhor na nossa função/competência (se só existisse 10 equipas de futebol no mundo, o Cristiano continuava a ter lugar)

4. Criar o próprio emprego (abrir uma empresa na nossa área de competência e dar a nós mesmos a vaga)
5. Queixar-me e lamentar-me de não ter vagas...

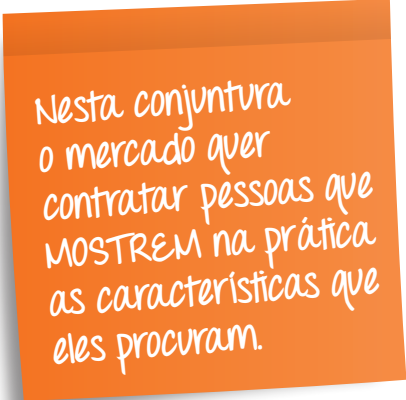
Quatro destas cinco opções produzem resultados (tendencialmente) positivos na nossa vida e sinceramente não consigo avaliar qual a mais fácil a tomar, pois todas elas implicam esforço, coragem, preparação, estudo, investimento, olhar crítico e uma grande dose de paixão pelo que fazemos.

Qual a mais indicada? Cada um terá de decidir isso mesmo para si, porque, no final de contas, o resultado é sua responsabilidade.

Nesta conjuntura, o mercado quer contratar pessoas que **MOSTREM**⁷ na prática as características que eles procuram. Colaboradores que mostrem a resiliência, a vontade, criatividade, a capacidade de resolução de problemas e determinação.

O que é que está a mostrar?

Nos próximos capítulos vou estar completamente focado em dar-lhe as ferramentas e tecnologias mais impactantes que conheço, para que consiga atingir os seus objetivos, seja qual for o caminho que toma.



Nesta conjuntura
o mercado quer
contratar pessoas que
MOSTREM na prática
as características que
eles procuram.



Rui Costa (Throttleman)

Uma questão que coloco por vezes tanto aos meus funcionários como em entrevistas é a seguinte:

Se fosses Patrão, gostavas de ter um funcionário como tu?

Gosto essencialmente de ver as pessoas a pensar um pouco sobre isto...

A mim, por exemplo, faço várias vezes esta pergunta ao longo do ano, para ter a consciência tranquila e dormir na minha almofada sem que nada me abale o sono.

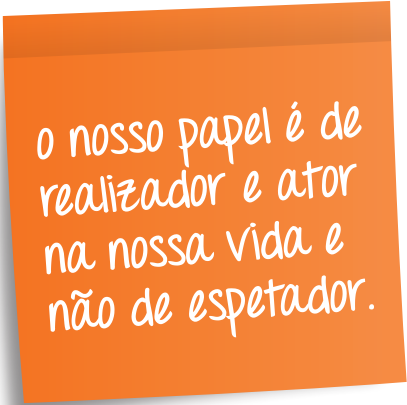
CAUSA VS. EFEITO

A responsabilidade é a nossa habilidade em dar resposta adequada a eventos que não controlamos. O evento é externo, a resposta que gera o resultado é interna.

Ricardo Peixe

Quanto é que na nossa vida e nos nossos resultados depende de nós? O que podemos fazer para alterar algo de que não gostamos? Será que há forma de atingir, com os mesmos recursos, novos objetivos?

Estas são perguntas para as quais quase nunca existe uma resposta definitiva e sim várias respostas que se adaptam melhor a cada fase da nossa vida e às experiências que vivenciamos em cada momento.



o nosso papel é de realizador e ator na nossa vida e não de espetador.

Se eu tivesse que nomear um conhecimento que mais seja responsável por alterar de uma forma profundamente marcante as pessoas que o abraçam, teria de ser o Princípio da “Causa e Efeito”.

O que este conceito pretende transmitir é, mais do que tudo, uma forma de estar na vida e de interagir com o que nos rodeia.

Em Psicologia, Julian B. Rotter, em 1966, definiu este conceito por “*locus* de controlo”⁸, isto é, a expectativa que o indivíduo tem sobre a medida em que os seus resultados, recompensas e comportamentos se encontram sob o seu controlo interno, ou seja, dependem do seu esforço pessoal, treino, melhoria de competência, etc.

Estar em “efeito” (*locus* de controlo externo) é relacionarmo-nos com o que nos rodeia tendo por princípio que tudo nos “acontece”. É deixar os nossos objetivos,

sucesso, felicidade, relacionamentos, emprego, etc., ao sabor do fado, destino, sorte, seja o que for. É um estado mental em que não controlamos evento nenhum, nem o desenrolar de qualquer história ou ação, nem a forma como reagimos. É uma mentalidade onde o que temos na nossa vida é produto do acaso ou de algo que não nós próprios.

Estar em “causa” (*locus* de controlo interno), é o pensamento inverso ao descrito acima. É acreditar que a nossa vida atual é o produto residual das escolhas que fizemos no passado, que, não tendo controlo sobre os eventos externos, o mais importante é controlarmos como reagimos aos mesmos e quanto mais controlamos e determinamos essa reação mais perto estamos de atingirmos o sucesso que queremos. Ter esta mentalidade é aceitar que por vezes falhamos e quando isso acontece podemos aprender com essa experiência, é aceitar que o nosso papel é de realizador e ator na nossa vida e não de espetador.

Há variadíssimos estudos que demonstram algo que o senso comum nos indica há muito, ou seja, a correlação entre adotar um *locus* de controlo interno e a possibilidade de melhorar os resultados que estamos a experienciar. Recentemente, num estudo de 2011, investigadores encontraram uma ligação forte entre *locus* de controlo interno e qualidade de vida geral.⁹

Como é que isto impacta a nossa busca pelo emprego de sonho?

Eu vou atrever-me a dizer que, a não ser que se coloque todos os dias em causa, essa busca será infrutífera e

acabará num trabalho que detesta ou desempregado a queixar-se que está tudo mal...

A proatividade que advém de acreditarmos que somos a causa dos nossos resultados, e que podemos alterar o nosso futuro alterando a forma como entendemos e lidamos com as situações que acontecem, é primordial no processo de atingir o sucesso que queremos.

Há cinco anos que quase todos os dias eu me pergunto: “O que é que tenho de fazer que ainda não fiz para conseguir chegar ao ponto que quero? Nem sempre encontro resposta, mas fico sempre com a mentalidade correta para a encontrar”

Eu acredito que a qualidade das nossas vidas é determinada pela qualidade das nossas perguntas, por isso, quando enfrentar situações difíceis e momentos em que as coisas não correm como estava à espera, responda às seguintes questões, que para mim têm sido uma ajuda essencial:

- O que é que eu poderia ter feito e não fiz que ajudasse a ter um resultado diferente?
- Como é que da próxima vez posso antecipar os desafios que aconteceram e superá-los mesmo antes de acontecerem?
- Que aprendizagens é que posso retirar desta situação que me ajudaram a ter posturas e comportamentos diferentes no futuro?
- Existiria alguma coisa que, se eu fizesse, evitaria de todo esta situação?

Reparem que todas as perguntas nos fazem assumir a responsabilidade, ou seja, a habilidade de responder e focar-se em soluções para o momento ou para uma futura situação. Este é, na minha opinião, o foco certo, quer estejamos a procurar emprego ou decididos a ser melhores pais ou a querer salvar uma relação.

O foco está na solução e não no problema e muito menos no culpado. Saber de quem é a culpa só é minimamente interessante quando isso conduz a uma solução integrada ou melhor, pelo que, na esmagadora maioria das situações, apenas se entra num estado emocional de impotência, desânimo e desistência.

Este é o foco que espero que tenha ao ler as próximas páginas.

QUE CONSELHO DEIXARIA A ALGUÉM QUE SE CANDIDATASSE A UMA FUNÇÃO NA SUA EMPRESA?



Pedro Silva (Hilti Portugal)

Estar preparado para aceitar novos desafios geográficos, funcionais, organizacionais com facilidade e com espírito aberto. Deverá estar preparado para uma organização em que o erro é aceite dentro de um processo de desenvolvimento com elevado grau de autonomia e empreendedorismo. Acima de tudo, ter coragem para arriscar. Elevado sentido de integridade, responsabilidade social e ambiental.

5 Ideias a Reter:

1. É possível adorar o que fazemos.
2. O mercado está diferente, por isso é necessária uma abordagem diferente.
3. Nem todas as pessoas que não têm emprego estão completamente empenhadas em experimentar coisas diferentes para o encontrar.
4. Existem formas de conseguires ganhar vantagem no mercado e mais facilmente encontrares um emprego que te apaixone.
5. Quando aceitas a responsabilidade pela tua parte no processo de recrutamento, dás-te a oportunidade de melhorares e verdadeiramente influenciares o processo.

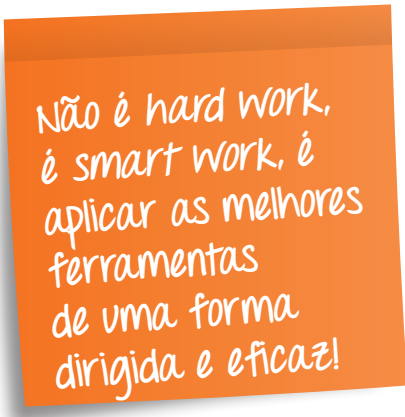
A RECEITA...

Deus está nos detalhes

Gustave Flaubert

O Método 4Ps é uma receita.

Uma receita aprimorada depois de entrevistas a recrutadores e casos de sucesso, exploração de literatura especializada, busca de melhores práticas um pouco por toda a parte e a imprescindível experiência de ter passado por inúmeras situações como candidato e selecionador.



*Não é hard work,
é smart work, é
aplicar as melhores
ferramentas
de uma forma
dirigida e eficaz!*

Ainda assim, é uma receita.

Se o processo que está a utilizar neste momento para encontrar emprego ou mudar de carreira está a funcionar, então parabéns e continue com ele. Para estar a ler estas páginas, eu presumo que não esteja e por isso peço que experimente

este, que tem resultados visíveis e comprováveis e lhe dará a vantagem de que está à procura.

Ao aplicar este modelo, vai aperceber-se que algumas partes são parecidas com o que já faz e outras não. Tal como na culinária, é a mistura correta dos ingredientes certos, na proporção acertada e ordem indicada, que faz a diferença entre uma colherada de “céu” e uma intoxicação alimentar.

Uma palavra de aviso: os passos são simples de seguir e nem sempre fáceis de aplicar. No mercado atual, a resiliência é uma característica fundamental e da minha vasta experiência posso garantir que grandes re-

compensas vêm até àqueles que trabalham por elas. E não é *hard work*, é *smart work*, é aplicar as melhores ferramentas de uma forma dirigida e eficaz! Simples e fácil, são dois conceitos distintos, pois enquanto o primeiro incide sobre o numero de passos num processo, o segundo avalia a capacidade de o colocar em prática



“Uma pequena menina, que adorava os cozinhados da avó, um dia entrou na cozinha e, com a curiosidade de todas as meninas da sua idade, perguntou:

– Avó, como se faz o melhor bolo de chocolate do mundo?

Ela perguntava assim, pois acreditava mesmo que o bolo de chocolate que a avó fazia era o melhor do mundo e sabia que a avó sorria sempre quando ouvia isto. A avó, que era muito sábia e ponderada, respondeu:

– O mais importante é saberes se queres mesmo fazê-lo e se estás disposta a entregar-te ao processo. A seguir, tens de saber quem o vai comer, pois, dependendo do gosto de quem come, o bolo modifica. Depois, procuras a melhor receita, os melhores ingredientes e fazes tudo com muito carinho e dedicação. Depois, dás a provar e melhoras cada vez mais com as respostas que te dão. Se te empenhares, melhorares e persistires, de certeza que vais conseguir.”

O MÉTODO 4PS

Um bom esquema vale mais
do que um longo discurso.

Napoleão Bonaparte

O método consiste em apenas 4 passos que contemplam todas as áreas da nossa busca por um emprego apaixonante e que, quando realizadas pela ordem proposta, nos permitem sintetizar informação e lidar com as montanhas de opções com que vamos lidar.

Esta não é a fórmula mágica, mas é, sem dúvida, uma receita de sucesso.

Os passos são:

Paixão – Onde iremos explorar qual o nosso propósito, qual a profissão que mais próximo dele nos pode levar e que tipo de local de trabalho nos permitirá atingir o nosso maior potencial. É neste ponto onde também exploraremos o que trans-

forma um desejo numa forte resolução e criamos formas de elevarmos o nosso grau de compromisso.

Preparação – Aqui vamos trabalhar a maneira de interagir com o mercado, desde a forma de envio de uma candidatura até à entrevista. Imagem, escrita, informação, inovação são apenas algumas das características que vamos aperfeiçoar.

Prática – Entrar em ação e aprender a como criar impacto em cada contacto. Aprenderemos a criar um fluxo contínuo de relações e quais as melhores formas de tornar uma entrevista num momento de partilha e conseguir a vaga.

Persistência – Como continuar o processo, numa perspectiva de permanente aprendizagem, mesmo quando se recebe “nãos” e apetece desistir, e como criar um plano

que garanta um movimento contínuo em busca do emprego de sonho.

Ao utilizarmos este método na nossa busca de emprego, iremos garantir que sabemos bem o que queremos, criamos impacto e diferenciação positiva nas organizações que contactamos, impressionamos nas entrevistas e temos capacidade de aguentar e continuar com mais energia ainda, se não formos os escolhidos.

Esta não é a fórmula mágica, mas é, sem dúvida, uma receita de sucesso.

Célia Santos, 32 anos, Espinho

Nunca se tratou de estar motivada ou não, pois antes de começar já estava ansiosa. O curso correspondeu inteiramente às minhas expectativas e saí dele com vontade de começar a pôr em prática o que aprendi no minuto seguinte. Ainda nem 24h passaram e já fiz contactos, informei-me e tenho a certeza que vou conseguir alcançar os meus objetivos num curto espaço de tempo. Nós já temos todos os recursos de que precisamos para os alcançar, este curso ajuda-nos a utilizá-los mais eficazmente... Muito obrigada



1. PAIXÃO

O mundo não será feliz a não ser quando todos os homens tiverem alma de artista, isto é, quando todos tirarem prazer do seu trabalho.

Auguste Rodin

Daniel Porot¹⁰, um dos maiores especialistas europeus em mercado de trabalho, refere um estudo efetuado a 3000 pessoas que mostra que os colaboradores investem 86% do seu potencial quando fazem um trabalho que adoram / os apaixona. Se alguém ama o seu trabalho, tem tendência a considerá-lo um “universo de concretização”. Segundo o mesmo estudo, 52% do potencial é quanto alguém estará disponível para investir se tiver um trabalho que considere “mais ou menos”.

Este estudo apenas confirma o que pessoas e organizações sabem há muito: “Um profissional apaixonado pelo que faz será mais produtivo, motivado e empenhado no trabalho”.

A verdadeira questão que se coloca a trabalhadores de todas as idades é como descobrir qual a profissão ou carreira que me vai fazer acordar de manhã com um sorriso nos lábios e vontade de enfrentar desafios.

Da minha experiência, existem, não uma, mas sim diversas tarefas e funções que nos podem apaixonar, pelo que o ideal passa pela realização de alguns exercícios que nos permitam chegar até às áreas em que nos vamos sentir mais felizes e realizados, pois a partir desse ponto torna-se mais fácil determinar qual o caminho a seguir.

Os exercícios que se seguem vão ajudar-nos a ganhar mais confiança em nós, pois permitirão descobrir mais as nossas paixões e capacidades, para ser mais fácil determinar onde queremos chegar. Eles são tão poderosos quanto o empenho que colocar em fazê-los, por isso esqueça as desculpas e incómodos, pegue num lápis e faça-os agora mesmo! O seu futuro começa aqui...

Para facilitar a apresentação dos exercícios, e criar um “ambiente” mais apropriado a cumpri-los, vou assumir que posso tratar-te por tu e dirigir-me assim a ti daqui em diante. Obrigado!

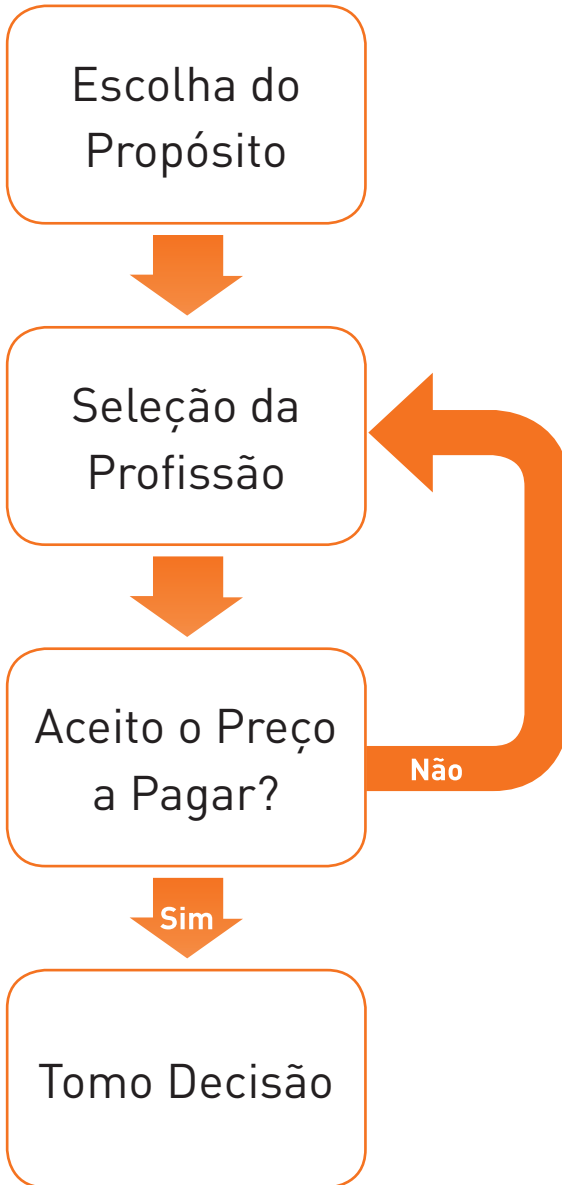
QUE CONSELHO DEIXARIA A ALGUÉM QUE SE CANDIDATASSE A UMA FUNÇÃO NA SUA EMPRESA?



Eugénia Carvalho (Santander)

Eu digo sempre que quem tem vontade é meio caminho andado. Quem quer realmente crescer, progredir tem que trabalhar muito, mas a realização pessoal e a compensação desse esforço chegam sempre.

Este é o processo que pretendemos seguir:



1.1 TESTE DO PROPÓSITO

Este exercício tem duas partes.

PARTE 1

No quadro em baixo, escreve uma lista de coisas (tarefas, atividades, produtos, etc.) que te dão muito prazer fazer ou ter.

Prazer

Nesta lista pode estar “mousse de chocolate”, “conseguir acabar um projeto”, “brincar com o meu filho” ou “vencer”. Coloca na lista coisas (pequenas e grandes) que te deem mesmo prazer. A lista deve ter no mínimo 10 entradas diferentes.

A seguir classifica o nível de prazer que cada uma delas te dá (de 0 a 10, sendo 10 o mais elevado). Naturalmente, pode haver coisas que te deem o mesmo nível de prazer (colocas o mesmo número) e atenta que esta classificação é uma média, sendo desnecessário ser muito precisa.

Faz agora mais duas listas, seguindo o mesmo processo da anterior (na mesma folha ou não), sendo que os tópicos são “Coisas que adoro aprender (temas, tópicos ou atividades das quais gosto de estar sempre bem informado)” e “Coisas relevantes (às quais dou uma importância/significado maior, que me são mais queridas)”.

Aprendizagem

Relevância

1. PAIXÃO

É possível que existam algumas coisas que figuram em duas ou três listas. Por exemplo, “brincar com a minha filha” é para mim algo que me dá **prazer** (pois adoro), sobre a qual adoro **aprender** (pois ela exige-me flexibilidade e criatividade) e que tem uma **relevância** profunda (pois sinto-me mesmo concretizado com o que faço). Mousse de chocolate só aparece na lista do prazer...

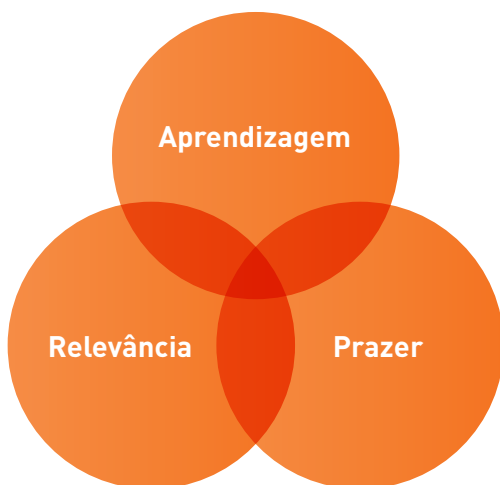
Classifica também cada um dos itens de 0 a 10, para o quanto de aprendizagem e significado representam.

Provavelmente, chegaste ao final com 3 listas, com pelo menos 10 itens cada, classificados entre 0 e 10, certo?

Os itens que são comuns a todas as listas, mais aqueles a que deste 10, são aqueles mesmo importantes para vivenciares diariamente na tua vida e que, se não forem (pelo menos parcialmente) experienciados ou possibilitados pelo teu emprego, provavelmente não te sentirás realizado a fazê-lo.

Escreve-os na lista (em baixo).

Top dos Tops



Este é um conhecimento fundamental, pois quanto mais souberes o que é verdadeiramente importante para ti mais próximo estás de encontrar o teu propósito.

PARTE 2

Há quem diga que a nossa vida é o somatório do que sentimos ao vivê-la. O mais importante é percebermos que existem algumas métricas pelas quais medimos o nosso grau de realização e satisfação e que nem sempre sabemos precisamente quais são, motivo pelo qual muitas vezes não percebemos porque é que nos sentimos mal em determinada situação.

Nesta parte vamos explorar a tua interação emocional com o local de trabalho e a dinâmica do mesmo.

Na folha ao lado, na coluna A, escreve as emoções que gostarias de sentir regularmente no teu local de trabalho.

1. PAIXÃO

Pensa numa empresa que tivesse exatamente a dinâmica que procuras e descreve que emoções sentirias ao longo dos dias e das semanas. Escreve no mínimo 10, na Coluna A (na próxima página).

Se, quando terminares, tiveres mais do que 10, elimina as que consideras menos importantes até ficares com o número de 10.

A seguir, ordena-as por ordem de importância na coluna B, sendo que 1 é a mais importante e 10 a menos. (A escolha da importância não precisa de ser completamente exata, pois iremos testar essa ordem de imediato.)

Para testarmos essa ordem e percebermos se é mesmo isso que queremos, vamos fazer o seguinte exercício comparando por pares as emoções.

Começa por escolher as que estão em 9º e 10º lugar.

Agora constrói a seguinte hipótese:

- Eu preferia ter um trabalho onde sentisse x a 100% e 0% de y, ou preferia um trabalho onde sentisse 0% de x e 100% de y?

(p.e. Eu preferia ter um trabalho onde sentisse Liberdade a 100% e 0% de Diversão, ou preferia um trabalho onde sentisse 0% de Liberdade e 100% de Diversão?)

Obviamente, é quase impossível existir na prática um cenário onde duas dessas características sejam completamente exclusivas, pelo que neste momento terás de recorrer à imaginação e perceber qual delas é que, se fosses obrigado a escolher, irias seleccionar como mais importante.

Ao fazeres esta escolha, podes manter as posições das emoções ou trocá-las. Independentemente disso, o próximo passo é pegares nas que nesse momento estiverem a ocupar a 9ª e 8ª posição e fazeres o mesmo.

Se houver alterações entre as 3 primeiras, por forma a sermos precisos na avaliação, faz de novo a pergunta também entre a emoção que perdeu a posição e a emoção seguinte, ou seja, se trocares entre a 3ª e a 2ª, depois testa novamente a pergunta entre a (nova) 3ª e a 4ª.

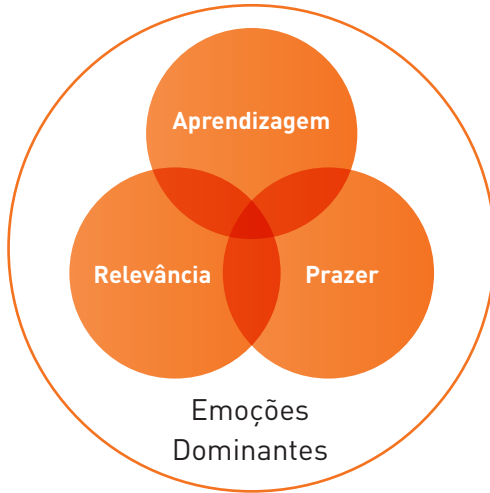
No final deves ficar com a ordenação correta das emoções que mais queres sentir durante um dia profissional.

Coloca as 3 mais importantes no Quadro C.

Coluna A	Coluna B
	1
	2
	3
	4
	5
	6
	7
	8
	9
	10

Quadro C
1
2
3

1. PAIXÃO



O que o Quadro C nos mostra é que, se no nosso trabalho não sentirmos estas três emoções de uma forma consistente, vai ser difícil atingirmos o nosso potencial e sentir realização a fazê-lo.

A informação que temos nas mãos é de uma importância extrema. Neste momento, sabemos que itens compõem a nossa profissão de sonho e quais as características do ambiente onde queremos estar a praticá-la. Isso é o que alguns chamam de propósito de vida, saber o que me apaixona e o que é importante vivenciar diariamente.

Finalmente, estamos prontos para a próxima fase.



QUAIS AS COMPETÊNCIAS QUE MAIS VALORIZA NUM CANDIDATO?

Hugo Faria (Galp Energia)

A captação de jovens de excelência, mais do que um desejo, é para nós um imperativo para responder positivamente às elevadas ambições da Galp Energia. Esses jovens são selecionados entre os melhores alunos das nossas universidades de referência. Devem possuir um sólido percurso académico e de vivências pessoais, ser proactivos e dotados de curiosidade intelectual. No fundo, avaliamos os candidatos não só pelo seu percurso e resultados académicos, mas também pelos seus interesses, motivações e valores, em suma: pela sua forma de estar perante a vida. Interessa-nos conhecer a pessoa como um todo.

Durante o processo de escrita deste livro contactei com algumas pessoas que têm histórias de vida inspiradoras. Tendo todos nós gostos e opiniões diferentes, podemos sempre aprender algo ao ver o mundo por outro prisma...



Partilha de Rui Estrela:

“Durante 9 anos trabalhei em Lisboa em marketing e fundei duas empresas. Tirava o rendimento necessário para sobreviver, mas não vivia o trabalho de forma apaixonada.

Há cerca de dois meses, larguei tudo ... literalmente tudo, as empresas, os projetos de formação de desenvolvimento pessoal nas escolas, grupo de teatro, casa, amigos, família...

Neste momento estou a viver no Algarve e sou fotógrafo profissional de surf dentro de água, DJ de eletro house e criei com a minha namorada uma empresa de eventos (pouca e fraca concorrência por aqui).

Deixei de estar ao serviço do marketing e passei a servir-me dele.

Obviamente os resultados foram quase imediatos e neste momento estou a tirar mais do dobro dos rendimentos que tirava, tenho o dobro do tempo livre, e nem metade dos stresses.

Absorvi também que viver com o que realmente preciso é viver melhor, mais livre e feliz.

Neste momento, estou a planear alugar uma vivenda num sítio tranquilo onde possa cultivar e retirar os alimentos base de que preciso, aproveitar a energia do sol e racionar conscientemente a água de que realmente precisamos.”

1.2 QUAL A PROFISSÃO PARA MIM?

Se estás a trabalhar em algo excitante e do qual gostas mesmo muito, não precisas de ser pressionado para ter mais resultados. A tua própria visão puxa-te para a frente.

Steve Jobs

Espero que compreendas agora que escolher uma profissão sem ter determinado/descoberto o que compõe o nosso propósito é como sair de casa, metermo-nos no carro e começar a conduzir sem qualquer ideia do destino a que queremos chegar... As probabilidades de chegarmos a um sítio que nos apaixone são muito mais reduzidas do que se soubermos o que nos agrada.

Vamos começar a determinar áreas que nos interessem.

Faz uma lista de áreas profissionais onde acreditas que poderias cumprir a tua lista. Podes somar a essa lista algumas áreas de atividade onde acreditas que existam mais probabilidades ou empresas onde possas vivenciar as tuas Emoções Dominantes. Coloca no mínimo 5 e no máximo 10.

Áreas profissionais



Six horizontal grey bars stacked vertically, intended for writing down professional areas.

Agora que tens algumas profissões podes começar a filtrá-las.

FILTRO 1:

Para quais delas tens as aptidões formativas/académicas (ou é muito fácil consegui-las) para poderes ingressar nessa área?

Se não tens tens as aptidões necessárias, não é fácil obtê-las e pretendes encontrar emprego nos próximos 6 meses, para efeitos deste processo, esta profissão está eliminada...

FILTRO 2:

Responde a estas perguntas...

- Qual o processo de entrada e progressão nessa profissão?

- Quais as competências/características (não académicas) que são necessárias para exercer a função?
- Qual a relação entre o número de vagas que existem no mercado para essa função e o número de pessoas a candidatar-se a essas vagas?
- Tendo em atenção tudo isto, qual destas profissões mais me atrai?

É importante escolheres uma, a que mais te agrada neste momento, pois essa seleção vai permitir que apliquemos as nossas ferramentas na busca de um emprego nessa profissão.

Nota: Muitas pessoas, quando chegam a este ponto do exercício, descobrem que o ideal para elas seria ter o seu próprio negócio/empresa. Não iremos abordar a temática do empreendedorismo, porque não me considero um especialista no tema e porque só esse tema dava mais dois livros. Existem imensos *sites* e associações que te podem ajudar neste processo, sendo que o melhor local que conheço é a ANJE – Associação Nacional de Jovens Empresários.

Aconselho-te, de qualquer forma, a prosseguires com os exercícios deste livro, pois irás encontrar que a maior parte deles serão essenciais para o sucesso do teu negócio também. Para que possas beneficiar ao máximo deles, sugiro que escolhas como profissão a que queres ter na tua empresa, e que escolhas tê-la numa empresa de outrem.

Espero que comeces a perceber o poder de seguires esta receita. Repara que em apenas algumas páginas fomos de “quero ter um trabalho que me apaixone” para “este é o trabalho que me apaixona, é assim que começo e progrido, faço isto bem e isto mal e percebo um pouco mais do mercado onde quero inserir-me”.

Este é um salto fantástico e estás de parabéns! Posso garantir-te que o empenho, vontade e entrega que colocares nestes exercícios vão dar-te frutos em quintuplo no final. E os próximos vão cimentar este processo de forma a torná-lo simultaneamente fluido, inspirador e muito divertido.

A melhor forma de prever o futuro
é criá-lo.

Peter Drucker

1.3 PREÇO A PAGAR

O economista Milton Friedman ajudou a popularizar a frase “Não há almoços de borla”, que neste contexto significa que qualquer decisão que tomemos tem benefícios ótimos e tem partes das quais não gostamos. Às que não gostamos gosto de apelidar de “preço a pagar”, pois elas são, no fundo, o custo não financeiro de obtermos o que queremos.

Da minha experiência, ao lidar com os milhares de pessoas com quem tive o prazer de partilhar conhecimento, as mais felizes são aquelas que, num determinado momento no tempo, estão a “pagar preços” que querem e as mais infelizes são as que, independentemente do dinheiro, posição ou resultados que estejam a obter, não querem estar a “pagar o preço” que isso implica.

A maioria das pessoas nem sequer tem real noção do custo da sua decisão até ser confrontado com ele, o que não faz muito sentido, pois seria como entrar num restaurante com 10 euros no bolso, escolher de uma ementa que não tem preços e depois ficar muito admirado quando a conta que viesse fosse superior ao dinheiro que temos.

Para que possamos iniciar o nosso caminho com mais clareza e com isso aumentar o nosso compromisso, responde às próximas questões na folha ao lado.

1. PAIXÃO

- O que perco ao aceitar este emprego a que me proponho?
- Que outras coisas poderia fazer com o tempo que lá vou estar que me dariam mais prazer?
- Quanto tempo vou perder a trabalhar que poderia estar com a minha família, a treinar ou a divertir-me?
- Como vai a minha família reagir ao processo que leva conseguir o trabalho?
- Como vai a minha família reagir ao tempo que estou ocupado a trabalhar?
- Que impacto terá este trabalho nos meus filhos e nos que me amam?
- Quanto dinheiro me vai custar ir trabalhar?
- Como vou reagir se tiver que interagir com outras pessoas?
- Estou disposto a aprender novas ferramentas e a comunicar com novas pessoas?
- Estou disposto a lidar com pessoas de quem não gosto?
- Quanto tempo é que este trabalho me vai ocupar mentalmente?
- Como vou conseguir lidar com este trabalho e com os meus *hobbies*?
- O dinheiro que vou ganhar neste trabalho agrada-me?
- Estou disposto a suportar as entrevistas e processos para conseguir essa profissão?
- Estou disposto a superar as expectativas e criar verdadeiro valor no mercado?
- Estou disposto a ouvir “nãos” e a aprender com eles?

15 horizontal grey bars for writing

1. PAIXÃO

(e a mais importante de todas)

- Estás disposto a pagar o preço?
- Manténs a tua decisão?

Se no final deste processo respondeste que sim a estas duas questões, estás pronto para a próxima fase, senão, volta ao passo anterior, escolhe nova profissão e volta a responder até encontrares o preço que queres pagar.

Contentar-te com menos é embarcares numa viagem que só por mero acaso te levará a bom porto.

1.3 PODER DA DECISÃO

É nos nossos momentos de decisão que o nosso destino é moldado.

Anthony Robbins

Acredito que o maior poder que temos dentro de nós é o poder da escolha consciente, o poder da decisão.

Este é o exercício que vai colocar este teu poder ao serviço do objetivo de conseguires um trabalho que adores. Para que ele tenha o máximo de resultado é importante que sigas estes 4 passos escrupulosamente.

1- Escreve na folha ao lado o teu objetivo de uma forma clara, específica e determinada no tempo.

Por exemplo:

“Eu vou trabalhar em cuidados de saúde” é um objetivo pouco claro, quase nada específico e sem um tempo determinado. O teu objetivo deve parecer-se com este: “Eu vou conseguir um lugar como enfermeira na zona de Lisboa até daqui a 6 meses.” Como vês, este é claro, específico (e ainda podia ser mais) e tem um tempo definido.

Objetivo

Two horizontal grey bars for writing.

Inspiração

Five horizontal grey bars for writing.

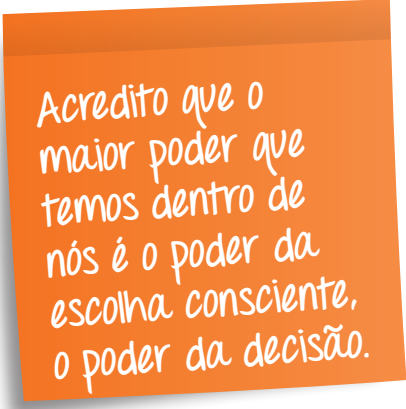
Penalização

Five horizontal grey bars for writing.

Recorte a página pelo picotado

É essencial que o tempo que é aqui determinado seja realista para quem o defina, ou seja, que acredites que consegues atingir este objetivo até à data limite.

O fator tempo vai ser muito importante, pois, ao ser inserido nesta equação, simultaneamente, vai permitir uma melhor especificação do plano de ação que iremos fazer mais à frente como coloca pressão sobre nós agora. Muitas pessoas têm uma tendência “natural” para procrastinar, ou seja, adiar entrar em ação, se não existir uma data definida.



Acredito que o maior poder que temos dentro de nós é o poder da escolha consciente, o poder da decisão.

Esse é o motivo pelo qual a maioria das pessoas estuda em cima da hora, prepara coisas no último minuto e suporta filas gigantes por algo que podia ter feito em 5 minutos no dia anterior.

É importante realmente escrever o objetivo, pois escrever uma frase tem um impacto diferente no nosso cérebro. Fisicamente, escrever a frase vê-la escrita ativa mais e diferentes áreas do nosso cérebro, o que dá indicação que esta informação é mais importante que outras. Esse é um dos motivos pelos quais conseguimos memorizar melhor um número ou um nome se o escrevermos do que somente se alguém nos disser.

Este papel vai acompanhar, ao longo dos próximos meses para te lembrar do compromisso que assumiste contigo.

2 - No mesmo papel escreve o que te inspira a conseguir esse trabalho.

Sabermos o que nos inspira vai dar-nos a força anímica adicional para perseguir um objetivo que tem dificuldades e desafios grandes. A inspiração pode ser diferente de pessoa para pessoa, pelo que sugiro que respondas a estas perguntas para te ajudar a saberes melhor qual a tua inspiração:

O que vais ganhar quando o tiveres? Como te vais sentir quando o conseguires? O que significará para ti e para os que amas tê-lo? O que vais conseguir ter/fazer/ser quando o conseguires? Porque é que isto é mesmo importante para ti?

3 - Escreve agora qual a penalização que acontecia se desistisses de ter este trabalho.

Este passo é simultaneamente um dos mais desafiantes de escrever e mais poderosos quando aplicado. O que estou a pedir que faças é que escrevas qual a “dor” ou “prejuízo” que vais ter se desistires de conseguir este trabalho, este objetivo.

O propósito desta parte é que criemos uma dor (mais ou menos real) para que possamos pensar nela quando nos apetecer desistir... Ao longo do processo de conseguir emprego, tal como em muitos outros objetivos na nossa vida, vai doer, isto é, vai custar, vai ser difícil e vai apetecer desistir. Nesse momento, vai ser útil ter uma “dor” que possa contrabalançar e nos impulsione a continuar em frente.

Quando digo mais ou menos real, é porque a dor pode ser “criada” por nós ou algo que suceda mesmo, caso eu não atinja a minha meta.

Vou dar um exemplo para ajudar a clarificar:

Imagina que o objetivo era deixar de fumar.

A dor real podia ser dizer “se voltar a fumar, estou a ajudar a matar-me” (devido aos efeitos nefastos do tabaco no corpo) e a dor criada podia ser dizer “se voltar a fumar, estou a dar um exemplo de falta de força de vontade e desistência à minha filha” ou “se voltar a fumar, não vou fazer as férias que tanto desejo”.

Espero que esteja mais claro.

Qual a tua DOR? O que acontece se desistires da tua decisão? O que perdes se não chegares lá?

Eu sei que alguns estão a pensar “se colocar uma dor e depois não conseguir, vou-me sentir muito mal e não quero isso”. Garanto que lidaremos com isso a seu tempo (se acontecer), e com qualquer resultado que não nos agrade como uma aprendizagem que nos pode servir e levar mais longe e, garanto também que a “dor” é um dos segredos que os “campeões” de sucesso utilizam repetidamente. Quantas vezes já não vimos exemplos de pessoas que conseguiram o impossível, simplesmente porque falhar era tão custoso que nem sequer era uma opção?!

4 - Partilha

Este é um passo fundamental.

Partilhares a tua decisão vai aumentar o teu compromisso, colocar-te a lidar com a pressão de outras pessoas, ajudar-te a angariar ajuda e solidificar o teu percurso.

Saber recolher lições dos comentários depreciativos e explorar recursos e ajuda dos comentários otimistas são dinâmicas essenciais para poderes ter sucesso na tua busca. No mundo “real” vais lidar com essas mesmas dinâmicas, por isso quanto mais cedo começares mais fácil será depois.

Por isso partilha da seguinte forma:

- Nas próximas 24 horas, com 3 pessoas próximas partilha pessoalmente este papel onde escreveste a tua decisão, inspiração e penalização, inspiração e dor incluídas, ok?
- Nos próximos 3 dias, com 10 ou mais pessoas partilha só tua decisão. Pode ser telefonicamente, através do Facebook ou pessoalmente.

O papel é para manteres agora sempre contigo na carteira ou em qualquer outro sítio onde o vejas muitas vezes e para que te mantenhas sempre focado, ok?

Espero que estejas animado e empenhado neste exercício, que garanto-te é um dos fundamentos do teu sucesso futuro.

Com este passo completo, o P da Paixão está concluído... e de que maneira.

1. PAIXÃO

Repara que neste momento já estás à frente da maioria dos candidatos a um emprego, pois o facto de te ires candidatar a algo que queres mesmo fazer irá transparecer em tudo o que faças e é essa energia, motivação e entrega que os recrutadores procuram. No próximo P vamos perceber como conseguir dirigir essa energia para o rumo certo, como mostrar isso ao empregador e como garantir que sabemos e somos o que a empresa pretende, mesmo antes de entrarmos na porta.

5 Ideias a Reter:

1. A Paixão é uma componente fundamental da nossa busca de emprego. É ela que permite que enfrentemos dificuldades com um sorriso e continuemos em frente.
2. Conhecer-me melhor é o primeiro passo para poder encontrar um trabalho que me apaixone.
3. Escolher uma área profissional é essencial para sabermos onde começar e como iniciar.
4. Todas as escolhas têm um "preço a pagar".
5. Não há nada mais forte que o poder de uma Decisão.

2. PREPARAÇÃO

Falhar em preparar-se
é preparar-se para falhar.

Benjamim Franklin

Darren LaCroix, o campeão do mundo de Public Speaking em 2001, usa uma frase de que eu gosto muito: “Os outros podem ter uma melhor *performance*, mas não uma melhor preparação”.

Nesta parte vamos centrar-nos em perceber quais as diferenças que fazem a diferença numa candidatura. Vamos conhecer-nos e trabalhar na nossa melhoria constante, conhecer o negócio e o mercado no qual vamos interagir, fazer com que o nosso curriculum deixe de estar enterrado numa pilha ou numa caixa de *emails* e se destaque pela positiva e ficar preparado para a entrevista que pode definir o nosso futuro.

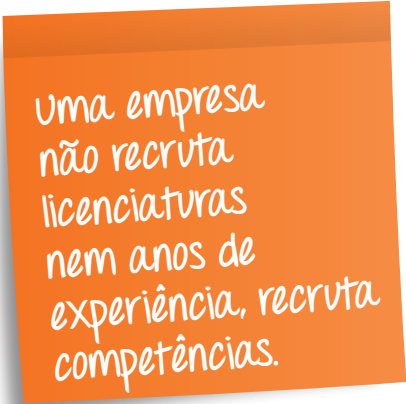
Uma empresa não recruta licenciaturas nem anos de experiência – recruta competências. O que os recrutadores acreditam é que elas mais facilmente se encontram em candidatos com estudos avançados e experiência numa função, e são poucos os recursos que conhecem para avaliar essas competências de outra forma. Estou a definir competências neste contexto como aquilo que cada um de nós tem dentro de si, que pode ser melhorado ou piorado e que é transferível entre a maioria das experiências. Por exemplo: “lavar bem carros” é uma ação que faço bem, “meticuloso” pode ser a competência.

O nosso trabalho, enquanto potenciais colaboradores, é demonstrarmos em todos os contactos que temos com a empresa que temos o que eles procuram, tenhamos ou não os requisitos que eles pedem. Essa vai ser a diferença que, consciente ou inconscientemente, o nosso recrutador vai sentir em nós.

2. PREPARAÇÃO

O momento de seleção de um novo colaborador é, para uma empresa, um pouco assustador. É normal que quem trata desse assunto esteja temeroso de fazer uma escolha errada, de selecionar alguém que depois não condiz com o pretendido ou que, passados uns meses, tem de ser altamente indenizado para sair. Quando compramos uma televisão e depois de chegar a casa não gostamos da imagem ou do *design*, simplesmente devolvemos... num contrato de trabalho, isso só é possível durante o período de experiência e muitas vezes esse é o período que demora a formar o empregado, logo com poucas possibilidades de teste real.

Quanto mais nos prepararmos para esse momento, mais vamos conseguir transmitir a imagem que queremos e fazer perceber isso ao nosso futuro empregador. Os passos seguintes estão desenhados para consistentemente conseguirmos ganhar a segurança, autoconhecimento, inovação e confiança que nos garantirão sucesso.



Uma empresa
não recruta
licenciaturas
nem anos de
experiência, recruta
competências.

2.1 MÉTODO AFC (ANÁLISE FUNCIONAL DE COMPETÊNCIAS)

Quem conhece os outros é sábio;
Quem conhece a si mesmo é iluminado.

Lao Tsé

Este fluxo está desenhado para começarmos pelo mais importante... nós.

Aqui vamos compreender quais os nossos pontos fortes e fracos e traçar de imediato um plano de ação para ambos.

1 - Na folha ao lado estão 30 das mais comuns competências, sem nenhuma ordenação em particular.

Ao lado de cada coluna, um mais (+) ou um menos (-) simplesmente para indicar se é uma característica em que és excelente ou se é algo que sentes em que não estás num nível muito bom. Se achares que tens alguma que não esteja aqui, tens em baixo espaço para a adicionar.

2. PREPARAÇÃO

Característica	+ / -	Característica	+ / -
Persistência		Inovação	
Determinação		Automotivação	
Espírito de equipa		Influência	
Ambição		Multitasking	
Meticulosidade		Coordenação	
Perfeccionismo		Criatividade	
Comunicação		Cautela	
Liderança		Organização	
Eficácia		Assertividade	
Trabalho de grupo		Imaginação	
Gestão de tempo		Capacidade de foco	
Falar em público		Empatia	
Análise		Propensão ao risco	
Honestidade		Autocrítica	
Confiança		Negociação	

2 – Tendo em conta a área/profissão que escolheste selecciona as 10 competências mais importantes para um desempenho excelente, independentemente se são as que tens mais desenvolvidas ou não. Esta pesquisa foi feita por ti no momento em que filtraste as profissões, sendo que podes também recorrer a anúncios (para ver o que eles pedem) ou qualquer outra fonte.

3 – Divide as 10 que seleccionaste no ponto anterior pelas duas colunas ao lado (+) e (-).

É muito raro encontrar alguém que só tenha competências numa das colunas, isto é, que seja excelente em tudo ou que não faça nada bem. Por isso mesmo, se algum dos lados tem menos de duas, aconselho a que

revejas novamente o teu grau de proficiência em cada uma das competências. Pede também *feedback* de colegas e amigos, pois acredito que estás apenas a ter pouca consciência do que realmente tens dentro de ti.

+	-

4 – “Falar é fácil”

Escrever num CV que sou “empenhado” ou dizer na entrevista que tenho “espírito de equipa” é o que todos os candidatos aprendem a fazer, mas não é o que o recrutador quer ouvir... A forma mais fácil de mostrar à empresa qual a nossa mais-valia numa entrevista é através da nossa atitude e associando a cada competência uma história que demonstre como a utilizámos no passado. Desta maneira, o recrutador percebe que não estamos só a falar da boca para fora e que temos mesmo exemplos que ele pode explorar e confirmar. O bónus é que todas as pessoas gostam de ouvir histórias, por isso a conversa torna-se mais leve e descontraída.

2. PREPARAÇÃO

Para cada característica do lado (+), pensa e escreve no quadro 3 uma pequena história de 2 minutos sobre a última vez que utilizaste essa competência ou um momento em que ela teve muito impacto.

Quadro 3

A grid of 14 horizontal grey bars, intended for writing a short story for each characteristic.

Nota: O objetivo da história não é parecermos heróis de cinema, é simplesmente mostrar uma situação onde tivemos de utilizar a característica em questão. Não preciso dizer que tem **obrigatoriamente** de ser verdadeira, pois não?!



O QUE É QUE UM CANDIDATO PODE FAZER QUE O FAÇA DISTINGUIR POSITIVAMENTE DOS RESTANTES?

Sónia Pereira (LIPOR)

Fazer paralelismos da sua vida, mesmo inexperiente que possam demonstrar competências no contexto profissional.

Joana Cal (Bial)

A fundamentação das respostas é muito importante, saber justificar as suas escolhas, consciente que nós fazemos o nosso caminho, assumindo as devidas responsabilidades, e aprendendo com as devidas “lições de vida” - alguém que soube ou é capaz de evoluir. Não vou concordar ou discordar das opções, não é esse o meu papel. O que pretendo é perceber o raciocínio que esteve por trás de uma decisão...

Pedro Silva (Hilti Portugal)

Ilustrar com vários exemplos da sua prática pessoal o que refere serem as suas características. Ser consistente e rigoroso na informação que passa (integridade), compromisso (pegar em assuntos de A a Z completando-os, regra geral, com sucesso), pro-actividade, dinâmica e energia que permita pensar nas questões sob perspetivas diferentes, proativo na procura de mais informação sobre o empregador e sobre a função em causa.

5 – Melhoria Continua

Na Natureza só existem dois modos, a crescer ou a morrer, e o mesmo se pode aplicar ao nosso capital mental e psicológico. É importantíssimo termos processos que permitam melhorarmos as competências menos desenvolvidas, não só porque isso será vantajoso no futuro como também porque é uma atitude que as empresas valorizam.

No quadro 4, escreve pelo menos uma ação de melhoria (formações, livros, cursos, etc.) para cada uma das competências na coluna (-).

Quadro 4

Com isto ficamos com um claro mapa do que temos de trabalhar e com um série de ótimas histórias para demonstrar com precisão as nossas competências.

Mas isto levanta a pergunta: “De que competências devo falar? De todas?”.

Aposto que, por esta altura, já sabes a resposta... Falas das que se adaptarem à função e empresa à qual te candidatas. E como saber quais as que a empresa mais valoriza?



QUE CONSELHO DEIXARIA A ALGUÉM QUE SE CANDIDATASSE A UMA FUNÇÃO NA SUA EMPRESA?

Teresa Botelho (ActionCoach Portugal)

Ser aberto e mostrar que, embora seja muito bem preparado, é também uma pessoa humilde, disposta a aprender e melhorar diariamente.

É o que vamos ver a seguir.

2.2 EMPRESA



Ana Paula Ferreira, 35 anos, Barcelos

O workshop acaba por desmistificar muitos dos mitos e inseguranças à volta do processo de candidatura. Eu não estava a fazer tudo mal, mas descobri que o processo de candidatura não é sobre mim, é sobre a empresa a que me candidato. E esta conclusão vai fazer toda diferença, vai fazer com que seja mais fácil lidar com os “nãos” e vai tornar mais difícil a desmotivação. É uma ferramenta para o futuro.

Está na altura de voltarmos a atenção para a outra parte fundamental do processo de seleção: a Empresa.

Fazer uma candidatura sem fazermos uma pesquisa sobre a empresa é, nos dias que correm, simplesmente uma opção muito fraca. Em média, um recrutador vai passar entre 20 e 30 segundos a olhar para o nosso CV, pelo que nós temos uma oportunidade e uma só de marcar a diferença e criar impacto. As empresas estão fartas de receber modelos pré-feitos onde se percebe perfeitamente que o candidato apenas mudou o nome da empresa na carta de apresentação. E o pior de tudo é a imagem que isso passa de nós enquanto colaboradores... Tal como vimos há pouco, o processo de recrutamento começa no momento do primeiro contacto, por isso, é bom que estejamos preparados.

Nesta fase vamos aprender quais as informações a buscar numa empresa e num anúncio, ao que é que devemos prestar atenção, a criar uma forma de contacto inicial que marque a diferença e a fazer cartas e CV que nos garantem entrevistas.

Quer seja em candidatura espontânea, quer seja em resposta ao anúncio, existem algumas informações essenciais que devemos retirar sobre a empresa da qual queremos fazer parte. Quem são, o que fazem, como se distinguem da concorrência, quais os maiores desafios do seu mercado, como interagem com clientes são apenas alguns dos pontos que poderemos explorar. Estas informações serão vitais na construção da carta de apresentação, do curriculum vitae e da forma como os enviaremos à empresa.

Para facilitar a organização da informação, segue ao lado um quadro com algumas perguntas base.

TEMPLATE DE PESQUISA DE EMPRESA

Nome da Empresa e Área de Atividade

Missão, Visão, Valores

Objetivos 2012

Que imagem transmite (ou quer transmitir) aos clientes?

Competências que procura nos colaboradores?

Como está a encarar esta situação económica do país/
mundial?

Qual o seu maior desafio?

Qual a sua maior mais-valia?

Como se distingue dos concorrentes?

Nota: É essencial responder a pelo menos 7 destas perguntas

Podemos pesquisar esta informação de diversas formas, sendo que a internet é, sem dúvida, a ferramenta mais bem preparada para nos ajudar. Procurem no site da empresa, em sites de queixas dos consumidores, as páginas de Facebook e LinkedIn, artigos de jornais, sites de diretórios e tudo mais que consigam encontrar. Obviamente, podemos e devemos utilizar outros recursos, como pessoas conhecidas que trabalhem na organização, visitar diretamente as instalações e perceber a dinâmica de quem lá trabalha, etc.

Investir tempo nesta pesquisa permite-nos saber se a empresa se coaduna com o que procuramos e cumpre os nossos requisitos, dá-nos informação importante para fazermos a candidatura e aumenta a nossa preparação para a futura entrevista.

No caso de estarmos a responder diretamente a um anúncio, devemos ter ainda em atenção todas as informações presentes diretamente no mesmo que aumentam o nosso conhecimento da empresa.

Em qualquer dos casos, devemos sempre saber quem o responsável pelo recrutamento, pois é imprescindível dirigirmos a nossa candidatura diretamente a alguém. Muitas vezes, esta informação está presente nos anúncios ou *sites* das empresas; se não estiver, contactamos diretamente a empresa para saber; se não quiserem revelar-nos a informação, teremos de ser criativos e persistir. É uma informação muito importante e que inúmeros responsáveis de RH me disseram criar impacto positivo.

É essencial prestarmos muita atenção às exatas palavras utilizadas pela empresa para descrever a sua missão e atividade, requisitos de uma função ou colaboradores, pois elas serão utilizadas para podermos *costumizar* mais a nossa candidatura e com isso criar real e imediato impacto em quem a recebe.

EXERCÍCIO:

Seleciona 5 empresas (anúncios ou candidatura espontânea) e faz a pesquisa utilizando o quadro e metodologia que acabámos de conhecer. É importante que o faças agora, pois iremos utilizar essa pesquisa nos próximos passos.

A título de exemplo, apresento aqui dois casos de pesquisa de empresas.

No primeiro, imaginei que iria fazer uma candidatura espontânea à Life Training. Apesar de ser uma organização que conheço muito bem, utilizei só informação *online* para preencher o questionário.

CANDIDATURA ESPONTÂNEA LIFE TRAINING

Nome da Empresa e Área de Atividade

Life Training – Formação, Coaching, PNL

Missão, Visão, Valores

Inspirar decisões apaixonadas. Decisões que entregam resultados, compromisso de ajudar a descobrir o seu potencial.

Objetivos 2012

Não Divulgado

Que imagem transmite (ou quer transmitir) aos clientes?

Compromisso com os resultados, parceria com as empresas, utilização de uma metodologia clara e poderosa, soluções adequadas às organizações e pessoas com que trabalha.

Competências que procura nos colaboradores?

Colaboradores competentes e líderes mobilizadores, desenvolvimento constante, energia positiva, motivação e inspiração, viver intensamente o momento, capacidade de foco, ajuda aos outros, congruência.

Como está a encarar esta situação económica do país/mundial?

Apesar do ciclo económico desfavorável, “as oportunidades estão a aumentar”. Num cenário de dificuldades, há que “desenvolver a melhor atitude possível”. A forma como a Life Training está a preparar-se para enfrentar os próximos tempos é, no fundo, aquilo que todas as empresas devem fazer num contexto menos positivo, refere o empreendedor: devem “ser criativas, proactivas, persistentes nos objetivos traçados, focadas, em constante ação e, acima de tudo, perseguindo soluções.”

2. PREPARAÇÃO

Qual o seu maior desafio?

(não referido, inferi) conseguir ligar organizações à importância do investimento nos recursos humanos, fazer com que as empresas invistam em formação em momento de contenção.

Qual a sua maior mais-valia?

forma apaixonada e de grande entrega como se dedicam a ajudar aqueles com quem contactam, as mais-valias da experiência empírica e académica da equipa e o compromisso com os resultados

Como se distingue dos concorrentes?

(não referido, inferi) Equipa, foco nos resultados, criação de metodologias próprias, ligação entre dinâmicas académicas, empiricidade e disciplinas de desenvolvimento pessoal

Responsável de Recrutamento: Nuno Silva

Fontes: http://www.jornaldenegocios.pt/home.php?template=SHOWNEWS_V2&id=516753

<https://www.facebook.com/lifetraining.pt>

<http://lifetrainingnews.blogspot.pt/>

<http://lifetraining.com.pt/>

Neste segundo exemplo, o propósito é responder a um anúncio que retirei dos classificados onde não aparecia o nome da empresa.

RESPOSTA A ANÚNCIO

Gestor de Produto

Empresa: X

Descrição da Empresa:

Integrando a empresa X, terá a responsabilidade pela comercialização de equipamentos e desenvolvimento do negócio da área da floresta.

Perfil do candidato:

Experiência comprovada em funções similares
Disponibilidade para deslocações (zona Centro do país)
Dinamismo e capacidade de comunicação

Oferta:

Vencimento de acordo com a função
Viatura de serviço
Benefícios sociais da empresa
Oportunidade de trabalhar numa empresa em expansão

Contacto:

Envie-nos a sua candidatura através do Site Expresso
Emprego

Com base nesta informação, e assumindo que não sabíamos de que empresa se tratava, como faríamos a pesquisa?

PESQUISA EMPRESA

Nome da Empresa e Área de Atividade

Equipamentos na área da floresta

Missão, Visão, Valores

(não referido, inferi) dinamismo, crescimento

Objetivos 2012

expansão do negocio

Que imagem transmite (ou quer transmitir) aos clientes?

?

Competências que procura nos colaboradores?

dinamismo, capacidade de comunicação, disponibilidade física/mental/familiar para deslocações, competências de gestão (inferida: foco na expansão de resultados)

Qual o seu maior desafio?

?

Missão, Visão, Valores

?

Objetivos 2012

?

Que imagem transmite (ou quer transmitir) aos clientes?

?

Responsável de Recrutamento: ?

Reparem que, se tivéssemos mais informação sobre a empresa, poderíamos com relativa facilidade saber outras informações importantes. Não obstante, já temos neste momento informações muito importantes e prementes.

O facto de a resposta ser através do *site* e de não sabermos quem é a empresa torna impossível descobrir qual o responsável pelo recrutamento. Quando tal acontece, é bom termos em mente que as possibilidades de criar impacto e diferenciação dos outros candidatos com a candidatura é muito reduzida.

Se no anúncio referissem qual a empresa poderíamos saber todas as informações e responder não só pelo *site*, como requisitado, mas enviando a “verdadeira” candidatura diretamente para o responsável e assim criar real impacto.

Nota: Nesta situação em particular, eu investiria muito pouco tempo neste anúncio e concentrava esforços em outras oportunidades, pois as possibilidades de me distinguir aqui são reduzidas.



QUE CONSELHO DEIXARIA A ALGUÉM QUE SE CANDIDATASSE A UMA FUNÇÃO NA SUA EMPRESA?

Helder Figueiredo (Sodexo Angola)

Ter conhecimento da empresa e da vaga a que se vai candidatar (ter um perfil o mais aproximado possível ao que é pedido).



Sónia Pereira (LIPOR)

Em primeiro lugar, conhecer as condições de seleção e recrutamento utilizadas na entidade, de seguida conhecer em pormenor a função a que se candidata e pontos fulcrais da entidade, negócio da empresa, missão, visão, valores, projetos e se possível saber quem e quais as funções dos entrevistadores. E, por último, preparação para a entrevista sabendo que é um aprofundar do cv, dando-se a conhecer não só a nível técnico, mas a nível relacional, pelo que é fundamental confiança e estar preparado para responder à questão qual a mais-valia que nos pode trazer, ou o que o diferencia de qualquer outro candidato, questões que, embora comecem a ficar desatualizadas, ainda continuam a ser clássicas em muitas empresas.

Hugo Faria (Galp Energia)

O melhor conselho é conhecer a empresa antes da entrevista e procurar ter um autoconhecimento que lhe permita posicionar-se face à empresa que está a candidatar-se. Ter uma ideia concreta porque é que é aquela e não outra, evidenciando a motivação certa para trabalhar connosco.

Matthias Schmelz (Rainbow)

Aconselhava não pensar nas suas próprias necessidades e recomendo a focalização nas necessidades da empresa. Se conseguir descobrir qual é o problema principal da empresa e se conseguir ajudar a encontrar uma solução para este problema, terá o emprego garantido.

2.3 CONTACTO

Ganharíamos mais se nos deixássemos ver
tais como somos do que em tentar parecer
o que não somos.

François La Rochefoucauld

A maioria dos candidatos pensa que o processo de influenciar o seu futuro empregador começa na entrevista.

A verdade é que ele começa no primeiro contacto que o candidato tem com a organização, ou seja, na forma como envia a sua candidatura. Esta premissa quer dizer que o empregador está desde o primeiro segundo a avaliar o potencial colaborador (por vezes mesmo sem que o perceba) e em busca de sinais que lhe transmitam que aquela pessoa tem as competências que ele procura.

As boas notícias são que os candidatos que forem congruentes durante este processo terão uma imediata vantagem perante os concorrentes, as más é que, não o sendo, estão desde o início a perder pontos...



QUAIS AS COMPETÊNCIAS QUE MAIS VALORIZA NUM CANDIDATO?

Eugénia Carvalho (Santander)

O primeiro impacto é definitivamente importante. Competência relacional – criar um relacionamento empático e concentrado no outro, fundamental para funções comerciais, que são aquelas para as quais eu mais recruta. O raciocínio claro com boa fluência verbal é muito importante. A orientação por e para objetivos, saber o que quer e para onde vai. Visão: conseguir ver para além do hoje e agora. Chamaria amplitude criativa.

Nilsa Freire (Sonae Retalho Especializado)

As competências em avaliação estão sempre muito dependentes das expectáveis para a função a que o candidato concorre. Desde competências de Relacionamento Interpessoal, Comunicação, Liderança, Empreendedorismo, Análise ou Síntese, Resiliência ou outras...

A avaliação das competências é feita através de várias ferramentas, sendo a “Entrevista por Competências” a ferramenta base deste diagnóstico.

Entretanto, existe um conjunto de competências transversais a todas as funções que, por constituírem a forma de estar “na Sonae”, deverão estar sempre presentes e por esse motivo assumem grande relevância, tais como a Paixão, a Eficácia, o Envolvimento... Estas competências relacionam-se em muito com a atitude com que o candidato enfrenta as problemáticas, os desafios, e as oportunidades em geral.

2.3.1 Envio Criativo

MUITO IMPORTANTE: O envio de uma candidatura por *email* é provavelmente a pior forma de entrar em contacto com um potencial empregador.

O motivo é muito simples... 99% das candidaturas chegam até à empresa por esse meio, logo, fazê-lo, na melhor das hipóteses, coloca-nos no mesmo barco que todos os outros e não é isso que queremos, pois não?

Caso a empresa exija que a candidatura seja feita *online*, podemos, no mínimo, enviar por esse meio e depois apresentamos a mesma candidatura de uma forma que comece de imediato a mostrar ao empregador que somos mais indicados que os outros e que temos o que ele procura.

Então, se o objetivo é começar a mostrar competências e criar impacto desde o primeiro contacto, como é que o podemos fazer?

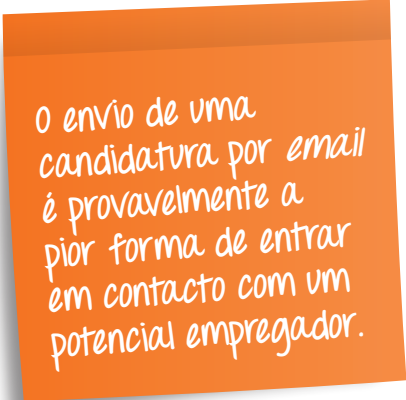
Em muitos casos, a melhor hipótese é fazer a entrega da candidatura presencialmente e em mão ao responsável pelo processo de seleção.

O nosso melhor cartão de visita deverá ser a nossa presença e isso permitirá logo criar impacto na pessoa em questão, pois mostramos empenho ao apresentarmos-nos pessoalmente, persistência, pois vamos provavelmente ter de esperar para ser atendidos, criatividade, ao fazermos algo diferente dos outros, etc.

O que criaria melhor impressão em ti? Um candidato que manda um *email* como os outros 200 ou alguém que tirou

parte do seu tempo para te ir conhecer e te mostrar logo desde início que é a melhor pessoa para o lugar?

Provavelmente, acontecerá que em algumas empresas será muito difícil saber quem é o responsável ou conseguir falar com ele. É especialmente nessas que a tua capacidade de contornar as situações e encontrares uma solução será mais valorizada, por isso é que ainda mais vale a pena investir tempo para nos destacarmos dos outros.



O envio de uma candidatura por email é provavelmente a pior forma de entrar em contacto com um potencial empregador.

No caso de a empresa ser muito distante ou de uma dimensão que torna quase impossível conseguir a pretendida reunião, teremos de encontrar uma maneira de impressionar à distância.

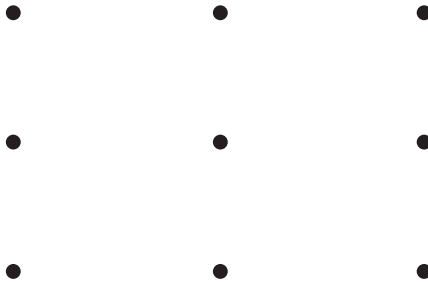
O objetivo mantém-se o mesmo: mostrar logo desde o primeiro segundo que temos as competências que a empresa pretende.

Então como fazê-lo? Aqui entra em cena a criatividade...

Todas as pessoas têm a disposição de trabalhar criativamente. O que acontece é que a maioria nunca dá por isso.

Todos nós temos criatividade; acontece que, por vezes, a deixamos adormecer e ficamos demasiado dentro de regras e pressupostos que nem sequer são válidos ou nos ajudam. Os próximos desafios vão ajudar-nos a despertarmos mais a nossa capacidade de pensarmos diferente e obtermos uma solução inovadora.

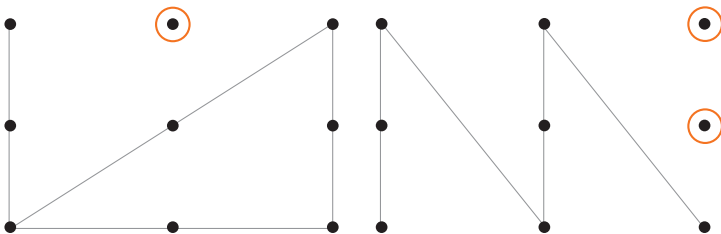
DESAFIO 1.1



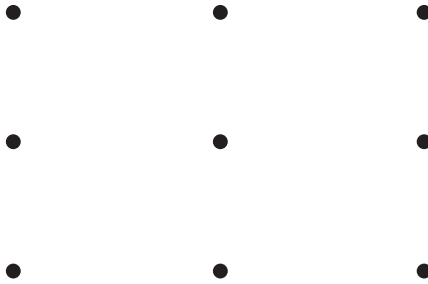
As regras são muito simples:

- Une TODOS os pontos; e,
- Usa apenas 4 linhas.

Exemplos incorretos:

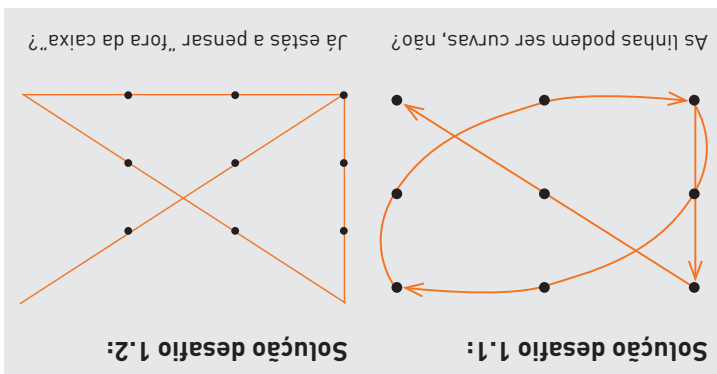


DESAFIO 1.2



As regras são muito simples:

- Une TODOS os pontos; e,
- Usa apenas 4 linhas **retas**!



DESAFIO 2

Abre o dicionário e sorteia aleatoriamente duas palavras. Procura aproximar essas duas palavras num conceito único usando outras três palavras de ligação.

Por exemplo, experimente ligar peixe e dinheiro. Pensa em três palavras que conectem as duas.

Uma solução possível seria: Peixes são encontrados no oceano. No oceano encontram-se iates. Iates são possuídos por milionários. Milionários tem dinheiro. Assim, as palavras oceano, iate e milionário fizeram a conexão entre peixe e dinheiro.

Este exercício treina a capacidade de pensar em conexões entre objetos ou conceitos aparentemente sem ligação, com o objetivo de nos ajudarem a aproximar as nossas competências e experiências com mercados, funções e trabalhos diferentes. Com isto queremos aumentar a capacidade de ver conexões entre coisas diferentes.

Os criativos veem mais longe.

Agora, estás com certeza mais pronto para o próximo exercício.

EXERCÍCIO:

Imagina que estavas a candidatar-te espontaneamente a uma empresa de *software* informático para hospitais.

A empresa teve um crescimento extraordinário desde 2003, sendo a sua missão a de ajudar profissionais de saúde a salvarem vidas e ser o motor inspirador de inovação no setor. Está instalada em mais de 70 países e é um dos líderes de mercado mundiais. Definem-se como uma equipa motivada, dinâmica e com foco em solucionar problemas.

Apliquemos agora a nossa criatividade... Que formas teria eu de mostrar que sou motivado, dinâmico e focado em soluções? Que formas seriam inspiradoras e inovadoras?

1. Enviar uma maçã com um envelope com a nossa candidatura e uma frase na face do envelope a dizer “uma por dia dá saúde e alegria, eu também”.
2. Enviar uma caixa com uma lupa e uma folha A4 a dizer “Solução” em letras grandes e num envelope com a nossa candidatura que diria na parte de fora “Habitado a encontrar a solução”.
3. Enviar a candidatura dentro de uma caixa de primeiros-socorros com um sinal a dizer “abrir em caso de necessitar de profissional motivado!”.
4. Enviar uma caixa com uma corda de saltar e uma maçã com um envelope com a nossa candidatura e uma frase que diz “Tal como a saúde precisa que invistamos no fundamental, também os resultados de uma empresa necessitam dos colaboradores certos”.
5. Enviar um modelo anatómico do tronco humano e em vez do coração tinha uma folha que diria “a saúde, tal como a motivação, vem de dentro” e um envelope com a candidatura.

Como seria o teu primeiro contacto (com base nestas informações)? (Encontra pelo menos 3 formas diferentes)

Nota: Só o envio da Carta/CV através de carta registada suscitaria, de certeza, mais interesse que um *email* (que possivelmente até ia direto para SPAM), sendo que o que procuramos com este exercício é ir muito mais longe.

Estas seriam apenas algumas das formas que poderíamos utilizar...

Qual achas que seria a reação do recrutador que recebesse esta candidatura? Achas que terias mais hipótese de ser chamado a uma entrevista? Achas que conseguiste mostrar-lhe alguma coisa que ele nunca viu e está à procura?

É importante ainda reforçar que o propósito desta candidatura é que o recrutador leia o nosso CV. Ninguém é contratado só pela forma de envio (por mais espetacular que seja)! O que queremos é criar uma impressão positiva, curiosidade e garantir que veem o nosso curriculum com atenção, logo garantindo maior probabilidades de conseguir uma entrevista.

2. PREPARAÇÃO

Eis o que fizeram alguns dos participantes nos programas que tenho desenvolvido.



Envio de candidatura para Massimo Dutti. (A CA e CV estão em papel no interior)



Envio de candidatura para Cortefiel. (A CA e CV estão em papel no interior)



Envio de candidatura para a empresa de artesanato. (A CA e CV estão em papel no interior)



Envio de candidatura para a clinica de saúde. (A CA e CV estão em papel no interior)

QUE CONSELHO DEIXARIA A ALGUÉM QUE SE CANDIDATASSE A UMA FUNÇÃO NA SUA EMPRESA?



Américo Batista (Hotéis Real)

Criatividade na abordagem, espontaneidade e sinceridade nos contactos posteriores, se os houver. Prefiro uma postura “what you see is what you get” e ver um profissional crescer do que defraudar expectativas em função de papel desempenhado pelo candidato em fase de seleção, e a que não corresponderá futuramente à realidade.

Rui Costa (Trottleman)

Que se candidatasse se realmente tivesse vontade de trabalhar, ganhar dinheiro e “respirar” Throttleman, pois teria, assim, o apoio de toda uma equipa do seu lado para o ajudar a crescer dentro da empresa; de outra forma, não valeria a pena a sua candidatura, pois não poderíamos permitir que algum não remasse em conjunto connosco rumo aos nossos objetivos equipa/objetivos da Empresa.

2.3.2 Carta de Apresentação

A Carta de Apresentação (CA) tem como grandes propósitos iniciar o contacto com o empregador, gerar empatia sobre o candidato e curiosidade sobre o CV. Deve fazê-lo de uma forma simpática, concisa, rápida e focado no objetivo.

O template que apresentamos abaixo está desenhado para que possamos cumprir estes objetivos da forma mais eficiente possível.

Neste ponto vamos começar a utilizar uma poderosa técnica de criação de relações de confiança e empatia chamada *backtracking*.

Utilizada na terapia, *coaching* e programação neurolinguística, esta técnica consiste em utilizarmos na nossa comunicação as exatas palavras e expressões mais importantes da pessoa ou entidade que estamos a contactar. Existe uma explicação neuroanatômica que explica porque é que a técnica funciona, sendo que facilmente todos conseguimos perceber que a comunicação é mais fácil e clara se utilizarmos a mesma linguagem. Ao usarmos as mesmas palavras, o cérebro do nosso interveniente reconhece mais facilmente o nosso discurso e identifica-se muito mais com ele do que se utilizarmos sinónimos das mesmas expressões.

É por isso que fizemos a pesquisa tão detalhadamente atrás e é aqui que começaremos a utilizá-la.

O objetivo principal da CA é que o recrutador leia o CV que a acompanha. Ninguém é contratado pela Carta de Apresentação...

TEMPLATE DE CARTA DE APRESENTAÇÃO

Cumprimento Inicial

(Qual o propósito da carta)

Venho candidatar-me à função de ...

(Motivos pelos quais a empresa interessa... [incluir pesquisa da empresa])

Estou aliciado em trabalhar convosco, pois ...

(3 Motivos pelos quais estou qualificado para a função [Competências e Características que se ligam à pesquisa e anúncio])

Acredito que serei uma mais-valia, pois...

(Conclusão [Objetivo da carta])

Anexo o meu CV e espero o vosso contacto para que nos possamos conhecer melhor.

Assinatura

Para tornar o processo mais claro, vamos examinar um exemplo. Imaginem que queremos enviar uma CA para a Life Training (que pesquisámos anteriormente).

Caro Nuno Silva,

Venho candidatar-me à função de formador / coach.

Estou aliciado a trabalhar convosco, pois sou um colaborador competente, focado no desenvolvimento constante e em viver intensamente o momento.

Acredito que serei uma mais-valia, pois sou motivado, congruente e adoro inspirar e ajudar outros.

Anexo o meu Curriculum Vitae e espero o vosso contacto para podermos conversar pessoalmente.

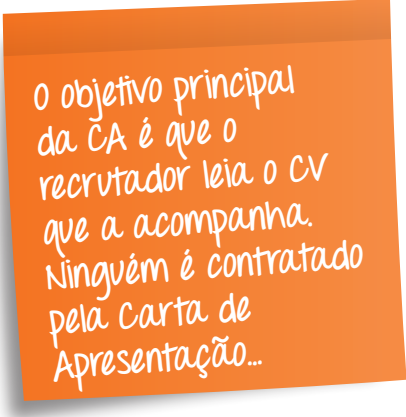
*Muito obrigado
Ricardo Peixe*

2. PREPARAÇÃO

Consegues ver como utilizei as palavras e discurso que pesquisei sobre a empresa antes, mesmo mantendo a CA super concisa e resumida?

EXERCÍCIO:

Para cada uma das 5 empresas cria uma CA adaptada e impactante.



O objetivo principal da CA é que o recrutador leia o CV que a acompanha. Ninguém é contratado pela Carta de Apresentação...

2.3.3. Curriculum Vitae

Não é o empregador quem paga os salários, mas o cliente.

Henry Ford

Chegámos a um dos pontos mais importantes da candidatura, não pelo seu valor intrínseco mas principalmente pelos erros cometidos pelos candidatos nesta fase.

O CV foi pensado como uma forma simples e rápida de um recrutador poder conhecer um candidato. Ao longo dos tempos ele transformou-se num depósito que os candidatos utilizam para colocar todos os trabalhos, cursos, formações, *hobbies* e atividades, mesmo que tal não tenha interesse nenhum para a função/empresa à qual estamos a candidatar-nos. Como fazer um CV de sucesso foi, por isso, um ponto ao qual dediquei grande esforço de pesquisa, que foi completada com entrevistas a candidatos e recrutadores.

Da minha experiência enquanto candidato e também como recrutador, acho importante referir que as empresas recrutam competências e não conhecimentos ou experiências. Isto acontece pois são competências que vamos utilizar todos os dias e são essas competências que podem ser uma mais-valia para a empresa.

Espero tornar claro que a empresa quer contratar pessoas que produzam mais valor para a organização do

que aquilo que a organização lhes paga, pois só assim conseguem mantê-la em funcionamento.

Muitas vezes, um recrutador associa o ter uma competência a ter uma determinada formação ou experiência, o que até é natural, pois seria “expectável” que algumas experiências equivalessem a determinadas aprendizagens. Convém ter em atenção que as competências são o busílis, e esse facto irá ser de suprema importância na redação do CV.

O *template* que apresento é, por isso, o resultado de uma intensa procura pela melhor forma de abordagem às empresas e encerra em si uma série de grandes e pequenas formas de nos ajudar a chegarmos ao nosso objetivo. A primeira (e mais importante) das quais é que o CV deve ser adaptado a cada empresa a que nos estamos a candidatar.

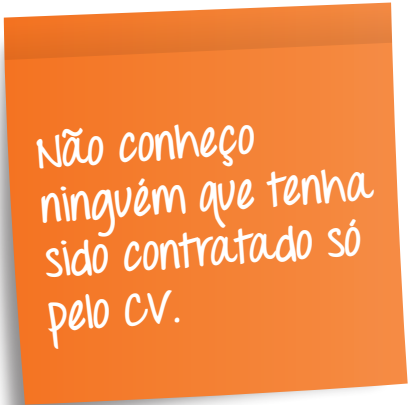
Quero também chamar à atenção que esta forma de tratar o nosso CV implica tempo e atenção, pelo que não vai permitir fazer envios maciços. Espero que, neste ponto do nosso processo, essa forma de interagir com empresas, pareça já muito ineficaz e pobre.

Existem dois grandes objetivos para o CV:

- Apresentar uma proposta de valor sucinta à empresa. Ou seja, mostrar à empresa, de forma rápida e simples, o que pode ganhar quando fizeres parte da equipa, apresentar-lhe como vais criar valor na organização.
- Criar curiosidade e interesse sobre ti, para que sejas chamado a uma entrevista.

É importante reforçar que o CV é apenas mais um passo no processo, que serve para sermos chamados à entrevista. Não conheço ninguém que tenha sido contratado só pelo CV.

Os outros objetivos, de suporte a este grande propósito, são o de mostrar ao recrutador que possuímos as competências que ele busca e suportar essa afirmação com alguma experiência relevante, além de aumentar a empatia e ligação com quem lê.



Não conheço
ninguém que tenha
sido contratado só
pelo CV.

A melhor forma de continuar a fomentar a ligação e a empatia com o recrutador, neste momento, é ainda utilizar o *backtracking* que aprendemos há pouco. É por isso essencial utilizarmos a pesquisa que fizemos da empresa e ter em atenção as palavras específicas que eles utilizam para definir

o que procuram. Outra forma de agradar imenso aos recrutadores é seguir as indicações que já referimos anteriormente, tornando o CV relevante para a função, diferenciado dos restantes candidatos e curto e simples de ler.

Uma empresa pode receber muitas dezenas de CV por dia, mesmo sem colocar nenhum anúncio no jornal, por isso imaginem o enorme trabalho que tem o responsável por lê-los todos e escolher alguns para entrevista. Sempre que ele recebe uma candidatura com 15 páginas, que inclui certificados de participação de todos

2. PREPARAÇÃO

os cursos de formação e palestras, mais carta de recomendação da professora primária, acham que ele fica um pouco mais feliz ou mais triste?

De reforçar apenas que o *template* que apresento é apenas uma forma de organizar o CV. Uma forma inteligente, que realça as nossas mais-valias, sintetiza informação importante e apresenta-a de forma interessante para quem lê.

A única maneira de perceberes como vai funcionar é mesmo experimentares.

TEMPLATE DE CURRICULUM VITAE

Informações Pessoais

Nome

Contactos (Telemóvel/Email)

Localidade de residência

Idade

Perfis web 2.0 (*site* pessoal, *link* para Facebook /

LinkedIN) [Caso se justifique/adeque]

Experiência Profissional

Principais competências desenvolvidas / treinadas ao longo da carreira [Fazer ligação com a pesquisa da empresa]

1 a 3 Experiências Passadas **SÓ** se forem RELEVANTES para a função em causa

- datas em que tive as funções
- Descrição **BREVE** da função
- Principais responsabilidades/competências

Todas as outras experiências [Caso se justifique/adeque]

- **BREVE** descrição de outras experiências focando competências que adquiri

Experiência académica

Principais competências desenvolvidas/treinadas ao longo da formação [Fazer ligação com a pesquisa da empresa]

1 a 3 Experiências Passadas **SÓ** se forem RELEVANTES para a função em causa

- Classificações
- Principais conhecimentos/competências adquiridas

Todas as outras experiências [Caso se justifique/adeque]

- **BREVE** descrição de outras experiências, focando competências que adquiri

Outras Experiências/Competências

SÓ as relevantes e resumidas [Exceto se forem mesmo importantes para a função]

Referências e Testemunhos

1 a 3 Referências (as mais relevantes para a função)

- Nome
- Relação comigo (Chefe, colega, Diretor)
- Testemunho

[Colocar Link para LinkedIn se tiver lá mais]

MUITO IMPORTANTE:

- O CV deve ter no máximo 2 páginas. Só em casos de **extrema relevância** de conteúdo é que devemos ter mais do que isso.
- Utiliza o corretor ortográfico para garantir que o CV está escrito em perfeito português.
- Se o teu email é xuxuzinha_19@.... ou algo do género, abre outra conta (tipo pedro.mota@....) para as tuas candidaturas. Há centenas de sítios onde o podes fazer completamente gratuitos.
- Coloca foto se e só se for requisitado. Tira uma foto para esse efeito com um fundo neutro e uma vestimenta adequada à função e empresa. (As fotos em biquíni ou com os amigos no restaurante, guarda-as para ti).

EXERCÍCIO:

Para cada uma das 5 empresas, cria um CV adaptado a elas, que crie impacto e que cumpra o template assim indicado.



QUE CONSELHO DEIXARIA A ALGUÉM QUE SE CANDIDATASSE A UMA FUNÇÃO NA SUA EMPRESA?

Nuno Jerónimo (ZON)

Que prepare muito bem o CV e, para a entrevista, que seja bastante objetivo no discurso e que tenha uma ambição clara de continuar a sua formação profissional e académica.

Nilsa Freire (Sonae Retalho Especializado)

O envolvimento com a vaga a que concorre, empresa e áreas de negócio são fatores relevantes no interesse demonstrado pelo candidato. Por outro lado, insisto na genuinidade da candidatura como fator relevante para o sucesso no processo para a Sonae ou qualquer outra empresa.

Ana Silva (Delphi)

Prepare o CV de acordo com a vaga em questão, prepare-se para a entrevista (procurar informações sobre a empresa, a função, por exemplo) e seja positivo (afinal, o pior que pode acontecer no fim da entrevista é ficar como estava antes).



O QUE É QUE UM CANDIDATO PODE FAZER QUE O FAÇA DISTINGUIR POSITIVAMENTE DOS RESTANTES?

Ana Santiago (Consultora e Blogger/Expresso)

O candidato pode, numa primeira fase, preparar um curriculum vitae personalizado e apelativo que leve o recrutador a ter vontade de o conhecer melhor e, na fase da entrevista, expor as suas motivações e possíveis contributos, bem como fazer valer as suas qualidades e aptidões a partir de experiência concretas, de tal forma que o recrutador fique com vontade de o contratar ou, pelo menos, de agendar uma segunda entrevista. Claro que isto implica algum trabalho de casa. O candidato deve conhecer-se bem a si mesmo (estar consciente das suas forças e fraquezas) e procurar estar bem informado sobre a função, a empresa e o setor a que se candidata.



Vanessa Ferreira, 22 anos, V. N. Famalicão

Penso que, ao participar neste curso, ganhei novas ferramentas que me ajudarão no mundo do trabalho a vários níveis, desde a entrevista até ao autoanalisar-me, para assim conseguir subir na escala hierárquica e, também, melhorar o meu trabalho, “limar” falhas, arestas que farão com que a qualidade dos serviços prestados por mim aumentem e assim satisfazer as pessoas que procuram os meus cuidados.

Top 10 Dicas Candidatura de sucesso

(que nos leve a uma entrevista)

1. Pesquisa sobre a empresa
2. Adapta todo o material de candidatura
3. CA e CV concisos, diretos, utilizando backtracking
4. O único objetivo da CA é que o recrutador leia o CV
5. CV focado nas competências que a empresa valoriza
6. O único objetivo do CV é chamarem-nos a uma entrevista
7. Forma de envio criativa, impactante e com ligação à empresa
8. Saber a quem enviar
9. Fazer follow-up 2 dias depois
10. Aprender, acreditar e agir para o sucesso

2.3.4. Nota adicional: vídeo CV

Muito se tem falado sobre as vantagens de fazer um vídeo CV ou um vídeo de apresentação. Tem surgido na comunicação social e nas redes sociais vídeos fantásticos que de facto mostram os candidatos com uma nova luz e os permite diferenciar do mercado.

Eu considero esta tecnologia como apenas mais uma ferramenta no nosso arsenal, que, se for mal utilizada, terá o mesmo impacto que as outras, i.e., pouco, nulo ou negativo.

Repara que se, fizeres um vídeo igual para todas as empresas e o enviases por *email* maciçamente para todo o lado, vais acabar com um resultado próximo de enviases um pdf.

É mesmo que o vídeo seja extraordinário, ninguém é contratado por isso. Se, quando fores à entrevista, não te tiveres preparado convenientemente, o impacto que o vídeo possa ter tido vai rapidamente desvanecer-se.

A grande vantagem do vídeo é que permite distinguir-te dos restantes candidatos e mostrar algumas características que a empresa só conseguiria ver pessoalmente. O ideal será por isso aproveitar essas vantagens e adicionares o que aqui estivemos a falar:

- Adaptação do vídeo (conteúdo, forma e linguagem) à empresa.
- *Script* dinâmico, conciso e inovador.
- Forma de entrega do vídeo na empresa impactante,

criativa e dirigida a alguém específico (de preferência o responsável pelo recrutamento).

- Contacto de *follow-up* posterior para perceber impacto do mesmo junto do recrutador.

Como já existem algumas empresas no mercado que fazem este trabalho com qualidade, não me vou alongar neste tópico.

Lembra-te que o único objetivo do vídeo é levar-te a uma entrevista.

Links interessantes:

<http://entretenimento.pt.msn.com/estudante/curr%C3%ADculos-originais>

<http://www.mmclip.com/viewmedia.aspx?ref=4XduLLt0cKilqheRvSJyLj%2fPDvzcq77Aa9YDwxGMmqgCk3t4cenZMS19j9hWGjpxL3qRIWUj97RP0ic00aJ2P4rUu4R0aVmSv0%2bWAQQu3trRvyEq0UrfWICFf8NjPXgj>

<http://www.youtube.com/watch?v=RV9XQPIGiq4>

5 Ideias a Reter:

1. O ponto de partida é perceber no que és bom e no que tens de melhorar. Depois, saber como justificas que és bom e como implementas melhorias.
2. A empresa é o centro do processo e não o candidato.
3. Cria impacto. Marca a diferença. Sê único.
4. Adaptar a CA e o CV à empresa é uma gigantesca vantagem.
5. Segue a fórmula e vê o que acontece. Se resulta para outros, pode também resultar para ti!

3. PRÁTICA

Nunca confunda movimento com ação.

Ernest Hemingway

Este é o ponto onde finalmente começamos a pôr tudo em movimento. É a altura de entrarmos em ação.

Obviamente, já estamos em ação desde o início, através de todos os exercícios e buscas que fizemos, sendo que é nesta parte que esse trabalho se materializa no exterior e começamos verdadeiramente a interagir com os outros.

3.1 CUIDADOS PESSOAIS

Por vezes, o tempo que passa entre empregos é propício a desleixos com a imagem, saúde e energia. Como não existe uma “obrigação diária” de estar ao melhor nível, algumas pessoas desleixam-se.

É importantíssimo que, durante o processo de procura de emprego, sigamos regras simples e básicas que nos permitam manter e aumentar níveis de energia, ajudar a lidar com a ansiedade, manter e melhorar a forma física e ajudar a estarmos no nosso melhor mentalmente.

DICA #1 – ALIMENTAÇÃO CUIDADA E MUITA ÁGUA

A forma como nos alimentamos e nos hidratamos são dois componentes fundamentais para melhorar a nossa forma física e também para a nossa saúde emocional. Aproveitar este tempo para trabalharmos a nossa auto-estima, respeitando o nosso corpo e dando-lhe o cuidado necessário melhora não só melhora a nossa imagem como a nossa mente – e isso transparece nas entrevistas.

DICA #2 – EXERCÍCIO FÍSICO DIÁRIO

Naturalmente, o tipo de exercício deve ser adaptado a cada um, sendo que uma caminhada de 30 minutos pode fazer maravilhas.

Todos já conhecemos os benefícios físicos da prática constante de uma atividade física moderada, pelo que nem os vou referir. Vou apenas referir que os benefícios na gestão emocional são extraordinários. Ter uma prática diária ajuda a impor disciplina, a controlar a ansiedade e motivação, aumentar a criatividade e principalmente a manter o meu corpo e mente frescos e sãos.

DICA #3 – SONO RELAXADO

Nas alturas de stress é ainda mais importante dormir o tempo suficiente e de uma forma relaxada. Toma atenção à luminosidade e ao ruído que tens no quarto durante a noite e se necessário compra bons áudios de relaxamento/meditação que ajudem a que o teu sono seja revigorante. Pessoalmente, conheço pelo menos 10 formas de conseguir esse objetivo sem recurso a medicamentos, pelo que aconselho a explorar opções mais “naturais” e com menos impacto negativo no teu organismo, se tiveres problemas à noite.

DICA #4 – ALIMENTA BEM A TUA MENTE

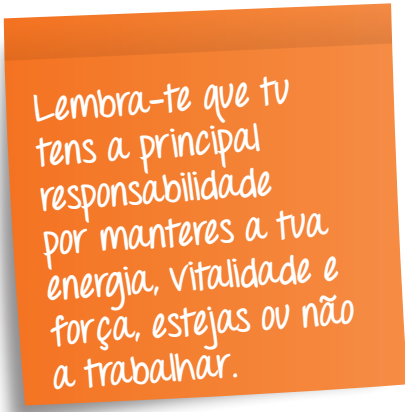
Escolhe criteriosamente o que lêes, ouves e vês durante o dia. É importante estarmos minimamente informados e ainda mais importante é mantermos os nossos níveis anímicos altos durante todo o processo. Procura publi-

cações e programas que mostrem quais as empresas que estão a crescer e o que estão a fazer, lê biografias de pessoas de sucesso, procura artigos sobre criatividade e novas abordagens. Mesmo que sejam fora da tua área, isto vai ajudar a estimular o teu cérebro a “crescer”, criar mais, procurar as soluções ao invés dos problemas e isso vai ter impacto quando abordes uma empresa. Pelo menos, uma vez por semana, vê um programa de comédia que te faça mesmo rir. O riso é um verdadeiro tónico que nos ajuda a melhorar até ao nível celular.

DICA #5 – PLANO DE MELHORIA DE COMPETÊNCIAS

É importante que durante este tempo estejas a crescer enquanto profissional e a melhorar as tuas capacidades para quando voltares ao “palco”. Cumpre o que programaste atrás na “Preparação” sobre as tuas competências e verás que isso será

como um turbo para o teu futuro. A diferença entre os verdadeiros campeões e os sucessos fugazes está na forma como os grandes recuperam depois de cair (pois a certa altura todos caem) e como trabalham todos os dias, não para atingir a perfeição mas sim para serem cada vez melhores.



Lembra-te que tu tens a principal responsabilidade por manteres a tua energia, vitalidade e força, estejas ou não a trabalhar.

Torna estas dicas em rotinas diárias e verás que o processo que tens pela frente se cumpre em metade do tempo e com o triplo da facilidade. Lembra-te que tu tens a principal responsabilidade por manteres a tua energia, vitalidade e força, estejas ou não a trabalhar.

3.2 PESQUISA DE OPORTUNIDADES

Aqueles que não fazem nada estão sempre dispostos a criticar os que fazem algo.

Oscar Wilde

Esta é, obviamente, uma parte importante do processo de conseguir um trabalho, pois, se não conseguirmos ter oportunidades, não conseguiremos aplicar muito do que estamos a falar.

Conseguir aceder a essa oportunidade pode ser atingido de duas formas:

- Por iniciativa própria. Quando somos nós que iniciamos o contacto com a empresa sem saber se existem vagas.
- Por iniciativa da empresa. Quando a empresa inicia o contacto com o mercado informando-nos que tem uma vaga.

O processo de recrutamento é algo assustador para uma organização, pois a percentagem de vezes em que se contrata o melhor candidato é muito reduzida. Num famoso estudo realizado no Reino Unido, chegou-se à conclusão que o processo de candidatura e entrevistas é, no melhor dos cenários, apenas 3% superior a re-

tirar um nome aleatoriamente de um chapéu. Se pensarmos nos gastos que implica contratar alguém, no investimento que é necessário fazer na sua formação e no prejuízo que a empresa terá de suportar se a pessoa não for a mais indicada, começamos a perceber porque se inventa tanta coisa para testar os candidatos.

Este (justificado) receio, na maioria das vezes, molda a própria forma como se procuram candidatos, fazendo com que colocar anúncios na *net*/jornais ou análise de candidaturas espontâneas sejam estratégias de ultimo recurso, enquanto promover internamente, procurar alguém no mercado que esteja empregado e a mostrar resultados e recorrer a contactos e referências de amigos e colaboradores da empresa são as mais preferenciais.

Ora, este facto vai ser importantíssimo na forma como procedemos à nossa pesquisa, pois vai permitir a aposta em diversas estratégias que se pretendem singulares na abordagem e complementares no resultado.

Da minha extensiva pesquisa com centenas de candidatos, cruzando essa informação com os recrutadores e examinando literatura de referência neste tema¹¹, reuni aquelas que, na minha opinião, são as dez melhores formas de procurar oportunidades que vou aqui examinar em maior detalhe e apresentar por grau de impacto junto da organização.

1 – CONTACTOS PESSOAIS

Fazer saber aos nossos contactos que estamos em busca de trabalho é um dos passos mais importantes que podemos dar.

Os nossos amigos e contactos mais próximos são das pessoas que melhor conhecem as nossas competências e que pela ligação que têm connosco podem estar na disponibilidade de falar em nós no seu local de trabalho ou de eles próprios explorarem a sua rede de contactos em nosso benefício. Não obstante, é bom termos uma forma assertiva de fazer o contacto, caso contrário, rapidamente desperdiçamos imenso tempo a fazê-lo.

Com apenas 4 passos vamos garantir que estamos a maximizar o nosso tempo e a respeitar os contactos.

1- Faz uma lista de todas as pessoas que contactaram contigo com alguma regularidade nos últimos dois anos, em contexto pessoal ou profissional. Inclui antigos chefes, clientes e fornecedores (com quem desenvolveste relação), professores, amigos dos pais, etc. Exclui apenas pessoas que estão também em processo de busca de emprego (ex.: colegas de curso) e a competir no mesmo mercado que tu.

2- Marca com eles um encontro (que te comprometes que seja rápido) para lhes pedires ajuda. (ex. “Rui. Preciso da tua ajuda e por isso quero marcar um café contigo. Demora no máximo 20 minutos, ok?”)

3- Apresenta de forma clara o tipo de empresa que procura (reporta à parte da Paixão) e pede ajuda no sentido de conseguir conversar com alguém que a pessoa conheça, de uma empresa do género.

4- Certifica-te que, no final do encontro, percebes se aquele contacto te vai ajudar ou não, como é que o vai fazer e quando é que podes perguntar se já o fez ou não.

Mesmo quem está a começar agora no mercado de trabalho tem de certeza imensos contactos que podem deter a chave para chegarmos à empresa dos nossos sonhos. Lembra-te que a referência é uma forma poderosa de influenciar o recrutador, que lhe traz uma garantia adicional sobre a veracidade das competências que o candidato reclama ter.

EXERCÍCIO:

Faz agora a lista indicada no ponto 1 e dá início ao processo.

2 – FEIRAS, SALÕES, SEMINÁRIOS, CONFERÊNCIAS, ETC. DENTRO DA ÁREA DE NEGÓCIO QUE QUEREMOS TRABALHAR.

Estes eventos permitem e promovem o contacto directamente com pessoas das empresas, fazer *networking*, falar sobre o nosso trabalho, mostrar vontade em trabalhar, etc. São uma excelente forma de nos dar a conhecer a futuros empregadores sem a pressão do processo de entrevista.

Quando bem aproveitados, estes eventos permitem que criemos relação e mostremos de uma forma natural as nossas valências e atributos.

O meu respeitado colega e autor Filipe Carrera é um dos mais reputados especialistas portugueses em *networking* e gentilmente concedeu-me uma entrevista para nos ajudar a saber como podemos ter mais sucesso nesta arte:

RICARDO PEIXE (RP): QUAIS AS MELHORES DICAS QUE PODE DAR A QUEM NUNCA FEZ NETWORKING?



Filipe Carrera (FC)

Todos nascemos a fazer networking, é uma atividade inerente à nossa condição de seres humanos. Criamos redes desde o infantário, no entanto poucos são os que refletem sobre esta atividade e a utilizam para alcançar os seus objetivos.

Por isso, a primeira dica é que não há um bom networking sem ter objetivos claros. Muitas pessoas



pensam que, por irem a certos eventos e falarem com determinadas pessoas, algo de maravilhoso irá acontecer e depois ficam desiludidas com os resultados. Primeiro é preciso estabelecer o que queremos.

Por outro lado, temos que partilhar primeiro e colher depois, isto é, temos que partilhar o nosso tempo, os nossos contactos, o nosso conhecimento, pois a partilha é a base dos resultados obtidos através de networking.

RP: QUAIS OS PRINCIPAIS ERROS QUE SE DEVEM EVITAR?

FC: *É um erro habitual de quem começa a fazer de forma consciente atividades de networking ou procurar logo de início obter mais do que se dá.*

Um exemplo que encontro muitas vezes são aquelas pessoas que colocam um perfil no LinkedIn e esperam que os resultados venham imediatamente sem que tenham partilhado algo de interessante.

Outro erro é acreditar que a mera presença em eventos de networking irá mudar tudo. Neste tipo de eventos temos que ir com uma disposição de participar ativamente.

As redes sociais online vieram expandir os horizontes de qualquer networker, no entanto é preciso que a imagem que passamos nestas redes, quer sejam profissionais ou pessoais, esteja alinhada com a imagem que queremos passar de nós próprios.

RP: O QUE TEMOS DE FAZER PARA CRIAR IMPACTO NO NOSSO INTERLOCUTOR?



***FC:** Centrarmo-nos no interlocutor contribui decisivamente para criar um bom impacto, isto quer dizer que devemos ter uma escuta ativa e dessa forma obtemos informações sobre as necessidades e anseios do nosso interlocutor, possibilitando a sua satisfação.*

Devemos igualmente ter cuidado com a nossa imagem exterior, tendo em atenção que a forma como nos apresentamos irá formar um boa parte da primeira impressão que as pessoas têm de nós.

Para quem se interessar mais por esta área, Filipe Carrera (www.FilipeCarrera.com) é licenciado em Economia pelo Instituto Superior de Economia e Gestão, com Mestrado em e-Business e E-Commerce pela Universidade Politécnica de Madrid e pós-graduações em Marketing, Negócio Eletrónico e Gestão de e-Learning.

É professor do Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG), do Instituto Português de Administração de Marketing (IPAM), do Instituto Superior de Línguas e Administração (ISLA), do Instituto Superior de Gestão Bancária (ISGB), da Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão (ESEIG).

É formador e orador internacional em cerca de 50 países em 4 continentes, tendo sido premiado em 2008 como Most Outstanding Trainer in Europe e Most Outstanding Trainer in the World pela Junior Chamber International.

É autor do livro Marketing Digital na Versão 2.0 – O Que Não Pode Ignorar e Networking – Guia de Sobrevivência Profissional (também disponível em Romeno, Inglês, Espanhol e Mongol) e Comunicar 2.0 – A Arte de Bem Comunicar no Século XXI (também disponível em Inglês e Espanhol).

EXERCÍCIO:

Faz uma lista de pelo menos 10 eventos onde possas participar nos próximos 3 meses.

3 – SITES, SEDES E CONTACTOS ESPECÍFICOS DE FACULDADES E ASSOCIAÇÕES DA FUNÇÃO/MERCADO A QUE NOS QUEREMOS CANDIDATAR

Neste momento de incerteza, as empresas estão a recorrer de uma forma diferente às instituições de ensino e associações dos diversos setores. Mais do que “servirem-se” delas, tem sido instalada cada vez mais uma política de parceria e entendimento mútuo, que em muito tem feito crescer a influência e papel destas relações nos tempos que correm.

Criar boas relações com professores e académicos e fomentar contactos com os responsáveis das associações pode dar-nos uma vantagem competitiva essencial, permitindo-nos chegar até pessoas de outra forma inacessíveis e receber recomendações de peso.

Eis alguns passos que podem facilitar:

1. Começa por “dar”. Interessa-te pelo trabalho, torna-te sócio, mostra vontade em participar e fazer mais.

2. Participa nos eventos, voluntaria-te para assumires responsabilidades, contacta as pessoas chave de uma forma informal.
3. Segue as dicas de *networking* acima indicadas.
4. Pede ajuda às pessoas certas.

Quanto mais estiveres disponível para fazeres ações que não estás habituado, mais vais conseguir resultados que não esperavas.

Quanto mais estiveres disponível para fazeres ações que não estás habituado, mais vais conseguir resultados que não esperavas.

EXERCÍCIO:

Faz uma lista com pelo menos 10 locais onde possas interagir com pessoas do setor, criar ligações e manter-te o mais informado possível sobre tudo o que se passa com a profissão que pretendes.

4 – REDES SOCIAIS

A internet revolucionou a forma como a informação circula e como o mundo gere a sua vida. As redes sociais tiveram especial impacto na forma como as pessoas se ligam e comunicam. Esta é uma vantagem que queremos ter do nosso lado. Neste momento existem algumas redes que pela sua relevância e crescimento merecem uma atenção e empenho especial.

Estima-se que mais de metade dos recrutadores já procurem o perfil *online* do candidato antes de o chamar para a entrevista, por isso, desengana-te se achas que o que fazes na internet não tem eco no *offline*.

Iremos abordar uma das mais relevantes redes, para nós, o LinkedIn (rede profissional de oportunidades e networking). Os conselhos indicados aqui podem, também na sua maioria, ser utilizados nas aplicações profissionais do Facebook.

Para me ajudar nesta tarefa, entrevistei um dos maiores especialistas portugueses em LinkedIn e Web 2.0, Pedro Caraméz.



RICARDO PEIXE (RP): QUE TIPO DE FUNÇÕES E EMPRESAS MAIS PROCURAM ATRAVÉS DO LINKEDIN?

Pedro Caraméz (PC): *As funções em maior destaque estão associadas à área de Tecnologias de Informação, Marketing. No entanto, todas as áreas*



de especialidade apresentam bons níveis de atenção pelos recrutadores.

RP: QUAL O IMPACTO DA IMAGEM DO CANDIDATO NAS REDES SOCIAIS NO MOMENTO DA CONTRATAÇÃO?

PC: *O impacto é muito forte! Atualmente, todas as empresas procuram informação sobre o candidato antes da contratação.*

Se o candidato fizer uma pesquisa por um qualquer motor de pesquisa, o primeiro resultado é normalmente o Perfil LinkedIn! Má imagem no LinkedIn dará uma primeira impressão muito má!!!

RP: QUAIS AS 8 DICAS QUE DARIAS PARA OS CANDIDATOS PODEREM TER SUCESSO A CONTACTAREM EMPRESAS NO LINKEDIN?

PC: *Seriam as seguintes:*

- 1. Visite regularmente a página oficial do Emprego. As pesquisas de emprego podem ser feitas usando filtros variados: palavras-chave, localização, empresas, data de publicação, salário, indústria ou experiência na função.
DICA ESPECIAL: Faça gravações das pesquisas e solicite envio de emails semanais das ofertas publicadas.*
- 2. Acompanhe as Empresas através dos “Perfis das Empresas”*



Esta funcionalidade permite aos utilizadores seguirem todas as novidades da empresa (ofertas de emprego, notícias da empresa, novas contratações, etc.). As páginas das empresas no LinkedIn dão imensa informação relevante (ver post) – propostas de emprego, dados estatísticos sobre os empregados da empresa, entre outros dados.

3. Adira a Grupos LinkedIn

Neste momento, existem 1,5 milhões de grupos no LinkedIn. Os grupos são locais ótimos para acompanhar as inúmeras ofertas de emprego que são publicadas todos os dias no separador próprio existente em todos os grupos. Existem grupos dedicados especificamente à procura de emprego – Empregos RH Portugal é um desses exemplos. No entanto, os grupos mais focados para as áreas de especialidade ou indústria atraem a maior atenção. Analise top 10 grupos LinkedIn – Vagas e Emprego.

DICA: Pode subscrever até 50 grupos em simultâneo. Selecione grupos com essas características e vá interagindo com recrutadores. Através de uma pesquisa simples, identificaram-se mais de 1000 utilizadores em Portugal.

4. Participe nos grupos

Dentro dos grupos, discute-se muito: opiniões, sugestões, ideias, eventos, etc. A variedade temática é imensa, mas deve contar com o seu envolvimento. Participe de forma positiva nestes grupos, aumentando a sua visibilidade.



5. *Seja um especialista em Perguntas & Respostas*

Este espaço pouco conhecido no LinkedIn é um verdadeiro local de partilha de conhecimento. Muitas empresas fazem aqui a sua prospeção. Atualmente, Cristina Falcão é uma das maiores utilizadoras deste espaço a nível mundial. A sua intensa participação (lançando questões e respondendo com qualidade) tem-lhe trazido enorme notoriedade com referências em publicações como o Mashable.

6. *Use o LinkedIn Signal*

Esteja atento ao que os seus contactos de 1.º e 2.º grau vão dizendo no LinkedIn. Filtre apenas as atualizações por palavras chave (www.linkedin.com/signal)

7. *Rede de contactos*

A sua rede de contactos apresenta novidades todos os dias no que diz respeito aos seus projetos profissionais. Assim, manter bons níveis de atenção para as novas posições dos seus contactos de 1.º grau pode ser importante. A progressão dentro da empresa ou o novo projeto profissional podem trazer bons ventos para o seu lado.

DICA: Semanalmente, passe revista aos seus contactos.

8. *Adicione Aplicações ao seu Perfil*

O seu perfil é o elemento mais importante em todo o processo de procura de emprego. Este post não pretende focar funcionalidades suscetí-



veis de aumentar a visibilidade dos utilizadores no LinkedIn. Deste modo, sugerimos as seguintes aplicações para efeitos de procura de emprego.

- *Blog Link ou Wordpress*
- *Portfolio*

RP: NO MUNDO ONLINE COMO É QUE O CANDIDATO PODE MOSTRAR DIFERENCIAÇÃO?

PC: *Cuidando e gerindo a sua presença nas redes sociais. Menos redes sociais, mais foco e menos dispersão!*

- + *Bom título Profissional no LinkedIn*
- + *Perfil 100% completo no LinkedIn*
- + *Boa gestão de relações profissionais*

Estratégia de atualizações de estado focada na área de especialidade. "Diz-me o que publicas, dir-te-ei quem és!!".

Para quem quiser saber mais, Pedro Caraméz é atualmente um dos maiores entusiastas da rede profissional LinkedIn em língua portuguesa. Em 2009, publicou o seu primeiro livro sobre o LinkedIn e, em janeiro de 2013, está prevista a publicação de mais um livro sobre a mesma rede profissional.

Orador, formador e consultor de variados projetos dedicados ao LinkedIn e a outras redes sociais.

Desempenha funções de professor em Universidade portuguesa.

Professor convidado em diversas Pós-Graduações sobre Marketing Digital & Redes Sociais. Desde 2010, organiza o SOCIAL MEDIA DAY em Portugal - maior evento dedicado às mídias sociais em Portugal.

www.linkedportugal.com

www.linkedin.com/in/caramez

EXERCÍCIO:

Certifica-te que o teu perfil está alinhado com o que foi aqui descrito.

5 – ENVIAR ATIVAMENTE CANDIDATURAS ESPONTÂNEAS PARA AS EMPRESAS DAS QUAIS QUEREMOS FAZER PARTE.

A grande mais-valia é que ao sermos nós a contactar a empresa, temos completo controlo sobre a informação que lhe enviamos, o *timing* em que o fazemos e o canal que utilizamos. A maior desvantagem prende-se com o facto de a empresa poder não estar a contratar no momento em que a abordamos. É por isso que é tão crucial criar impacto, mostrar as competências e fazer os responsáveis parar e pensar na nossa contratação.

É importante reter a ideia, que mais de 98% do tecido empresarial português são PME cuja dimensão confere uma agilidade de contratação que as grandes empresas nem sempre possuem e nas quais é mais simples saber quem é o responsável pela contratação e como chegar até ele. Nestas empresas, fazemos a entrega da candidatura em mãos dá-nos, por norma, ainda mais pontos.

Voltaremos a este tema com maior detalhe já a seguir.

6 – TRABALHO *FREELANCE ONLINE*

www.guru.com

www.ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=pt

www.elance.com

www.homeworkinguk.com

www.zaask.com

A utilização de *sites* em que podemos oferecer o nosso trabalho enquanto *freelancer*, pode ser uma ótima forma de conhecer potenciais empregadores de longo prazo, ganharmos ritmo e experiência, conseguirmos aumentar o rendimento e criar mais portfólio.

Lembra-te que tudo isto servirá também para reforçar ao empregador que não passaste os últimos 3 meses a ver programas da tarde na televisão. É ótimo mostrar aos recrutadores que estiveste sempre focado em melhorares e te manteres ativo.

Naturalmente, existirão algumas profissões que não conseguem beneficiar deste serviço, pelo que, se for esse o teu caso, é muito importante que encontres outra forma de te manter ativo e, se possível, a ganhar algum dinheiro.

7 – IEFP, DIÁRIO DA REPÚBLICA E EMPRESAS DE RECRUTAMENTO E TRABALHO TEMPORÁRIO (ERTT)

Centenas de vagas aparecem diariamente através destes meios e, como são as empresas a contactarem com o mercado, devemos ter os dois ouvidos atentos.

É óbvio que a maior parte dos empregos propostos não nos vão interessar, pelo que é importante sabermos como nos movimentar nesses meios.

Quatro simples passos que nos podem ajudar:

1. Fazer a inscrição no IEFP e ERTT. Ser claro sobre o tipo de emprego que procuras e, especialmente nas ERTT, tratar quem te atende como um potencial empregador. Em muitos casos, a opinião dessa pessoa

pode fazer toda a diferença em processos futuros, por isso, começa já com o pé direito.

2. Consulta com regularidade (1 a 2 vezes por semana) os *sites* do IEFP (<http://www.netemprego.gov.pt/>), do Diário da República (aqui são publicadas ofertas dentro da função pública <http://dre.pt/>) e Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt)
3. Consulta com regularidade (1 a 2 vezes por semana) os *sites* das ERTT que tenham ofertas de emprego.
4. Agenda um contacto quinzenal com o interlocutor nas ERTT para que possas mostrar evolução no processo e melhorar a relação. Este cultivo de contactos profissionais recorrentes tem um enorme impacto no momento da escolha de um candidato.

8 – JORNAIS (ESPECIALMENTE JN E EXPRESSO)

Neste momento existem já inúmeros jornais que contêm classificados na área de emprego. Aqueles mais interessantes e que são normalmente as primeiras escolhas das empresas são o JN (<http://www.jn.pt>) e o Expresso (<http://aeiou.expressoemprego.pt/>).

No caso do JN, aconselho a que se consulte todos os dias logo ao início da manhã. Muitas das vagas apresentadas estão preenchidas ao início da tarde, por isso é importante acordar cedo e entrar em ação rapidamente. Na maioria dos casos, o anúncio requererá que o candidato se desloque no mesmo dia ainda às instalações da empresa, pelo que haverá pouco tempo para poder costumar a candidatura. Isto perde importância, pois o grande objetivo da candidatura é levar-nos à entrevista e, se já lá vamos, esse é o ponto onde nos queremos focar.

Já no caso do *Expresso*, a pesquisa pode ser feita toda *online* e a consulta uma a duas vezes por semana normalmente é suficiente para estarmos em cima das oportunidades.

Tendencialmente, os anúncios do *Expresso* são para funções que requererão da nossa parte mais trabalho na preparação da candidatura, pois as responsabilidades associadas às funções anunciadas são maiores.

9 – INTERNET

www.empregos.org

<http://jooble.com.pt>

www.ofertas-emprego.com

www.bigemprego.com

<http://portalemprego.eu>

<http://www.indeed.pt>

www.careerjet.pt/

www.net-empregos.com

www.eracareers.pt

www.superemprego.sapo.pt

<http://portal.iefp.pt>

www.clickemprego.com

<http://pt.jobrapido.com>

Existem já variadíssimos *sites* onde as empresas podem anunciar vagas e onde também os candidatos podem ganhar exposição. É aconselhável manter a atenção, pois, por vezes, aparecem excelentes oportunidades.

Reforço que, sempre que respondemos a um anúncio, a adaptação da nossa candidatura é a melhor forma de garantir que nos diferenciamos do resto e somos chamados para uma entrevista.

10 – QUALQUER OUTRO LOCAL QUE SEJA ADEQUADO.

Cada profissão tem os seus “clubes”, dinâmicas, *sites* especializados ou simplesmente forma de atuar.

É importante perceber se a função que queremos ter possui algumas destas diferenciações que possamos aproveitar em nosso benefício. Apesar de estar em último lugar nesta lista, caso exista e seja bem aproveitado, este ponto pode saltar facilmente para o primeiro lugar.

Como já abordámos anteriormente, não há fórmulas mágicas que resultem sempre e posso garantir que o trabalho árduo produz resultados. Tem confiança no processo, tem confiança em ti, age nas diversas frentes e o resultado virá por si.

EXERCÍCIO:

Escreve mais 3 locais que ainda não tenham sido referidos nos pontos anteriores.

3.3 ENVIO DA CANDIDATURA

Este tema já foi bastante explorado na parte da preparação, pelo que gostaria de referir dois pontos aqui:

1 – PLANO DE AÇÃO

É importante calendarizar o envio das candidaturas, pois isso ajuda a planear e a cumprir o que definires.

Um objetivo sem tempo de ser cumprido é apenas um desejo, pelo que é essencial criar compromisso com datas e tempos específicos para o envio das candidaturas.

Para que este plano seja ainda mais eficaz, é ideal marcar também todos os tempos de preparação, por isso calendariza pesquisas, redação de candidaturas, contacto com a empresa, *follow-up* futuro, etc...

A criação deste plano em conjunto com a aplicação das estratégias acima descrita garante um fluxo de ações fundamentais para gerar resultados.

No capítulo 4, iremos investir bastante tempo a criar um plano de ação com objetivos concretos.

EXERCÍCIO:

Cria um calendário para implementares as estratégias acima descritas e assim assegures que estás sempre em cima das oportunidades.

2 – CONTACTO PRESENCIAL

Se estiveres a considerar ires diretamente à empresa entregar a tua candidatura, lembra-te que esse é um processo superpoderoso e que não te isenta de seres inovador, arrojado e adaptares tudo à empresa em questão.

Adapta a CA, o CV, a forma como os vais entregar e também a tua roupa, forma de agir e aspeto geral. Quando abordarmos a questão das entrevistas, iremos entrar em pormenor nestas questões e as dicas aí apresentadas podem ser utilizadas na íntegra no processo de garantir que consegues chegar à pessoa responsável.

3.3.1 *Follow-up* (contacto de acompanhamento) 1

Quem já trabalhou na área comercial, principalmente no contacto com empresas, sabe que o telefonema que se segue ao contacto inicial é muitas vezes a diferença entre cair no esquecimento e conseguir a venda.

Também no nosso caso, queremos garantir que, depois de todo o trabalho que tivemos em pesquisar informações, criar uma forma de envio impactante e/ou deslocarmo-nos à empresa, adaptar toda a nossa candidatura e gastar tempo e recursos com todo este processo, não “ficámos” a ganhar pó em cima de uma secretária, à espera que se lembrem de nós.

Os responsáveis de recrutamento são pessoas muito ocupadas com muitas tarefas e responsabilidades diferentes, pelo que é importante “ajudá-los” a lembrarem-se de nós.

Este contacto é efetuado telefónica ou presencialmente, em média no segundo dia depois de a candidatura ter sido recebida.

Este é também apenas um de vários contactos que iremos encetar com a empresa, sendo que a estrutura deles varia pouco.

O contacto tem 3 objetivos: garantir que a pessoa certa recebeu o que enviamos; ter alguma reação sobre o que achou ou impelir a que mais rapidamente veja a candidatura; e aumentar a ligação com mais um contacto (em alguns casos, é a primeira vez que ouvem a nossa

voz]. Devemos obviamente ser cordiais, sucintos e muito objetivos no contacto.

Quando estiveres a ligar telefonicamente e ainda mais presencialmente, lembra-te de ser muito simpático e respeitoso com as pessoas que atendem os telefones.

Primeiro, porque demonstra educação e boa formação. Segundo, porque, normalmente, são pessoas que te podem ajudar muitíssimo a chegar aos teus objetivos, e criar desde logo boa relação com elas é um bónus enorme.

Em anexo apresento uma proposta de guião para este contacto, que apenas pretende ser uma forma de nos sentirmos mais seguros no início. As chamadas podem ser muito diferentes e por isso é essencial sermos flexíveis. Se debitares este guião como um robô em todos os contactos, o efeito pretendido perde-se e corres o risco de perder o impacto inicial que tinhas criado. Usa-o por isso com ponderação.

GUIÃO *FOLLOW UP* 1

Telefonista – Empresa x, bom dia, como posso ajudar?

Candidato – Bom dia, Gostaria de falar com X (adequar o tratamento à pessoa)

Telefonista – Posso saber quem fala e qual o assunto?

Candidato – Eu enviei uma encomenda há uns dias e quero confirmar com ele/a se recebeu e se já teve oportunidade de a ver. É muito rápido.

Telefonista – Só um minuto que vou ver se está disponível (...) Eu vou passar a chamada.

Recrutador – Estou sim?

Candidato – Olá, bom dia, X, eu sou o “Candidato” e estou a ligar só para saber se tinha recebido a candidatura que lhe envie e se já a tinha visto.

Recrutador – Bom dia, “Candidato”. De facto, já vi e estamos em processo de análise, pelo que em breve iremos contactar.

Candidato – Ótimo. Já agora, gostou do que viu? Adapta-se ao que procuram?

Recrutador – Sem dúvida que foi original e destacou-se dos restantes, sendo que não é a única coisa a ter em conta.

Candidato – Claro, eu percebo. Por isso mesmo, estou interessado em falar convosco pessoalmente para que passemos a conhecer-nos melhor. Quando terei uma resposta sobre se passo à próxima fase?

Recrutador – Penso que nos próximos dias já sabermos dizer. É uma questão de aguardar.

Candidato – Prefere que espere uma resposta vossa ou que volte a contactar dentro de dois dias?

Recrutador – Nós ligamos consigo.

Candidato – Perfeito. Vou aguardar e quero agradecer o seu tempo, pois foi muito simpático. Acredito que vou gostar de vos conhecer.

Recrutador – Muito obrigado e até breve.

3. PRÁTICA

Como deves imaginar, existem imensas variações a este guião, pois podes não conseguir logo falar com o responsável, ou ele não estar disposto a falar contigo, ou ainda não ter visto a candidatura, etc.

Estas são as situações que vão testar a tua capacidade de perseverança, de agilidade mental, de capacidade de encontrar novas soluções, e tudo isso vão ser pontos a somar à candidatura. Repara que, se o recrutador for muito reservado e indisponível ao contacto e, ainda assim, encontrares forma de chegar até ele, distancias-te gigantesca e de todos os outros candidatos.

É este o princípio de “mostrar as competências”.

3.4 ENTREVISTA



QUE CONSELHO DEIXARIA A ALGUÉM QUE SE CANDIDATASSE A UMA FUNÇÃO NA SUA EMPRESA?

Gil Frias (Grupo JMV)

Apostar tudo na entrevista, mostrando grande motivação para o cargo.

A entrevista (ou série de entrevistas) é, de longe, a parte mais importante do processo de recrutamento.

É neste ponto que as empresas firmam as suas ideias sobre os candidatos e que os testam em situações “semirreais” para perceber como reagem a diversos impulsos diferentes.

Como já referi anteriormente, a entrevista é uma conversa entre as partes e cujo objetivo é que ambas retirem informações preciosas que lhes permitam tomar uma decisão mais informada e de encontro ao que procuram. É o momento onde nós, enquanto candidatos, vamos conseguir perceber se esta empresa se coaduna com o que determinamos como essencial na parte da Paixão.

Pela sua importância, investi muito do estudo que suporta este livro nesta área e aqui vamos explorar ferramentas de influência e comunicação que são utilizadas pelos melhores do mundo e que nos vão permitir entrar confiantes e seguros na entrevista, criar enorme em-

patia com os interlocutores, mostrar de forma clara o que podemos trazer de valor à empresa, perceber se a conduta e funcionamento dela está de acordo com o que procuramos e influenciar o recrutador a escolher-nos (caso queiramos o lugar).

Estas dinâmicas são utilizadas pelos melhores oradores, pelos líderes de referência, pelos vendedores de excelência, pelos professores de topo, enfim, pelos melhores do mundo a comunicarem ideias e a influenciarem outros a segui-las.

Naturalmente, podemos utilizá-las em várias áreas da vida e no meu caso em particular foi uma das aprendizagens mais frutuosas que eu fiz e que continuo a investir para saber mais.

Lembra-te que o objetivo da entrevista é simplesmente ser chamado para a próxima fase ou ser contratado, e que quando chegas aqui já passaste uma série de filtros e fatores de eliminação que te permitem sentir confiante e esperançoso.

Para tornar o processo mais simples, vamos dividir esta parte em três:

1. “Regras” base. Comportamentos e atitudes simples que são essenciais na busca de conseguir a entrevista perfeita.
2. Pré-entrevista. O que fazer antes de ela começar para melhorar a minha autoconfiança e segurança ao entrar.
3. Conversa. Como agir durante o processo para garantir o sucesso.

Comecemos então.

3.4.1 “Regras”-base:

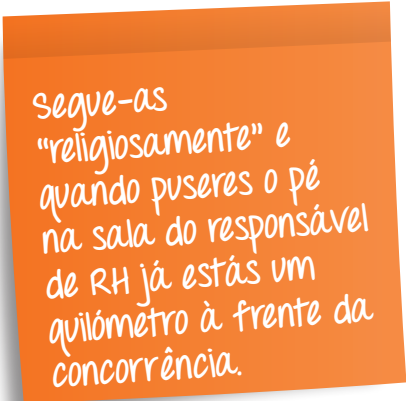
- Nos dias anteriores, confirma precisamente qual o local da entrevista e o caminho que vais seguir para lá chegar. Haverá trânsito? O transporte pode atrasar-se? Quais as alternativas? É FUNDAMENTAL chegar antes da hora da entrevista e se, porventura, por alguma situação incontrolável, te atrasares, liga de imediato a avisar.
- Tem atenção à higiene pessoal (penteado, unhas limpas, banho tomado, dentes e hálito) e à roupa, que deve ser apropriada à função e à empresa. A empresa é muito formal ou informal? Como se vestem as pessoas que trabalham lá? Que imagens tem no *site/web*? É tão mau ir de fato e gravata para uma audição de baterista dos Xutos e Pontapés como ir de gangas rotas para gestor de cliente na CGD.

Nota: Apesar de esta regra parecer demasiado básica, ficarias admirado quantas pessoas a esquecem. Não sejas uma delas.

- Estuda as notas da pesquisa da empresa no dia anterior e certifica-te que sabes com quem vais falar.
- Sai 15 minutos mais cedo do que programaste.
- Se fumas e o fizeres antes da entrevista, certifica-te que tens pastilhas para eliminar o hálito a cigarro. Há recrutadores para os quais esse é quase um fator eliminatório.
- A entrevista começou 15 metros antes de entrares na empresa. Tem atenção à postura que tens quando entras, como abordas todas as interações, até como te sentas enquanto esperas. Tudo conta e tudo é passível de estar a ser observado. Existem recruta-

res que colocam câmaras na sala de espera e zonas comuns do edifício para perceber qual a linguagem corporal dos candidatos quando acham que ninguém os está a ver.

- Cria boas relações com todos com quem falares, especialmente com as/os rececionistas/secretárias/assistentes. Muitas vezes a opinião delas/es sobre os candidatos é a gota que faz pender a balança entre um e outro. Sê simpático, cordial e, quando possível, entabula conversa e pede ajuda para a entrevista. (Por exemplo, podes perguntar: “O (recrutador) é porreiro? Como é que ele/a é?”)
- Durante uma entrevista, o tempo de “antena” deve ser sensivelmente o mesmo entre as partes.
- Quando te perguntarem algo, dá uma resposta de duração entre 20 segundos e 2 minutos. Isto garante que a tua resposta tem algum conteúdo válido e que não maças demasiado o interlocutor. Caso ele queira ainda saber mais sobre a tua resposta no final da mesma, provavelmente fará outras perguntas, à qual debes dar uma resposta entre 20 segundos e 2 minutos.



segue-as
“religiosamente” e
quando puseres o pé
na sala do responsável
de RH já estás um
quilómetro à frente da
concorrência.

A falha em cada uma destas regras é potencialmente “fatal” e pode deitar por terra todo o esforço feito até agora. Segue-as “religiosamente” e quando puseres o pé na sala do responsável de RH já estás um quilómetro à frente da concorrência.



QUAIS AS COMPETÊNCIAS QUE MAIS VALORIZA NUM CANDIDATO?

Margarida Manz (Manz)

(...) Numa entrevista inicial, pouco podemos saber realmente sobre um candidato, mas existem alguns indicadores que gosto de observar: pontualidade, apresentação, olhar-me nos olhos quando fala, conhecer de alguma forma, ainda que sumariamente, o que é a empresa e o que faz, ser praticante de atividade física uma vez que esse é o nosso core business (obviamente, não é compulsório para o lugar!), gerar energia positiva, sorrir com facilidade, ser sistemático nas suas respostas e transparente.

3.4.2 Pré-entrevista

O QUE É QUE UM CANDIDATO PODE FAZER QUE O FAÇA DISTINGUIR POSITIVAMENTE DOS RESTANTES?



Eugénia Carvalho (Santander)

O seu marketing pessoal. Que vai da imagem que tem à educação e correção com que fala, à forma como desenvolve o contacto e apresenta as suas capacidades e potencial. No ambiente formal em que faço seleção, as questões de empatia e construção de confiança são fundamentais também para as funções que vão realizar, maioritariamente de relação com clientes.

A autoconfiança é um tópico muito importante e que só pela sua densidade daria um livro próprio. A sua obtenção e manutenção a longo prazo é um trabalho que requer método e determinação, sendo que o intuito deste ponto é simplesmente transmitir algumas técnicas que nos ajudarão a atingirmos estados emocionais de segurança, confiança e motivação no momento da entrevista. Quanto mais trabalhares na tua autoconfiança fora deste contexto, mais fácil será utilizá-la em qualquer situação.

A utilização destas ferramentas é, muitas vezes, a diferença entre ficarmos nervosos e nos “engasgarmos” ou rapidamente “quebrarmos o gelo” e começarmos a mostrar as nossas mais-valias.

A sensação de confiança ou segurança é uma emoção que sentimos e que se produz dentro de nós quando utilizamos um determinado tipo de pensamento e uma postura corporal.

Não quero explorar demasiado o tópico, pois não é esse o propósito do livro, sendo que é fácil perceber que é difícil sentir-me confiante se estiver a pensar que “tudo vai correr mal”, que “sou um falhado” ou que “ninguém gosta de mim”. De igual forma, também é simples aceitar que quando estou “confiante” isso traduz-se numa postura corporal, numa forma de respirar e numa forma de andar diferente daquela que terei se estiver receoso, assustado ou com medo. Certo?

Algumas pessoas querem que aconteça,
outros desejam que aconteça, outros
fazem-no acontecer.

Michael Jordan

Ex.: Algumas pessoas vão pensar “Eu sou capaz” ou “Eu consigo” ou “Vai correr bem”... Independentemente do que seja, escreve-o, pois é peça-chave para conseguires atingir esse estado em outras situações.

3. Imagina que neste momento já és seguro de ti e confiante nas tuas capacidades. Como é que mostrarias isso com o teu corpo? Como é que andas quando te sentes confiante? Como te sentas quando te sentes seguro? Como cumprimentas quando estás confiante? Escreve no quadro “Corpo” como estão os teus ombros, olhar, cabeça, andar.

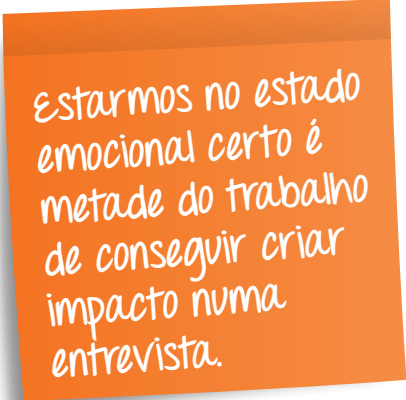
Corpo

Ex.: Para muitas pessoas, quando se sentem um estado de confiança, as costas estão mais direitas, a cabeça está a olhar em frente, há um leve sorriso nos olhos e lábios, o tórax está mais para fora, etc... Escreve como tu “fazes” esses estados, pois isso será fundamental para que consigas depois replicá-los.

4. Experimenta pensares o que tens num quadro e assumires a linguagem corporal que tens no outro e percebe como te sentes... Se te sentires mais confiante e seguro, é porque conseguimos encontrar a forma de replicar essas emoções; se não sentires qualquer alteração, é sinal que temos de repetir o processo com outra situação.
5. Repete o passo 4 mais 5 vezes. O objetivo é garantir que cada vez vai ficando mais forte e que cada mais se entranha na nossa mente como uma programação para o sucesso.

Estar no estado emocional certo é metade do trabalho de conseguir criar impacto numa entrevista.

Outro passo importante, e por vezes esquecido, é a definição de intenções para a conversa que vamos ter.



Estar no estado emocional certo é metade do trabalho de conseguir criar impacto numa entrevista.

O nosso cérebro é uma máquina notável que existe para nos servir e ajudar. Apesar da complexidade dos seus processos, é relativamente simples a sua orientação, pois ele responde maravilhosamente bem a instruções precisas. E esse é o motivo pelo qual se fala tanto em definição de objetivos em empresas, desporto, finanças, etc... Não vou entrar em grande detalhe neurocientífico para explicar este fenómeno, pois seria um discurso longo e não muito interessante.

Para quem gostar de saber mais existem inúmeros livros, palestras *online* e ótimos filmes onde podemos

perceber ao pormenor o que acontece quando definimos uma intenção clara. Foquemo-nos agora no como e quando a formular.

A forma ideal de determinar um objetivo para a entrevista é, em casa, antes de sairmos, e da seguinte forma:

1. Escreve o que queres sentir no final da entrevista.
(ex.: Quero sentir-me confiante e satisfeito)
2. Escreve o que queres provocar nos interlocutores.
(ex.: Quero mostrar de forma clara as minhas competências)
3. Escreve o que queres descobrir durante a conversa.
(ex.: Quero perceber como funciona a empresa e o plano de carreira)
4. Transforma os “Quero” em “Vou”. Esta palavra tem muito mais impacto e cria maior compromisso em nós.
5. Assegura-te que todas as frases são claras e específicas, que compreendes perfeitamente o que querem dizer e que o atingi-las depende em grande parte daquilo que fizeres.
6. Guarda o papel e leva-o contigo.

No final deste exercício, deves ter 3 frases que servirão como os teus guias para aquela conversa. Imagina que o teu cérebro é como um GPS muito evoluído que está sempre a fazer a pergunta “qual o destino?”. Ao responderes com estas três frases, ele vai começar a dar-te caminhos sobre o que tens de dizer e fazer para chegares lá.

De seguida, é importante que preparemos a conversa que vamos ter.

Acredito que tentar memorizar respostas perfeitas para todas as perguntas que nos possam fazer é, no mínimo, um grande desperdício de tempo e energia, pelo que vamos centrar-nos nos aspetos essenciais, ok? A premissa base nesta conversa é “Dizer sempre a verdade”. Fugir deste princípio pode significar o deitar ao lixo tudo o que foi feito até aqui.

Uma das perguntas que atemoriza imensos candidatos é “Quanto espera ganhar?” ou “Qual o salário que gostaria de ter?”.

A pergunta serve para o recrutador avaliar uma série de pontos importantes como o grau de ambição pessoal, distanciamento com a realidade de mercado, interesse pela empresa, etc., e melhor do que saber quais são é sabermos o que queremos que a resposta transmita sobre nós enquanto candidatos. A nossa réplica à pergunta deve mostrar que estamos à procura de uma empresa que seja certa para nós e vice-versa, que sabemos que o valor que recebemos da empresa varia consoante o grau de responsabilidade e riqueza criada e que este é apenas um dos pontos que iremos considerar na nossa escolha do local de trabalho.

Com isto em mente, se a pergunta for colocada logo no início da entrevista, podes responder algo do género “Gostava de saber melhor quais as funções antes de dar um valor; caso contrário, será uma estimativa muito aleatória” e caso seja mais no final que o recrutador coloca a questão, podes responder que “Acredito que vocês terão muito maior conhecimento sobre o que implica esta responsabilidade e por isso estarão mais habilitados do que eu para lhe atribuir um valor.”. Em qualquer dos

casos, passas a “bola” para o outro lado com simpatia, confiança e humildade. Se o recrutador insistir, aconselho a perguntar “O salário é negociável?”, se a resposta for não, “Então não vale a pena discuti-lo”, se for sim, “Então o ideal será dizerem qual o valor que consideram justo, pois conhecem melhor a função e a empresa do que eu.”. É pouco provável que a insistência continue, e, se tal acontecer, pensa no que isso pode querer dizer sobre aquela empresa... Será que o dinheiro é assim tão importante para eles? E é numa organização dessas que queres trabalhar, onde queres cumprir a tua paixão? Qual o motivo pelo qual estão a ser tão insistentes com esta pergunta agora?

Felizmente, há muitos outros assuntos que são importantes e convém preparares.

O mais relevante de todos prende-se com as perguntas que queres fazer ao empregador. O que queres tu saber sobre a empresa?

Para cada candidato e situação, as perguntas podem alterar, sendo que o fator chave é que sejam questões que te permitam saber se esta empresa irá cumprir o propósito e valores que definiste na Paixão.

- Como trabalham as equipas?
- Como normalmente são definidos objetivos?
- Qual o plano de crescimento na empresa?
- Quais os objetivos de longo prazo para a função e para a empresa?
- Como estão a interagir com o mercado?

Estas são apenas algumas das questões que podes colocar na entrevista e que te ajudam a conhecer pontos

essenciais para a tomada de decisão que vais ter pela frente, bem como mostrar uma atitude de crescimento, ambição e inteligência.

Por último, deves relembrar e aperfeiçoar as histórias que desenvolveste sobre as competências. Se bem te recordas, logo no início da Preparação, estiveste a definir e escrever pequenas histórias que te ajudassem a transmitir quando e como desenvolveste e utilizas as competências que afirmas ter. Este é o momento de voltar a rever essas histórias para que seja fácil recordar e contá-las na entrevista.

Para que a pré-entrevista esteja completa só faltam 3 passos que devem ser seguidos momentos antes de entrares na sala onde está o recrutador:

1. Faz rapidamente o exercício da autoconfiança, ajustando o corpo e ativando os pensamentos poderosos.
2. Relê os 3 objetivos para a entrevista.
3. Põe o teu melhor sorriso!

Estás pronto para entrar. Até agora seguiste uma fórmula testada por muitos, com resultados comprovados e que te colocam no pelotão da frente dos candidatos. Dentro de alguns minutos estarás no ponto mais importante de um processo de recrutamento normal, onde o empregador espera conseguir conhecer-te e tu esperas que aquela seja a oportunidade que tu buscas.

Iremos já abordar a forma como tornar esta conversa entre dois estranhos num processo de influência e empatia.

3.4.3 Conversa



João Melo (Sonae – Modelo Continente)

Sendo culturalmente evoluído, conhecedor de várias realidades diferentes, orientado para o sucesso e para o cliente, adoro encontrar alguém que me saiba contar histórias de si, que seja apaixonado pela vida e tenha investido tempo a conhecer a empresa antes de cá chegar.

O CV é uma simples folha de papel com informações. O momento mágico dá-se quando começa a interação e saber contar a “nossa história” é muito importante.

Até agora já cobrimos grande parte do processo de entrevista, pelo que neste ponto vou partilhar contigo uma ferramenta fantástica para criar relações de confiança em minutos, em vez de meses. A ferramenta que vamos abordar é trabalhada com vendedores de topo, *coachs* e terapeutas consagrados, formadores excelentes e muitas outras pessoas que são fabulosas a influenciar. Tal como o *backtracking* que utilizámos na CA e CV, é uma das ferramentas mais poderosas para criação de *rapport*, isto é, de uma relação de confiança e interesse.

Imagina que entravas dentro da sala e, passados poucos minutos a conversa era agradável, simpática, aberta e afável. Achas que isso melhorava as probabilidades de criares uma boa impressão?

Vamos então explorá-la.

A primeira vez que contactei formalmente com esta tecnologia foi durante uma formação inicial de vendas numa multinacional onde trabalhei alguns anos. Como trabalhava desde os 15 anos na área comercial, e muitas vezes com bons resultados, acreditava que “já sabia tudo”. Posso dizer que a aplicação destas técnicas me elevou a um patamar completamente diferente. A forma como passei a relacionar-me com os clientes e mesmo amigos foi de longe um dos motivos pelos quais me tornei um dos mais bem-sucedidos comerciais nessa empresa. De igual forma, importante foi perceber que os momentos mais difíceis enquanto gestor de equipas aconteceram precisamente quando não prestei atenção a esta parte fundamental de qualquer relação.

A ferramenta chama-se “Pace & Lead”, o que pode ser traduzido por “Seguir & Liderar”.

Quero reforçar que *rapport* acontece naturalmente quando as pessoas tomam consciência do outro e começam a comunicar. É como uma dança na qual uma pessoa conduz e a outra segue. Pessoas em *rapport* têm uma maneira cooperativa e harmoniosa de estarem juntas, um senso de reconhecimento mútuo e sabem que é adequado ser quem elas são. Conseguimos muitas vezes observar pessoas (casais, amigos, familiares, etc.) em *rapport*, ou seja, com a mesma energia a comunicar, por vezes com a mesma postura corporal ou até a acabarem as frases e pensamentos mútuos.

Para o processo de entrevista interessa-nos criar um ambiente em que exista comunicação fluida e confian-

ça entre as partes, logo, iremos utilizar a ferramenta acima para o conseguir de uma forma mais rápida e impactante. Para o conseguirmos, vamos prestar especial atenção à energia ou vibração da pessoa que está à nossa frente.

Eis um exemplo para clarificar este conceito. Imagina que alguém chega ao pé de ti muito apressado, a falar rápido e alto e a mexer-se muito e te coloca uma pergunta. Se responderes com um timbre baixo, lento, pausado e muito calmo, acreditas que conseguirás criar uma boa ligação com essa pessoa?

Quando os estilos de comunicação ou energias entre as pessoas são muito diferentes, é difícil prender a atenção, captar o interesse ou simplesmente fazer chegar a nossa mensagem ao outro lado. É por isso que achamos algumas pessoas aborrecidas e outras dizemos que estão elétricas, pois têm estilos, vibrações ou energias diferentes. Nenhuma é melhor ou pior, simplesmente díspares, e se comunicarmos igual com todas a probabilidade é que só consigamos chegar até algumas delas... as que forem mais parecidas connosco.

Este é um dos fatores que tantas vezes causa o “espalhanço” de pessoas em entrevistas... Acharem que toda a gente deve ser como elas e não se adaptarem ao interlocutor.

Como utilizar o Pace & Lead para melhorar os nossos resultados?

O que esta ferramenta indica é que, quando conhecemos alguém, devemos primeiro seguir o estilo comunicacio-

nal dela, ou seja, adotar uma postura física semelhante e falar com a mesma energia e ritmo, isto é, seguir os mesmos passos. Inconscientemente, esta parte cria uma harmonia natural e mostra respeito pelo nosso interlocutor.

O que o candidato deve fazer quando entra numa entrevista é, por isso, adotar a mesma postura física do entrevistador e o mesmo estilo conversacional. Isto não quer dizer que vá imitar tudo o que está a ver, simplesmente vamos ajustar a nossa postura para que sintamos que estamos na mesma vibração e energia.

Ex. Se o entrevistador tiver numa posição corporal mais fechada (braços próximos do corpo e perna cruzada), cruzar as pernas e manter as mãos próximas do tronco vai transmitir a mesma energia e ajudar a criar confiança.

Ex. Se o entrevistador mostrar falar alto, rápido e esbracejar, devemos falar com mais energia na voz, mostrar mais entusiasmo pelos temas e fazer mais gestos, pois isso vai ressoar bem com o nosso interlocutor.

Este processo de *Pace* durará alguns minutos apenas, nos quais iremos notar uma crescente descontração no entrevistador, ao mesmo tempo que a fluidez da conversa se torna maior.

Ao fim de algum tempo, deveremos entrar na fase do *Lead*.

Aqui, o que se espera é que o candidato comece a imprimir uma energia que seja mais sua. Depois de termos mostrado respeito e seguido a comunicação do entrevistador, vamos adotar passo a passo o nosso estilo para que possamos mostrar todas as nossas potencia-

lidades. Neste ponto a conversa será dinâmica e tem garantias enormes de sucesso, pois conseguimos estabelecer uma relação consciente e inconsciente com o nosso interlocutor, mostramos respeito, atenção, capacidade de audição e a nossa forma de ser.

Fazer *rapport* implica um real empenho em fazer algo de que algumas pessoas simplesmente se desligaram no seu dia a dia... ouvir e conectar-se com outro.

Fazer *rapport* implica um real empenho em fazer algo de que algumas pessoas simplesmente se desligaram no seu dia a dia... ouvir e conectar-se com outro.

É de longe a melhor forma que conheço de verdadeiramente comunicar e o caminho mais rápido para criar boas relações.

Este é o alicerce de uma entrevista de sucesso.

Agora é só somar as dicas de que falámos anteriormente, fazer as perguntas que são necessárias e manter o foco em passar à próxima fase!

FECHO DA ENTREVISTA

No final do processo de entrevista é importante assegurar que conheces algumas informações sobre o que resta do processo de recrutamento. Por isso, se elas não te forem prestadas por iniciativa do empregador, debes colocar as seguintes perguntas que te trarão o conteúdo que procuras.

3. PRÁTICA

- Há mais alguma coisa que eu possa esclarecer ou ajudar? (esta permite assegurar que não te esqueceste de nada)
- Qual o próximo passo e quando tomarão uma decisão? (esta permite teres uma noção do tempo de duração)
- Serei informado da decisão ou só saberei se for escolhido? (algumas empresas escolhem só informar da resposta os escolhidos, isto permite saber como ela opera)
- Até quando é o prazo máximo que vão responder? (esta pode ajudar a perceber quando deves mentalmente desistir de esperar o contacto)
- Se não ligarem na data marcada, posso contactá-los? (esta permite saber a recetividade da empresa a contactos futuros teus e assegurar o teu empenho em conseguir o trabalho e obter uma resposta)

Estas respostas vão ajudar-te a teres uma melhor noção dos tempos envolvidos, bem como das reais hipóteses em conseguir o trabalho. Quanto mais notares interesse no recrutador em dar informações e manter-te dentro do sistema, melhor colocado estás.

A entrevista é um passo essencial na nossa contratação e pode ser um momento divertido e descontraído, onde no mínimo conhecemos mais uma pessoa e estabelecemos mais uma relação. Está ao nosso alcance destacarmo-nos da concorrência, mostrarmos o nosso valor e conquistar o lugar que queremos!

Faz com que este momento seja o corolário de todo o trabalho que desenvolveste até agora.



O QUE É QUE UM CANDIDATO PODE FAZER QUE O FAÇA DISTINGUIR POSITIVAMENTE DOS RESTANTES?

Joana Cal (Bial)

Quando os perfis são mais abrangentes, por exemplo para uma função inicial na área comercial, quero avaliar primeiro se aquele candidato consegue fazer a função e, em segundo lugar, se tem capacidade/potencial para “crescer” na empresa – a empresa cresce quando as pessoas crescem. A pessoa que se destaca, é aquela que me consegue demonstrar isso mesmo, numa entrevista. Como? De variadíssimas formas, uma pessoa que demonstra ter objetivos, planos e sonhos, que passam por aquela posição, de forma fundamentada, demonstra ser mais “focada” do que uma pessoa que anda a “experimentar para ver se gosta”.

Nilsa Freire (Sonae Retalho Especializado)

O candidato, para além de ser genuíno, deve conseguir explicar de forma convincente, porque constitui uma mais-valia para o projeto a que se candidata. Assim, é importante que analise bem o projeto a que se candidata, conheça a empresa, se informe previamente para preparar esta argumentação da sua candidatura. Para além de se documentar e poder mais facilmente defender a sua candidatura, consegue por esta via demonstrar interesse e envolvimento com o projeto em recrutamento.

3.5 NOTA DE AGRADECIMENTO

MUITO IMPORTANTE

No mesmo dia da entrevista, no final do dia ou, no máximo, logo após o jantar, é fundamental o envio de um email/sms para a pessoa com quem falaste com uma breve nota de agradecimento pelo tempo despendido e esperando contacto em breve.

Este pequeno (ENORME) pormenor vai garantir que marcas mais um ponto acima da concorrência, assegurando que o recrutador mantém o teu nome fresco na sua memória e pelos melhores motivos.

É um sinal de cortesia e com um impacto tremendo.

3.6 FOLLOW-UP (CONTACTO DE ACOMPANHAMENTO) 2

Este é, simplesmente, o momento de honrar o compromisso que assumimos de contactar de novo a empresa na data combinada. Este contacto é principalmente importante para podermos perceber em que ponto está o processo de recrutamento e, caso não tenhamos sido os escolhidos vamos, conseguir ainda retirar frutos da experiência.

Convém, por isso, seguir alguns passos que assegurem o sucesso do contacto.

1. Relembrar que estás a ligar na data combinada.
2. Caso tenhas sido escolhido, aproveitas o contacto para demonstrar contentamento e acertar pormenores.
3. Caso não tenhas sido o selecionado, procura as seguintes respostas:
 - Das funções que existem na empresa e do teu perfil que eles conheceram, existe mais alguma função à qual te possas candidatar?
 - Podem dar alguma dica ou conselho para uma entrevista futura?
 - Conseguem dar-te o contacto de alguma empresa à qual te possas candidatar?
4. Independentemente das respostas, agradecer todo o cuidado e atenção.

Se perceberes que, por algum motivo, o recrutador te está a evitar, o ideal é compreender e deixar de contactar. Pensa na imagem que queres deixar naquele recrutador, independentemente do resultado que teve a candidatura.

Este é, por isso, um excelente momento de trabalhares o teu *marketing* pessoal com maior profundidade, certificando-te que deixas uma imagem de profissionalismo, coerência, educação e brio. O teu melhor cartão de visita é a forma como lidas com as vitórias e com as aprendizagens, quando recebes sim e quando recebes um não.

Eu acredito profundamente que não há melhor forma de interagir com o mercado do que ser genuinamente uma pessoa “porreira”. Esse é o melhor marketing e o que nos traz os maiores benefícios.

Lembra-te que não há falhanço, apenas informação, para aprender e melhorar na próxima. Este é o “segredo” que separa os campeões que fazem as vitórias daqueles que falam do quanto gostavam de ganhar.

Lembra-te que não há falhanço, apenas informação, para aprender e melhorar na próxima

Pedro Nazareth, 52 anos, Matosinhos

O meu testemunho resume-se a 3 ideias-chave:

Este workshop deu-me a oportunidade de entender melhor o mercado de trabalho e aquilo que o empregador/recrutador pretende dos candidatos.





- 1. Daí, não hesitar de que fiquei com uma melhor preparação para enfrentar os desafios e a realidade do mercado de trabalho.*
- 2. Que um processo de recrutamento é um percurso com várias fases. Do contacto inicial, envio C.V. (adequado à organização) e Carta Ap. (adequada às funções a que nos candidatamos) para a realização da entrevista com o decisor (Resp R.H. ou Sócio –Gerente empresa).

E que todo este processo tem técnicas e princípios que devem ser seguidos para atingirmos o nosso objetivo: encontrar ou mudar de emprego para outro.*
- 3. Por último, gostaria de salientar que é importante sabermos quem somos (valores, o que gostamos e nos dá prazer de fazer, ...) para descobrirmos o nosso ponto A. E, que é possível, através deste exercício de autoconhecimento, encontrarmos um emprego mais apaixonante e com o qual mais nos identificamos (Ponto bem importante...).*

Nenhum trabalho de qualidade pode ser feito sem concentração e autossacrifício, esforço e dúvida.

Max Beerbohm

3.7 O QUE NÃO FAZER!

Este é um capítulo importante, não para nos mostrar algo que ainda não tenhamos visto e sim para garantir que estamos mesmo cientes da visão daqueles que recrutam sobre o que os candidatos por vezes fazem.

Como as respostas dos entrevistados foram tão claras, vou de imediato passar a palavra aos intervenientes.

João Melo (Sonae – Modelo Continente)

Não saber “estar”, isto é, não saber agir nas situações mais básicas de interação e reunião. Que esteja demasiado convencido, ou seja, só por ter determinado background académico tenha perdido a humildade. Não se conhecer e saber falar sobre si e o que indica que pode apostar pouco na melhoria de competências pessoais.

Helder Figueiredo (Sodexo Angola)

Que não tenha conhecimento da empresa a que se candidatou e que seja redundante nas respostas (Ou seja, respostas pouco definidas, e sem objetivos, anda às voltas e diz sempre a mesma coisa). Se mentir, é de imediato excluído.

Nuno Jerónimo (ZON)

Chegue atrasado ou falte, queira no imediato saber as condições sem saber se é escolhido, se tente vender demasiado.





Joana Cal (Bial)

(...) Entretanto, há coisas de que não gosto muito: falta de preparação, desperdício de tempo, mas detalho algumas situações abaixo.

Há candidatos que desperdiçam tempo dos recrutadores através de falta de preparação (não sabe qual é a empresa, não sabe e/ou não se lembra ao que se candidata) ou da falta de comparência a uma entrevista ou outra fase de recrutamento sem aviso. Há ainda aqueles candidatos que se atrasam e não avisam... Há candidatos que não se candidatam, mas foram os pais/primos/amigos que enviaram a candidatura...

Muitas vezes os candidatos não fazem segmentação das empresas, “candidatam-se a tudo” e depois quando são contactados já nem se recordam de terem enviado a candidatura. Ao dia de hoje, na era da informação, há candidatos que não fazem uma pesquisa sobre a empresa, nem visitam o site, e acabam por passar uma imagem de algum desinteresse face ao projeto, que é um aspeto fundamental.

Por outro lado, há aqueles candidatos que se preparam tanto que têm respostas preparadas com aquilo que pensam que o recrutador quer ouvir. A falta de espontaneidade do candidato faz com que o recrutador não o fique realmente a conhecer, o que é contraproducente durante o recrutamento.

Há candidatos que, querendo demonstrar interesse, telefonam todos os dias. Ou o inverso, há candida-



tos que “desaparecem” e deixam de estar contactáveis. Há candidatos que telefonam a pedir satisfações quando recebem uma resposta negativa...

Os comportamentos que atrás descrevo são muitas vezes motivados pela ansiedade ou pelo desespero de encontrar trabalho, no entanto, o candidato tem que se saber ajudar, conhecer os seus pontos fortes e saber onde os pode utilizar. É preciso que os candidatos entendam que não são melhores ou piores que outros, apenas poderão ter um perfil que se adequa melhor ou pior a determinada realidade ou cultura empresarial. Muitas vezes, uma resposta negativa de uma empresa, significa apenas que não é ali, mas será noutra sítio... (...)

Pedro Silva (Hilti)

Mentir. sobre e subvalorizar-se. Não estruturar corretamente um discurso porque simplesmente não está a ouvir o interlocutor. Vir para a entrevista sem informação mínima sobre o potencial empregador. Incapacidade para concretizar um discurso genérico com exemplos que ilustrem o que está a ser descrito (regra geral, características do próprio).

Américo Batista (Hoteis Real)

Que um candidato não ultrapasse o politicamente correto e não vá além das respostas estudadas. Sendo certo que existe sempre um risco para o candidato ao assumir uma postura totalmente espontânea e sincera numa entrevista de seleção, deve ser claro para o entrevistador o equilíbrio entre o papel



estudado e o comportamento espontâneo e sincero.

Hugo Faria (Galp Energia)

A falta de integridade e transparência, aliada a uma preparação pouco sólida para a entrevista (desconhecimento da empresa ou função a que se candidata, indefinição de objetivos pessoais e profissionais, por exemplo), são comportamentos que normalmente são avaliados de forma menos positiva nos candidatos que fazem parte dos nossos processos de seleção.

Eugénia Carvalho (Santander)

Me trate por você – falta de cortesia e educação total.

Não olhar nos olhos – às vezes é por timidez e quando é assim o nosso papel é criar um ambiente de confiança para se poder expor. Mas muitas vezes é a ausência de foco no interlocutor, mais uma vez imprescindível nas funções comerciais.

Discurso com falta de humildade. O que pode parecer estranho se pensarmos que numa entrevista a pessoa está a “vender” um produto e tem que realçar as vantagens desse produto que é ele próprio. Mas a excessiva autoconfiança é suspeita e oposta à empatia que é necessária neste momento. Nos mais juniores, surgem aqueles que lhes falta o “saber estar”. Saber dirigir-se a alguém desconhecido de forma correta é cada vez mais difícil de encontrar...



**Ana Santiago (Consultora e Blogger/
Expresso)**

Que o candidato tenha comportamentos não-assertivos e pouco éticos, como por exemplo dar sinais de ser uma pessoa agressiva ou conflituosa, adotar uma postura arrogante, dizer mal dos anteriores empregadores, mentir ou prestar falsas declarações.

Cátia Afonso (Predidomus)

Chegue atrasado á entrevista sem avisar, penso que um atraso todos podemos ter, mas com a diferença de que um simples telefonema a justificar muda logo o cenário e a primeira impressão.

Nilsa Freire (Sonae Retalho Especializado)

O candidato deve acima de tudo ser genuíno durante todo o processo. Com efeito, é muito desagradável aferirmos que o candidato treinou as respostas que pensa serem as adequadas e esperadas.

Atendendo a que o processo é realizado por uma equipa técnica, com ferramentas profissionalmente desenvolvidas, e experiência acumulada relevante, é muito desagradável que o candidato deixe uma mensagem distorcida de si próprio e que não corresponde à "sua" realidade (quer em termos de características, competências ou experiências referidas).

Dúvidas?

5 Ideias a Reter:

1. Não ter trabalho é um emprego. Sem ação real e consistente os resultados são escassos ou nulos.
2. Se não planeares e calendarizares, torna-se difícil manteres ritmo e não te desleixares.
3. Prepara a entrevista. Segue as regras e exercícios. Isso permite-te seres mais único e sincero.
4. Envia no mesmo dia da entrevista a Nota de Agradecimento.
5. Mostra, dá e aplica-te em cada entrevista com o empenho, vigor, paixão e disciplina que irás depois fazer o trabalho. O recrutador quer "ver" as tuas competências em ação.



Devido à minha ocupação, tenho muitas vezes a oportunidade de conhecer pessoas fantásticas e histórias de vida superinteressantes. O Sérgio Rito é um amigo com um coração de ouro e uma vontade de ajudar enorme. Eis aqui a partilha dele:

“Por volta de 1996 estava novamente numa situação de procura de emprego.

Desta vez estava a demorar um pouco mais a encontrar uma colocação, e, em resultado de um quase desespero, comecei a procurar colocações em qualquer posição, qualquer empresa, qualquer setor.

Eu procurava uma nova posição numa instituição bancária. Já tinha trabalhado em duas em áreas tão diferentes como cartões de crédito e recursos humanos e, apesar de não ter gostado mesmo nada da última experiência, a minha intuição dizia-me que trabalhar na banca seria melhor que na maioria dos restantes setores. Contudo, para alguém que tinha abandonado o ensino superior em Informática e Gestão de Empresas no ISCTE não era fácil, dado que estávamos numa altura em que cada vez mais saíam recém-licenciados para o mercado. A minha experiência profissional ainda era escassa, e sempre em tarefas administrativas. De qualquer forma, mantive o objetivo - banca!

Já tinha trabalhado noutras áreas, desde armazéns, lojas diversas e oficinas, e passar por noutras experiências semelhantes não era nada de estranho



para mim. Assim, e para ir ganhando algum, abri o leque de oportunidades e logo encontrei uma vaga a vender frangos de churrasco num dos maiores grupos de distribuição nacionais, uma iniciativa que o grupo estava a lançar no mercado na altura (acho que não teve muito sucesso porque nunca mais ouvi falar), e, passados uns dias, encontrei um lugar como arquivista numa sociedade de investimentos. Fiquei com os dois empregos por serem ambos temporários e um deles em regime de part-time. A minha busca pelo lugar num banco não parou e, passados mais uns dias, surge uma entrevista através de outra agência de emprego. Engraçado como por vezes as oportunidades se sucedem em cadeia.

Na agência de emprego passei na entrevista com sucesso. Curiosamente, sempre me mantive calmo e sereno nas entrevistas apesar da ansia de conseguir o lugar e do nervosismo inicial. Foi agendada uma segunda entrevista no banco, com o chefe da secção para a qual precisavam de um novo colaborador. A entrevista decorreu com a normalidade à qual já me havia habituado. O meu pensamento era de que não tinha nada a perder, e assim conseguia manter-me mais calmo e atento a certos pormenores. Passados alguns dias, fui chamado, e desisti dos outros dois empregos temporários.

Este emprego era também temporário e sem qualquer garantia sequer de vir a assinar um contrato diretamente com aquela instituição bancária. No entanto, a minha dedicação foi total, e estava a apren-



der uma nova área que me pareceu imensamente interessante – a área de estrangeiro de um banco.

Em pouco tempo absorvi quase todas as tarefas da secção, podendo fazer as falhas de pessoal tais como férias e outro tipo de ausências ou colaborar num pontual aumento de trabalho numa das operações. Além disso, consegui também adquirir conhecimentos de mais algumas tarefas de outra secção com a qual mantínhamos uma relação muito estreita e que era o back-office da sala de mercados, e assim também ajudá-los nas suas falhas de pessoal. Ao fim de um ano naquela secção, apenas não tive oportunidade de trabalhar cartas de crédito - um tipo de operação mais complexa e que exigia maior cuidado ao mais ínfimo detalhe daquela secção, e sobre as quais apenas trabalhavam os mais experientes e confiáveis.

Mas o que eu queria mesmo era brincar a sério com os computadores. Abriam vagas de tempos a tempos no Departamento de Organização e Informática. Era necessário candidatar-me e passar nalguns testes. Eu tinha assinado contrato diretamente com o banco poucos meses antes e ainda faltava algum tempo para, eventualmente, entrar nos quadros. O conselho que me deram foi de não me candidatar, porque, se falhasse, nos testes não só não entrava na informática como possivelmente não me renovariam o contrato de trabalho. Eu ponderei e resolvi aguardar a entrada nos quadros.



A minha dedicação às tarefas da secção continuou em alta, e existiam inúmeras operações que não eram suportadas pelos sistemas de informação. Na frustração de não conseguir fazer melhor, e dos entraves que existiam ao desenvolvimento de muitas das tarefas, vi-me diante de duas opções: lamentar e resignar, tal como alguns dos colegas faziam; olhar para as ferramentas que tinha disponíveis e tentar encontrar uma solução alternativa. Encolhi a segunda, o que pode muito bem ter sido o que definiu a minha vida profissional nos 14 anos seguintes. Nesse momento escolhi a tarefa que mais dores de cabeça dava à secção, que era a de redigir a documentação para créditos de exportação. Tínhamos de escrever num impresso em quadruplicado com um conjunto muito vasto de dados dos clientes, seus clientes e das operações em causa. Como se não bastasse, tudo deveria ser feito numa máquina de escrever cujo teclado não era Query! Os erros eram imensos, o tempo para cada impresso parecia interminável e o resultado final, que não poucas vezes incluía amontoados daquele corretor branco, muito triste para apresentar a um cliente. Era esta a imagem que eu gostaria que o meu banco passasse aos clientes? Nem pensar!

Comecei a desenvolver umas macros em Word 2.0, o que usávamos na altura, ligada a uma base de dados de clientes criada pela macro e que ia sendo preenchida à medida que íamos elaborando os impressos. Assim que tive um protótipo, que ainda mal funcionava, falei com o chefe que gostou da ideia mas com algumas reservas. Estaríamos a substituir o depar-



tamento de sistemas, além de que seria necessária uma autorização superior. Ele, por sua vez, falou com o diretor, e conseguiu-se luz verde para continuar a desenvolver a solução desde que não deixasse de lado as minhas tarefas da secção. Assim fiz, e ao fim de várias horas pôs-laborais e com a ajuda do chefe e de alguns colegas na prestação de alguma informação para melhorar o processo, eis que apresentei o “produto final”. O chefe gostou do resultado, o diretor também, e foram definidos alguns balcões piloto para testarmos o novo processo. Os colegas adoraram porque agora demoravam uma pequena fração do tempo a concluir cada tarefa, especialmente para clientes e operações repetitivas que ficavam apenas a uma dúzia de cliques. Mas o melhor foi recebermos telefonemas dos balcões a exclamar que finalmente deixavam de ter vergonha de apresentar um documento a um cliente e a felicitem-nos pela iniciativa. Foi um tremendo sucesso. O sistema foi estendido aos restantes balcões e os telefonemas de agradecimento e felicitações continuaram durante algumas semanas.

O que é que isto significa? Na altura apenas uma enorme satisfação de contribuir para um resultado positivo, e de dar o exemplo de que todos podemos fazer algo melhor para o nosso dia a dia no local de trabalho. Mas e a informática? É verdade que à custa desta minha iniciativa, consegui um trabalho extra e fora de horas através de um colega bem relacionado, mas isso assemelhava-se mais a um biscate, que ainda durou uns dois anos, e não propriamente a uma carreira profissional.



O meu diretor, por coincidência ou não (e a “coincidência” está somente ligada a acontecimentos posteriores e não por causa desta iniciativa), tinha sido entretanto transferido para o departamento de informática. Em pouco tempo abriu uma vaga muito especial numa das áreas mais negligenciadas pelo banco apesar de bastante importante na tomada de decisão de gestão - Executive Information System. Trabalhava lá apenas uma pessoa que se demitiu, e por isso precisavam encontrar alguém para o posto. O diretor, que já me conhecia, lembrou-se de mim e propôs-me o lugar, sem testes, entrada direta. Ele considerou que a minha capacidade de iniciativa, determinação e empenho seriam uma mais-valia e que isso superava a demora de uma contratação externa (além de ficar mais em conta). E eu lá sabia o que isso era, Executive Information System. Para mim era um sistema como qualquer outro, e no seu devido tempo iria compreender melhor do que se tratava.

Em duas semanas mudei-me para aquele novo posto de braços abertos a uma nova experiência, a um novo desafio. Mais uma vez, aconselharam-me a pensar melhor, qualquer erro ou falha mais grave saltaria logo à vista das direções e administração. Era uma posição muito exposta, de grande responsabilidade e eu não tinha qualquer experiência em informática, quanto mais a gerir todo um sistema. Eu tinha uma coisa que poucos se tinham apercebido - uma fome enorme de ser desafiado e de superar o desafio!



Tive apenas pouco mais de duas semanas para o demissionário me explicar as funções e me passar a pasta. Devo dizer que foi um profissional exemplar e sem o qual a minha experiência teria sido um verdadeiro inferno. Ele fez de tudo para que eu aprendesse o essencial em tão pouco tempo. Adicionalmente, tinha de trabalhar em conjunto com o Departamento de Planejamento e Controle de Gestão. Quer a direção desse departamento quer os dois técnicos que na altura lá trabalhavam, foram pacientes para que eu me adaptasse e começasse verdadeiramente a dar conta dos pedidos menos urgentes.

Quando me vi sozinho no meu posto, comecei a perceber as guerras internas entre a direção e subdireção do departamento, e naturalmente que eu estaria no meio dessa guerra por ter sido “contratado” sem experiência para um posto tão importante por parte do diretor. Não tomei partidos, não alinhei em guerras e respondi profissionalmente a cada uma das partes, e fiz tudo para merecer a confiança profissional quer da direção, a quem devia a confiança depositada, quer da subdireção, provando a minha dedicação e sucesso no desempenho das minhas funções. Apercebi-me de que tinha superado também esse desafio quando o subdiretor me confidenciou que estava à espera que eu me espalhasse ao comprido, que era, afinal, o que muitos pensavam que ia acontecer, e que, ao invés disso, consegui resolver todas as ocorrências e problemas que surgiram, desenvolver novos processos e manter boas relações com todos com quem trabalhava direta e



indiretamente. Senti-me finalmente integrado no departamento.

Ao longo desses longos meses de trabalho intenso até horas tardias, de receber telefonemas a meio da noite por algum problema no processamento noturno e ter de lá ir resolver (e sem carro que na altura não dispunha de capital para isso), mas também da ajuda de vários colegas, da confiança depositada a cada dia por parte da direção, mesmo quando algumas situações menos felizes se sucediam, e também com a colaboração da subdireção em facilitar algumas manobras, consegui provar a mim mesmo e ao departamento que era um profissional válido e competente, mesmo em situações adversas, sozinho e a desbravar terreno (ninguém naquele banco sabia mexer naquele sistema, e a internet era ainda um mito).

Aquela oportunidade deu-me a carreira que fiz até dezembro de 2011, altura em que decidi colocá-la em pausa. Desde essa experiência passei por três experiências de consultoria internacional em sistemas de informação (quatro países desde Portugal, Suíça, Polónia e Angola). A certa altura, voltei ao mesmo banco, a convite do mesmo, onde fiquei mais 5 anos até voltar à consultoria. Hoje, encontro-me a ponderar mudar de rumo. Não fiz de tudo em sistemas de informação, mas o que fiz encheu-me bem as medidas.

Agora, que escrevo estas pequenas memórias numa esplanada à beira-mar, banhado por este maravi-



lhoso sol de outono, consigo ver como tudo fez sentido, e nenhuma outra opção teria sido possível. É-me difícil imaginar uma vida diferente, e concluo que todas as opções, quer as mais quer as menos acertadas, contribuíram para o que sou hoje e me fortalecem para o que pretendo fazer amanhã. A cada momento temos a capacidade de fazer uma escolha, por mais insignificante que possa parecer. E essa escolha, e a acumulação de várias escolhas, levam-nos a caminhos incríveis nas nossas vidas. Essas escolhas passam pelos desafios a que nos propomos e questionar “porque não?” ,ao invés de “porquê?”. Passam também pela associação a pessoas de valor, com quem mantemos uma partilha mútua e constante de entreajuda e experiências, e fico grato por ter encontrado as pessoas certas nos momentos certos, tanto na vida profissional como, e principalmente, na vida pessoal. Passa também pela entrega, pela vivência do que é no momento em que o estamos a viver, e pela responsabilidade sentida de fazer mais e melhor, seja qual for a função ou responsabilidade profissional. Não importa se varremos ruas ou gerimos uma grande empresa, pois existe sempre espaço para fazer algo que impacte positivamente na nossa vida e na vida dos outros, e com isso criarmos novas oportunidades.”

4. PERSISTÊNCIA

A perseverança é a virtude pela qual todas
as outras virtudes dão fruto.

Arturo Graf

No programa Emprego 100%, que desenvolvi *online*, as primeiras pessoas que encontraram trabalho fizeram-no logo passado duas semanas, ainda o programa apenas tinha começado, e os outros conseguiram esse emprego, na área que os apaixonava, durante os 9 meses seguintes.

Isto apenas significa que a receita que apresentamos, embora mostre resultados consistentes e continuados, não é um passe de mágica que de um dia para o outro modifica tudo o que acontece na nossa vida. O grande segredo daqueles que chegaram aos 9 meses e tiveram sucesso foi a capacidade de aprendizagem constante e a determinação irredutível.

A competência de ouvir “não” e continuar focado no objetivo é essencial em qualquer empresa e fundamental na nossa busca pelo trabalho de sonho.

Isto não quer dizer que não haverá momentos difíceis ou de desânimo, apenas significa que nesses momentos vamos aprender com a experiência e apoiar-nos numa série de ferramentas desenhadas para que continuemos no caminho e superemos as dificuldades.

São essas ferramentas que vamos aprender e exercitar agora.

Este é o momento chave do nosso processo, é o momento em que vais decidir se encaras a vida como um foguete de S. João, que sobe, explode e desaparece, ou como um rio poderoso que, independentemente do obstáculo, se modifica, adapta, ajusta e continua imparavelmente até o mar.

4. PERSISTÊNCIA

Como maratonista amador aprendi, da forma mais dura, a necessidade de treinar e valorizar esta capacidade de simultaneamente nos focarmos no objetivo final e na meta mais curta que temos.

Acredito que esta aprendizagem seja importante, em qualquer prova física que nos leve a desafiar os nossos limites muito antes de chegar a meta.



Recordo-me dolorosamente bem da minha primeira maratona, onde, após mais de 4 horas e 30 minutos, cheguei a custo ao quilómetro 39 e nem sequer conseguia pensar no que faltava, pois a mera ideia que ainda tinha mais 3 quilómetros fazia-me querer atirar para o chão. A estratégia que me “salvou” da desistência certa foi a mais simples... focar-me em dar mais um passo. Devo ter dito centenas de vezes “vamos... só mais um”. Penso que o facto de me ter continuado a mexer e a correr mesmo em sofrimento foi a prova de que o meu corpo precisava para acreditar que podia ir até ao fim. Inacreditavelmente, passados apenas dois quilómetros, estava com mais força, mais vigor e com cada vez mais vontade de terminar em grande a prova.

Esta próxima tecnologia pretende trazer esta aprendizagem para o nosso dia a dia (sem teres de correr 42 km...).

4.1 PLANO DE AÇÃO INVERTIDO

Perseverança não é uma corrida longa, são muitas corridas curtas, uma após a outra.

Walter Elliot

Esta é uma ferramenta de *coaching* muito utilizada para a determinação das estratégias que permitem atingir os objetivos definidos.

O funcionamento tem tanto de simples como de poderoso, pois permite estruturar caminhos e estratégias e dividir aquela GRANDE meta em pequenos (e muito mais rápidos e atingíveis) marcos que levam à grande meta.

Para implementar esta ferramenta, vamos começar pelo fim, pelo final do tempo onde atingiremos objetivo, depois, através de perguntas muito poderosas, vamos regredindo no tempo para perceber quais as ações consecutivas que permitem atingir o grande objetivo. É mais fácil perceber esta técnica na prática com a utilização de um exemplo.

Imagina que tenho um objetivo de “Conseguir um trabalho como Marketeer nos próximos 6 meses”

Vamos aplicar o Plano de Ação Invertido.

Começamos pelo final:

- **Objetivo:** Daqui a 6 meses quero ter um trabalho como Marketeer.
- **Pergunta:** O que tem de acontecer daqui a 4 meses para que daqui a 6 meses conseguir o meu objetivo?
- **Resposta:** Quero já estar envolvido e numa fase avançada de pelo menos 4 processos de recrutamento para que nos dois meses que faltam possa ter pelo menos uma resposta positiva.

Agora regredimos no tempo para os 4 meses. E definimos qual o objetivo que queremos daqui a 4 meses que possibilite a nossa grande meta.

- **Objetivo:** Daqui a 4 meses quero estar numa fase avançada de pelo menos 4 processos de recrutamento.
- **Pergunta:** O que tem de acontecer daqui a 2 meses para que daqui a 4 consiga este objetivo?
- **Resposta:** Quero ter conseguido entrar em contacto direto com responsáveis de contratação de pelo menos 20 empresas.

Agora regredimos no tempo para os 2 meses. E definimos qual o objetivo que queremos daqui a 2 meses que possibilite a nossa grande meta.

- **Objetivo:** Daqui a 2 meses quero ter conseguido entrar em contacto direto com responsáveis de contratação de pelo menos 20 empresas.
- **Pergunta:** O que tem de acontecer daqui a 1 mês para conseguir atingir esta meta em dois meses?
- **Resposta:** Quero ter conseguido contactar 40 empresas.

Agora regredimos no tempo para 1 mês e fazemos o mesmo processo.

- **Objetivo:** Daqui a 1 mês quero ter conseguido contactar 40 empresas.
- **Pergunta:** O que tem de acontecer daqui a 15 dias para conseguir atingir essa meta?
- **Resposta:** Tenho de já ter feito toda a pesquisa sobre as empresas, a seleção e estar a decidir qual a forma de efetuar o contacto.

Agora regredimos no tempo 15 dias e fazemos o mesmo processo.

- **Objetivo:** Daqui 15 dias vou já ter feito toda a pesquisa sobre as empresas, a seleção e estar a decidir qual a forma de efetuar o contacto.
- **Pergunta:** O que tem de acontecer daqui a uma semana para atingir essa meta?
- **Resposta:** Tenho de ter terminado toda a pesquisa sobre as empresas e estar a seleccionar quais quero contactar.

Agora regredimos no tempo uma semana e fazemos o mesmo processo.

- **Objetivo:** Daqui a uma semana vou ter terminado toda a pesquisa sobre as empresas e estar a seleccionar quais quero contactar.
- **Pergunta:** O que tenho de fazer hoje para atingir essa meta?
- **Resposta:** Vou passar duas horas a pesquisar.

4. PERSISTÊNCIA

Com este processo temos uma ação concreta para realizar hoje e podemos todos os dias fazer a mesma pergunta, sempre com o foco no objetivo mais próximo e já não na enorme meta. Se cumprir os pequenos passos, é garantido que vou chegar ao final... só tenho de manter a passada.

É importantíssimo celebrar as pequenas vitórias que vou conseguindo ao longo do trajeto, pois elas serão fulcrais para manter níveis de motivação.

É importantíssimo celebrar as pequenas vitórias que vou conseguindo ao longo do trajeto, pois elas serão fulcrais para manter níveis de motivação. Caso aconteça de não cumprir alguma das metas intermédias, devo de imediato reformular as próximas, de forma a que o objetivo global não seja afetado e continue a acreditar que o consigo fazer.

EXERCÍCIO:

Constrói um PAI para o teu objetivo.



Durante a minha prova tive uma enorme ajuda, o meu amigo Ricardo Ferreira, que tirou a manhã para me dar apoio e combinámos encontrar-nos em pontos específicos ao longo da prova, momento em que, além de apoio e incentivo, ele me daria uma água e uma barra de cereais. Apesar de só me ter encontrado com ele 5 vezes ao longo da prova, a ideia de que tinha alguém a contar comigo em muitos momentos animou o meu espírito e dava-me ânimo para prosseguir.

Eu sabia que o meu grau de compromisso era maior porque “não podia parar aqui”, pois o meu amigo estava à minha espera e eu não tinha forma de o contactar.

Esta próxima ferramenta pretende aumentar desta forma o nosso grau de compromisso.

4.2 BUDDY SYSTEM

Ajuda o teu semelhante a levantar a carga,
mas não a levá-la.

Pitágoras

Muito simplesmente, esta ferramenta consiste em encontrar alguém emocional próximo de ti que auxilie no processo.

Convém ser alguém próximo, pois esta pessoa terá funções muito específicas.

O *buddy* deve estar completamente informado do objetivo, do PAI, da Dor e Prazer e do Preço a Pagar.

Ele terá toda esta informação, pois o propósito é que regularmente entres em contacto para lhe dares a evolução do teu trabalho.

Nessas alturas, o *buddy* deve incentivar, apoiar e, caso estejas a ficar para trás, lembrar-te do que vais perder se desistires e do que vais ganhar quando lá chegares.

É fundamental que ele seja simultaneamente alguém que motiva e que cobra, criando cada vez mais compromisso com o objetivo.

EXERCÍCIO:

Encontra um *buddy*, partilha o teu plano e inicia a ação!

5 Ideias a Reter:

1. Toma ação massiva.
2. Encontrar emprego não é uma corrida de 100 metros, é uma maratona.
3. Aprende. Ajusta. Adapta. E segue em frente.
4. Um grande sucesso só se faz em equipa. Arranja ajuda e apoio.
5. Tu já tens dentro de ti tudo o que precisas para conseguires o que queres. Decide ser hoje a melhor versão de ti próprio.

READY... SET...
GO



Ao quilómetro 41, aconteceu algo fantástico. Sem forças físicas, mas também sem medos e com a meta à vista, comecei a aumentar a velocidade e a correr o mais rápido que conseguia. Quem estivesse a ver saberia que a velocidade era pouca, mas na minha cabeça estava a voar.

Nunca me senti tão livre como naqueles últimos mil metros onde só existia eu, a estrada e a meta ali tão perto. E nunca me senti tão realizado como quando pisei o quilómetro 42 e todo o meu corpo acreditou que era impossível desistir. Uma descarga emocional tão intensa como só se sente quando nos superamos ao mais alto nível.

Foi tão intenso que desde essa primeira já participei em mais 5... e trouxe sempre muitas histórias de sucesso e aprendizagem.

Tu tens dentro de ti muito mais do que imaginas...

Neste momento em que ainda estás nos primeiros quilómetros da tua maratona, foca-te em dares os passos corretos, pois é essa a diferença que te vai distinguir dos demais e fazer chegar ao sucesso que almejas.

Tu tens dentro de ti muito mais do que imaginas...



**QUAL O MELHOR CONSELHO
PARA ALGUÉM PROGREDIR NESTA
ORGANIZAÇÃO?**

João Melo (Sonae – Modelo Continente)

Desafiar o status quo com capacidade de pensamento próprio, vontade de arriscar, mantendo sempre o respeito por todos; serem um nóculo fundamental dentro da equipa, mostrando disponibilidade para risco, foco no cliente, ambição e capacidade de melhoria constante. Tenham a capacidade de criar mais valor na companhia do que aquilo que recebem, assumindo mesmo por vezes a empresa como sua. E mostrarem paixão pelo que fazem.

Escolhe um trabalho de que gostes,
e não terás que trabalhar nem um dia
na tua vida.

Confúcio

AGRADECIMENTOS

Este livro não teria sido possível sem a ajuda de imensas pessoas e organizações que estiveram envolvidas e por isso gostaria de tirar esta página para agradecer o carinho e auxílio que ao longo destes meses me prestaram.

À Mónica Antunes, pela paciência e carinho. Ao Paulo Espírito Santo, pelo constante incentivo e apoio. A todos os que leram o livro e deram o seu feedback sincero de melhoria, em especial ao Nuno Silva, Ana Vieira, Beatriz Costa, João Pombeiro, Lígia Ramos e Carlos Gomes. A todos os que partilharam histórias e experiências que enriqueceram este livro, em particular ao Filipe Carrera, Pedro Caraméz, Sérgio Rito e Rui Estrela. À Equipa Life Training, pela força e auxílio.

A todas as empresas e colaboradores que investiram tempo nestas entrevistas, mostrando aos candidatos o que procuram e valorizam. Em especial a:

- Adriano Sanchez Tavares
- Américo Batista (Hoteis Real)
- Ana Santiago
- Ana Silva (Delphi)
- Cátia Afonso (Predidomus)
- Eugénia Carvalho (Santander)
- Gil Frias (Grupo JMV)
- Helder Figueiredo (Sodexo Angola)
- Hugo Faria (GALP Energia)
- Joana Cal (BIAL)
- João Melo (Sonae – Modelo Continente)
- Margarida Manz (MANZ)
- Matthias Schmelz (Rainbow Portugal)
- Nilsa Freire (Sonae Retalho Especializado)
- Nuno Jeronimo (ZON)
- Pedro Silva (HILTI)

- Rui Costa (Throttleman)
- Sónia Pereira (Lipor)
- Teresa Botelho (Action Coach)

A todos os que participaram no “Programa Emprego 100%” e nos Workshops “Emprego BOM!”, mesmo os que desistiram, pois essa aprendizagem foi fulcral no desenho destes modelos. Em especial:

- Ana Paula Ferreira
- Célia Santos
- Lília Andrade
- Pedro Nazareth
- Rafael Escrivães
- Sandra Luna
- Vanessa Ferreira

A todos os que participaram nas imensas palestras, workshops e formações, de Norte a Sul do país, e que muito me ensinaram sobre situações difíceis e me ajudaram a adaptar este livro à realidade.

Agradeço também ao Julio Magalhães pela disponibilidade e simpatia e à Teresa Abrunhosa pelo esforço, ajuda e dedicação ímpar!

Quero também referir e agradecer o espantoso trabalho e foco da Márcia Moreira da B.Orange, que foi essencial na projeção desta mensagem.

E ainda reforçar o apreço e apoio pelo Miguel Peixoto, José Pinto e toda a equipa da Vida Económica que desde o primeiro momento acreditaram no projeto e foram incansáveis no prossecução de um resultado fantástico.”

E finalmente a todos os que tiveram a coragem e persistência de acreditarem em si e nos conteúdos deste livro, e que conseguiram encontrar um trabalho que os motiva e apaixona. O vosso exemplo é uma inspiração para todos aqueles que andam à deriva.

NOTAS BIBLIOGRÁFICAS

VILHOS MITOS E O NOVO MUNDO

1. http://sol.sapo.pt/inicio/Sociedade/Interior.aspx?content_id=45860
2. [http://www.ionline.pt/dinheiro/empresas-inteligencia-emocional-nova-ordem-no-recrutamento; "Harvard Trends", Pedro Barbosa, Ed. Vida Economica.](http://www.ionline.pt/dinheiro/empresas-inteligencia-emocional-nova-ordem-no-recrutamento;)
3. http://economico.sapo.pt/noticias/numero-de-licenciados-inscritos-nos-centros-de-emprego-dispara-em2011_136026.html;
http://economico.sapo.pt/noticias/desemprego-entre-licenciados-aumenta37-num-ano_144677.html;
http://www.jornaldenegocios.pt/home.php?template=SHOWNEWS_V2&id=497835;
<http://crup.pt/en/imprensa-e-comunicacao/recortes-de-imprensa/2144-mais-de1300-cursos-com-desemprego-acima-da-media-nao-podem-ter-mais-vagas>;
<http://ainanas.com/must-see/10-cursos-superiores-a-evitar-neste-momento/>; <http://informacao.canalsuperior.pt/noticia/13490>;
4. <http://www.dinheirovivo.pt/Emprego/Artigo/CIEC0067834.html>;
<http://www.mmclip.com/viewmedia.aspx?ref=Okd80FmgvXWMxNUfmYK47kzfUfLC5g8jlugZPJS8IDTxPS%2fSYiWA3sxR4jJsdZy8Pt79mQv4QDHFJAKwobhkEKzAGuACd%2bm%2f7KcVvEH9GyUUN1fNxAGo0mD2ga5L6ZCY>;
<http://www.mmclip.com/viewmedia.aspx?ref=ofG%2fNSi3iqFzrcg0AF2pXWpmSugl5FcG9npc4P89gJwporM3uJojgEqbrRA180H%2buv%2b1hu%2fZs1uxQl6noZLnQqkK4To%2bMBBn53G%2bBndamc9xwPSK0uivbgNMFYzhb2RC>;
http://economico.sapo.pt/noticias/entre-200-a300-vagas-para-investigadores-fct-no-proximo-ano_145375.html.
5. <http://aeiou.expressoemprego.pt/Carreiras.aspx?ld=4576>;
<http://www.mmclip.com/viewmedia.aspx?ref=zKUXmQ0TnXX8m%2fCpMTIR%2bZAxSnErVEq030zfun5jhmkpUDDfkMW%2fEHe9igpn7pr1hjA5jD3usZLNZvYUH3A%2b%2blRkEUKZl2xLtiqWjlNHClBSOUbuBPJrL6%2f1MKyCo2H>;

6. Harvard Trends, Pedro Barbosa, Ed. Vida Económica
7. <http://www.mmclip.com/viewmedia.aspx?ref=ft07Bc0sXvJwkQmatBm0OepEBs08tk09KicnTQu0M5KYeZBr1e0xplq5dHL0lz9xXBICe3qIBKGRkeLN%2bXeRrpU66DHw0cYhVWj%2bl4kZ800L0MqsNopuF9Hj3mtNfSp9;>

<http://www.mmclip.com/viewmedia.aspx?ref=6X%2bH%2fUxlai88DZOXFr2cv0s4zHuVrpe0ACzFb36cTgRFMzicznLdPoixunbBhRifJ%2f2%2fnIUC5p20wvRdcD8Bg54Ul54LTyRNR9PO67zgM27iz%2fh4T5kJhwT7JKNgwMeV;>

<http://www.mmclip.com/viewmedia.aspx?ref=h84hIR82VyIrbTJJ084R2cdXsvLZ8%2bAhZo0333UXhou5gLlw2%2fxjChw0PQbeTZS%2b0eFT2E7BGe6Eg2eKTUmT32gEmXlhxHzZ05iaCt1gb3l7MU%2b6HVQC%2bXHLJLBD785;>

<http://www.hrportugal.pt/2012/01/23/aproveitar-o-desemprego-para-mudar-de-carreira/>

CAUSA VS. EFEITO

8. http://pt.wikipedia.org/wiki/Locus_de_controle;
9. http://unisinso.academia.edu/GuilhermeWendt/Papers/580659/Correlacao_entre_dominios_de_qualidade_de_vida_e_locus_de_controle_da_saude_em_idosos_residentes_na_comunidade

1. PAIXÃO

10. <http://danielporot.com/>

3. PRÁTICA

11. “De que cor é o teu para-quedas?”, Richard Bolles, Ed. Atual; “Emprego Garantido”, Harvey Mackay, Ed. Centro Atlântico.

BIBLIOGRAFIA RECOMENDADA

De Que Cor É o Seu Para-Quedas?, de Richard N. Bolles,
Editora Atual

Emprego Garantido, de Harvey Mackay, Editora Espaço
Atlântico

Super Coach, de Michael Neill, Editora Livros d'Hoje

Poder sem Limites, de Anthony Robbins, Editora Per-
gaminho

Linguagem Corporal de Allan e Barbara Pease, Editora
Bizâncio

O Mágico que não acreditava em Magia, de Pedro Vieira,
Editora Pergaminho

Spider – Como definir objetivos irresistíveis, de Pedro
Vieira, Editora Pergaminho

Entrevista de Emprego para Totós, de Joyce Lain Ken-
nedy, Editora Porto Editora

A Vaca Púrpura, de Seth Godin, Editorial Presença

De Clone a Clown, de Vitor Briga, Editora Vida Económica

LINKS

Nota Importante: Os links apresentados aqui representam algumas das pesquisas que fiz para a criação deste livro e pretendem ser uma ajuda para os que procuram trabalho. A informação presente neles é da exclusiva responsabilidade dos seus autores pelo que aconselho prudência no seu visionamento.

LINKS INTERESSANTES:

www.conseguiremprego.pt
www.ricardopeixe.cpm
www.kent.ac.uk/careers/sk/skillsinventory.html
www.quintcareers.com
www.jobhuntersbible.com
www.danielporot.com
www.linkedportugal.com
www.FilipeCarrera.com
www.expresso.sapo.pt/vipp

BUSCA DE EMPREGO EM PORTUGAL:

www.linkedin.com
www.guru.com
www.ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=pt
www.elance.com
www.netemprego.gov.pt/
www.homeworkinguk.com
www.zaask.com
www.dre.pt
www.bep.gov.pt
www.aeiou.expressoemprego.pt/
www.jn.pt

www.empregos.org
www.net-empregos.com
www.jooble.com.pt
www.eracareers.pt
www.ofertas-emprego.com
www.superemprego.sapo.pt
www.bigemprego.com
www.portal.iefp.pt
www.portalemprego.eu
www.indeed.pt
www.pt.jobrapido.com
www.careerjet.pt

TRABALHAR NO ESTRANGEIRO

Canadá

<http://www.informationplanet.pt/canada/TrabalharnoCanad%C3%A1/tabid/4338/Default.aspx>

EUA

www.trabalhoamerica.com
www.facebook.com/pages/Empregos-nos-EUA-para-Estrangeiros/216722785030315?sk=info
www.imigrar.com/trabalhar_pr.html

Brasil

www.visao.sapo.pt/tudo-o-que-precisa-saber-para-arranjar-emprego-no-brasil=f655993
www.online24.pt/trabalhar-no-brasil
www.dinheirovivo.pt/Economia/Artigo/CIEC0025771.html?page=0
www.portal.mte.gov.br/trab_estrang
www.greatplacetowork.com.br/melhores-empresas/melhores-empresas-para-trabalhar-brasil
www.osamigosdobrasil.com.br/2011/08/31/estrangeiros-descobrem-vantagens-de-trabalhar-no-brasil

Reino Unido

www.trabalharnoreinounido.org/trabalhar-no-reino-unido
www.ukinportugal.fco.gov.uk/pt/about-us/working-with-portugal/together-in-europe/working-in-uk

www.tugaemlondres.blogs.sapo.pt/14952.html

www.britishcouncil.org/pt/portugal-servicos-informacao-trabalhar.htm

www.europa.eu/youth/working/index_uk_pt.html

Holanda

www.portuguesesnaholanda.blogs.sapo.pt

www.sofiaflores.com/2012/01/trabalhar-na-holanda

França

www.france.fr/pt/trabalhar/o-cotidiano-do-trabalho/condicoes-de-trabalho/trabalhar-na-franca-com-diploma-estrangeiro

www.ambafrance-pt.org/Trabalhar-em-Franca

Noruega

www.noruega.org.pt/News_and_events/Trabalhar-e-viver/Informacao-para-portugueses-que-querem-trabalhar-na-Noruega

www.noruega.org.pt/studywork/Trabalho/Trabalhar-na-Noruega

www.economico.sapo.pt/noticias/saiba-como-viver-e-trabalhar-na-noruega_144454.html

www.portuguesesnanoruega.forumakers.com/t95-dicas-para-trabalhar-na-noruega

Alemanha

www.arbeitsagentur.de

www.lissabon.diplo.de/Vertretung/lissabon/pt/01/04__Arbeiten/S__ArbeitsnDpt.html

www.p3.publico.pt/actualidade/economia/3718/governo-alemao-cria-site-para-recrutar-no-mercado-global

www.blogemprego.com/o-que-e-preciso-para-trabalhar-na-alemanha.html

www.dicatrabalhoalemanha.blogspot.pt

www.gls-cursos-de-alemao.de/3300_university_placement_german.html

Suiça

www.portria.eu/page/Home?gclid=CJrHh8ic4bMCFSTLtAodbQ8Abw

www.dinheirovivo.pt/Emprego/Artigo/CIECO042891.html

www.swissinfo.ch/por/guia_da_suica/moradia_trabalho/Busca_de_trabalho_na_Suica_exige_conhecimento_de_idiomas.html?cid=859170

China

www.dinheirovivo.pt/Economia/Artigo/cieco006972.html

www.isabe.ionline.pt/conteudo/2977-saiba-o-que-e-preciso-ir-trabalhar-na-china

www.agenciafinanceira.iol.pt/economia/macau-empregos-portugueses-china-agencia-financeira/1352166-1730.html

Angola

www.angolaglobal.net/

www.dinheirovivo.pt/Faz/Artigo/CIEC0013802.html

www.economia.publico.pt/Livros/Read/angola-trabalhar-num-pais-em-construcao_1510576

www.trabalhoemangola.com/

www.planeta.pt/livro/trabalhar-em-angola

Austrália

www.informationplanet.pt/Trabalha/TrabalhanaAustr%C3%A1lia/tabid/2545/Default.aspx

www.portaloceania.com/au-work-index-port.htm

www.yesaustralia.com/trab-comoconsequir.htm

www.immi.gov.au/living-in-australia/settle-in-australia/beginning-life/_pdf/por.pdf

LINKS DIVERSOS SOBRE TRABALHO NO ESTRANGEIRO

www.ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=pt

www.secomunidades.pt/web/guest/trabalharestrangeiro

www.juventude.gov.pt/Emprego/EncontrarEmprego/EmpregoEstrangeiro/Paginas/default.aspx

www.trabalharnauniaoeuropeia.eu

www.portalemprego.eu/abroads.php

www.iefp.pt/noticias/Paginas/TrabalharNoEstrangeiroInformeseAntesDePartir.aspx

www.deco.proteste.pt/dinheiro/nc/dicas/trabalhar-no-estrangeiro-n554481

www.visao.sapo.pt/manual-para-procurar-emprego-no-estrangeiro=f697769

BUSCA RÁPIDA

Candidatura 20, 27, 33, 50, 84, 93, 98, 102, 106, 120, 126, 128, 182, 188

Causa vs Efeito 39

Curriculum Vitae 27, 29, 31, 93, 103, 112, 119, 120, 129, 157, 176

Criatividade 18, 22, 29, 33, 37, 59, 87, 106

Dicas e Ideias a Reter 44, 128, 131, 134, 141, 147, 192, 212

Entrevista 27, 29, 30, 88, 96, 103, 105, 122, 126, 134, 141, 162, 180, 192

Escassez de trabalho 27

Histórias inspiradoras 9, 47, 65, 205, 210, 214

Método 4Ps 17, 18, 19, 46, 49

Mitos 21

Networking 141

Nota Agradecimento 183

Paixão 19, 23, 37, 50, 53, 82, 105, 140, 162, 174, 192, 215

Persistência 8, 50, 87, 106, 203

Precariedade 24, 34

Prática 8, 19, 37, 46, 50, 90, 133

Preparação 37, 50, 83, 136, 156, 175, 186, 188

Redes Sociais 146

Regras 164

Template 95, 117, 124

Para mais informações sobre o autor consulte:

www.ricardopeixe.com

Envie os seus comentários sobre o livro para:

rpeixe@ricardopeixe.com

Faça o download dos templates e mantenha-se atualizado sobre o mercado de trabalho em:

www.conseguiremprego.com

REGISTE-SE E RECEBA INFORMAÇÕES SOBRE OS NOSSOS LANÇAMENTOS, NOVIDADES E PROMOÇÕES

Caro leitor,

Para estar a par do lançamento de novas edições da Vida Económica, queira registar-se na nossa livraria *on line*, em <http://livraria.vidaeconomica.pt>. É fácil e rápido.

Além do catálogo completo *on line* dos nossos livros, publicações e serviços, a livraria *on line* tem um sistema simples e eficaz de pesquisa (por título, autor, assunto).

Se pretende apresentar qualquer sugestão, pedido de informação ou manifestar o seu interesse e preferência por determinados temas, envie um *e-mail* para infolivro@vidaeconomica.pt.

Se é autor e pretende apresentar qualquer iniciativa editorial à nossa editora, envie a sua proposta para: editora@vidaeconomica.pt

[http:// livraria.vidaeconomica.pt](http://livraria.vidaeconomica.pt)

É fácil, rápido e seguro. Registe-se agora.

VidaEconómica

GRUPO EDITORIAL

Rua Gonçalo Cristóvão, 14 - 2º • 4000-263 PORTO
Tel. 223 399 400 • Fax 222 058 098
e-mail: geve@vidaeconomica.pt • Internet: www.vidaeconomica.pt
<http://livraria.vidaeconomica.pt>

EMPREGO Bom e Já!

Guia Prático

Este livro dirige-se a jovens à procura do primeiro emprego, desempregados ou a pessoas que querem mudar de carreira. O trabalho existe e há empresas a contratar. Saiba como conquistar essas vagas!

Aqui vai aprender a:

- **Destacar-se** positivamente na candidatura!
- **Impressionar** com o CV!
- **Brilhar** na entrevista!

AVISO: O livro não faz nada por si, mas vai ser essencial se estiver mesmo focado e empenhado em conseguir um emprego.

"Eis aqui um livro que mais não é do que uma forma de cada um dos leitores encontrar caminhos para o sucesso, um sentido para a vida, uma motivação extra para manter aquilo que é o ADN dos portugueses - lutar, não esmorecer, encarar a crise e os problemas que a vida nos coloca e seguir em frente porque há sempre um amanhã."

Júlio Magalhães

Visite-nos em
livraria.vidaeconomica.pt

www.vidaeconomica.pt

ISBN: 978-972-788-642-5



9 789727 886425 >