

O LADO OBSCURO DA RECOLOCAÇÃO PROFISSIONAL

João Luiz Cesarino Ferreira¹
Fábio Esperança²

Resumo

Este artigo aborda questões práticas da melhor maneira de conseguir uma recolocação profissional no mercado e seus inúmeros degraus até a tão sonhada oportunidade. A maioria das vezes o candidato não sabe qual a estratégia que a empresa está empregando no processo de seleção durante a entrevista e o que a empresa espera do candidato. O objetivo deste artigo é de contribuir com o conhecimento sobre as dificuldades de recolocação profissional no mercado de trabalho, tanto para a comunidade acadêmica, quanto para os trabalhadores residentes em todas as regiões do Brasil, desempregados (em sentido amplo) e que buscam nova oportunidade de trabalho e também dar a estes profissionais algumas técnicas e informações de como se sair bem em uma entrevista profissional. A metodologia aplicada foi a pesquisa descritiva. No desenvolvimento deste trabalho foi feita uma revisão bibliográfica para a fundamentação teórica a fim de se obter o levantamento do estado da arte do tema, através de coleta de dados em artigos científicos, além de documentos e textos em meio virtual de domínio público, para justificar os limites e contribuições da própria pesquisa. Se o profissional está procurando emprego, ou recorrendo a formas alternativas de renda enquanto não encontra uma vaga, ou ainda, se não está em busca de emprego porque procurou por muito tempo, sem sucesso, e está aguardando para ver se surge alguma oportunidade, então, é elegível para responder ao artigo. Os efeitos nocivos do desemprego na vida das famílias acabam forçando as pessoas a buscar fontes alternativas de renda, em tempos de recessão e desemprego acentuado, como este que o país atravessa, as pessoas são obrigadas a se adaptar, pois mesmo cortando gastos, não conseguem atender as suas necessidades financeiras e recorrem muitas vezes a bancos, familiares e outras fontes. Não espere que o entrevistador falará sobre sua área de trabalho ou sobre as pessoas que poderão trabalhar com você, espere perguntas sobre seu comportamento no dia a dia, de transformar dificuldades em oportunidades de crescimento e aprendizagem e coragem para enfrentar situações difíceis, deixamos aqui escrito mais um aprendizado dos autores.

Palavras-chave: recolocação profissional, mercado de trabalho, *networking*.

¹FERREIRA, João Luiz Cesarino. Professor do Curso de Engenharia de Segurança do Trabalho da UNIVERSO/JF-MG e do Colégio Politécnico PIO XII/ JF-MG (na área de Eletrônica e Segurança do Trabalho), Engenheiro de Produção pela UNIVERSO/ JF- MG, Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho pela UNIVERSO/ JF- MG, Especialista em Engenharia Ambiental e Saneamento Básico pela UNESA/ JF-MG, MBA em Gestão de Energias Renováveis pela UNESA/ JF-MG e cursa o Mestrado Profissional em Gestão de Sistemas de Engenharia pela Universidade Católica de Petrópolis-UCP/ PE-RJ.

² ESPERANÇA, Fábio. Engenheiro Mecânico pela Universidade Católica de Petrópolis-UCP, pós graduado em Eng^a Ambiental e Eng^a de Manutenção, pela Universidade Federal do Rio de Janeiro-UFRJ, certificado internacional em gerenciamento de projetos, *Prince 2 Practitioner*. Mais de trinta anos de trabalho, como gestor de contratos/projetos, obras industriais e outros, para grandes empresas nacionais e internacionais, cursa o Mestrado Profissional em Gestão de Sistemas de Engenharia pela Universidade Católica de Petrópolis-UCP/ PE-RJ.

1 Introdução

A maioria dos profissionais que saem das universidades não estão preparados para serem entrevistados pelos chamados *headhunters* (caçadores de talento). As universidades preparam os profissionais a realizar muitos cálculos e pesquisas diversas e apresentações em seminários, mas não capacitam o profissional a falar de suas competências e aspectos comportamentais nas entrevistas, para uma oportunidade no mercado de trabalho, este cada vez mais competitivo.

Como então se preparar para este grande desafio, que em questão de minutos pode-se ganhar ou perder uma grande chance de projetar uma carreira profissional neste mundo competitivo. Este trabalho que está sendo aqui escrito, pode ser aplicado a qualquer geração, desde os iniciantes até os profissionais mais maduros, que mesmo com o advento de novas tecnologias de comunicação, precisam aprender as técnicas de comunicação corporal e persuasão e se expor aos profissionais recrutadores, preparados para observar nossas reações comportamentais, em um piscar de olhos e decidir em pouco tempo de conversa, qual o melhor candidato ou candidata.

Acha-se que o principal objetivo é selecionar as melhores empresas para se trabalhar ou preparar um bom currículo e não é. O principal objetivo é conseguir uma entrevista e mais de uma, ou pelo menos umas dez a quinze entrevistas por ciclo de oportunidades. A elaboração do currículo é uma etapa importante sim, não se pode escrever muito, nem pouco, deve-se escolher palavras chaves para cada área de negócio/empresa que se quer postular e escrever os resultados alcançados. A maioria dos currículos, mencionam atividades e não resultados. Há que usar verbos de quem fez, de quem desenvolveu algum projeto ou trabalho e não que auxiliou ou ajudou a fazer algo, principalmente quem está postulando algum cargo/posição, de supervisão, chefia ou gerência.

O objetivo deste artigo é de contribuir com o conhecimento sobre as dificuldades de recolocação profissional no mercado de trabalho, tanto para a comunidade acadêmica, quanto para os trabalhadores residentes em todas as regiões do Brasil, com idade igual ou superior a 18 anos, de ambos os sexos, de todas as classes sociais, desempregados (em sentido amplo) e que buscam nova oportunidade de trabalho.

2 Metodologia

A metodologia aplicada foi a pesquisa descritiva. No desenvolvimento deste trabalho foi feita uma revisão bibliográfica para a fundamentação teórica a fim de se obter o levantamento do estado da arte do tema, através de coleta de dados em artigos científicos, dissertações, além de documentos e textos em meio virtual de domínio público, assim como, da fundamentação teórica ou ainda para justificar os limites e contribuições da própria pesquisa sobre o mercado obscuro da recolocação profissional com estudo de casos vivenciados pelos autores durante a carreira profissional.

2.1 Preparação Prévia

A primeira etapa foi vencida e você foi selecionado diante de milhares de currículos para a segunda etapa do processo seletivo. Diante de um cenário altamente competitivo em busca de uma nova recolocação no mercado de trabalho, é fundamental efetuar a "Pré-Paração" ao ser convocado para uma entrevista. Nessa fase é fundamental:

1º - Pesquisar mais sobre a empresa, histórico, produtos, serviços, filiais, principais clientes, profissionais em destaque, missão, visão e valores;

2º - Analisar o perfil da vaga e associar com sua expertise, pontos fortes, objetivos futuros e o que você poderá contribuir para a empresa. Esse *brainstorming*, será essencial na argumentação para a venda da sua marca pessoal. Lembre-se que neste momento você é um vendedor de suas competências, habilidades e comportamento adequado a oportunidade que está sendo oferecida (AQUINO, 2016).

2.2 A Entrevista

No dia da entrevista é sempre importante chegar com dez a quinze minutos de antecedência e com o *curriculum vitae* impresso em mãos, já tendo procurado saber detalhes sobre a empresa previamente e também da pessoa que irá entrevistar o candidato. Hoje em dia a maioria das empresas fazem uma pré-seleção por *Skype for business* ou outro canal de comunicação, de forma a fazer uma pré-seleção nos candidatos.

No dia da entrevista utilize trajes adequados ao perfil da vaga candidatada, seja otimista, tome cuidado com a linguagem corporal. Cumprimente o *headhunter*, sorria, mantenha a boa postura. Não se esqueça de manter contato visual. Ouça atentamente as perguntas e responda de forma natural e tente ficar calmo, Figura 1.



Figura 1: “Atenção” na hora da entrevista de emprego.
Fonte: DENNY (2016).

O autor tem uma passagem interessante, nos idos dos anos 80, o autor recebeu um chamado de um headhunter para fazer uma entrevista em uma planta de fabricação de papel, para um cargo de nível de supervisão, o headhunter recomendou que o autor fosse de terno pois para um cargo de chefia faria um bom papel, ledô engano, um ambiente trabalho de chão de fábrica, o candidato ir de terno, estava perdida a batalha, e o entrevistador foi bem sucinto e encerrou a entrevista e o autor não pode nem mostrar suas melhores competências. É muito importante estar trajado e coerente com a área/ambiente que se vai trabalhar.

Durante a entrevista tente estabelecer um *rapport* (essência de sua comunicação bem sucedida) com o entrevistador, de forma a facilitar a comunicação. O *rapport* é a capacidade de estar disponível para o mundo do outro, sentir o que ele sente, e criar fortes laços em comum. Mais do que palavras, gestos e sinais podem revelar os verdadeiros sentimentos e sensações de uma pessoa quando interage com os outros. É importante estar atento a todos os movimentos corporais e expressões faciais para transmitir uma boa impressão ao entrevistador. As entrevistas podem variar muito relativamente ao tipo de perguntas feitas.

2.3 Entrevistas de Avaliação de Competências

Centram-se em áreas de competência especialmente importantes para a função em questão, as perguntas dizem respeito a aptidões e comportamentos específicos.

"Fale-me acerca de uma situação em que tenha tido de cumprir um prazo particularmente apertado. Como lidou com isso? E qual foi o resultado obtido?"

O candidato procura apresentar numerosos exemplos de situações, da sua experiência de trabalho, atividades de tempos livres ou vida académica. Responder a este tipo de entrevista não é fácil!

Primeiro, as empresas fazem uma análise das competências necessárias para cada um dos cargos do organograma. Assim, para cada função, o entrevistador já tem definidas as competências desejadas e avalia os candidatos com base nesses critérios. As competências estão divididas em três grupos: atributos, que são as características pessoais como flexibilidade, liderança e empreendedorismo; prática, grupo das competências relacionadas à postura profissional e relacionamento interpessoal; e técnica, reunião das competências técnicas (LE BRAS, 1997).

2.4 Entrevista Biográfica

O formato mais tradicional, foca o tipo de informação que é provável colocar num *curriculum vitae* tais como (HOFFMANN, 2009):

- Experiência profissional;
- Habilitações escolares;
- Interesses de tempos livres;
- Circunstâncias (como o tipo de horário de trabalho/disponibilidade para deslocamentos);
- Saúde;
- Aspirações.

2.5 Entrevista Situacional

As perguntas pedem para os candidatos se imaginarem numa situação hipotética e para dizer o que fariam nessas circunstâncias. As situações podem ter sido retiradas diretamente da função em causa ou serem mais gerais.

Experiência vivenciada pelo autor²: uma vez em uma entrevista de emprego, a gerente de Rh (Recursos humanos) me pediu para contar um caso vivenciado de conflito em uma reunião em que fui bem sucedido.

Caso narrado a Gerente de Rh: Em uma determinada empresa nacional, eu precisava que o cliente autorizasse uma medição de compra de equipamentos importados da ordem de R\$ 27 milhões, que daria um grande impulso ao fluxo de caixa do projeto/obra.

Situações adversas:

1. O Diretor do cliente que me recebeu estava desconfortável e bastante aborrecido com uma atitude de um Diretor de minha empresa, que havia reclamado deste Diretor perante seu superior.
2. O prazo de colocar a medição do faturamento do adiantamento do equipamento que estava sendo comprado, já havia expirado.
3. O Gerente do Contrato pelo cliente, que tratava todos os temas do contrato com o autor², estava de férias.

Resolução do conflito: o autor², Gerente do Contrato pelo fornecedor, passou mais de meia hora tentando trazer o Diretor do cliente aborrecido para uma zona mais amistosa, escolhendo as palavras e se desculpando de tudo, e tentando mostrar que aquela ação de adiantamento traria vantagem ao prazo de resposta do projeto/obra e depois de mais de uma hora de persuasão e convencimento o Diretor se convenceu e assinou o adiantamento solicitado. Realmente foi um faturamento excelente que se teve naquele mês e a empresa onde o autor² trabalhava na época reconheceu o feito.

2.6 Entrevista de Tensão

Durante este tipo de entrevista poderão ocorrer momentos de longo silêncio ou interrupções constantes no discurso/ diálogo ou, até mesmo, provocações por parte do (a) entrevistador (a). Neste tipo de entrevista o que importa é a capacidade que o candidato tem de controlar as emoções. Estes, e outros recursos, são utilizados intencionalmente para provocar tensão no (a) entrevistado (a) e observar a sua reação (MINARELLI, 1995).

2.7 Entrevista com Mais de Um Entrevistador

Nesta modalidade, participam as pessoas que, de alguma maneira, estão envolvidas na contratação. Na maior parte das vezes, isso acontece para economizar tempo na seleção, pois pessoas de várias áreas observam o candidato ao mesmo tempo (MINARELLI, 1995).

2.8 Entrevista por Telefone

É um tipo de entrevista de triagem rápida, que elimina candidatos pouco qualificados, o entrevistador procura validar os dados do currículo para agendar posteriormente uma entrevista presencial.

O autor² teve uma experiência desta uma vez com uma *headhunter*, que de repente durante a chamada começou a fazer a entrevista em inglês para testar o autor², o entrevistado e no final perguntou se o autor² tinha a certificação PMP (*Project Management Professional*) que era condição eliminatória para o cargo, e na época o autor² não tinha a certificação e a entrevista não foi bem sucedida, mas foi de muita valia e aprendizado.

2.9 Entrevista pela Internet

Além de diminuir tempo e custos, a entrevista pela internet também serve como uma fase eliminatória mais precisa e rápida. Ela é feita como se fosse uma sala de *chat*, mas particular, onde o candidato e a empresa (entrevistador) marcam um horário para "conversar".

Para conduzir entrevistas de seleção e de avaliação de potencial é imprescindível (MINARELLI, 2010):

- Saber utilizar a informação disponível: currículo, referências;
- Analisar os comportamentos verbais e não verbais dos candidatos;
- Analisar as motivações e expectativas dos candidatos;
- Reconhecer no candidato a imagem e a realidade: a entrevista como um espaço de representação/ encenação;
- Saber formular perguntas, que permitam avaliar as competências individuais;
- Como conhecer os pontos mais positivos e menos positivos dos candidatos;
- Agir de forma empática, mas firme;
- Saber formular perguntas, que permitam validar competências e avaliar o potencial.

3 Discussão – *Rapport*

A recolocação profissional é o processo pelo qual o profissional, auxiliado ou não, trabalha para conseguir novo emprego no mercado de trabalho sendo que ações podem ser realizadas neste processo como revisar seu currículo, treinar para entrevistas, saber como utilizar o *networking* e mais várias outras ações relacionados com os processos de busca de um novo emprego (SHINOHARA, 2015).

Para sermos influentes em qualquer tipo de relacionamento precisamos de estabelecer *rapport*. *Rapport* é a qualidade de um relacionamento de influência e respeito mútuo. Ao contrário do que se possa pensar, o *rapport* não é manipulação. As pessoas que procuram manipular, podem à primeira vista parecer que estão construindo *rapport*, mas como não se permitem a elas próprias serem influenciadas e não respeitam o modelo de mundo do outro, não existe *rapport* nestes relacionamentos. Para ser influente, temos de estar dispostos a ser influenciados, e assim construímos *rapport*. Estar em *rapport* é agradável, mas não implica que sejamos ou estabeleçamos relações de amizade com o outro, ou mesmo que concordemos com as suas ideias (FREIRE, 2008).

O *rapport* advém de assumirmos uma segunda posição, quando estamos dispostos a tentar compreender a outra pessoa a partir do ponto de vista dela. Neste processo podemos tomar consciência, de que se soubéssemos o que ela sabe, se tivéssemos experienciado o que ela experienciou e quiséssemos aquilo que ela quer, provavelmente agiríamos da mesma forma, mesmo que do nosso ponto de vista possa parecer estranho.

Para construir *rapport*, começamos por acompanhar o ritmo da outra pessoa. Isto ocorre quando entramos no modelo de mundo da outra pessoa, e começamos a andar ao lado dela no mesmo passo. Uma vez acompanhado o ritmo da outra pessoa, estabelecido o *rapport* e mostrado à pessoa que a compreendemos, temos a oportunidade de a conduzir, exercendo influência ou liderança. Liderar é utilizar a influência que construímos ao acompanhar o ritmo (FREIRE, 2008).

Não podemos liderar uma pessoa se ela não o permitir, pois as pessoas não se mostram dispostas a ser lideradas a não ser que o seu ritmo tenha sido adequadamente acompanhado primeiro. Ao acompanharmos o ritmo de alguém, até que todos se sintam bem e à-vontade, poderemos então modificar o nosso ritmo para um que consideremos mais adequado, sendo altamente provável que a outra pessoa nos acompanhará. Esteja preparado para perguntas sobre seu comportamento e como agiria se enfrentasse certas situações difíceis no trabalho ou que situações falharmos em determinado trabalho ou projeto e o que fizemos para reverter a situação ou o que aprendemos com a situação.

3.1 O Lado Obscuro do Recrutamento

A maioria das vezes o candidato não sabe da estratégia que a empresa está empregando no processo de seleção e durante a entrevista e o que a empresa espera do candidato. O candidato tem que entender os gestos do entrevistador, por isso uma entrevista

presencial é sempre mais relevante para o candidato, que pode enxergar a face oculta do processo (o lado obscuro) e saber se o entrevistador está gostando ou não do que está sendo falado e respondido.

Muitos autores dizem que 90% da comunicação é de origem não verbal e outros menciona, estudos de técnicas de que “o corpo fala”, independente da porcentagem da comunicação não verbal ser alta ou baixa, é preciso prestar atenção nas palavras e gestos de quem está entrevistando e tentar interpretar para direcionar a entrevista a favor do candidato e os primeiros cinco minutos são cruciais. Também podemos nos enganar nesta interpretação, o autor² a seguir faz menção a mais uma de suas experiências como entrevistado.

No ano de 1990, trabalhava na cidade de São Luiz do Maranhão em uma grande empresa multinacional denominada de TAR³, mas sua família queria retornar à capital do estado do Rio de Janeiro ou uma cidade mais próxima. Então o autor² conseguiu uma entrevista de emprego em uma outra empresa multinacional na área de equipamentos industriais, chamada de EXO⁴ que estava localizado na cidade de Diadema, em São Paulo. A empresa EXO era fornecedora há anos da empresa TAR e o autor² conhecia esta empresa e quando fez a entrevista tinha 6 pessoas, sendo funcionários da EXO, entendeu que das 6 pessoas que o entrevistaram, nas 4 primeiras foi bem sucedido, pois conhecia as pessoas e de alguma maneira as tinha recebido como funcionário da TAR.

E estas 04 pessoas forneceram um *feedback* muito positivo das entrevistas realizadas pelo autor². Faltavam então duas pessoas chave, que seria o Chefe do Setor, este ocupante ao cargo postulado pelo autor² e o Diretor Industrial. O autor² então foi entrevistado pelo Chefe do Setor e este depois de uma hora e meia de entrevista disse que se o Diretor Industrial desse o aval para a contratação ele o apoiaria. O autor² então foi entrevistado pelo Diretor Industrial e ao final este disse: “ Pode preparar sua mudança para São Paulo! ”.

O autor² então se encheu de esperança, sentiu que tinha chegado seu momento, que tinha passado no teste, era um cargo que teria um treinamento no exterior, era um novo negócio que a empresa EXO estava criando, tinha muitas vantagens inclusive em relação a salário. Após este momento final da entrevista com o Diretor Industrial, e ele ter se expressado que o autor² poderia preparar sua mudança, este voltou atrás e disse: “ Por favor, espere alguns minutos que vou conversar com o Chefe do Setor e já retorno. ”

Quando o Diretor Industrial retornou deu uma desculpa e disse que o Chefe do Setor tinha decidido por outro candidato. O aprendizado neste caso é de que não podemos criar

³ TAR – Nome fictício denominado por questões confidenciais para a empresa Multinacional do Maranhão.

⁴ EXO – Nome fictício denominado por questões confidenciais para a empresa Multinacional de São Paulo.

falsas expectativas, o processo não havia terminado. Depois que o autor² retornou ao Maranhão, este interpelou os colegas da EXO que conhecia, o que poderia ter acontecido, e todos foram unânimes em dizer que foram pegos de surpresa, para eles o autor² era o melhor candidato, mas serviu de aprendizado em mais uma experiência.

4 Resultados – Recolocação Profissional

O ponto de partida é a definição do que vem a ser uma pessoa considerada desempregada. Assim, mediante os critérios adotados neste estudo, se o indivíduo está trabalhando, ou não tem interesse e/ou condições de trabalhar no momento, ou mesmo se está se organizando para montar o próprio negócio e por isso não procura emprego, então não é elegível para responder ao artigo.

Por outro lado, se está procurando emprego, ou recorrendo a formas alternativas de renda enquanto não encontra uma vaga, ou ainda, se não está em busca de emprego porque procurou por muito tempo, sem sucesso, e está aguardando para ver se surge alguma oportunidade, então, é elegível para responder ao artigo.

Em geral, o desemprego não é novidade para a maioria dos brasileiros: cerca de (74,2%) já passaram pela experiência de perder o emprego, sobretudo nas faixas etárias de 35 a 49 anos (84,4%) e acima de 50 anos (78,8%). Em contrapartida, (25,8%) garantem nunca ter enfrentado o desemprego (aumentando para (33,4%) entre os mais jovens).

A busca por um novo lugar no mercado de trabalho é praticamente unânime (94,2%), sendo que (80,0%) estão procurando emprego, atualmente, e (14,2%) estão recorrendo a outras formas de renda, enquanto não conseguem a recolocação. Outros (5,8%) deixaram de procurar emprego por que o fizeram durante muito tempo, sem sucesso, e agora estão aguardando para ver se surge uma vaga, o que corresponde ao chamado “desemprego por desalento”.

Nove em cada dez pessoas se sentem preparadas para conseguir um novo emprego (92,8%), e somente (3,0%) sentem não estar preparadas. O otimismo predominante decorre, principalmente, do fato de que (59,1%) garantem possuir boa experiência profissional (aumentando para (67,5%) entre os homens e (60,6%) nas classes (C/D/E), além de terem preenchido cadastros em diversos sites de emprego (28,4%), aumentando para 31,6% entre as mulheres), por que frequentemente leem jornais e visitam sites de emprego para ver vagas disponíveis (24,4%) e preenchimento de fichas em agências de emprego, especialmente nas classes (C/D/E (24,7%)).

Um em cada cinco desempregados buscam capacitação profissional para conseguir melhores oportunidades (21,2%), sobretudo os mais jovens (28,2%), sendo que a maior parte não está pagando por isso (12,7%). Vale ressaltar que (74,7%) admitem não estar em busca de capacitação profissional.

De qualquer modo, mesmo entre os que procuram aumentar sua empregabilidade, por meios de cursos e outras formas de capacitação, o cenário não é animador, uma vez que seis em cada dez pessoas, no geral, não estão sendo chamados para entrevistas de emprego. Além disso, dentre os que garantem receber convites para entrevista, são pessoas com mais escolaridade, geralmente das classes (A/B).

Embora muitos brasileiros se sintam prontos para voltar ao mercado de trabalho, o fato é que não parece haver vagas disponíveis para absorver todo esse contingente. A questão não passa, portanto, pela qualificação, e sim pela fragilidade atual da economia brasileira, que não oferece as condições necessárias para que sejam criados novos postos de trabalho.

Os efeitos nocivos do desemprego na vida das famílias acabam forçando as pessoas a buscar fontes alternativas de renda, em tempos de recessão e desemprego acentuado, como este que o país atravessa, as pessoas são obrigadas a se adaptar, pois mesmo cortando gastos, há muitas contas que precisam ser pagas. É natural que outros integrantes da família procurem formas de obter renda, mas o problema é que as oportunidades de trabalho são escassas e o desânimo dos empresários faz com que poucos considerem oferecer novos empregos. É preciso, urgentemente, reverter esse quadro, o que passará pela melhora da economia e retomada do crescimento, fazendo com que o empresariado volte a acreditar no país. Além disso é necessário que algumas reformas que ajudam a destravar a economia sejam aprovadas, com destaque para a reforma da previdência e a reforma trabalhista.

5 Conclusão

Não espere que o entrevistador comente durante a entrevista sobre sua futura área de trabalho ou sobre as pessoas que poderão trabalhar com você, espere perguntas sobre seu comportamento no dia a dia, de transformar dificuldades em oportunidades de crescimento e aprendizagem e coragem para enfrentar situações difíceis. Fale sempre a verdade, mas seja sucinto na explicação ao menos que o entrevistador queira mais detalhes. Não fale junto com o entrevistador, dê pausa em sua fala, use a respiração para falar, a maioria dos candidatos, não respiram ao falar, não dão pausa, esta é uma técnica que ajuda a manter a calma durante a entrevista.

Ao final da entrevista, agradeça e coloque-se à disposição e caso tenha recebido um cartão de visitas, formalize esse agradecimento e demonstre (sem exageros) o interesse na continuidade do processo seletivo. Deixamos aqui escrito mais um aprendizado dos autores, se o entrevistador lhe convidar para um almoço, “se prepare para ser entrevistado informalmente”, tome cuidado com as palavras e gestos durante o almoço, pois, um deslize durante o almoço, sem querer, seja uma palavra mal colocada ou alguma ação indevida, pode pôr em risco o alcance da oportunidade tão sonhada.

Referências

AQUINO, Italo de Souza. **Como Preparar seu Curriculum Vitae: Através da Plataforma Lattes**. 2ª Edição, Editora Livraria Cultura, Brasil, 2016.

DENNY. **Charge: Entrevista de Emprego**. Disponível em: <<http://chargesdodenny.blogspot.com/2016/08/entrevista-de-emprego.html>>, 2016. Acessado em 22/01/2019.

FREIRE, Paula. **RAPPORT – O Ingrediente Mágico das Entrevistas!** Disponível em: <<http://gestrh.blogspot.com/2008/05/rapport-o-ingrediente-mgico-das.html>>, 2008. Acessado em 07/01/2019.

HOFFMANN, Yoel. **Curriculum Vitae**. 1ª Edição, Editora *New Directions*, Estados Unidos da América, 2009.

LE BRAS, Florence. **Os Segredos de um Bom Curriculum Vitae**. 1ª Edição, Editora Europa-América PT, Portugal, 1997.

MINARELLI, José Augusto. **Carreira Sustentável: Como Enfrentar as Transições de Carreira e ter Trabalho e Renda dos 18 aos 81 anos**. 1ª Edição, Única Editora, Brasil, 2010.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade: Como Entrar, Permanecer e Progredir no Mercado de Trabalho**. 1ª Edição, Única Editora, Brasil, 1995.

SHINOHARA, Ronaldo. **Preparação para entrevista de emprego**. Disponível em: <<https://www.linkedin.com/pulse/prepara%C3%A7%C3%A3o-para-entrevista-de-emprego-ronaldo-shinohara/?articleId=6064536145042161664>>, 2015. Acessado em 04/01/2019.