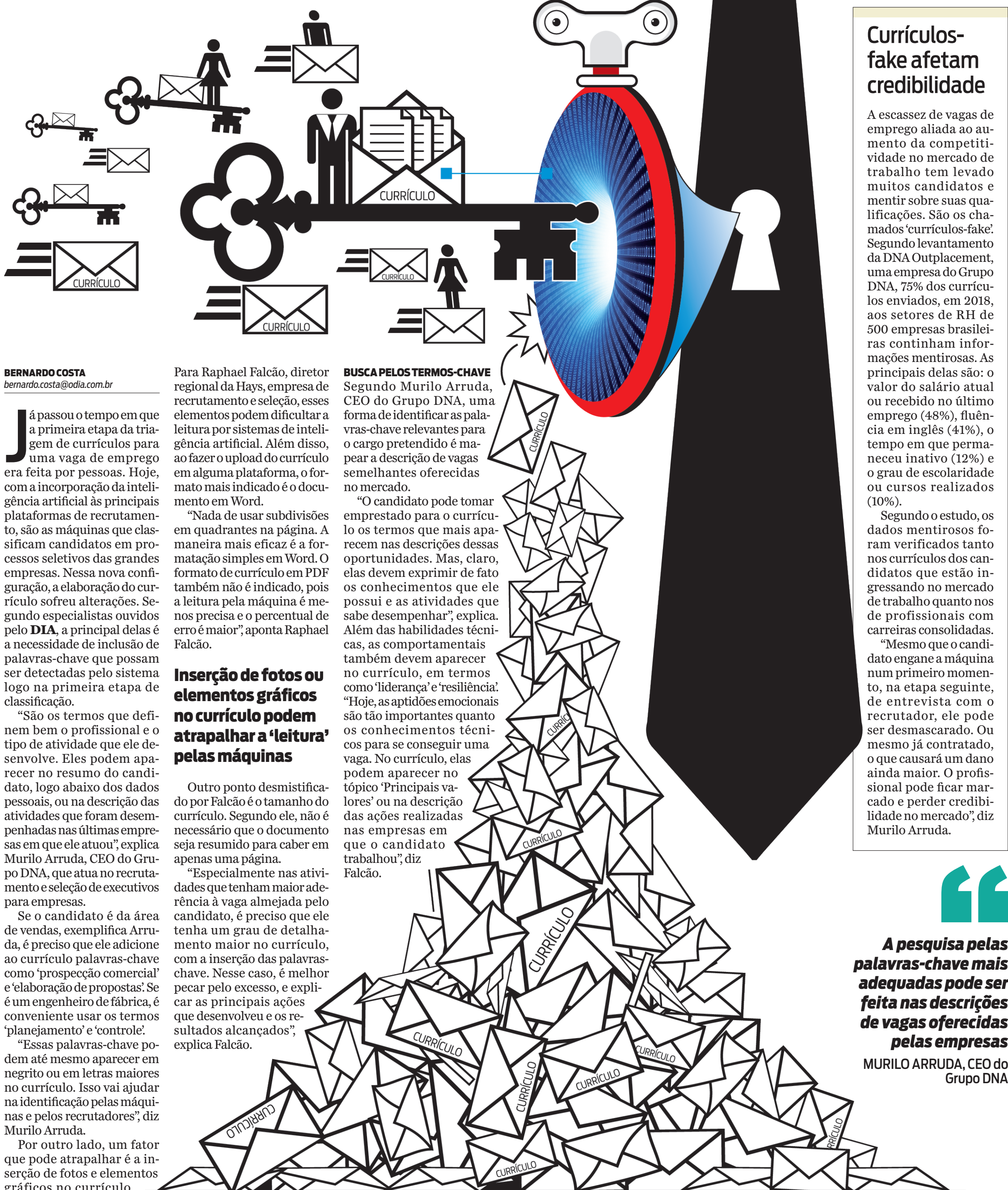


Negócios & Carreiras

Especialistas dão dicas de elaboração de currículo para que o candidato não passe despercebido em recrutamentos que usam tecnologia para mapear palavras-chave

SELEÇÃO DIGITAL



BERNARDO COSTA
bernardo.costa@odia.com.br

Já passou o tempo em que a primeira etapa da triagem de currículos para uma vaga de emprego era feita por pessoas. Hoje, com a incorporação da inteligência artificial às principais plataformas de recrutamento, são as máquinas que classificam candidatos em processos seletivos das grandes empresas. Nessa nova configuração, a elaboração do currículo sofreu alterações. Segundo especialistas ouvidos pelo **DIA**, a principal delas é a necessidade de inclusão de palavras-chave que possam ser detectadas pelo sistema logo na primeira etapa de classificação.

“São os termos que definem bem o profissional e o tipo de atividade que ele desenvolve. Eles podem aparecer no resumo do candidato, logo abaixo dos dados pessoais, ou na descrição das atividades que foram desempenhadas nas últimas empresas em que ele atuou”, explica Murilo Arruda, CEO do Grupo DNA, que atua no recrutamento e seleção de executivos para empresas.

Se o candidato é da área de vendas, exemplifica Arruda, é preciso que ele adicione ao currículo palavras-chave como ‘prospecção comercial’ e ‘elaboração de propostas’. Se é um engenheiro de fábrica, é conveniente usar os termos ‘planejamento’ e ‘controle’.

“Essas palavras-chave podem até mesmo aparecer em negrito ou em letras maiores no currículo. Isso vai ajudar na identificação pelas máquinas e pelos recrutadores”, diz Murilo Arruda.

Por outro lado, um fator que pode atrapalhar é a inserção de fotos e elementos gráficos no currículo.

Para Raphael Falcão, diretor regional da Hays, empresa de recrutamento e seleção, esses elementos podem dificultar a leitura por sistemas de inteligência artificial. Além disso, ao fazer o upload do currículo em alguma plataforma, o formato mais indicado é o documento em Word.

“Nada de usar subdivisões em quadrantes na página. A maneira mais eficaz é a formatação simples em Word. O formato de currículo em PDF também não é indicado, pois a leitura pela máquina é menos precisa e o percentual de erro é maior”, aponta Raphael Falcão.

Inserção de fotos ou elementos gráficos no currículo podem atrapalhar a ‘leitura’ pelas máquinas

Outro ponto desmistificado por Falcão é o tamanho do currículo. Segundo ele, não é necessário que o documento seja resumido para caber em apenas uma página.

“Especialmente nas atividades que tenham maior aderência à vaga almejada pelo candidato, é preciso que ele tenha um grau de detalhamento maior no currículo, com a inserção das palavras-chave. Nesse caso, é melhor pecar pelo excesso, e explicar as principais ações que desenvolveu e os resultados alcançados”, explica Falcão.

BUSCA PELOS TERMOS-CHAVE

Segundo Murilo Arruda, CEO do Grupo DNA, uma forma de identificar as palavras-chave relevantes para o cargo pretendido é mapear a descrição de vagas semelhantes oferecidas no mercado.

“O candidato pode tomar emprestado para o currículo os termos que mais aparecem nas descrições dessas oportunidades. Mas, claro, elas devem exprimir de fato os conhecimentos que ele possui e as atividades que sabe desempenhar”, explica. Além das habilidades técnicas, as comportamentais também devem aparecer no currículo, em termos como ‘liderança’ e ‘resiliência’. “Hoje, as aptidões emocionais são tão importantes quanto os conhecimentos técnicos para se conseguir uma vaga. No currículo, elas podem aparecer no tópico ‘Principais valores’ ou na descrição das ações realizadas nas empresas em que o candidato trabalhou”, diz Falcão.

Currículos-fake afetam credibilidade

A escassez de vagas de emprego aliada ao aumento da competitividade no mercado de trabalho tem levado muitos candidatos a mentir sobre suas qualificações. São os chamados ‘currículos-fake’. Segundo levantamento da DNA Outplacement, uma empresa do Grupo DNA, 75% dos currículos enviados, em 2018, aos setores de RH de 500 empresas brasileiras continham informações mentirosas. As principais delas são: o valor do salário atual ou recebido no último emprego (48%), fluência em inglês (41%), o tempo em que permaneceu inativo (12%) e o grau de escolaridade ou cursos realizados (10%).

Segundo o estudo, os dados mentirosos foram verificados tanto nos currículos dos candidatos que estão ingressando no mercado de trabalho quanto nos de profissionais com carreiras consolidadas.

“Mesmo que o candidato engane a máquina num primeiro momento, na etapa seguinte, de entrevista com o recrutador, ele pode ser desmascarado. Ou mesmo já contratado, o que causará um dano ainda maior. O profissional pode ficar marcado e perder credibilidade no mercado”, diz Murilo Arruda.

“A pesquisa pelas palavras-chave mais adequadas pode ser feita nas descrições de vagas oferecidas pelas empresas”

MURILO ARRUDA, CEO do Grupo DNA