

CURRÍCULO READY WOMEN – Módulo 6: Estratégia de Acompanhamento de Consultores de Procura Ativa de Emprego para Mulheres com Deficiência

Introdução



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

O projeto Ready Woman é financiado pelo apoio da Comissão Europeia. Esta publicação [comunicação] reflete apenas as opiniões do autor, sendo que a Comissão Europeia não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.



Módulo 6: Estratégia de acompanhamento para consultores de procura ativa de emprego para mulheres com deficiência

Introdução

Conteúdo da unidade curricular - Horas de aprendizagem

SESSÃO	Horas
1. O perfil do Consultor de Procura Ativa de Emprego	1
2. Barreiras para entrar no mercado de trabalho	2
3. Atitude das mulheres com deficiência	2
4. Procura de Trabalho	1
5. Intervenção mediada	2
6. O uso das redes sociais	2
7. Serviços de emprego	1
8. Como ajudar mulheres com deficiência a escrever seu CV	2
9. Preparação para uma entrevista	2

1. O perfil do Consultor de Procura Ativa de Emprego

Os consultores de procura ativa de emprego ajudam as pessoas a tomar decisões sobre suas opções de educação, formação e trabalho. Os consultores de procura ativa de emprego fornecerão aconselhamento imparcial sobre trabalho, formação e estudos, a fim de ajudar as pessoas a tomar decisões sobre o seu futuro e atingir o seu pleno potencial. Mais concretamente, eles ajudarão as pessoas a:

- ☆ Avaliar suas competências, interesses e realizações;
 - ☆ Encontrar oportunidades de aprendizagem e trabalho;
 - ☆ Usar informações e recursos sobre emprego;
 - ☆ Tomar decisões adequadas à sua vida e às suas circunstâncias;
 - ☆ Verifique as opções de formação e trabalho disponíveis;
 - ☆ Faça um plano de ação para atingir seus objetivos e dê-lhes apoio enquanto o realizam;
 - ☆ Opções de empregos adequados;
 - ☆ Como escrever um bom currículo e uma carta de apresentação;
 - ☆ O processo de candidatura ao emprego;
 - ☆ O mercado de trabalho atual;
 - ☆ Desenvolvimento de competências;
 - ☆ Financiamento disponível para cursos e formações;
- Também:
- ☆ Desenvolver relações de trabalho com empregadores, faculdades, universidades e provedores de formação;

O projeto Ready Woman é financiado pelo apoio da Comissão Europeia. Esta publicação reflete apenas as opiniões do autor, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.



- ☆ Manter-se atualizado com as informações ocupacionais e do mercado de trabalho;
- ☆ Dar palestras e conduzir discussões;
- ☆ Atualizar registros e concluir outras tarefas de administração.

O trabalho pode ser realizado através de consultas individuais presenciais ou trabalho em grupo. Alternativamente, eles podem-se envolver com clientes via e-mail, chat online, redes sociais ou telefone.

✓ Responsabilidades

Um consultor de procura ativa de emprego precisará:

- ☆ Entrevistar pessoas individualmente ou em pequenos grupos para discutir suas opções de carreira ou educação;
- ☆ Ouvir suas ideias e objetivos de carreira;
- ☆ Identificar lacunas de competências e como lidar com elas;
- ☆ Ajudar as pessoas a identificar e considerar a gama de opções disponíveis para delinear possíveis caminhos a seguir;
- ☆ Ajudar as pessoas a desenvolver as suas próprias habilidades de gestão de carreira;
- ☆ Elaborar planos de ação para emprego, educação e formação e apoiar os clientes para atingir esses objetivos;
- ☆ Discutir com as pessoas como superar quaisquer barreiras para alcançar seus objetivos e encaminhá-los para outras agências para aconselhamento quando apropriado.

✓ Atividades específicas podem incluir:

- ☆ Pesquisar empregos, opções e organizações de apoio para atender às necessidades das pessoas;
- ☆ Aconselhar as pessoas sobre como obter cursos de formação ou qualificações relevantes e quais fundos podem estar disponíveis;
- ☆ Fornecer aconselhamento sobre currículo, aplicações, procura de emprego e técnicas de entrevista;
- ☆ Realizar sessões em pequenos grupos ou apresentações maiores sobre todos os aspetos do trabalho profissional e tópicos relacionados ao desenvolvimento pessoal;
- ☆ Ajudar as pessoas a entender o mercado de trabalho atual;
- ☆ Usar pacotes de orientação auxiliados por computador, ferramentas de avaliação de competências, consultores de procura ativa de emprego, testes psicométricos e inventários pessoais.

✓ Outras atividades podem incluir:

- ☆ Tarefas administrativas, como elaboração de relatórios e manutenção de registros;
- ☆ Redação de literatura sobre carreiras ou obtenção de produtos de informação de outros lugares para uso no serviço;
- ☆ Planeamento e organização de feiras e convenções de carreiras;
- ☆ Manter-se atualizado com informações sobre o mercado de trabalho, legislação e desenvolvimentos profissionais e académicos, visitando empregadores, provedores de formação e eventos de treinamento organizados por entidades educacionais e profissionais;

O projeto Ready Woman é financiado pelo apoio da Comissão Europeia. Esta publicação reflete apenas as opiniões do autor, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.



- ☆ Gerir um número de casos de clientes.

✓ Competências

Precisarão ter:

- ☆ Excelentes habilidades de comunicação e escuta;
- ☆ A capacidade de motivar e construir um relacionamento com uma variedade de pessoas;
- ☆ Flexibilidade e adaptabilidade;
- ☆ Uma abordagem empática e não crítica do trabalho;
- ☆ Uma compreensão das questões em torno da confidencialidade;
- ☆ Capacidade de trabalhar individualmente ou em equipa;
- ☆ A capacidade de gerir o seu próprio número de casos;
- ☆ Habilidades de pesquisa para descobrir informações sobre uma variedade de carreiras e oportunidades de formação;
- ☆ Competências organizacionais;
- ☆ Competências analíticas e de resolução de problemas;
- ☆ Capacidade de trabalhar e manter a calma sob pressão;
- ☆ Familiaridade com tecnologia da informação.
- ☆ A carteira de habilitação completa também é útil e, às vezes, é um requisito para o trabalho.

✓ Ensino superior

Os consultores de procura ativa de emprego podem fazer a Qualificação em Orientação de Carreiras (QCG)/Diploma de Pós-graduação em Orientação de Carreiras na universidade. Este é um curso de um ano em tempo integral ou dois anos em meio período. Ele combina o estudo acadêmico com estágios de aprendizagem baseados no trabalho.

✓ Rota baseada no trabalho

Se alguém trabalha numa organização que oferece serviços de aconselhamento e orientação a clientes, pode haver uma oportunidade de trabalhar de um nível de assistente de aconselhamento para profissionais de orientação profissional.

As qualificações iniciais para eles, incluem:

- ☆ Prémio Nível 2 em Entrega, Informação, Aconselhamento e Orientação;
- ☆ Prémio Nível 3 por Apoiar Clientes a Superar Barreiras de Aprendizagem e Trabalho;
- ☆ Certificado de Nível 3 em Aconselhamento e Orientação.

Para serem qualificados como consultores de carreiras profissionais, eles precisarão fazer o seguinte:

- ☆ Diploma de nível 4 em informação e aconselhamento sobre carreira;
- ☆ Diploma de nível 6 em orientação e desenvolvimento de carreira;
- ☆ A qualificação que eles terão dependerá de sua função, responsabilidades e disponibilidade de financiamento para formação. Verifique com seu empregador os detalhes sobre oportunidades de formação.



Os diplomas abrangem áreas como:

- ☆ Teoria de orientação e fornecimento de conselhos e orientações;
- ☆ Compreender as barreiras à formação e ao trabalho e como ultrapassá-las;
- ☆ Fornecer suporte contínuo e trabalhar com agências parceiras.

Eles precisarão passar por verificações de antecedentes pelo Serviço de Divulgação e Barramento (DBS) para trabalhar com jovens e outros grupos vulneráveis.

✓ Competências relacionadas

- ☆ Administração
- ☆ Comunicação
- ☆ Habilidades interpessoais
- ☆ TI
- ☆ Organização
- ☆ Gestão de tempo

✓ Rota profissional

- ☆ Prémio Nível 2 em Entrega, Informação, Aconselhamento e Orientação;
- ☆ Prémio Nível 3 por Apoiar Clientes a Superar Barreiras de Aprendizagem e Trabalho;
- ☆ Certificado de Nível 3 em Aconselhamento e Orientação

✓ Qualificações essenciais

- ☆ Orientação de Qualificação em Carreiras (QCG);
- ☆ Diploma de Pós-Graduação em Orientação de Carreiras na universidade;
- ☆ Diploma de nível 4 em informação e aconselhamento sobre carreira;
- ☆ Diploma de nível 6 em orientação e desenvolvimento de carreira.

2. Barreiras para entrar no mercado de trabalho

- ☆ De acordo com a organização UN WOMEN, “em todos os países do mundo as mulheres enfrentam múltiplas barreiras e discriminação de gênero no local de trabalho. A discriminação começa cedo - desde o tipo de educação que as meninas recebem ou até a idade, até o tipo de trabalho para o qual são encaminhadas. Tanto na esfera privada quanto na pública, as mulheres enfrentam a segregação ocupacional e múltiplas barreiras - como a falta de acesso à terra, capital, recursos financeiros e tecnologia, bem como a violência baseada no gênero - devido a estereótipos e mentalidades culturais. Esses obstáculos tornam mais difícil para as mulheres ficarem em pé de igualdade com os homens no mundo do trabalho. As barreiras legais agravam ainda mais as desigualdades de gênero”.
- ☆ No Artigo 27 da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) “reconhece o direito das pessoas com deficiência de trabalhar, em igualdade de condições com as demais; isso inclui a oportunidade de ganhar a vida com um trabalho livremente escolhido ou aceito em um mercado de trabalho e um ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível às pessoas com deficiência”(16).

O projeto Ready Woman é financiado pelo apoio da Comissão Europeia. Esta publicação reflete apenas as opiniões do autor, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.



- ☆ A CDPD proíbe todas as formas de discriminação no emprego, promove o acesso à formação profissional, promove oportunidades de trabalho autónomo e exige acomodação razoável no local de trabalho, entre outras disposições.
- ☆ De acordo com o artigo 21 da Carta dos Direitos Fundamentais “qualquer discriminação com base em qualquer fundamento, como sexo, raça, cor, origem étnica ou social, características genéticas, idioma, religião ou crença, opinião política ou qualquer outra, filiação a um cidadão nacional minoria, propriedade, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual devem ser proibidos”.
- ☆ Pessoas com deficiência estão em desvantagem no mercado de trabalho. Por exemplo, a falta de acesso à educação e treinamento ou a recursos financeiros pode ser responsável por sua exclusão do mercado de trabalho - mas também pode ser a natureza do local de trabalho ou as percepções dos empregadores sobre a deficiência e as pessoas com deficiência. Os sistemas de proteção social podem criar incentivos para que as pessoas com deficiência deixem o emprego e recebam benefícios por deficiência. As barreiras básicas para entrar no mercado de trabalho são:

☆ Falta de acesso

Pessoas com deficiência enfrentam obstáculos ambientais que dificultam o acesso físico ao emprego. Alguns podem não ser capazes de arcar com as despesas diárias de ida e volta do trabalho. Também pode haver barreiras físicas para entrevistas de emprego, para o ambiente de trabalho real e para participar de eventos sociais com colegas de trabalho. O acesso à informação pode ser mais uma barreira para pessoas com deficiência visual.

☆ Equívocos sobre deficiência

Conceitos errôneos sobre a capacidade das pessoas com deficiência de realizar trabalhos são uma razão importante tanto para a continuação do desemprego quanto - caso tenham emprego - para a exclusão das oportunidades de promoção na carreira. Essas atitudes podem resultar de preconceito ou da crença de que as pessoas com deficiência são menos produtivas do que as pessoas sem deficiência. Pode haver ignorância ou preconceito sobre dificuldades de saúde mental e sobre ajustes nos arranjos de trabalho que podem facilitar o emprego. Frequentemente, os equívocos prevalecem não apenas entre empregadores sem deficiência, mas também entre familiares e os próprios deficientes.

☆ Discriminação

Os empregadores podem discriminar pessoas com deficiência por causa de conceitos errôneos sobre suas capacidades ou porque não desejam incluí-los em sua força de trabalho. Diferentes deficiências geram diferentes graus de preconceito, sendo o preconceito mais forte exibido em relação às pessoas com problemas de saúde mental. Das pessoas com esquizofrenia, 29% experimentaram discriminação para encontrar ou manter um emprego, e 42% sentiram a necessidade de esconder sua condição ao se candidatar a trabalho, educação ou formação.

☆ Superproteção nas leis trabalhistas

O projeto Ready Woman é financiado pelo apoio da Comissão Europeia. Esta publicação reflete apenas as opiniões do autor, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.



Vários países, especialmente alguns na Europa Oriental, mantêm uma visão protetora em relação aos trabalhadores com deficiência. Seus códigos trabalhistas exigem, por exemplo, dias de trabalho mais curtos, mais períodos de descanso, férias pagas mais longas e maiores indenizações para trabalhadores com deficiência, independentemente da necessidade. Embora esses regulamentos sejam feitos com as melhores intenções, eles podem, em alguns casos, levar os empregadores a verem os trabalhadores com deficiência como sendo menos produtivos e mais caros e, portanto, menos desejáveis do que aqueles sem deficiência.

3. **Atitude das mulheres com deficiência**

Mulheres com deficiência têm maior probabilidade de viver na pobreza e se sentem desconectadas de fontes de apoio que podem incluir consultores de procura ativa de emprego. As mulheres com deficiência devem ter em mente que é seu direito inquestionável ter um emprego e não enfrentar qualquer comportamento de discriminação e devem se esforçar para exercer esse direito. Para tanto, é importante adotar e cultivar alguns traços comportamentais que ajudem a se estabelecer no ambiente profissional.

1) Capacidade de tomada de decisão

Segundo Osa-Edoh: “A falta de oportunidades de participação na tomada de decisões, de formar uma percepção de si mesmo como trabalhador e de testar as autocompetências pode ser resultado de experiências iniciais limitadas e pode impedir o desenvolvimento da carreira”. Harrington (1997) descreveu apropriadamente quantos indivíduos com deficiência tiveram poucas oportunidades de experiência bem-sucedida na tomada de decisões - e, portanto, não têm competência para tomar decisões”. Levando em consideração o acima exposto, é importante recomendar exercitar a tomada de decisões na vida cotidiana e assumir a responsabilidade de sua decisão para cultivar esse traço de atitude.

2) Auto-imagem

De acordo com o mesmo ensaio científico de Osa – Edoh “A sociedade geralmente tem expectativas reduzidas para as pessoas com deficiência. Essas atitudes são generalizadas; eles influenciam todos nós no mesmo grau. Como classe, as pessoas com deficiência sofreram discriminação. Indivíduos com deficiência, semelhantes a membros de grupos raciais e étnicos minoritários, enfrentam problemas sociais comuns de estigma, marginalidade e discriminação. Além disso, dado que as taxas de deficiência entre membros de grupos raciais e étnicos minoritários são proporcionalmente mais altas do que as taxas na população em geral (Administração de Serviços de Reabilitação), muitos indivíduos com deficiência enfrentam risco duplo. A falta de experiência e a dificuldade na tomada de decisões não são apenas resultado da deficiência, mas também resultado de atitudes e estereótipos sociais. As atitudes sociais em relação à deficiência podem ser tão importantes quanto a própria deficiência, no sentido de que a atitude negativa dos outros desempenha um papel na definição do papel de vida do indivíduo com deficiência. O resultado desta exposição de longo prazo a atitudes preconceituosas pode resultar em uma autoavaliação negativa e um autoconceito negativo do trabalhador». Portanto, é

O projeto Ready Woman é financiado pelo apoio da Comissão Europeia. Esta publicação reflete apenas as opiniões do autor, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Nº projeto: 2018-1-ES01-KA204-050765



perfeitamente compreensível ter uma autoimagem distorcida, moldada por preconceitos que resultam em autolimitação”.



4. Procura de trabalho

Foco nos setores de trabalho onde as mulheres com deficiência têm mais oportunidades de trabalho, de acordo com os resultados da pesquisa qualitativa realizada no âmbito do projeto.

Quase todos os trabalhos podem ser realizados por alguém com deficiência e, em um ambiente adequado, a maioria das pessoas com deficiência pode ser produtiva. Mas, conforme documentado por vários estudos, tanto em países desenvolvidos quanto em desenvolvimento, as pessoas com deficiência em idade produtiva apresentam taxas de emprego significativamente mais baixas e taxas de desemprego muito mais altas do que as pessoas sem deficiência. Taxas mais baixas de participação no mercado de trabalho são um dos caminhos importantes pelos quais a deficiência pode levar à pobreza. (8 pdf trabalho e emprego)

De acordo com o Fórum Europeu da Deficiência, o objetivo da Estratégia Europa 2020 visa atingir uma taxa de emprego de 75% na UE. No entanto, a nível da UE, cerca de 47% das pessoas com deficiência estão empregadas, em comparação com 72% das pessoas sem deficiência. A taxa de desemprego das pessoas com deficiência na UE, com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos, é de 17% em comparação com 10% das pessoas sem deficiência e a taxa de atividade das pessoas com deficiência na UE é de 57% em comparação com 80% das pessoas sem deficiência. Além disso, as mulheres com deficiência, os jovens com deficiência e as pessoas que necessitam de apoio de alto nível têm maior probabilidade de serem discriminadas e excluídas do mercado de trabalho. Para o Fórum Europeu da Deficiência, garantir o acesso ao emprego e à ocupação é uma questão fundamental, visto que é um aspecto crucial para a inclusão económica e social de 80 milhões de pessoas com deficiência na Europa.

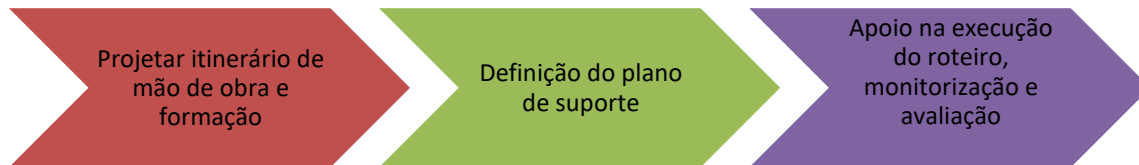
EPSO é o Serviço Europeu de Seleção de Pessoal, que promove ativamente a igualdade e a diversidade.

Mais informações sobre o convite à cooperação relevante para todas as organizações da UE envolvidas na promoção e bem-estar dos cidadãos da UE com deficiência: https://epso.europa.eu/content/join-our-network-disability-organisations_en



5. Intervenção mediada

Como criar um itinerário pessoal individualizado para mulheres com deficiência



- ☆ *Modelo educacional com ênfase no ensino de adultos como lidar com diferentes problemas.* Embora essa abordagem tenha levado a grandes avanços, pode haver uma tendência de os conselheiros de reabilitação adotarem uma abordagem didática e excessivamente diretiva de intervenção, limitando assim a voz e o poder do próprio consumidor.
- ☆ *Formação de Assertividade:* A formação de assertividade pode ser um tratamento eficaz para certas condições, como depressão, ansiedade social e problemas resultantes de raiva não expressa. A formação de assertividade também pode ser útil para aqueles que desejam melhorar suas competências interpessoais e senso de auto-respeito. (<https://www.mindtools.com/>)

6. O uso de redes sociais

Rede social é o uso de sites de mídia social baseados na Internet para ficar conectado com amigos, família, colegas, clientes ou clientes. As redes sociais podem ter uma finalidade social, uma finalidade comercial ou ambas, por meio de sites como Facebook, Twitter, LinkedIn e Instagram, entre outros. As redes sociais tornaram-se uma base significativa para os profissionais de marketing que procuram envolver os clientes.

Alguns exemplos de redes sociais:

- ☆ **Classmates** (<http://www.classmates.com>) - Um dos maiores e mais usados sites para conectar pessoas que se formaram no ensino médio e que permite manter contato com elas e em futuras reuniões.
- ☆ **DeviantArt** (<https://www.deviantart.com>) - Uma plataforma de redes sociais para compartilhar arte original.



- ☆ **Facebook** (<https://www.facebook.com>) - Os sites de redes sociais mais populares na Internet. O Facebook é um destino popular para os usuários criarem um espaço pessoal e se conectarem com amigos, compartilhar fotos, compartilhar filmes, falar sobre o que está fazendo, etc.
- ☆ **Google+** (<https://plus.google.com>) - O serviço de rede social mais recente do Google.
- ☆ **Instagram** (<https://www.instagram.com>) - Um serviço e aplicativo móvel de compartilhamento de fotos disponível para as plataformas iPhone, Android e Windows Phone.
- ☆ **LinkedIn** (<https://www.linkedin.com>) - um dos melhores, senão os melhores locais para se conectar com colegas de trabalho atuais e anteriores e potenciais futuros empregadores.
- ☆ **Mastodon** (<https://joinmastodon.org>) - Um serviço de microblog social federado e gratuito com mais de dois milhões de usuários. Qualquer usuário Mastodon pode operar um nó (subdomínio social) com seu próprio tema e conjunto de regras.
- ☆ **Mix** (<https://mix.com>) - Outra comunidade muito popular de usuários da Internet que votam em páginas da web que gostam e não gostam. O Mix também permite que os usuários criem páginas pessoais de sites interessantes que encontrarem.
- ☆ **MySpace** (<https://myspace.com>) - que já foi uma das redes sociais mais populares e mais visualizado na Internet.
- ☆ **Pinterest** (<https://www.pinterest.com>) - Um serviço popular de compartilhamento de imagens que permite que qualquer pessoa compartilhe imagens, crie coleções e muito mais.
- ☆ **Reddit** (<https://www.reddit.com>) - Comunidade de usuários registrados (redditors) envia conteúdo que é aprovado pela comunidade. O Reddit tem um subreddit (tabuleiro) para quase todas as categorias.
- ☆ **Tumblr** (<https://www.tumblr.com>) - Uma plataforma de microblog com recursos de rede social.
- ☆ **Twitter** (<https://twitter.com>) - Um serviço que permite aos usuários postar posts com 140 caracteres de seus telefones e na Internet. Uma forma de saber o que está acontecendo ao redor do mundo.
- ☆ **Yik Yak** - rede social de smartphone que conecta usuários que estão próximos uns dos outros.
- ☆ **YouTube** (<https://www.youtube.com>) - Uma excelente rede de usuários que postam vídeos em blogs ou vlogs e outros vídeos divertidos e emocionantes.

Apesar de alguma competição acirrada, o Facebook continua a ser a rede social mais popular, com um alcance de 90% dos usuários móveis dos EUA, em outubro de 2018, os dados mais recentes disponíveis, no início de 2019. Foi seguido, em ordem de popularidade, por Instagram, Facebook Messenger, Twitter e Pinterest, de acordo com Statistica.com.

O projeto Ready Woman é financiado pelo apoio da Comissão Europeia. Esta publicação reflete apenas as opiniões do autor, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.



O networking é extremamente importante para quem procura emprego. A grande maioria das oportunidades vem de recomendações e conexões pessoais e, como tal, é importante ser um membro presente e visível da nova rede online de profissionais. Esta rede atravessa fronteiras e oceanos e inclui milhões de indivíduos de todo o mundo. Dentro dessa rede, as mudanças estão ocorrendo constantemente e as oportunidades estão constantemente se apresentando. O truque é estarmos prontos para aproveitar essas oportunidades e, para isso, precisaremos adequar nossa imagem online e nos apresentarmos de forma estratégica.

Existem vários sites de relacionamento úteis e cada um tem seus próprios pontos fortes e fracos. Se estivermos procurando um emprego, faríamos bem em aproveitar o máximo possível desses sites. Para construir uma presença online visível, precisamos criar uma imagem que seja consistente em vários locais online. A maioria dos profissionais e empresas hoje em dia tem perfis em todos os sites de relacionamento listados acima e seria sensato fazer o mesmo. Na verdade, a maioria dos sites nos permite vincular nossos perfis, de modo que qualquer pessoa que veja nosso perfil no Twitter, por exemplo, pode navegar instantaneamente para nossos perfis no LinkedIn, Facebook e Google+ também. Se um potencial empregador for levado à nossa página do Facebook, queremos que seja mais fácil para ele ver também o nosso perfil mais profissional do LinkedIn.

Pode parecer assustador, especialmente se acharmos difícil trabalhar com computadores, mas não é tão complicado. Esses sites foram projetados para tornar o processo o mais amigável possível. Dedicamos nosso tempo e criamos uma imagem que teríamos orgulho de mostrar a um empregador. Assim que o fizermos, podemos nos surpreender com quantas oportunidades nos aguardam!

Também para os profissionais de marketing e de suas empresas, a rede social é uma ferramenta muito útil para seu trabalho. Os profissionais de marketing usam as redes sociais para aumentar o reconhecimento da marca e estimular a fidelidade à marca. Uma vez que torna a empresa mais acessível para novos clientes e mais reconhecível para os clientes existentes, a rede social ajuda a promover a voz e o conteúdo de uma marca. Os profissionais de marketing também usam as redes sociais para melhorar as taxas de conversão. Construir uma sequência fornece acesso e interação com clientes novos, recentes e antigos. Compartilhar postagens de blog, imagens, vídeos ou comentários nas redes sociais permite que os seguidores reajam, visitem o site da empresa e se tornem clientes.



✓ Vantagens e desvantagens das redes sociais

Os clientes podem elogiar as ofertas da empresa e incentivar outras pessoas a comprar os produtos ou serviços. Quanto mais os clientes falam sobre uma empresa nas redes sociais, mais valiosa se torna a autoridade da marca. À medida que uma marca se fortalece, mais vendas resultam. O aumento das postagens da empresa classifica a empresa melhor nos mecanismos de pesquisa. A rede social pode ajudar a estabelecer uma marca como legítima, confiável e credível.

Uma empresa pode usar a rede social para demonstrar seu nível de serviço ao cliente e enriquecer seu relacionamento com os consumidores. Por exemplo, se um cliente reclamar de um produto ou serviço no Twitter, a empresa pode resolver o problema imediatamente, pedir desculpas e tomar medidas para consertar. No entanto, as críticas a uma marca podem se espalhar muito rapidamente nas redes sociais. Isso pode criar uma dor de cabeça virtual para o departamento de relações públicas de uma empresa.

Observação: o fato de as redes sociais estarem em constante evolução também torna difícil acompanhar as mudanças.

7. **Serviços de emprego**

De acordo com a OIT, os serviços de emprego promovem um desenvolvimento, integração e utilização eficientes da força de trabalho. Devido aos desafios dos mercados de trabalho de hoje, eles estão lutando com uma gama cada vez mais complexa de questões - desde o desemprego crônico ou subemprego até às mudanças demográficas e o impacto da evolução digital e tecnológica.

Os serviços públicos de emprego são um dos principais canais para a implementação de políticas de emprego e de mercado de trabalho. Agora, mais do que nunca, serviços de emprego mais fortes desempenham um papel cada vez mais importante na correspondência de empregos, aumentando a empregabilidade, abordando inadequações de competências e vinculando o apoio diretamente a empregadores e trabalhadores por meio da operação de vários programas ativos do mercado de trabalho.

O surgimento de serviços de emprego privados, quando devidamente regulamentados, oferece oportunidades para cooperação na prestação de serviços e para aumentar o alcance a diversos grupos no mercado de trabalho. A colaboração também é estabelecida com instituições sem fins lucrativos e não governamentais para expandir a cobertura e fornecer serviços adicionais a grupos-alvo específicos.

O projeto Ready Woman é financiado pelo apoio da Comissão Europeia. Esta publicação reflete apenas as opiniões do autor, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.



Serviços de emprego em países participantes do projeto:

Nota: Para mais informações, consulte a seção <https://www.readywomentraining.eu/women/>, disponível em 8 línguas para conhecer os sites e serviços nacionais de emprego em cada país parceiro

8. **Como ajudar mulheres com deficiência a escrever seu CV**

Criar um currículo e carta de apresentação modernos é fundamental em todos os setores de trabalho.

O curriculum vitae, também abreviado para CV ou apenas currículo, é um documento que conta a trajetória educacional e as experiências profissionais de uma pessoa como forma de demonstrar suas aptidões e competências.

Ter um currículo poderoso pode fazer a diferença entre ser rejeitado ou ser convidado para uma entrevista, então vale a pena gastar tempo nisso para nos vendermos da melhor maneira.

- ✓ **Seja honesto no nosso currículo.** Isso não significa que temos que contar todas as nossas informações (por exemplo, se devemos ou não mencionar a nossa deficiência depende inteiramente de nós), mas significa que podemos inventar coisas para preencher lacunas, por exemplo. Basta incluir as informações que nos venderão bem.

- ✓ **2. Cada currículo que escrevermos deverá ser adaptado exatamente ao emprego para o qual estamos nos candidatando.** Isso significa que nosso currículo pode mudar relativamente, às competências que descrevemos ou da ênfase que colocamos em diferentes experiências, dependendo do que o empregador está a procurar.
O currículo deve ter no máximo duas folhas A4, usando letra e tamanho adequados (mínimo 10), e bem elaborado, usando cabeçalhos em negrito e declarações curtas ou tópicos.

- Informações de contato

No topo do seu currículo, colocamos apenas o nome, endereço de email e/ou número de telefone. Não é necessário citar endereço, data de nascimento, estado civil ou qualquer outra informação irrelevante.

- Perfil pessoal

O projeto Ready Woman é financiado pelo apoio da Comissão Europeia. Esta publicação reflete apenas as opiniões do autor, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.



Apenas algumas declarações curtas indicando as qualidades específicas que temos em relação aos requisitos que eles têm para este trabalho. Se o anúncio de emprego indicar que está à procura de alguém com excelentes capacidades de comunicação e relacionamento interpessoal e um excelente telefone, essas são as três coisas que mencionamos. Mas se eles precisam de alguém com atenção aos detalhes, capaz de trabalhar por conta própria, essas são as qualidades que mencionamos. Eles vão ler esta parte primeiro e, se não correspondermos ao que eles estão procurando, eles podem não continuar lendo.

- Histórico de trabalho

Isso tradicionalmente aparece a seguir no currículo, mas se nossa história de trabalho não é a primeira coisa que queremos que eles saibam sobre nós (talvez tenhamos tido um longo período de desemprego, ou haja muitas lacunas em nossa história de trabalho, ou nosso histórico de trabalho não é relevante para o emprego para o qual estamos nos candidatando) esta seção pode vir depois da seção sobre competências.

Liste cada trabalho que tivemos com o mais recente primeiro. Coloque o cargo, o empregador e as datas em que trabalhamos lá. Abaixo de cada trabalho, coloque os resultados que alcançamos enquanto estávamos lá. Por exemplo, “foi premiado como Funcionário do Mês por três meses”, ou “auxiliou colegas em um projeto para melhorar o serviço”.

- Competências

Este tópico pode aparecer antes da seção Histórico de trabalho se acharmos que é mais relevante para nossa aplicação. Liste as habilidades especificadas no anúncio de emprego e coloque uma breve declaração ao lado de cada uma, demonstrando como usamos essa habilidade com sucesso. Alguns exemplos:

Atendimento ao cliente: “Ouvir os clientes, oferecer conselhos adequados e encaminhá-los para outras fontes de informação”

Análise de dados: “Identificando erros no banco de dados e resolvendo-os para garantir a precisão”

As competências que descrevemos mudarão dependendo dos requisitos do emprego para o qual estamos nos inscrevendo. Podemos incluir competências desenvolvidas em qualquer capacidade, incluindo atividades não remuneradas.

- Qualificações e formação



Se formos um recém-formado, esta seção precisa aparecer mais acima no currículo; no entanto, se tivermos muita experiência e competências, mas poucas qualificações formais, deve surgir mais abaixo. Se concluímos uma Formação com qualificação formal, devemos incluí-la se for relevante para o emprego ao qual nos estamos a candidatar.

- Informações adicionais

Nós apenas adicionamos informações que darão suporte à nossa candidatura, por exemplo, se ganhamos prémios, realizamos trabalho voluntário ou fomos mencionados em artigos/jornais periódicos relevantes. Se os seus hobbies não estão relacionados com a candidatura, não os mencione.

- Mencionar ou não a deficiência

Não há obrigação legal de mencionar a sua deficiência e pode optar por não o fazer. Deve mencionar se:

- o Exigir ajustes razoáveis no processo de recrutamento (menção na carta de apresentação);
- o A deficiência dá um benefício adicional para o empregador (por exemplo, alguns empregadores procuram ativamente candidatos no Espectro Autista, ou em deficiências semelhantes);
- o O empregador oferece entrevistas garantidas a candidatos com deficiência que atendam aos critérios mínimos.

➤ **Existem diferentes formatos para modelos de CV:**

- Modelo de CV europeu: para aplicações formais

O Europass é o modelo curricular mais conhecido e mais utilizado. Pretende-se facilitar e uniformizar a apresentação das aptidões e qualificações dos cidadãos europeus.



EUROPOSS Curriculum Vitae Indicar o Nome(s) Apellido(s)

INFORMAÇÃO PESSOAL **Indicar o Nome(s) Apellido(s)**
[Remova os campos do CV não aplicáveis. Remova os campos não preenchidos.]
 Indique a morada completa (Rua, número, código postal, localidade, país)
 Indique o número de telefone Indique o número de telemóvel
 Indique o e-mail eletrónico
 Indique o website pessoal
 Indique o Serviço de Mensagens Instantâneas (MS) Indique a(s) contact(s) de mensagem(ns)
 Sexo Indicar o sexo | Data de nascimento dd/mm/aaaa | Nacionalidade Indique a nacionalidade

POSTO DE TRABALHO A QUE SE CANDIDATA / PROFISSÃO / EMPREGO PRETENDIDO / ESTUDOS A QUE SE CANDIDATA / DECLARAÇÃO PESSOAL
 Indique o posto a que se candidata / profissão / emprego pretendido / estudos a que se candidata / declaração pessoal (apagar os campos sem relevância na coluna da esquerda)

EXPERIÊNCIA PROFSSIONAL [Comece por indicar a experiência profissional mais recente. A cada posto profissional pertinente deverá corresponder uma entrada separada.]
 Indique as datas (de - até)
 Indique a função ou cargo ocupado
 Indique o nome e morada do empregador (se relevante indicar morada e website)
 Indique as principais atividades e responsabilidades.
 Empresa ou setor Indique o tipo de empresa ou setor de atividade

EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO [Comece por indicar a formação mais recente. Cada curso deverá corresponder a uma entrada separada.]
 Indique as datas (de - até) Indique a designação da qualificação atribuída Indique o nível do Quadro Europeu de Qualificações
 Indique o nome e tipo da organização de ensino ou formação (se relevante, o país)
 Indique uma lista com as principais disciplinas/competências adquiridas

COMPETÊNCIAS PESSOAIS Remova os campos não preenchidos
 Língua materna Indique a língua(s) materna(s)

Outras línguas

	COMPREENDER		FALAR		ESCREVER
	Compreensão oral	Lectura	Interação oral	Produção oral	
Indique a língua	Especifique o nível	Especifique o nível	Especifique o nível	Especifique o nível	Especifique o nível
Indique a língua	Especifique o nível	Especifique o nível	Especifique o nível	Especifique o nível	Especifique o nível

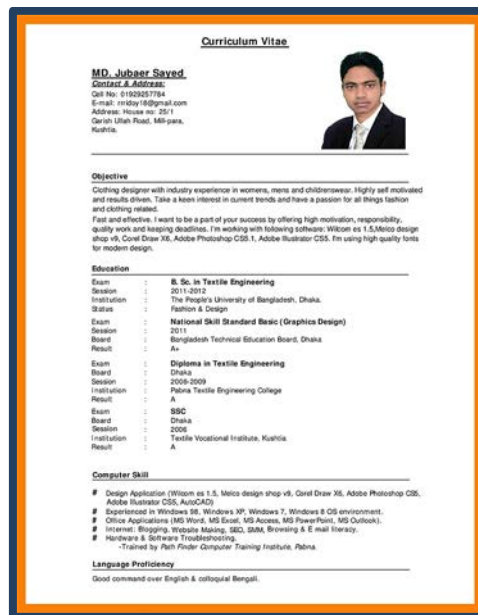
Indique o nível de certificação/diploma de língua. Caso saiba, especifique o nível.
 Indique o título do certificado/diploma de língua. Caso saiba, especifique o nível.
 Níveis A1/A2: utilizador básico - B1/B2: utilizador independente - C1/C2: utilizador avançado
 Fonte: European Council of Ministers for Education

Competências de comunicação Descreva as suas competências de comunicação. Indique o contexto em que foram adquiridas.
 Exemplo:
 • Boa capacidade de comunicação adquiridas através da experiência profissional enquanto "responsável de vendas"

© União Europeia, 2002-2018 | europeanskills.europa.eu Página 1 / 2

- Modelo básico de currículo: para quem valoriza a simplicidade de oferta de empregos na União Europeia

O currículo básico do Office é um exemplo de currículo muito simples e objetivo. A ênfase está na descrição de experiências e competências pessoais. Para candidatos concisos e pragmáticos, pode ser uma boa opção de currículo.



– Modelo funcional de CV: para evidenciar as tarefas e realizações

A organização das informações neste tipo de currículo é feita por tópicos, sendo que cada um dos tópicos do currículo relaciona as funções desempenhadas e os resultados alcançados. O modelo funcional é indicado para quem tem pouca experiência profissional e está no início da carreira, ou que deseja enfatizar as vantagens como candidato.



321 Jackson Street • San Jose, CA 95055 • (123) 456-7890 • jose.applicant@email.com

PHLEBOTOMIST
Successful track record in the blood-banking care environment

Results-oriented, high-energy, hands-on professional with skills in management, quality assurance, program development, training, and customer service.

Key skills include:

- Blood banking
- Quality assurance
- AABB accreditation
- Compliant with FDA cGMP

PROFESSIONAL ACCOMPLISHMENTS

EDUCATIONAL

- Facilitated educational projects from 2016-2018 for Northern California blood centers.

PHLEBOTOMY

- Assisted team members in veni-punctures, donor reaction care, and providing licensed staffing to extend their duties by managing the blood services regulations documentation (BSDs) while assigned to the self-contained blood mobile unit (SCU).

COMPLIANCE

- Provided daily operational review/quality control of education accountability as it relates to imposed government regulatory requirements in a medical environment.

PROGRAM MANAGEMENT AND SUPERVISION

- Successfully supervised contract support for six AT&T Broadband systems located in the Bay Area prior to a career in phlebotomy. Managed scheduling, quality control, payroll, special projects, and evaluations to ensure proper end-of-line and demarcation signal.
- Reduced employee turnover, introduced two-way communication to field employees, enhanced employee appearance, and spearheaded the expansion of employee (health) benefits.


TECHNOLOGY

- Chief point of contact for the AT&T telephone and the ABC-affiliated TV stations as related to complaints and diagnosing communication problems either at the site or remote broadcasting.

EDUCATION & CREDENTIALS

- Modelo de currículo cronológico: para destacar toda a experiência profissional

Este modelo coloca a experiência profissional e educacional em ordem cronológica, facilitando o trabalho do empregador.

<p style="text-align: center;">NAME</p> <p>Geburtsdag: xx. xxxxx. 1988 Nationalität: Brasilianisch Adresse: Straße X, Nummer, PLZ, - Stadt Tel.: +49 Email: Skype: Dauerhafte Aufenthaltserlaubnis in Deutschland</p>  <p>Praktika und Berufserfahrung</p> <p>03/2015 – 12/2015 <i>Firma, Mannheim, Deutschland.</i> Wissenschaftliche und Projektassistentin. Support im Event Management...</p> <p>...</p> <p>09/2009 – 11/2009 <i>Universität Konstanz, Konstanz, Deutschland.</i> Studentischer Forscher - Lehrstuhl für Zellbiologie. Thema: ... Stipendium des DAAD (Deutscher Akademischer Austauschdienst) im Rahmen eines IAESTE (International Association for the Exchange of Students for Technical Experience) Praktikums.</p> <p>03/2009 – 06/2009 <i>Farmácia XXX, Ouro Preto, Brasilien.</i> Praktikantin - Apotheke.</p> <p>Studium und Ausbildung</p> <p>04/2007 – 10/2013 <i>Universidade Federal de Ouro Preto, Ouro Preto, Brasilien.</i> Diplom in Pharmazie Abschlussnote: Abschlussarbeitsthema:</p> <p>04/2012 – 07/2012 <i>Albert-Ludwigs Universität Freiburg, Freiburg im Breisgau, Deutschland.</i> Auslandsemester: ... Stipendium des CNPq (ein Dienst des brasilianischen Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Innovation).</p> <p>02/1994 – 12/2006 <i>XXX, Belo Horizonte, Brasilien.</i> Abschluss: Hochschulzugangsberechtigung</p>	<p>Weiterbildung</p> <p>01/2016 – heute Hamburger Fern-Hochschule, Hamburg, Deutschland. Projektmanagement (Hochschulzertifikat) Marketing/Vertrieb (Hochschulzertifikat)</p> <p>Kenntnisse</p> <p>Sprachen: Portugiesisch (Muttersprache), Englisch (verhandlungssicher), Deutsch (fortgeschrittene Kenntnisse), Spanisch (fortgeschrittene Kenntnisse), Italienisch (Grundkenntnisse)</p> <p>EDV: MS Excel, PowerPoint, Word, Outlook und Lync, Adobe Photoshop, Adobe Webinar, Cisco WebEx, Lotus Notes, GraphPad Prism, ...</p> <p>Internationale Zertifikate</p> <p>12/20XX Test DaF (Deutsch als Fremdsprache) 12/20XX TOEFL iBT (Test of English as a Foreign Language) 05/20XX D.E.L.E Intermedio (Diploma de Español como Lengua Extranjera)</p> <p>Interessen & Engagement</p> <p>Interessen: Volleyball, Inlineskates, Snowboard, Tanzen, Backpacking (bisher 15 Länder in West- und Osteuropa und 3 Länder in Südamerika)</p> <p>Engagement: 2011 – heute Ehrenamtliche Administratorin für Deutsch-Brasilianische Expatriates Online-Communities – Unterstützung in kulturellen Aspekten und der Integration in Deutschland. 12 – 15/08/2007 "Department of the Treasury" Cabinet Committee USA in Pontificia Universidade Católica de Minas Gerais. 19XX – 20XX Minas Tênis Clube - Abteilung Volleyball.</p> <p style="text-align: center;">UNTERSCHRIFT</p> <p style="text-align: center;">NAME Stadt, 04. März 2016</p>
---	---

- Modelo de design de currículo: para se destacar da maioria dos candidatos

Um modelo de CV que prima pela diferença e que pode chamar a atenção é o modelo de design.

O projeto Ready Woman é financiado pelo apoio da Comissão Europeia. Esta publicação reflete apenas as opiniões do autor, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.



- Modelo de currículo registrado: para apresentar informalmente o candidato

Este modelo de currículo começa com o nome e com um resumo do candidato, que pode apresentar-se com uma história.

➤ **Dicas para fazer um currículo original:**

1. Resuma a experiência profissional
2. Escreva de forma simples
3. Seja objetivo, omitindo detalhes
4. Conte uma história
5. Quantifique as informações
6. Invista no design

➤ **Ideias para fazer um currículo criativo e original:**

Um currículo original é mais apropriado para certos tipos de empregos do que para outros. As áreas de comunicação e design são as mais propícias para a apresentação de um currículo criativo.

Exemplos:

O projeto Ready Woman é financiado pelo apoio da Comissão Europeia. Esta publicação reflete apenas as opiniões do autor, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.



- ☆ Currículo em quadrinhos
- ☆ Currículo em boletim meteorológico
- ☆ Currículo em papel cartão
- ☆ Currículo Post-its
- ☆ Currículo em livro 3D
- ☆ Currículo em postal
- ☆ Currículo em poster de filme
- ☆ Currículo em linhas de metro
- ☆ Currículo em manual de instruções
- ☆ Resumo da árvore genealógica
- ☆ Currículo nem jogo de tabuleiro
- ☆ Currículo em receita
- ☆ Currículo em camisetas
- ☆ Currículo em panfleto de supermercado
- ☆ Resumo de anúncio da página de pesquisas
- ☆ Currículo do perfil do Facebook
- ☆ Retomar no resultado de pesquisa do Google
- ☆ Currículo em caixa de CD
- ☆ Currículo em embalagens de leite, cereais ou chocolate
- ☆ Currículo em passaporte
- ☆ Currículo em vídeo
- ☆ Currículo em videogames
- ☆ Currículo dobrável
- ☆ Currículo de quebra-cabeças

Todos os currículos devem ser acompanhados por uma carta de apresentação.

A carta de apresentação é uma ferramenta formal de apresentação para uma empresa e deve ser resumida, simples e atraente.



➤ Como fazer uma carta de apresentação:

1. Dirija sempre a sua carta para a pessoa certa: se não sabe quem é o responsável pelo recrutamento na empresa, ligue e pergunte.
2. Elimine todos os erros em sua carta: erros gramaticais são totalmente proibidos.
3. Aposte numa imagem marcante: a carta de apresentação deve ser tão gráfica quanto o seu currículo.
4. Seja original: aposte em um idioma diferente.
5. Foco na empresa: enfatize a carta sobre os benefícios de seu recrutamento;
6. Evite palavras modestas: seja autêntico e assertivo sobre suas competências.

➤ Como estruturar uma carta de apresentação:

- 1º parágrafo: indique o motivo pelo qual está à candidatar-se à empresa e ao bemprego.



- 2º parágrafo: relacionar a sua formação e experiência com a atividade da empresa e demonstrar a sua utilidade para a função em questão;
- 3º parágrafo: coloque-se à disposição para entrevista;
- 4º parágrafo: despeça-se cordialmente.

Nota: A carta deve ser datada, assinada e fazer referência ao currículo que a acompanha.

9. **Prepare-se para uma entrevista**

A preparação para uma entrevista pode parecer intimidante, mas há várias etapas a serem consideradas para se preparar para uma entrevista bem-sucedida. Preparar-se para uma entrevista significa principalmente reservar um tempo para considerar cuidadosamente nossas metas e qualificações em relação ao cargo e ao empregador. Portanto, devemos realizar pesquisas sobre a empresa e revisar cuidadosamente a descrição do trabalho para entender por que seríamos uma boa escolha. Podemos criar uma lista de verificação de preparação para entrevistas com os seguintes itens:

1. Examine cuidadosamente a descrição do trabalho

Durante o nosso trabalho de preparação, devemos usar a descrição do trabalho publicada pelo empregador como um guia. A descrição do cargo é uma lista das qualificações, qualidades e antecedentes que o empregador está procurando num candidato ideal. Quanto mais nos alinharmos com esses detalhes, mais o empregador poderá ver que somos qualificados. A descrição do trabalho também pode nos dar ideias sobre as perguntas que o empregador pode fazer durante a entrevista.

2. Considere qual o motivo por que está sendo entrevistada e quais são as suas qualificações

Antes de nossa entrevista, devemos ter clareza do motivo por que nos estamos a candidatar ao emprego e se estamos qualificados para tal. Devemos estar preparados para explicar o nosso interesse na oportunidade e por que somos a melhor pessoa para a função.

3. Realizar pesquisas sobre a empresa e função



Pesquisar a empresa para a qual estamos nos inscrevendo é uma parte importante da preparação para uma entrevista. Isso não apenas ajudará a fornecer contexto para nossas conversas de entrevista, mas também nos ajudará a preparar perguntas pensativas para seus entrevistadores.

Pesquisar a empresa e a função o máximo possível nos dará uma vantagem sobre a concorrência. Não apenas isso, mas a preparação completa para uma entrevista nos ajudará a manter a calma para que possamos estar no nosso melhor.

✓ [Pesquise sobre o cargo, os produtos e serviços da empresa](#)

Mesmo que a função/cargo não esteja diretamente relacionada com o produto ou serviço da empresa, pretendemos fazer parte da equipa. É importante aprender tudo o que pudermos sobre o produto ou serviço que a empresa produz e promove. Não precisamos necessariamente entender todos os detalhes, principalmente se for um produto técnico, e estamos fazendo uma entrevista para um cargo não técnico, mas devemos ter um conhecimento básico dos principais produtos ou serviços que a empresa oferece.

✓ [Pesquise a função](#)

É importante ler atentamente a descrição do cargo e certificar-se de que entendemos todos os requisitos e responsabilidades a ela inerentes. Isso não apenas nos preparará com perguntas criteriosas e direcionadas sobre o cargo durante a entrevista, mas também garantirá que estamos realmente qualificados e preparados para enfrentar as responsabilidades se conseguirmos o emprego. Durante a entrevista, precisamos pedir esclarecimentos ou detalhes sobre a função, para que possamos ter certeza de que estamos prontos caso recebamos uma oferta de emprego. Pesquisar o cargo antes de uma entrevista também nos ajudará a decidir se o cargo é ou não adequado para nós.

✓ [Pesquise sobre a cultura da empresa](#)

As empresas modernas geralmente têm contas nas redes sociais e blogs que discutem a cultura e o setor de sua empresa. Essas informações podem nos dar uma impressão da cultura, missão, e visão da empresa, bem como do que ela valoriza. Não importa o quão bom um trabalho pareça, é importante que nos encaixemos na cultura da empresa e compartilhemos uma personalidade e valores semelhantes.



Se tivermos dúvidas sobre o ambiente de trabalho, cultura, personalidade ou valores, precisamos perguntar durante a entrevista. Essas perguntas podem variar desde o software e as ferramentas usadas pela empresa até suas políticas de férias e licença médica. A entrevista tem como objetivo encontrar uma boa opção para o nosso ambiente de trabalho e também para a empresa encontrar uma boa opção para a função. Saber que os nossos valores estão alinhados aos da empresa garante uma vida profissional feliz. Esta também é a oportunidade perfeita para saber mais sobre a empresa e mostrar ao entrevistador como nos encaixaremos.

4. Considere possíveis respostas às perguntas mais comuns numa entrevista

Embora não possamos prever todas as perguntas que nos farão numa entrevista, existem algumas perguntas comuns para as quais podemos preparar respostas. Também podemos considerar o desenvolvimento de um argumento de venda que descreva rapidamente quem somos, o que fazemos e o que queremos.

5. Treine a voz e a linguagem corporal

É importante causar uma impressão positiva e duradoura durante o processo de entrevista. Podemos fazer isso praticando uma voz forte e confiante e uma linguagem corporal aberta e amigável.

6. Prepare várias perguntas importantes para o(s) entrevistador(es)

Muitos empregadores confiam nos candidatos que fazem perguntas ponderadas sobre a empresa e o cargo. Devemos reservar um tempo antes da entrevista para preparar várias perguntas para o(s) nosso(s) entrevistador(es) que mostram que pesquisamos a empresa e conhecemos bem o cargo.

- *Como é um dia normal para uma pessoa nesta posição?*
- *Por que gosta de trabalhar aqui?*
- *Quais são as qualidades de seus funcionários mais bem-sucedidos?*

7. Conduza entrevistas simuladas

Assim como para falar em público, praticar entrevistas é também, a melhor maneira de aliviar a ansiedade e aumentar a nossa confiança. O treino pode ser entediante, mas experimentar repetidamente o processo de entrevista nos deixará mais confortáveis e nos ajudará a dar a impressão certa.



8. Imprima cópias impressas do CV

A maioria dos empregadores pede cópias digitais de CV, mas eles podem não ter acesso fácil durante a entrevista. Ter cópias para apresentar a vários entrevistadores mostra que estamos preparados e organizados. Deve ter pelo menos três cópias para fornecer a vários entrevistadores, além de uma para acompanhar.

9. Preparar o itinerário da viagem para a entrevista

As entrevistas de emprego tendem a ser stressantes para a maioria das pessoas por vários motivos, mas chegar à entrevista pode ser um desafio por si só. Se a entrevista for numa área desconhecida ou mesmo numa cidade inteiramente nova, pode ser uma fonte de ansiedade encontrar o caminho e ter certeza de que chegamos a tempo.

Para evitar ficarmos muito ansiosos com a deslocação, devemos estar preparados para garantir que tudo corre bem no dia da entrevista.

10. Venda-se a si mesmo

Um dos maiores desafios numa entrevista é se vender. A maioria das pessoas se sente desconfortável com essa ideia, mas apresentar-nos de maneira precisa e positiva não precisa parecer uma venda. A verdade é que temos competências e experiências profissionais que nos podem diferenciar de outros candidatos, portanto, é aceitável e esperado que os salientemos ao nosso possível empregador.

A autoavaliação pessoal é um dos aspectos mais importantes a se considerar antes de ir para uma entrevista de emprego. O sucesso, ou fracasso, da entrevista, entre outros aspectos igualmente importantes, está relacionado à autoavaliação pessoal.

Assim, a **Autoavaliação Pessoal** é o exercício prático de um olhar crítico sobre as próprias características para conhecer os pontos fortes, ou seja, aqueles que nos auxiliam no nosso crescimento e progresso, tanto na vida pessoal como na vida profissional. A autoavaliação é uma atividade de introspecção.

➤ **Como se autoavaliar:**

✓ Prepare o ambiente



O local escolhido deve ser confortável e tranquilo, criando um ambiente tranquilo e ininterrupto.

✓ Determine uma periodicidade

Determinar quanto tempo levará essa avaliação faz parte desse processo.

✓ Registre seus pontos fortes e fracos

- 1) O que faz melhor?
- 2) Qual a situação que predomina no ambiente de trabalho?
- 3) Qual é a sua melhor característica?
- 4) Quais são as suas fraquezas?
- 5) Em que situações se sente mais desconfortável?
- 6) Qual é a sua maior dificuldade?

Nota: Pontos fortes e fracos devem ser entendidos como parceiros.

✓ Pense no momento em que se encontra agora e onde deseja estar no futuro

Pensando em qual característica se destaca, essa deve ser constantemente utilizada a seu favor, como motivação profissional e pessoal.

✓ Capacite os seus pontos fortes diariamente

Ao identificar as virtudes e onde se destaca, pode usar isso para melhorar o desempenho no trabalho e ampliar ainda mais essa capacidade na sua vida profissional e pessoal em geral.

✓ Pense como está a sua carreira atualmente e qual será o seu próximo passo

Classifique os pontos fracos pensando nas principais barreiras ou dificuldades que eles promovem no seu dia-a-dia. O ideal é estabelecer pequenas iniciativas que estimulem a modificação constante e completa.

✓ Pense em que momento da sua carreira está agora e qual será o próximo momento

Sempre mantenha o objetivo principal em sua mente. O que você deseja alcançar na sua vida profissional? Pense em que momento da sua jornada você está agora e no que você seria a seguir.



Nota: Na procura de um emprego, tão importante quanto a fase da entrevista e a consequente conquista do trabalho, é saber mantê-lo.

➤ **Dicas para manter o emprego:**

1. **Seja proativo**

- Mostrar interesse em novas funções e vontade de trazer soluções para problemas de trabalho.

2. **Desenvolva sua rede de contactos**

- Ter e fortalecer a rede de contatos dentro da empresa onde trabalha é fundamental.

3. **Fique atento a atrasos e ausências injustificadas**

- Evite atrasos e faltas sem motivo.

4. **Adote uma abordagem participativa**

- Adote uma atitude mais participativa no ambiente de trabalho.

5. **Atualize-se**

- Para isso, invista na sua aprendizagem para se especializar, ampliar os seus conhecimentos e desenvolver competências que lhe permitirão assumir novos empregos e até mesmo ter um melhor retorno financeiro.

Referências

Anónimo. (2018). Adecco destaca 10 dicas para brilhar numa entrevista de emprego. Adecco.

<https://www.adecco.pt/mundo-laboral/adecco-destaca-10-dicas-para-brilhar-numa-entrevista-de-emprego/>

Anónimo. (2019). 6 modelos de curriculum vitae: escolha o CV certo para cada vaga. Economias.

<https://www.economias.pt/6-modelos-de-curriculo-que-lhe-podem-ser-uteis/>

Anónimo. (2020). Careers Adviser: job description. [https://targetjobs.co.uk/careers-advice/job-](https://targetjobs.co.uk/careers-advice/job-descriptions/278301-careers-adviser-job-description)

[descriptions/278301-careers-adviser-job-description](https://targetjobs.co.uk/careers-advice/job-descriptions/278301-careers-adviser-job-description)

Anónimo. (2020). How to Prepare for an Interview. Indeed Career Guide.

<https://www.indeed.com/career-advice/interviewing/how-to-prepare-for-an-interview>

O projeto Ready Woman é financiado pelo apoio da Comissão Europeia. Esta publicação reflete apenas as opiniões do autor, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.



- Anónimo. Careers Adviser. <https://www.prospects.ac.uk/job-profiles/careers-adviser>
Anónimo. Careers advisers help people make decisions about their education, training and work options. <https://www.ucas.com/ucas/after-gcses/find-career-ideas/explore-jobs/job-profile/careers-adviser>
- Anónimo. Como fazer um CV. <https://www.livecareer.pt/modelo/dicas>
- Cedefop (2015). *Tackling unemployment while addressing skill mismatch: lessons from policy and practice in European Union countries*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 46. <http://dx.doi.org/10.2801/648140>
- Cedefop (2016). *Labour market information and guidance*.
- Comunicações Europeias. (2003). Instruções para utilização do curriculum vitae europeu - <http://europass.cedefop.europa.eu>, 13 pp.
- Corbanese, V. and G. Rosas (2013). *Surfing the labour market: Job search skills for young people. Facilitators' guide and toolkit*
- Felix, R. (2020). Currículo perfeito: como fazer um Curriculum Vitae em 2020. Admirável Emprego Novo. <https://blog.admiravelempregonovo.com.br/curriculo-perfeito-como-fazer-um-curriculum-vitae-em-2020/>
- Föbker, S. (2019). "This is not a career move" - accompanying partners' labour market participation after migration. CMS 7, 6 <https://doi.org/10.1186/s40878-018-0104-4>
- Gonçalves, R. (2017). Truques e dicas para um bom CV. *Jornal Visão*. <https://visao.sapo.pt/opiniao/bolsa-de-especialistas/2017-12-22-truques-e-dicas-para-um-bom-cv/>
<https://europa.eu/europass/pt/create-europass-cv>
- Nathan, R. & Hill, L. (2006). *Career counselling* (2nd ed). SAGE Publications, London: Thousand Oaks, Calif
- Osa-Edoh, G.I. (2013). Employment and Career Status of People with Disabilities. *Review of Public Administration and Management*. DOI: 01. 10.4172/2315-7844.1000117.
- Paredes, A. (2020). As redes sociais mais utilizadas: números e estatísticas. <https://www.iebschool.com/pt-br/blog/social-media/redes-sociais/as-redes-sociais-mais-utilizadas-numeros-e-estatisticas/>
- Recuero, R. (2009). *Redes Sociais na Internet*. Editora Meridional. 191 pp.
- Reis, C. (2018). Como preparar uma entrevista de emprego: 11 passos. EKONOMISTA. <https://www.e-konomista.pt/como-preparar-uma-entrevista-de-emprego/>
- Santos, E. (2019). 9 modelos de Curriculum Vitae que deve conhecer. EKONOMISTA. <https://www.e-konomista.pt/modelos-de-curriculum-vitae/>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Nº projeto: 2018-1-ES01-KA204-050765



Santos, V.L.C. & Santos, J.E. (2014). As Redes Sociais Digitais e sua Influência na Sociedade e Educação Contemporâneas. *HOLOS*, Vol. 6, 307-328pp.

WHO (2011). *Data World report on disability*. Disponível em:

https://disabilityinclusion.msf.org/assets/files/WorldReport_eng.pdf

O projeto Ready Woman é financiado pelo apoio da Comissão Europeia. Esta publicação reflete apenas as opiniões do autor, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



CURRÍCULO READY WOMEN – MÓDULO 6: ESTRATÉGIA DE ACOMPANHAMENTO DE CONSULTORES DE PROCURA ATIVA DE EMPREGO PARA MULHERES COM DEFICIÊNCIA

O projeto Ready Woman é financiado pelo apoio da Comissão Europeia. Esta publicação [comunicação] reflete apenas as opiniões do autor, sendo que a Comissão Europeia não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.



Módulo 6: Estratégia de acompanhamento para consultores de procura ativa de emprego para mulheres com deficiência

Currículo de Formação:

1. Objetivo da formação

O objetivo deste módulo é preparar os consultores de procura de emprego para a implementação do processo de acompanhamento no acesso ao emprego das mulheres participantes do projeto.

Além disso, este módulo tem como objetivo familiarizar as mulheres do grupo-alvo com questões de emprego, a situação e tendências atuais do mercado de trabalho, estratégias de aprendizagem e ferramentas relacionadas com este mercado e, por fim, aumentar as suas oportunidades de encontrar um emprego.

2. Palavras-chave e frases

Os principais tópicos a focar neste módulo são: *consultor de procura de emprego, barreiras ao mercado de trabalho, discriminação, mercado de trabalho, demanda de trabalho, intervenção, serviços de emprego, cv, entrevista*

- Empregabilidade
- Novas tecnologias (TIC)
- Objetivo profissional
- Mercado de trabalho
- Entrevista de Seleção
- Redes Profissionais (LinkedIn, Viadeo, Xing)
- Estratégias
- Blogs
- Networking
- Busca Ativa de Emprego (BAE)
- Perfil profissional
- Portais de emprego

3. Objetivos

Os objetivos específicos da Formação são:

- ☆ Desenvolvimento de estratégias de acompanhamento para mulheres com deficiência



- ☆ Perceber qual a intervenção personalizada que é necessário implementar
- ☆ Desenho de uma análise SWOT
- ☆ Conhecer o mercado de trabalho e os perfis exigidos
- ☆ Definir o objetivo profissional
- ☆ Aumentar a motivação antes da BAE

4. Resultados de aprendizagem

As mulheres participantes na ação de formação (estão previstas 15 mulheres com deficiência com idades compreendidas entre os 20 e os 60 anos) irão adquirir as competências profissionais e pessoais para a realização de uma procura ativa de emprego, a fim de melhorar a sua inserção no mercado de trabalho.

Análise do objetivo profissional.

Definição e análise do perfil profissional.

Receberão informações abrangentes sobre portais e sites de empregos, redes profissionais, TIC e uma entrevista de seleção.

Informações sobre recursos específicos públicos e privados para deficientes (centros especiais de emprego, portais de emprego específicos, ajudas específicas para pessoas com deficiência)

Após a conclusão do módulo, os formandos serão capazes de:

- ☆ conhecer as principais funções de um consultor de procura ativa de emprego
- ☆ identificar as barreiras ao mercado de trabalho
- ☆ planear a sua intervenção considerando as necessidades do grupo-alvo e a oferta do mercado de trabalho
- ☆ ajudar mulheres com deficiência a preparar o seu currículo e a ir a uma entrevista
- ☆ compreender o conhecimento básico e as habilidades necessárias para ajudar as mulheres com deficiência a ter acesso a informações e orientação sobre carreiras

As mulheres participantes na ação de formação (estão previstas 15 mulheres com deficiência entre 20 e 60 anos) adquirirão as competências profissionais e pessoais para realizar uma procura ativa de emprego, a fim de melhorar a sua inserção no mercado de trabalho.

- ☆ Análise do objetivo profissional.
- ☆ Definição e análise do perfil profissional.



- ☆ Eles receberão informações abrangentes sobre portais e sites de empregos, redes profissionais, TIC e uma entrevista de seleção.
- ☆ Informações sobre recursos específicos públicos e privados para deficientes (centros especiais de emprego, portais de emprego específicos, ajudas específicas para pessoas com deficiência)

5. Conteúdos do curso

Os conteúdos para formadores são:

- ☆ O perfil do Consultor de Procura Ativa de Emprego
- ☆ Barreiras no acesso ao mercado de trabalho
- ☆ Atitude das mulheres com deficiência
- ☆ Procura de emprego
- ☆ Intervenção mediada
- ☆ Uso de redes sociais
- ☆ Serviços de emprego
- ☆ Como ajudar mulheres com deficiência a escrever o seu CV
- ☆ Preparação para uma entrevista

Os conteúdos para formandos são:

Serão dados conceitos e definições para a concretização do objetivo geral do módulo: melhorar a incorporação laboral, melhorar o seu grau de empregabilidade, tendo em conta as características pessoais e profissionais de cada um, tendo em conta as particularidades do mercado de trabalho atual e as novas fontes de emprego.

- ☆ Empregabilidade
- ☆ Autoavaliação do objetivo profissional
- ☆ Técnicas de procura de emprego
- ☆ Entrevistas de emprego

6. Horas de aprendizagem



As horas de aprendizagem para este módulo devem ser flexíveis, dependendo do país e das necessidades observadas dos consultores de procura ativa de emprego. Seria desejável um total de 6 horas organizadas em 5 sessões de entre 30 minutos a 2 horas.

No caso da formação para mulheres com deficiência, a duração total da atividade será de 12 horas, divididas em 4 sessões de aproximadamente, 3 horas.

7. Métodos de ensino e aprendizagem

Métodos de formação: seminários e workshops, discussões em grupos e envolvendo toda a turma e trabalho prático independente, Brainstorming, análise de estudos de caso,

8. Métodos de avaliação

Assignment, Active-participatory expositive methodology (brainstorming, roleplaying).

9. Recursos

- ☆ <https://www.cedefop.europa.eu/en/toolkits/resources-guidance/toolkit>
- ☆ <https://www.open.edu/openlearn/education-development/careers-education-and-guidance/content-section-0?intro=1>
- ☆ <https://www.brookings.edu/opinions/removing-barriers-to-womens-labor-force-participation/>
- ☆
- ☆ https://www.sirius-project.eu/sites/default/files/attachments/SIRIUS%20WP1-%20D1.4_0.pdf
- ☆
- ☆ <https://blogs.worldbank.org/jobs/invisible-door-three-barriers-limiting-women-s-access-work>
- ☆ Computadores, ligação à Internet, impressora, retroprojektor, flip chart e consumíveis (papel e canetas)

10. Referências

Uma vez que as referências usadas variam de país para país, elas precisam ser adaptadas para cada país específico. Aqui estão algumas referências úteis em inglês para conhecer o quadro europeu para pessoas com deficiência. Outros sites estão disponíveis em espanhol, mas podem ser substituídos por outros em outros contextos nacionais semelhantes.



- ☆ Cedefop (2015). *Tackling unemployment while addressing skill mismatch: lessons from policy and practice in European Union countries*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 46. <http://dx.doi.org/10.2801/648140>
- ☆ Cedefop (2016) *Labour market information and guidance*
- ☆ Corbanese, V. and G. Rosas (2013). *Surfing the labour market: Job search skills for young people. Facilitators' guide and toolkit*
- ☆ Föbker, S. (2019). "This is not a career move" - accompanying partners' labour market participation after migration. *CMS 7, 6* <https://doi.org/10.1186/s40878-018-0104-4>
- ☆ Nathan, R. & Hill, L. (2006). *Career counselling* (2nd ed). SAGE Publications, London: Thousand Oaks, Calif

Serviços nacionais de emprego e sites na Espanha (substitua por aqueles semelhantes em seu país):

- ☆ <https://www.juntadeandalucia.es/servicios/publicaciones/detalle/75843.html>
- ☆ <https://marcaempleo.es/>
- ☆ <http://pop.jccm.es/orientate/>
- ☆ Serviço de emprego andaluz: <https://ws054.juntadeandalucia.es/gestion-usuarios/infoPersonas.do>

11. ANEXO - PLANOS DE SESSÃO: (ver tabela em anexo)

Módulo nº 6 / nome: Oficina de Estratégia de Acompanhamento para Consultores de Procura Ativa de Emprego de Mulheres com Deficiência

Duração esperada: 6 h

Objetivos Gerais: Veja as informações fornecidas acima

Recursos: Currículo de formação disponível em <https://www.readywomentraining.eu/trainers-educators/>

6.1. O perfil do consultor de emprego

Resultados de aprendizagem:

Conhecer as principais funções do consultor de procura ativa de emprego



Métodos/pontos-chave:

- Métodos expositivos (apresentações dinâmicas em plataformas digitais);
- Métodos interrogativos criando discussões abertas;
- Método 1-2-4

Atividades (tempo, descrição em detalhes, ...):

Esta parte do workshop tem a duração de 1 hora, o formador mostra através de uma imagem as palavras “consultor de procura ativa de emprego” e apresenta “Método 1-2-4”. Este método será usado para definir a função e os deveres do consultor de procura ativa de emprego.

1-2-4- Toda a duração do método é de 12 minutos e consiste em:

1. *Comece com 1 minuto de autorreflexão silenciosa por indivíduos sobre um desafio compartilhado, enquadrado como uma pergunta;*
2. *Dedique 2 minutos para gerar ideias em pares, com base em ideias de autorreflexão; Se o número total de formandos não for par, o formador deve juntar-se a um formando.*
3. *Crie grupos de quatro e use 4 minutos para compartilhar e desenvolver ideias que discutiu com o seu par. Observe as semelhanças e diferenças.*
4. *Reserve 5 minutos para partilhar percepções, ideias e conclusões, perguntando “Qual ideia se destacou na sua conversa?”. Cada grupo partilha uma ideia importante. Repita o ciclo, se necessário.*

(Fonte: <http://www.liberatingstructures.com/1-1-2-4-all/>)

Assim que o ciclo termina, criamos um poster virtual (o formador pode recomendar e usar alguns aplicativos como <https://www.genial.ly/> or <https://www.canva.com/> ou qualquer outro semelhante) para compor o decálogo do Bom Consultor de Procura Ativa de Emprego.

Avaliação:



A avaliação desta parte é baseada no decálogo/diretrizes finais para se ser um bom consultor de procura ativa de emprego. Esta parte poderá ser carregada no portal <https://www.readywomentraining.eu/>

6.2. Mercado de trabalho para mulheres com deficiência

Resultados de aprendizagem:

- Identificar as barreiras que as mulheres com deficiência enfrentam no mercado de trabalho e as atitudes que adotam ao procurar emprego
- Conhecer as atitudes que as mulheres com deficiência têm quando enfrentam o processo de procura de emprego.
- Compreender o conhecimento e as habilidades básicas necessárias para ajudar mulheres com deficiência a ter acesso a informações e orientação sobre carreiras e empregos
- Descrever a procura e a oferta do mercado de trabalho

Métodos/pontos-chave:

- Discussão;
- Trabalho em equipe;
- Pesquisa por meio do uso de computadores;
- Trabalho individual;
- Análise SWOT;
- Criação de perfil específico para assessoria de trabalho para mulheres com necessidades especiais.

Atividades (tempo, descrição em detalhes, ...):



Esta parte do workshop dura 2 horas, o formador irá dividir a turma em grupos de 3-4 pessoas para trabalhar de forma cooperativa. O processo desta aula será baseado em grupo de trabalho nas seguintes pré-tarefas e tarefas finais:

1. O formador dá um cartão a cada grupo. Cada grupo vai reunir no cartão duas seções: uma para definir as barreiras das mulheres com deficiência na procura de emprego e outra para escrever as atitudes que as mulheres adotam frente a essas barreiras. Cada grupo trabalha nesta pré-tarefa 15 min.
2. Assim que terminarem a pré-tarefa anterior, uma pessoa de cada grupo compartilha com todo o grupo suas conclusões e coloca o cartão em um grande poster que o formador preparará na parede. Assim que todos os grupos participarem, o formador fará um resumo das principais conclusões. Esta pré-tarefa vai durar 15 minutos
3. Usando computadores, cada grupo pesquisará a procura de empregos para mulheres com deficiência no mercado de trabalho. Esta pré-tarefa dura 15 minutos.
4. Após cada grupo terminar as pré-tarefas descritas acima, o formador apresentará o método de análise SWOT e como cada grupo fará uma usando as informações anteriores. Cada grupo trabalhará na análise SWOT durante 20 min. Os 10 últimos minutos serão usados para explicar a análise SWOT de cada grupo e colocar todos no poster da parede. (o seu poster ficará lá durante todo o workshop).
5. Por fim, durante 15 min, o formador discute com toda a turma sobre as principais competências e aptidões que um consultor de trabalho para mulheres com deficiência deve ter em consideração, tendo em conta todas as informações obtidas. Após a discussão, o formador adicionará as conclusões ao decálogo desenvolvido na parte anterior da sessão.

Avaliação:

A avaliação desta parte é baseada no decálogo/diretrizes finais para se ser um bom consultor de procura ativa de trabalho. Esta parte poderá ser carregada no portal <https://www.readywomentraining.eu/>

Além disso, a avaliação será baseada em:

- Avaliação oral e avaliação de trabalhos produzidos em grupo.
- Avaliação de trabalhos de investigação realizados em computadores;
- Avaliação dos perfis criados; Avaliação do grupo.

6.3. Intervenção mediada



Resultados de aprendizagem:

- Planear a sua intervenção considerando as necessidades do grupo alvo. Este grupo será estagiário nos próximos cursos que formarão. (mulheres com deficiência física e/ou sensorial)

Métodos/pontos-chave:

- Discussão;
- Trabalho em equipa;
- Pesquisa por meio do uso de computadores;
- Trabalho individual;

Atividades (tempo, descrição em detalhes, ...):

Esta parte do workshop dura 30 minutos, o formador irá dividir a turma em grupos de 3-4 pessoas para trabalharem de forma cooperativa. O processo desta aula será baseado em grupo de trabalho na seguinte tarefa:

1. Elaboração de um questionário para estudar o mercado a fim de entender as necessidades do público-alvo.

Os formandos irão elaborar de forma colaborativa um questionário para averiguar as necessidades e principais dificuldades das mulheres que irão frequentar a próxima formação que irão desenvolver ou mulheres a quem irão aconselhar no futuro.

Avaliação:

A avaliação desta parte é baseada na avaliação final dos resultados do questionário. Esta parte poderá ser carregada no portal <https://www.readywomentraining.eu/>

Além disso, a avaliação será baseada em:

- Avaliação oral e avaliação de trabalhos produzidos em grupo.



- **Avaliação de trabalhos de investigação realizados em computadores**

6.4. O uso das redes sociais e serviços de emprego

Resultados de aprendizagem:

- **Saber como explorar o uso de redes sociais para ajudar mulheres com deficiência a encontrar trabalho**
- **Encontrar informações sobre os serviços de emprego nos países da UE que participam no projeto.**

Métodos/pontos-chave:

- **Discussão;**
- **Trabalho em equipa;**
- **Pesquisa por meio do uso de computadores;**
- **Trabalho individual;**

Atividades (tempo, descrição em detalhes, ...):

Esta parte do workshop dura 30 minutos.

O formador apresentará recursos partilhados no portal <https://www.readywomentraining.eu/> com informação sobre procura de emprego, com base no que se encontra disponível em cada um dos país participante no projecto Ready Woman.

Em seguida, o formador apresenta como usar algumas redes sociais (Facebook, LinkedIn, Indeed,...) que são adequadas para ajudar mulheres com deficiência na procura de emprego.



Avaliação:

Apresentação de exemplos de perfis e conversa aberta com colegas sobre os mesmos;

Discussão das vantagens e desvantagens dos diferentes perfis apresentados;

6.5. Como preparar mulheres com deficiência para preparar o seu currículo e preparar entrevistas de emprego

Resultados de aprendizagem:

- **Ajudar mulheres com deficiência a preparar seu currículo.**
- **Saber como preparar mulheres com deficiência para uma entrevista de emprego**

Métodos/pontos-chave:

- **Elaboração de diferentes currículos e apresentação ao público para escolha da melhor modelo;**
- **Saber como preparar mulheres com deficiência para uma entrevista de emprego por meio de dramatização/apresentação virtual;**
- **Apresentação de artigo em formato digital com as melhores dicas para uma entrevista de emprego.**

Atividades (tempo, descrição em detalhes, ...):

Esta parte do workshop dura 2 horas.

O treinador apresentará alguns exemplos de modelos de currículos e discutirá com o grupo sobre o modelo ideal para mulheres.



Depois de escolher os modelos de currículo para mulheres com deficiência, o treinador explicará alguns métodos para se comunicar e se apresentar em uma entrevista de emprego.

Se pudéssemos celebrar o workshop cara a cara, poderíamos praticar uma entrevista de emprego onde dois estagiários desempenham o papel de entrevistador e candidato a emprego e o resto do grupo observa e avalia a atividade

Se o workshop precisar ser implementado online, o treinador pode usar um vídeo de apresentação do argumento de venda de elevador (ou seja, <https://youtu.be/hGklVxwxrCk>) e explicar como usar este método para trabalhar o treinamento para uma entrevista de emprego com mulheres com deficiência.

Avaliação:

- Apresentação de curriculum vitae.
- Observação direta.
- **Avaliação da interação das pessoas**

Tabela 6.1. Plano de Formação para consultores de procura ativa de emprego

Unidade nº 6 / nome: Acompanhamento no trabalho à procura de mulheres com deficiência

Duração prevista: 15 horas

Objetivos Gerais: Ajudar mulheres com deficiência: Conhecer o mercado de trabalho e os perfis exigidos, Definir o objetivo profissional, Aumentar a motivação antes da busca ativa de emprego

Recursos: Computadores, ligação à Internet, impressora, retroprojector, flip chart e consumíveis (papel e canetas) e recursos disponíveis no portal <https://www.readywomentraining.eu/>

6.1. Empregabilidade



Resultados de aprendizagem:

15 mulheres recebem informações sobre o mercado de trabalho e quais os seus perfis profissionais mais procurados.

Métodos/pontos-chave:

- De forma dinâmica, participativa, presencial e online com apoio dos meios de que dispõem no portal <https://www.readywomentraining.eu/>.

Atividades (tempo, descrição em detalhes ...):

Brainstorming, grupos de discussão. 3 horas aproximadamente. Esta sessão será treinada em grupos de trabalho, de forma semelhante ao currículo para consultores de procura ativa de empregos e com base em questionários desenvolvidos em workshops para consultores de procura ativa de empregos.

Nesta sessão, as mulheres desenvolverão um poster com seus problemas, necessidades e oportunidades de emprego e procura de emprego.

O formador apresentará o portal <https://www.readywomentraining.eu/> e os seus recursos.

Assessment:

Pesquisa de satisfação do corpo docente teórico, prático e docente

6.2. Autoavaliação do objetivo profissional

Resultados de aprendizagem:

15 mulheres irão analisar seu perfil profissional (análise SWOT)



Métodos/pontos-chave:

- De forma dinâmica, participativa, presencial e online com apoio dos meios de que dispõem no portal <https://www.readywomentraining.eu/>.

Atividades (tempo, descrição em detalhes ...):

Preparação individual do perfil profissional (SWOT). 3 horas aproximadamente. O formador apoiará o trabalho de cada mulher e dirigirá a participação de cada uma delas no final da sessão no debate final.

As mulheres guardarão a análise SWOT no seu portfólio individual e continuaremos desenvolvendo-a nas próximas sessões.

Avaliação:

Pesquisa de satisfação do corpo docente teórico, prático e docente

6.3. Técnicas de procura de emprego

Resultados de aprendizagem:

15 mulheres recebem informações sobre as técnicas e ferramentas de pesquisa de emprego mais utilizadas hoje em dia

Métodos/pontos-chave:

- De forma dinâmica, participativa, presencial e online com apoio dos meios de que dispõem no portal <https://www.readywomentraining.eu/>.



Atividades (tempo, descrição em detalhes ...):

Elaboração de um dossiê com os canais de pesquisa mais adequados em termos de procura de emprego para mulheres com deficiência. 3 horas aproximadamente

Eles irão projetar e planejar seus currículos.

As mulheres vão guardar o dossiê de procura de emprego e CVs no seu portfólio individual e continuaremos a desenvolvê-lo na próxima sessão.

Avaliação:

Pesquisa de satisfação do corpo docente teórico, prático e docente

6.4. Entrevista de emprego

Resultados de aprendizagem:

15 mulheres recebem formação sobre quais as competências necessárias antes de uma entrevista de emprego.

Métodos/pontos-chave:

- De forma dinâmica, participativa, presencial e online com apoio nos meios de que dispõem no portal <https://www.readywomentraining.eu/>.

Atividades (tempo, descrição em detalhes ...):



O formador apresentará métodos de comunicação eficazes e como usá-los nas diferentes entrevistas de emprego.

O formador apresentará também diferentes tipos de entrevistas de emprego e, por meio do método de Brainstorming, as mulheres discutirão as suas principais preocupações em relação às entrevistas de emprego.

Depois disso, usaremos o método de dramatização para trabalhar em entrevistas de emprego. Algumas mulheres participarão como empregadoras, outras como candidatas à vaga de emprego e outras como avaliadoras/observadoras.

No final da sessão iremos avaliar o curso através de um questionário e o formador avalia o portfólio individual.

Avaliação:

Pesquisa de satisfação do corpo docente teórico e prático. Revisão do portfólio individual de cada mulher

Tabela 6.2. Plano de formação para mulheres com deficiência

12. Observações/recomendações adicionais

- Conteúdos dos cursos de Ação de Capacitação para mulheres com deficiência-

MERCADO DE TRABALHO E OBJETIVO PROFISSIONAL

Vamo-nos concentrar em dois elementos fundamentais a ter em conta no início do processo de procura de emprego, como o conhecimento do mercado de trabalho e o objetivo profissional.

Temos de planear a nossa carreira profissional com um objetivo claro e que tenha um lugar no mercado de trabalho atual, se quisermos atingir o objetivo almejado. É muito importante ter conhecimento sobre o que existe e saber especificá-lo, o que queremos e o que podemos alcançar (análise SWOT).

É imprescindível conhecer o nosso mercado de trabalho em função da área em que estamos para tomar decisões reais com base na nossa posição atual. Ao falar sobre a área, pode ser local, regional, nacional ou internacional dependendo da nossa disponibilidade para viajar.

O conhecimento do mercado de trabalho implica ter informação sobre as ocupações emergentes na nossa área de pesquisa e os perfis profissionais mais valorizados e exigidos pelas empresas.

O projeto Ready Woman é financiado pelo apoio da Comissão Europeia. Esta publicação reflete apenas as opiniões do autor, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.



O mercado de trabalho nacional e internacional nos últimos anos tem sofrido alterações a nível sociológico, económico e tecnológico, essas alterações conduzem ao desaparecimento de alguns postos de trabalho e ao aparecimento de novos. Isso é o que se chama de novas fontes de emprego, ocupações nas quais o emprego está crescendo. Alguns muito atuais são todos aqueles que têm a ver com as novas tecnologias da informação.

Nos últimos anos, as condições de trabalho têm sofrido alterações em relação às que as actuais empresas exigem, exigem pessoas com perfis muito específicos e que se adaptam às novas formas e relações de trabalho entre trabalhadores e empresas.

As fontes de emprego surgem em determinados setores de atividade como consequência do aparecimento de novas necessidades na nossa sociedade. Estão associadas a um mercado de trabalho com grande potencial de crescimento. Atualmente, existem áreas profissionais com elevado potencial de crescimento e criação de empregos.

Exemplos de fontes de emprego seriam serviços domiciliários, creches, tecnologias de informação e comunicação, orientação profissional, meio ambiente, etc.

No mercado de trabalho atual, passamos de falar de formação e experiência para falar de *COMPETÊNCIAS*, para valorizar a *ATITUDE* mais do que a *aptidão*.

Devemos realizar em cada procura de emprego uma análise de como devemos aproveitar as *OPORTUNIDADES* que nos são apresentadas e como nos prevenir de potenciais *AMEAÇAS*.

Quando falamos em Oportunidades, referimo-nos aos fatores positivos e benéficos que dão origem a vantagens na obtenção de emprego.

E, quando falamos em Ameaças, referimo-nos às situações que vêm do meio ambiente que podem nos levar ao fracasso e à não obtenção de um emprego.

PERFIL PROFISSIONAL E OBJETIVO

FATORES POSITIVOS (VANTAGENS)	FATORES NEGATIVOS (DESVANTAGENS)
FORÇAS	FRAQUEZAS
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS

Será também necessário ter em consideração as vias de acesso ao mercado de trabalho, quer através do emprego público ou privado, quer no domínio do trabalho independente.

Atualmente, o modelo de mercado de trabalho se caracteriza por ser flexível e considerar outras opções, uma dessas opções é optar por aceder ao mercado de trabalho internacional. Um Mercado com requisitos próprios, no qual temos que ter em consideração, entre outras opções:

O projeto Ready Woman é financiado pelo apoio da Comissão Europeia. Esta publicação reflete apenas as opiniões do autor, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.



SER INFORMADO	ANALISAR	CONTATO COM OS SERVIÇOS PÚBLICOS	FORMAÇÃO
Antes de decidir qual O país, deve efetuar pesquisa	Conhecimento de idiomas	Onde te ajudam a ser desvolto no país que escolheste	Programas que oferecem iniciativas de Formação no exterior (rede eures, trabalho em todo o mundo, programa de formação executiva)

PROCURA DE EMPREGO

Vivemos imersos na era das novas tecnologias da informação e comunicação (TIC) e das competências digitais.

Competência digital é o conjunto de conhecimentos, habilidades, aptidões, atitudes e motivações para o uso de instrumentos e recursos tecnológicos.

– **COMPETÊNCIAS DIGITAIS PARA PESQUISA DE TRABALHO ONLINE:**

1. Conhecimento digital
2. Comunicação na rede
3. Gestão da informação
4. Networking
5. Aprendizagem contínua
6. Visão estratégica
7. Liderança de rede
8. Foco nos resultados

O projeto Ready Woman é financiado pelo apoio da Comissão Europeia. Esta publicação reflete apenas as opiniões do autor, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.



As duas pesquisas de emprego conhecidas são:

- Procura de emprego offline: forma tradicional de recrutamento por meios não tecnológicos. Entrega em mãos de CV, ofertas de imprensa, painéis de anúncios e contatos pessoais.
- Busca de empregos online: esse tipo de busca é feita pela internet acessando ferramentas como e-mail, portais de empregos específicos, redes sociais ou páginas da web, entre outros.

As vantagens da procura de empregos online são rapidez, informação atualizada e direta, maior alcance e economia de tempo.

Para isso, é necessário saber navegar na internet, conhecer as bases de utilização da aplicação mobile e saber preparar o CV 2.0.

O CV 2.0 é a ferramenta digital que nos permite tornar visíveis os nossos dados e competências profissionais através da Internet quando procuramos emprego. Endicho CV 2.0 temos a opção de inserir links, transmite originalidade e interesse, permite divulgar o CV em várias línguas e permite adicionar vídeos (<http://www.tumeves.com/>) onde qualidades profissionais e realizações estão destacados.

- FONTES DE EMPREGO ONLINE

Cada vez mais empresas utilizam ferramentas online para selecionar pessoal, é crescente o uso das redes sociais para este fim. O contato direto entre empresa e candidato através da rede permite vantagens para ambas as partes pela interconectividade. Para a empresa permite conhecer as motivações, aptidões e atitudes do candidato.

Para o candidato, permite que você conheça a empresa onde deseja trabalhar e entre em contato com a que mais se adequa ao seu perfil.

As fontes de emprego existentes são:

Portais de emprego

Site com a oferta e procura do Mercado (Infojobs, Infoempleo, Laboris, Monster, Virtual Employment Office, Tecnoempleo, Colejobs).

Consultores de Emprego.

Permite-lhe encontrar as ofertas de emprego publicadas em diferentes portais de emprego (Bizneo, Indeed, Jobaprido and Trovit).

Empresas de trabalho temporário.

O projeto Ready Woman é financiado pelo apoio da Comissão Europeia. Esta publicação reflete apenas as opiniões do autor, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.



Empresas que atribuem seus próprios trabalhadores a empresas usuárias por um período de tempo especificado (Adecco, Randstad, Grupo Bcm, Trabalho Temporário e Trabalho temporário Ananda)

Agências de trabalho temporário:

São entidades que por vezes se coordenam com os serviços públicos de emprego ou colaboram com os serviços públicos de emprego através de um contrato.

Sites da empresa:

Quase 80% das empresas espanholas têm páginas web, número que aumenta progressivamente.

Oferta em redes sociais e profissionais:

As redes sociais mais utilizadas são Facebook e Twitter. As redes profissionais são plataformas que visam a gestão do perfil ou da carreira profissional. Os mais utilizados são: LinkedIn, XIn e Viadeo.

Emprego APPS: programas que são instalados num dispositivo móvel e que fornecem acesso instantâneo sem a necessidade de pesquisar na internet. Os mais usados são Jobeeper e Crowd job.

Outras fontes de emprego online são Blogs, um site no qual um ou mais autores publicam artigos, usados para publicar as suas próprias ideias e opiniões.

Os serviços de alerta de emprego enviam-nos avisos sempre que chega uma atualização sobre um assunto do nosso interesse. Os mais usados são: alertas do Google e Feedly.

– ENTREVISTA DE TRABALHO E SEUS TIPOS

A *entrevista de emprego* é mais uma etapa de um processo seletivo para o preenchimento de uma vaga numa empresa. É o momento mais importante do processo a que apenas têm acesso os candidatos com possibilidade de incorporação à vaga, embora a entrevista por si só não garanta que sejamos os candidatos escolhidos.

A entrevista não é um interrogatório, mas um diálogo de perguntas e respostas em que tanto o entrevistador como o entrevistado tentarão diminuir as suas dúvidas: o entrevistador tentará garantir que o candidato é o ideal para o cargo vago e o candidato que o trabalho lhe convém e lhe interessa.

Estrutura da entrevista de emprego. As três fases principais em que uma entrevista de emprego é estruturada são:

- ☆ **Apresentação.** É o momento inicial, em que você se apresenta ao entrevistador e ele explica brevemente o cargo. Neste momento, esteja interessado e determinado.
- ☆ **Desenvolvimento.** O recrutador deseja saber os detalhes de seu treinamento, sua experiência profissional, suas habilidades, etc. Aproveite este momento para mostrar a melhor imagem de

O projeto Ready Woman é financiado pelo apoio da Comissão Europeia. Esta publicação reflete apenas as opiniões do autor, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.



si mesmo. É muito importante que você se lembre bem dos dados e datas que aparecem em seu currículo e seja claro sobre os aspectos que deseja destacar, quais são as habilidades que você possui e o que o diferencia dos demais, e por que você se considera ideal para esse trabalho.

- ☆ **Encerramento.** Na hora do encerramento é quando você pode fazer algumas perguntas sobre o trabalho e a empresa (horas, tipo de contrato, salário, etc.) ou esclarecer algum ponto que não tenha entendido.

Aspectos principais para uma boa entrevista:

- ☆ **Aspectos a serem considerados antes da entrevista:** seja claro sobre o que você pode oferecer, conheça a empresa e a vaga de emprego, prepare perguntas para fazer ao entrevistador, lembre os dados e detalhes do seu currículo, cuide da roupa e da higiene pessoal.
- ☆ **Aspectos negativos que você deve evitar:** apresentar problemas de disponibilidade ou mobilidade, mostrar sinais de agressividade ou pouco controle, mostrar sinais de rigidez ou pouca adaptabilidade, parecer pouco responsável, parecer pouco dinâmico, estar atrasado, parecer que não tem confiança em si mesmo.

Tipos de entrevista. Existem diferentes tipos de entrevistas, dependendo do objetivo da seleção.

- ☆ **Entrevista fechada.** A entrevista fechada não será a mais espontânea que encontrará. Consiste numa sequência de perguntas que buscam compreender totalmente suas habilidades e qualificações.
- ☆ **Entrevista aberta.** É uma entrevista não estruturada, em que o entrevistador faz poucas perguntas ou perguntas muito gerais. Pretende-se avaliar como o candidato se desenvolve em ambiente desconhecido, a sua capacidade de análise, argumentação, certificação e síntese dos conteúdos propostos, avaliando a capacidade de atuação em ambiente profissional.
- ☆ **Entrevista mista.** Esta entrevista é uma mistura muito comum das duas anteriores.
- ☆ **Entrevista de tensão ou stress.** Esse tipo de entrevista busca colocar o solicitante no limite do estresse para observar como ele reage. Se for uma posição que exija alta tolerância à pressão, os entrevistadores procurarão filtrar pessoas excessivamente sensíveis ou nervosas para evitar problemas no futuro. Você perceberá que está sendo submetido a uma entrevista de estresse se as perguntas forem estranhas, pessoais ou até mesmo variarem muito no escopo de uma para outra.
- ☆ **Entrevista por competências.** Nesta entrevista, o seu interlocutor procurará entender, além de você estar academicamente preparado para o cargo, se possui habilidades pessoais para administrar ou trabalhar em equipa. Pode ser um dos mais difíceis, mas se você for escolhido, pode ter certeza de que vale a pena o trabalho.



- ☆ **Entrevista estruturada.** O que encontrará numa entrevista estruturada é um entrevistador que repete certas perguntas a todos os candidatos, a fim de ter uma comparação exata das respostas. Normalmente, eles são adaptados para perguntar não apenas traços de carreira ou caráter do candidato, mas também questões relacionadas ao emprego específico para o qual se está a candidatar.
- ☆ **Entrevista em grupo.** São indicados vários candidatos, entre seis a dez, é feita uma simulação de situação de grupo em que é necessário debater um tema para se chegar a conclusões. O objetivo desta entrevista é obter informações sobre a capacidade de relacionamento e comportamento dos candidatos em grupo.
- ☆ **Entrevista de painel.** Pode-se ter deparado com uma entrevista de emprego na qual havia mais de um entrevistador. Isso define-se como um painel de entrevista. Todos os entrevistadores costumam fazer perguntas ao candidato e todos ouvem os seus comentários para cultivar ainda mais a sua opinião.