

NEGÓCIOS

HORA
CASA & REFORMA

HORA
AUTOPEÇAS

CLASSIMAI

SELEÇÃO DIGITAL

Veja dicas para ser percebido em recrutamentos que usam tecnologia para mapear candidatos

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 MEIA HORA, 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”, diz 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. Isso vai ajudar na identificação pelas máquinas”, explica o especialista.

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 itens podem dificultar a leitura por sistemas de inteligência artificial. Além disso, 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”, aponta o diretor.



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”, explica Raphael Falcão.

A busca pela palavra-chave ideal

• 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 de-

vem exprimir de fato os conhecimentos que ele possui e as atividades que sabe desempenhar”, alerta o especialista em recrutamento.

Além das habilidades técnicas, as comportamentais também devem aparecer no currículo. Para isso, termos como ‘liderança’ e ‘resiliência’ podem ser utilizados.

“Hoje, as aptidões emo-

cionais 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 anteriormente”, conclui Raphael Falcão.

