



## **Desmistificando a elaboração de um currículo**

*Odilon Medeiros\**

Com frequência respondo perguntas dos meus alunos e participantes das minhas palestras sobre a correta forma de elaborar um currículo vitae. São perguntas do tipo:

- Devo anexar cópias ou fornecer número dos meus documentos?
- Devo inserir foto?
- O que não posso colocar? E o que não posso deixar de citar?
- Atuei em várias empresas. Devo relacionar todas?
- Com relação a minha formação acadêmica? Devo citar todas as escolas e todos os cursos que já participei?
- E com relação às minhas características pessoais? Devo cita-las?

E as perguntas não param por aí.

Há um interesse em fazer o “correto”, pois o currículo é a oportunidade inicial de convencer o selecionador que a participação daquele candidato no processo seletivo será benéfico para a empresa. Por essa razão não podem errar.

O assunto desperta tanto o interesse que em uma rápida pesquisa em um site de busca, apresenta mais de 150.000 resultados.

É interessante analisar as informações encontradas. Cada especialista apresenta a sua versão como certa, muitas delas divergentes. Um exemplo claro é a situação da colocação de foto no documento. Enquanto um afirma categoricamente que não deve ser colocada, outro afirma, também categoricamente, que deve sim ser disponibilizada. Encontrei uma resposta que me causou estranheza: ele afirma que a foto só deve ser colocada, se a função exigir boa aparência e se o candidato atender este requisito.

Todos sabemos que, pelo menos oficialmente, as empresas não podem exigir esse tipo de “requisito” de qualquer candidato. Alguns veículos de comunicação chegam a vetar anúncios de clientes que contenham essa informação, caso alguma empresa, menos esclarecida tente fazer a divulgação de alguma vaga com essa informação. Logo, como é que o candidato pode atender a essa solicitação da empresa se é algo que não está de acordo com os preceitos legais e éticos?

A realidade é que não existe uma maneira correta de elaborar um currículo, pelo simples fato de que ainda não existem normas técnicas para tal fim. Logo, cada especialista vai dando os seus critérios como “certos” e, portanto, adequados para participarem dos seus processos.

Neste caso, o candidato só deve contar com a sorte para que o seu currículo chegue nas mãos do selecionador que considere como correta a maneira como foi elaborado.

Apesar da falta de normas e das informações desconhecidas, algumas orientações são bem recebidas pela grande maioria dos selecionadores. Entre elas podem ser destacadas:



- Os dados pessoais devem estar completos,
- Os contatos devem estar fáceis de visualizar,
- O objetivo deve ser onde desejar atuar e não colocar frases que não apresentam informações relevantes do tipo: “contribuir com o meu trabalho para o desenvolvimento e blá, blá, blá...”
- Não há a necessidade de anexar documentos.

Um procedimento que é recomendado é que o documento tenha uma página apenas, mas com o tamanho da fonte legível. Em casos especiais, usar no máximo duas páginas. Mais que isso o selecionador não terá disponibilidade para ler.

Não há a necessidade de informar todos os cursos que o candidato participou. Nesta situação destacar os cursos que estão relacionados à vaga e/ou o curso de maior relevância. Exemplo: se o candidato é universitário, ele não precisará citar que conclui o segundo grau, pois é uma situação óbvia.

Logo, é recomendável que o candidato elabore mais de uma versão do seu currículo. Cada uma direcionada para determinada vaga.

É aconselhável que o candidato também destaque ações concretas que realizou nos últimos empregos, quantificando os resultados, se possível.

Ações que comprovem que o candidato leva uma vida regrada também podem fazer a diferença. Portanto, se pratica esportes, faz algum trabalho voluntário ou alguma ação que mereça destaque, também deve ser citada.

O candidato deve ter muito cuidado com a estética do documento, com a clareza das informações e revisar, mais de uma vez, o vocabulário utilizado e realizar a correção ortográfica. É desnecessário dizer que informações inverídicas devem ser abolidas.

Para casos específicos, como os candidatos às carreiras acadêmicas, onde há a necessidade de maiores informações, há o Currículo Lattes.

Desmistificado o assunto, só resta desejar que você tenha sorte, vá em frente e seja feliz!



**ODILON  
MEDEIROS**  
Desenvolvimento  
Empresarial e Humano

(\* ) Odilon Medeiros - Mestre em Administração, Especialista em Psicologia Organizacional, Coach, Pós-graduado em Gestão de Equipes, MBA em Vendas, consultor e palestrante.  
[www.odilonmedeiros.com.br](http://www.odilonmedeiros.com.br) / E-mail: [om@odilonmedeiros.com.br](mailto:om@odilonmedeiros.com.br)

**NOTA DO AUTOR:**

**Este artigo poderá ser editado desde que o contexto e a opinião do autor sejam mantidos. Poderá ainda ser publicado em qualquer veículo sem que isso represente a necessidade de pagamento ou outras obrigações por quaisquer das partes envolvidas, porém, a empresa ou qualquer pessoa física que faça a publicação, deverá obrigatoriamente citar o autor.**

ODILON MEDEIROS CONSULTORIA E TREINAMENTOS LTDA  
Av. Gov. Carlos de Lima Cavalcante, 3995 loja 27 CP 781  
Olinda/PE 53.040-000  
Fone: (\*\*81) 9991-7056/ 8256-1942  
[om@odilonmedeiros.com.br](mailto:om@odilonmedeiros.com.br)