

A MELHOR VITRINA

UMA PESQUISA EXCLUSIVA
REALIZADA POR VOCÊ S/A
REVELA: QUEM NÃO EXPLORA
ADEQUADAMENTE AS REDES
SOCIAIS E OS SITES DE
EMPREGO TORNA-SE INVISÍVEL
PARA OS RECRUTADORES.
SAIBA COMO SE EXPOR
ONLINE PARA AUMENTAR SUA
VISIBILIDADE PROFISSIONAL,
RECEBER PROPOSTAS DE
TRABALHO E GANHAR MAIS

POR VANESSA VIEIRA,
NATALY PUGLIESI
E MARIANA AMARO



E PROFESSIONAL



Em agosto, a advogada e cientista social paulistana Maria Elisa Curcio Pereira, de 31 anos, foi contratada para o posto de diretora de relações governamentais da Avon no Brasil. Maria Elisa, que até então ocupava o cargo de gerente sênior de relações governamentais da Whirlpool, não estava procurando emprego quando foi contatada por um headhunter que havia encontrado seu perfil no LinkedIn. Fundada nos Estados Unidos em 2003, a rede social voltada para profissionais tem no Brasil 13 milhões de usuários. “Eu tinha a impressão de que as vagas via LinkedIn eram mais juniores, mas tive uma grata surpresa”, afirma. A história de Maria Elisa ilustra uma tendência recente do mercado de trabalho quando o assunto é recrutamento: a possibilidade, para o RH, de acessar profissionais que não estão em busca de emprego e, para as pessoas, de expor seu talento sem necessariamente estar procurando uma vaga. Antes do surgimento desse tipo de ferramenta, essas opções eram bastante limitadas, já que os profissionais que estavam empregados não contavam com uma plataforma para exibir as informações de seus currículos pela qual pudessem ser contatados. Eles só se tornavam potenciais candidatos ao preenchimento de uma vaga se decidissem trocar de trabalho e inscrevessem seu currículo na página de uma empresa ou num site de empregos. “Esse tipo de conexão representa uma revolução. É uma forma barata e fácil de chegar ao profissional”, diz Milton Beck, diretor de vendas do LinkedIn.





Marco Antonio Bueno, da CPFL Energia: o upgrade do perfil no LinkedIn rendeu 15 propostas de emprego e o convite para o cargo atual, de diretor de gestão de risco

Essa revolução não se limita à forma como os recrutadores fazem seu trabalho. Ao tornar os profissionais que já estão empregados acessíveis às propostas das mais diversas empresas, essas redes sociais também aumentam a autonomia dos trabalhadores no que diz respeito à gestão da própria carreira. Ao receber mais ofertas, eles têm mais opções para decidir quando fazer uma transição profissional e podem negociar melhores condições para aceitar um novo trabalho, diferentemente do que aconteceria se estivessem desempregados. Mas como aproveitar de fato todas as possibilidades desse novo cenário e usar as tecnologias para receber mais propostas? Para responder a essa pergunta, VOCÊ S/A realizou, em parceria com a Associação Brasileira de Recursos Humanos, uma pesquisa sobre o uso dessas ferramentas online. O levantamento, realizado de abril a julho deste ano por meio do site de pesquisas SurveyMonkey, questionou 262 recrutadores e 259 profissionais — empregados e desempregados — sobre a forma como eles utilizam as redes sociais e os sites de emprego. O objetivo foi avaliar o peso dessas fer-

AS REDES SOCIAIS PROFISSIONAIS AUMENTARAM A AUTONOMIA DOS TRABALHADORES QUANTO À GESTÃO DA PRÓPRIA CARREIRA. AO CONTAR COM UMA PLATAFORMA PARA EXPOR SEU CURRÍCULO, MESMO QUANDO ESTÃO EMPREGADOS, ELES GANHARAM MAIS OPÇÕES PARA DECIDIR QUANDO E EM QUE CONDIÇÕES PODEM FAZER TRANSIÇÕES PROFISSIONAIS

ramentas nos processos de seleção e identificar as mais usadas pelo RH para preencher cada tipo de cargo. “Recrutadores de microempresas a grandes corporações, bem como todas as atividades empresariais, estiveram representados na pesquisa, para colhemos um resultado apurado, sem excluir nenhum segmento”, afirma Rodolfo Ohl, gerente-geral da SurveyMonkey no Brasil.

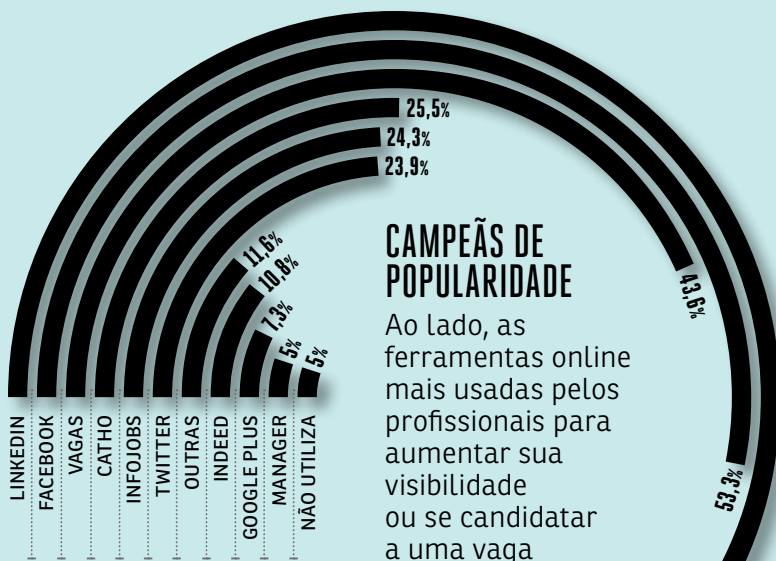
AUMENTO DE 300%

A primeira constatação da pesquisa de VOCÊ S/A foi que apenas 7,4% dos RHs declaram não utilizar sites de empregos ou redes sociais na hora de recrutar. Dito de outro modo, isso significa que os trabalhadores que não fazem uso de alguma dessas ferramentas estão invisíveis para os recrutadores. Foi o que percebeu o engenheiro mecânico Rafael Caffaro Abolis, de 30 anos, gerente das áreas comercial e de marketing da multinacional dinamarquesa Nilfisk-Advance, de equipamentos de limpeza. “Quem não tem um perfil ou o currículo público parece que não está no mercado”, diz. Rafael mantém seu currículo em vários sites, como Catho e Vagas, e em congêneres internacionais, como Monster. Ele também expõe seu perfil nas páginas de empresas de recrutamento, como Robert Half e Michael Page, e no LinkedIn, onde mantém uma conta Premium. Boa parte das mudanças profissionais que fez foi possibilitada por essa estratégia, incluindo passagens pelas empresas Scania e Usiminas, e um posto internacional de gerente comercial da Clarion Consulting, na Irlanda.

Em 2011, depois de um ano morando no exterior, Rafael retornou ao Brasil e atualizou suas informações em todas as ferramentas online em que mantém o currículo. Três meses depois de voltar, já foi contatado via LinkedIn e contratado pela

OS PROFISSIONAIS NA VITRINE...

Uma enquete de VOCÊ S/A investigou como 259 pessoas — 78% empregadas e 22% desempregadas — usam redes sociais e sites de emprego para fins profissionais



CAMPEÃS DE POPULARIDADE

Ao lado, as ferramentas online mais usadas pelos profissionais para aumentar sua visibilidade ou se candidatar a uma vaga



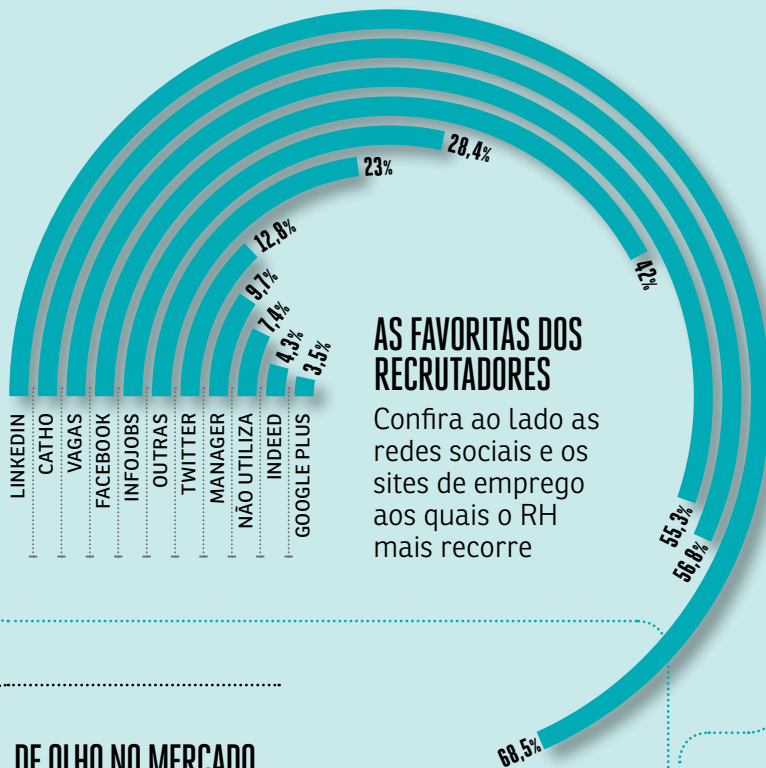
ABERTOS ÀS PROPOSTAS

A maioria dos profissionais diz se manter aberta a novos convites mesmo quando está empregada



...E COMO OS RHs OS BUSCAM

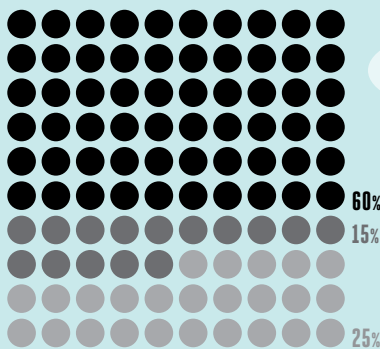
Uma pesquisa de VOCÊ S/A, em parceria com a ABRH, perguntou a 262 profissionais de recrutamento como são usadas as ferramentas online nos processos de seleção



DE OLHO NO MERCADO

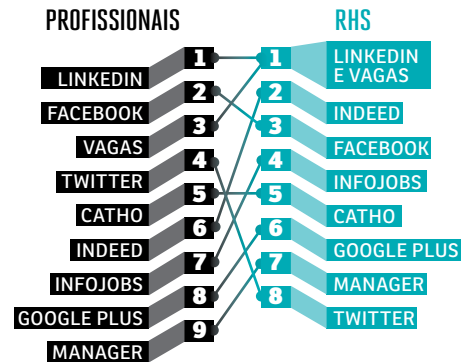
60% dos profissionais ouvidos admitem que, mesmo empregados, inscrevem seu currículo em sites de emprego para monitorar o mercado

- SIM. ACREDITO QUE DEVO MONITORAR O MERCADO E ESTAR ABERTO ÀS OPORTUNIDADES DE EMPREGO.
- NÃO. TENHO RECEIO DE ALGUÉM DA MINHA EMPRESA VER QUE ESTOU NUM SITE DE EMPREGO E ME JULGUE DE FORMA NEGATIVA.
- NENHUMA DAS OPÇÕES ACIMA REPRESENTA A FORMA COMO PENSO.



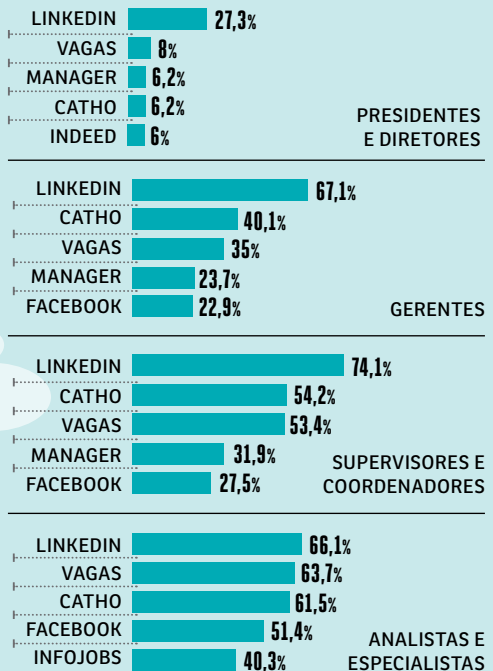
OS MAIS EFICIENTES

VOCÊ S/A perguntou quão satisfeitos os profissionais e os RHs estão com cada uma das redes sociais e dos sites de emprego



AS MELHORES PARA CADA POSTO

Saiba quais as ferramentas online mais utilizadas para selecionar profissionais de cada nível hierárquico



subsidiária brasileira da americana Nacco. Apenas um ano mais tarde, um recrutador que encontrou o perfil de Rafael na Catho e no LinkedIn apresentou a proposta da startup dinamarquesa onde ele trabalha atualmente. “Eu estava feliz na Nacco, não buscava oportunidades, mas a Nilfisk-Advance me levou aos Estados Unidos para conhecer o presidente da empresa, sem compromisso. Fui muito bem tratado. Ela me conquistou”, diz. Todas essas mudanças de emprego renderam a Rafael mais do que uma rica bagagem profissional. Proporcionaram também um bom upgrade em sua remuneração. “Eu tive um aumento salarial de 300% nos últimos cinco anos”, diz. O gerente acredita que, se estivesse fora das redes e dos sites que facilitaram as mudanças de emprego, teria conseguido, no máximo, uma elevação salarial de 5% ao ano — que basicamente corresponde à correção do salário pela inflação. “É difícil receber promoções estando na mesma empresa. Você precisa mudar para ter esse reconhecimento financeiro. E quando é procurado, então, tem um supertrunfo nas mãos”, diz.

PERFIS MÚLTIPLOS

Embora o perfil de Rafael, inscrito em vários sites e redes profissionais simultaneamente, pareça uma exceção, os dados da pesquisa de VOCÊ S/A sobre como os recrutadores utilizam essas ferramentas sugerem que os trabalhadores que desejam receber propostas deveriam incluir seu perfil em mais de uma delas. Ao contrário da tradicional visão de que o LinkedIn seria usado para recrutar apenas os profissionais de cargos mais altos, enquanto os sites de empregos focariam apenas nos cargos mais baixos, os números revelam que há uma sobreposição de públicos entre es-

MANUAL DO CURRÍCULO VENCEDOR

Um recrutador demora, em média, 30 segundos para analisar um currículo. Saiba como prender a atenção dele por mais tempo — e receber propostas de emprego

- Seja conciso no campo “objetivo”. Não preencha esse campo com uma frase, mas com o nome do cargo que busca. “Os recrutadores fazem a busca por palavras-chave. Quanto mais direto você for, melhor”, diz Luís Testa, diretor de marketing da Catho.

- Preencha todos os campos. Os recrutadores podem usar filtros durante a pesquisa que excluem, por exemplo, quem não escreveu nada no campo “qualificações”. **Currículos completos são dez vezes mais visualizados.**

- O sistema de filtragem coloca em primeiro lugar currículos com mais expressões correspondentes ao termo buscado. Se o recrutador digitar “gerente de projetos em mídias sociais”, aparecerá primeiro aquele que contiver todas essas palavras.

- Cite todas as tecnologias e certificações que você domina. **“Nomes de softwares ou de sistemas de programação são muito usados nos filtros de busca”**, afirma Fernanda Chaves, estrategista de mídias sociais do Vagas.com.br. Evite abreviaturas que poderiam dificultar a busca.

- Diferentemente do currículo em papel, que deve ser curto, a versão digital pode conter mais informações, como vivência no exterior, artigos publicados e idiomas, pois é triado automaticamente.

- Coloque todos os cursos que você fez e o nome completo da instituição. Muitos recrutadores fazem buscas por faculdade.

- **Mantenha seus dados atualizados, mesmo quando empregado.** Isso pode ajudá-lo a ser encontrado por um futuro recrutador.

- Use um e-mail que soe profissional: **76% dos recrutadores dispensam candidatos com e-mails considerados impróprios.**

- Revise, revise, revise. **Um pequeno erro de ortografia ou digitação já faz 61% dos recrutadores desistir do candidato.**

- Se tiver um site com portfólio ou que mostre alguma realização sua, inclua no currículo. Isso aumenta a credibilidade.




Rodrigo Amaral Lima,
da 3M: atualizações
regulares no perfil para
aguçar a curiosidade
dos recrutadores

sas ferramentas. O LinkedIn lidera o ranking das mais usadas pelos recrutadores para postos tanto de presidente e diretor quanto de supervisor e coordenador, analista e especialista, o que indica uma popularização dessa rede social profissional. “Já encontramos até encarregados de obras com perfil no LinkedIn”, diz Marcelo Zappia, diretor de RH da construtora Tecnisa.

Por outro lado, 40,1% dos recrutadores declaram usar o site Catho para selecionar candidatos de nível gerencial. Longe de ser casual, esse maior uso da Catho no recrutamento para postos mais elevados reflete as mudanças de posicionamento de mercado que a empresa vem fazendo desde que passou a ser controlada pela australiana SEEK, em maio de 2012. Depois de contratar um

novo presidente para o Brasil, o engenheiro paulista Claus Vieira, que trocou sete dos antigos diretores, a Catho vem reajustando sua estratégia de negócio e reforçando, por exemplo, produtos com perfil mais premium, permitindo ao usuário se candidatar a vagas com salário acima de 7 000 reais mensais. Hoje, o produto já conta com 12 000 usuários, que pagam 400 reais pela assinatura desse serviço.

Diante dessa realidade, os números da pesquisa de VOCÊ S/A mostram que o ideal para o profissional conseguir a melhor visibilidade possível seria incluir o currículo em três ferramentas online simultaneamente. “Apenas 8% das empresas relataram que utilizam somente um fornecedor

O IDEAL, PARA CONSEGUIR MELHOR VISIBILIDADE PROFISSIONAL, SERIA INCLUIR O PERFIL EM TRÊS REDES E SITES, JÁ QUE APENAS 8% DOS RECRUTADORES DIZEM USAR UMA ÚNICA FERRAMENTA EM SUAS SELEÇÕES

para atender seus processos seletivos. Isso mostra que o universo de recrutamento online é plural”, diz Rodolfo Ohl, da SurveyMonkey.

ABERTOS ÀS PROPOSTAS

A pesquisa de VOCÊ S/A também revela que os profissionais brasileiros estão bem abertos às transições profissionais: 78,3% deles afirmam que, mesmo quando estão trabalhando, se mantêm dispostos a escutar novas propostas — sempre ou na maior parte do tempo. Mais do que isso, a maioria adota uma postura ativa para que esses convites possam acontecer: 60% inscrevem o currículo em sites de emprego — não apenas em redes sociais — mesmo quando estão trabalhando, para monitorar o mercado. E apenas 15% disseram temer ser julgados de forma negativa pelo empregador por ter seu currículo inscrito numa dessas páginas.

De fato, os dados do Guia Salarial Hays Insper 2013 mostram que, apesar do mercado de trabalho um pouco menos dinâmico, a possibilidade de mudar de emprego continua no radar de 76,7% dos 7 000 trabalhadores consultados. Isso porque 76,6% dos entrevistados declararam ter conquistado uma melhoria em seu pacote salarial na última mudança de trabalho, enquanto apenas 55,7% tiveram aumento permanecendo no mesmo emprego. Esse histórico ajuda a entender por que tantas pessoas se declaram abertas a receber novas propostas.

COMO BRILHAR NA MULTIDÃO

Apesar da disposição para receber convites, muitos profissionais acabam ficando à margem dos processos de recrutamento por não explorar corretamente as funcionalidades das ferramentas online. Só no LinkedIn, há 13 milhões de usuários cadastrados no Brasil. No site da Catho, são 800 novos usuários por

dia, sendo que apenas um em cada cinco inscritos no serviço consegue ser contratado. Destacar-se nessa multidão de concorrentes envolve algumas habilidades, como preencher o perfil ou o currículo de forma que ele passe pelos filtros usados pelos recrutadores em suas pesquisas e, mais, conseguir fazer com que ele fique bem posicionado na lista de opções de candidatos selecionados pela ferramenta de busca. Um dado interessante revelado pela pesquisa de VOCÊ S/A é que os profissionais dão 4,92 de nota média (numa escala de zero a 10) a seu grau de satisfação com o desempenho das redes sociais e dos sites de emprego como ferramentas para ajudar na geração de oportunidades de emprego. Já os recrutadores têm uma percepção bem melhor dessas ferramentas de recrutamento. A nota média dada por eles é 6,21 (numa escala de 0 a 10). “Aqui o recado é que existe uma oportunidade para os profissionais aproveitarem melhor o que as redes sociais e os sites de empregos têm a oferecer”, diz Rodolfo Ohl.

O executivo de contas da 3M Rodrigo Amaral Lima, de 31 anos, é praticamente um expert no uso eficiente de redes sociais profissionais e sites de emprego. Das seis mudanças de trabalho que fez, pelo menos cinco foram possibilitadas por alguma dessas ferramentas. No fim do ano passado, ele foi contratado pela 3M com a ajuda do LinkedIn. “Depois de ter visto meu perfil, a área de recrutamento da empresa



me convidou a participar do processo de seleção”, afirma. Além do perfil no LinkedIn, Rodrigo mantém o currículo no site Vagas.com.br, também gratuito. Para aumentar sua visibilidade, o executivo faz atualizações periódicas no perfil. “Quando você atualiza uma vírgula, uma foto que seja, um e-mail é disparado para a sua rede de contatos. Isso é muito bom, porque atrai a curio-

**APESAR DA ABERTURA PARA OUVIR NOVAS PROPOSTAS,
BOA PARTE DOS PROFISSIONAIS ACABA PERDENDO
OPORTUNIDADES POR NÃO USAR ADEQUADAMENTE AS
FERRAMENTAS ONLINE À SUA DISPOSIÇÃO**



Maria Elisa Curcio, da Avon:
ela foi descoberta e
contatada via LinkedIn para o
posto de diretora de relações
governamentais

Real), Chase Manhattan Bank, Banespa e BCN, a maneira como se mostrou nas redes fez toda a diferença para a contratação. “A ferramenta foi determinante para que eu fosse localizado, senão teria passado despercebido”, diz.

Se você também quer ser localizado, deve tomar alguns cuidados na hora de preencher seu perfil. “O LinkedIn foi criado inicialmente para ser um gerenciador de networking, e não uma ferramenta de recrutamento, então as buscas nele são um pouco mais difíceis”, diz Karla Letycia Ferreira da Silva, res-

ponsável pelo RH da construtora OAS e usuária das versões para recrutadores dessa rede social e dos sites de empregos.

Preencha seu perfil como se estivesse redigindo o currículo. “Como o usuário do LinkedIn pode preencher o perfil da forma que quiser, ele pode informar seu cargo pelo nome usado em sua empresa, e não pelo nome como esse posto é mais conhecido no mercado. Poucos preenchem se estão num posto sênior, pleno ou júnior, ou informam em que cidade moram. Tudo isso dificulta que esse profissional seja encontrado”, diz Karla. Deixe seu perfil o mais completo possível e padronize a nomenclatura, lembrando-se de que ele será pesquisado por palavras-chave.

sidade das pessoas para ver o que você mudou”, afirma. Outro truque que aprendeu é colocar no currículo palavras-chave de sua área, como “negociação”, para aparecer mais nas buscas dos recrutadores (*veja mais dicas no quadro Manual do Currículo Vencedor*).

O executivo paulista Marco Antonio Bueno, de 49 anos, também percebeu a diferença na quantidade de propostas depois que ele mudou a forma de cuidar de seu perfil profissional nas redes. Em 2007, quando se cadastrou no LinkedIn, tinha apenas um objetivo: reencontrar colegas de trabalho. Mas, em 2010, sentiu que era hora de investir em seu perfil. “Eu estava mudando do Unibanco para o Itaú e muita gente da institui-

ção não conhecia minha bagagem. Senti necessidade de me mostrar de uma maneira diferente”, conta. Ele descreveu em detalhes suas habilidades, incluiu os cursos realizados fora do Brasil, passou o currículo para inglês e inseriu uma foto. O novo perfil deu resultado não só internamente. Desde então, Marco Antonio foi acessado regularmente por headhunters e já recebeu 15 ofertas de emprego que foram recusadas, até aparecer a proposta da CPFL Energia, com sede em Campinas, onde ele acaba de ser contratado como diretor de gestão de risco e compliance. Para o executivo, além do currículo com vasta experiência no setor financeiro, com passagens pelos bancos Itaú Unibanco, ABN Amro (ex-Banco

PARA BRILHAR NAS REDES SOCIAIS

Faça seu perfil se destacar nas ferramentas de busca e atraia os recrutadores

- Submeta uma foto. **Perfis com foto são sete vezes mais vistos.** Ela não precisa ser tão formal quanto a 3x4, mas não pode ser tão descontraída quanto a que você usa no Facebook. Óculos de sol e drinques estão vetados.

- Atualize regularmente o perfil, mesmo com mudanças pequenas. **A cada alteração, sua rede será notificada.** Isso mostra que sua carreira está em evolução e faz seus contatos lembrar de você. Não faça todas as mudanças de uma vez para não passar ao chefe atual a impressão de estar buscando emprego.

- **Personalize o endereço de sua página no LinkedIn** substituindo as letras e os números aleatórios pelo seu nome e sobrenome. Isso facilita as buscas e posiciona melhor seu perfil na ferramenta de buscas da rede.

- Adicione links de trabalhos, artigos ou premiações. Eles são um portfólio de suas realizações. **"Se possível, coloque a marca da empresa onde trabalha. Isso dá credibilidade"**, diz Rodrigo Vianna, da Talenses.

- **Existe um número "mágico" de conexões no LinkedIn — 50.** Se cada um de seus contatos estiver conectado a outras 50 pessoas, isso aumenta sua rede para 2 500 contatos.

- **Não se conecte com qualquer um.** Seus contatos podem ser acionados para falar sobre você com um possível recrutador.

- Quantifique suas conquistas. **Procure mensurar sua performance** mencionando, por exemplo, prêmios de vendas ou projetos que diminuíram os gastos da empresa. Os recrutadores buscam resultados.

- Peça recomendações. **Pessoas sem recomendações passam duas imagens: ou não dão a importância devida às indicações ou ninguém admira seu trabalho.** Solicite-as aos que trabalharam diretamente com você.

- Participe de grupos de discussão sobre assuntos do mercado e compartilhe notícias de sua área. **"Divulgar link de time ou religião é polêmico e desnecessário"**, diz Rodrigo Vianna.

QUALIDADE DA REDE

Além do preenchimento do perfil propriamente dito, outros fatores contam para que um profissional seja ou não bem avaliado pelos recrutadores. Um deles é a qualidade da rede de contatos. "É comum, por exemplo, contatarmos pessoas da rede de um possível candidato — não necessariamente as pessoas que o recomendaram — para pedir referências", diz Marcelo Zappia, da Tecnisa. Se seus contatos não o conhecerem, não poderão comentar seu trabalho. "É melhor ter 50 contatos que agregam alguma coisa do

que 500 pessoas que só estão na sua rede para aumentar o networking delas", diz Rodrigo Vianna, diretor executivo da Talenses, empresa de recrutamento de São Paulo.

A qualidade dos contatos também é importante em redes que, aparentemente, não têm objetivos profissionais. Depois do LinkedIn e dos sites de emprego Catho e Vagas, o Facebook aparece como a ferramenta online mais utilizada pelos recrutadores. Surpreendentemente, a rede é usada por 51,4% dos RHs para contratar analistas e especialistas. São vários os usos da maior rede social

do mundo pelos recrutadores. Um deles é a mera divulgação das vagas nas páginas de cada empresa. Mas a rede também serve para pedidos de indicação de profissionais e para a checagem de informações sobre o candidato. Por isso, ter uma rede com amigos bem escolhidos também pode fazer a diferença para que uma proposta profissional se concretize ou não. "É no Facebook que checamos quem o candidato é de verdade: seu comportamento, seus valores, a forma como se relaciona com as pessoas, se usa palavras de baixo calão", diz Marcelo Zappia, da Tecnisa.



Rafael Caffaro, da Nilfisk: aumento de 300% graças à boa exposição em redes sociais e sites de emprego



O Facebook também tem papel de destaque na forma de atuação do 99jobs, site que se propõe a permitir que candidatos encontrem empresas com as quais tenham até 99% de afinidade. O serviço faz o mapeamento dos interesses e das vocações do candidato utilizando as redes sociais do jovem. Com base nisso, vai colher referências de ex-professores, ex-empregadores (que não os apontados pelo próprio candidato) e colegas de universidade e trabalho. O mesmo levantamento é feito na empresa para entender as especificidades da vaga.

Para isso, o 99jobs entrevista o RH da empresa, profissionais do departamento onde a vaga está aberta e de áreas que se relacionam com ele. “O resultado desse trabalho, na nossa visão, é um casamento mais duradouro, pois mapeamos candidatos que realmente se interessam pela empresa e pela forma como ela trabalha”, diz Eduardo Migliano, de 25 anos, fundador do 99jobs.

O Grupo Votorantim contratou o 99jobs para preencher uma vaga e agora está negociando um contrato para que eles assumam o processo de seleção de estagiários e trainees.

“O 99jobs criou uma forma de se relacionar com o jovem que funciona para processos massificados – como são as seleções de estagiários e trainees — de forma muito customizada”, diz Paula Giannetti De Lima, gerente-geral de atração de talentos do Grupo Votorantim.

Nos quadros desta reportagem, você encontra uma série de dicas para escolher as redes sociais e os sites de emprego mais adequados a seu perfil profissional e sobre como se destacar neles. Comece a aplicá-las agora mesmo e aguarde as propostas de trabalho. ❧