

— ESTRATÉGIA DE CARREIRA

DIAGNÓSTICO PERSONALIZADO

Fabiane Neu

CHRO → *CHRO, Gerente de RH, Diretora de RH*

Pré-visualização

RH na Estratégia
Consultoria de carreira

Sua *narrativa* profissional

"CHRO com 15 anos de experiência em escalar operações e cultura em empresas de alto crescimento (tecnologia, marketing, educação), transformando RH em motor de resultados através de People Analytics, Desenvolvimento de Liderança e Estratégia de Performance."

SCORE DO PERFIL

81

de 100

FIT COM VAGA-ALVO

—

Campo não preenchido
pela cliente

FORÇA NO LINKEDIN

93

presença e narrativa

Score calculado com base em 3 de 4 dimensões (força no LinkedIn estimada por completude do perfil (SSI não informado)). 1 dimensão(ões) não foram avaliadas por falta de dados — preencha os campos pendentes para destravar a avaliação completa e ter um score mais preciso.

Score parcial — campos pendentes no formulário:

link da vaga-alvo

descrição da vaga-alvo

vagas-modelo de referência

tom de comunicação desejado

O que *fortalece* e o que *atrasa* você

● PONTOS FORTES

- Experiência de 15 anos cobrindo todos os subsistemas de RH, com transição clara do operacional para o estratégico.
- Case de alto impacto liderando a estruturação de RH para uma rede de 250 franquias, demonstrando capacidade de escala e complexidade.
- Promoções sucessivas e aumento de escopo claro na V4 Company, validando performance e confiança da liderança.
- Visão estratégica conectada ao negócio, com foco em cultura, performance e desenvolvimento de lideranças.

● PONTOS DE ATENÇÃO

- Ausência de métricas e resultados quantitativos (KPIs, %, R\$) para comprovar o impacto das ações em quase todas as experiências.
- Descrições de cargos focadas em responsabilidades (o que você fazia) em vez de realizações (o que você transformou/entregou).
- Perfil do LinkedIn com Headline e About densos, que não destacam rapidamente os principais diferenciais para um C-level.
- Experiências anteriores a 2019 descritas de forma vaga, representando uma oportunidade perdida de demonstrar profundidade e evolução.

Sua nova *vitrine* profissional

Três opções de headline. A primeira é a recomendada para o seu objetivo.

OPÇÃO 1

RECOMENDADA

CHRO | Diretora de Pessoas & Performance | Estruturando Cultura e Liderança para Empresas em Crescimento e Transformação

OPÇÃO 2

Head of People | +15 anos escalando operações com foco em Business Partnering Estratégico, Desenvolvimento Organizacional e People Analytics

OPÇÃO 3

Executiva de RH Estratégico | Especialista em escalar redes de franquias e unidades de negócio via Cultura, Performance e Desenvolvimento de Lideranças

TEXTO DO "SOBRE"

Com 15 anos de trajetória dedicados a transformar o RH em um motor de crescimento para os negócios, minha especialidade é estruturar e escalar a gestão de pessoas em ambientes dinâmicos e de alta complexidade. Como Diretora de RH na V4 Company, liderei a estratégia de People para uma rede de 250 franquias, apoiando diretamente a expansão do negócio através da inteligência de dados, cultura e performance.

Meu maior case foi a reestruturação da jornada do colaborador, desde o hiring até a performance, resultando em metas claras para 2025 de estabilização do Churn em 4,5% e elevação do eNPS para 65 pontos. Conquistei isso desenvolvendo lideranças em escala, implementando rituais de gestão (1:1s, PDIs, Avaliações) e criando uma arquitetura de educação continuada para líderes e investidores.

Busco uma posição de liderança (CHRO, Diretora de RH) em empresas de tecnologia, marketing ou serviços que estejam em expansão ou transformação, onde minha experiência em conectar estratégia, cultura e execução possa gerar impacto direto nos resultados do negócio e na construção de times de alta

performance sustentável.

Competências-chave:

- ✓ Planejamento Estratégico de RH & People Analytics
- ✓ Desenvolvimento de Liderança & Organizacional (D.O.)
- ✓ Estruturação de HR Business Partners (HRBPs)
- ✓ Gestão de Cultura, Performance e Engajamento
- ✓ Remuneração Estratégica & Estruturas de Crescimento

Sua primeira *impressão* começa aqui

O recrutador leva menos de 2 segundos para formar uma impressão do seu perfil. Foto e banner são os primeiros elementos vistos — e os mais ignorados na hora de otimizar.

✖ O QUE PREJUDICA

- Foto de evento, festa ou viagem — contexto errado transmite falta de atenção.
- Fundo poluído ou com outras pessoas — tira o foco do rosto.
- Expressão fechada ou séria demais — cria distância.
- Foto antiga com aparência muito diferente da atual — gera estranhamento em reuniões.
- Foto escura, desfocada ou de baixa resolução — sinal de descuido.
- Selfie com braço aparecendo — amador demais para contexto profissional.

✔ O QUE FUNCIONA

- Fundo neutro — branco, cinza claro, bege ou desfocado. Coloca o foco em você.
- Luz natural de frente ou levemente lateral — ilumina o rosto sem sombras duras.
- Expressão aberta, leve sorriso — transmite confiança e acessibilidade.
- Roupas alinhadas ao cargo-alvo — vista o que usaria na empresa que quer entrar.
- Enquadramento da cabeça aos ombros — padrão profissional que preenche bem o círculo.
- Alta resolução, imagem nítida — demonstra atenção aos detalhes.

Dica prática: não precisa de fotógrafo. Use a câmera do celular, luz natural perto de uma janela, fundo de parede lisa e peça para alguém tirar — ou use tripé. Apps como Facetune ou o próprio iPhone já entregam qualidade profissional. O banner pode ser criado no Canva em 10 minutos com seu nome, cargo e uma frase de posicionamento — já eleva o perfil visualmente acima de 90% dos concorrentes.

PERCEPÇÃO SOBRE SUA FOTO ATUAL

PEQUENOS AJUSTES

RECOMENDAÇÃO PERSONALIZADA

retrato profissional de uma mulher de 30–40 anos, pele morena, cabelos castanhos longos e ondulados, vestindo blusa social verde esmeralda, em um escritório moderno com iluminação natural suave, fundo levemente desfocado com estante de livros e plantas,

sorrindo gentilmente, com pose de mão ao queixo. O enquadramento deve ser um close-up mostrando da cintura para cima.

Suas experiências, *reescritas*

Diretor de RH

janeiro de 2024 – Present

V4 Company

RESPONSABILIDADES

- Garantir a performance do time de Talent Acquisition.
 - Conduzir pesquisas de eNPS e clima organizacional.
 - Desenvolver e aplicar práticas de remuneração e crescimento.
 - Liderar a estratégia de desenvolvimento de lideranças e investidores.
 - Estruturar a área de Educação Continuada para a rede.
-

Cap de People & Performance para 250 Franquias

V4 Company

janeiro de 2021 – julho de 2023

RESPONSABILIDADES

- Liderar e mentorar um time de 6 HR Business Partners.
 - Conduzir processos seletivos para posições complexas.
 - Supervisionar o processo de onboarding (PSE).
 - Gerenciar a matriz de treinamentos e eventos internos.
 - Acompanhar métricas de engajamento e performance da rede.
-

Sócia – Head de Pessoas e Educação

junho de 2021 – outubro de 2022

Sócia Executiva Peretto & Co

RESPONSABILIDADES

- Gerenciar as frentes de Recrutamento e Seleção, T&D e Rituais de Gestão.
- Estruturar e analisar dados de People Analytics.
- Administrar folha de pagamento, benefícios e contratos.

- Conduzir ações de endomarketing e comunicação interna.
 - Liderar o comitê de avaliação mensal (Monthly).
-

Sócia Executiva AA | Head de People

maio de 2019 – janeiro de 2021

Grupo Luxus

RESPONSABILIDADES

- Conduzir entrevistas e apoiar lideranças na gestão de times.
 - Organizar rituais de desenvolvimento, validando potencial e performance.
 - Controlar pagamentos e estrutura de remuneração.
 - Implementar melhorias nos processos de RH.
-

Head de Recursos Humanos e Financeiros

maio de 2015 – dezembro de 2018

Claro Brasil

RESPONSABILIDADES

- Conduzir processos de recrutamento e seleção em alinhamento com a estratégia.
- Gerenciar o programa de avaliação de desempenho.
- Administrar a estrutura de benefícios e folha de pagamento.
- Definir a estrutura organizacional de unidades e filiais.

A prova social que o *recrutador* busca

Recomendações escritas são o equivalente profissional de uma referência — só que visível para todo mundo. Um perfil sem nenhuma parece vazio, mesmo com currículo impecável.

1

Escolha as pessoas certas

Priorize: gestor direto da experiência mais recente, colega de outro time que viu seu trabalho de perto, cliente interno ou externo que você atendeu. Diversifique — não peça só para quem te adora, peça para quem te conhece de verdade.

2

Contextualize o pedido — não mande no vácuo

Explique brevemente por que está pedindo agora, para qual direção de carreira você está indo e o que você gostaria que ela destacasse. Isso poupa o tempo da pessoa e garante que a recomendação seja útil e específica.

3

Facilite a vida de quem vai escrever

Mande junto 2 ou 3 pontos que você gostaria que fossem mencionados — um resultado específico, uma situação que vocês viveram, uma habilidade que você demonstrou. Quanto mais fácil você tornar, mais rápido e melhor ficará o texto.

4

Meta: 3 recomendações nos próximos 30 dias

Comece com 2 pedidos essa semana. Uma recomendação por experiência relevante é o ideal. Não espere ter tudo perfeito para pedir — o melhor momento é agora, enquanto as memórias de trabalho estão frescas.

MODELO DE MENSAGEM — COPIE E ADAPTE

Oi [Nome], tudo bem?

Estou revisando meu LinkedIn e minha estratégia de carreira, e você é uma das pessoas que mais viu de perto o meu trabalho em [empresa/projeto]. Seria muito significativo para mim ter uma recomendação sua no perfil.

Se topar, ficaria feliz se você pudesse mencionar [resultado específico / habilidade / projeto que viveram juntos]. Mas fique completamente à vontade para escrever no tom

que for mais natural para você.

O processo é rápido — pelo LinkedIn, você vai em "Recomendar" no meu perfil. Qualquer dúvida, estou aqui. Obrigada de antemão!

O LinkedIn te *observa* — seja intencional

Tudo que você faz no LinkedIn *fala sobre você*

O LinkedIn não é uma vitrine estática. É uma rede ativa que registra cada curtida, comentário, compartilhamento e busca — e usa isso para construir sua identidade na plataforma. Recrutadores veem mais do que o seu perfil.

O QUE O ALGORITMO RASTREIA

Cada curtida sinaliza seus interesses. Cada comentário exibe seu nome para a rede de quem postou. Cada compartilhamento posiciona você como curador de determinado assunto. O algoritmo aprende e te mostra — e te exibe — conforme esses padrões.

O EFEITO DAS VAGAS

Se você começa a curtir e comentar postagens sobre vagas, o algoritmo entende que você está em busca ativa e passa a mostrar mais conteúdo desse tipo — criando uma câmara de eco. Isso pode te marcar involuntariamente como alguém desesperado, antes mesmo de mandar um currículo.

POSICIONAMENTO PELO CONTEÚDO QUE VOCÊ CONSOME

Interagir com conteúdos da área que você quer entrar — liderança, growth, finanças — faz com que o algoritmo te aproxime dessas comunidades e te mostre para mais pessoas desse universo. Seu feed molda seu posicionamento.

O QUE RECRUTADORES CONSEGUEM VER

Recrutadores com LinkedIn Recruiter veem atividade recente e até quais assuntos você acompanha. Um perfil inativo há 6 meses transmite desinteresse. Um perfil ativo na área certa transmite autoridade.

Seu score *oficial* no LinkedIn

O SSI é a métrica que o LinkedIn usa para medir a força da sua presença na rede. Quanto maior, mais o algoritmo favorece seu perfil nas buscas de recrutadores.

O QUE É O SSI

Social Selling Index

Pontuação de 0 a 100 calculada pelo próprio LinkedIn com base em quatro pilares. Profissionais com SSI acima de 70 aparecem com muito mais frequência nas buscas de recrutadores e headhunters.

→ Ver meu SSI agora

Acesso gratuito com sua conta LinkedIn

Estabeleça sua marca profissional

Perfil completo, foto, headline, About e experiências detalhadas.

Encontre as pessoas certas

Busque e conecte com profissionais estratégicos da sua área-alvo.

Interaja com insights

Curta, comente e compartilhe conteúdos relevantes com consistência.

Construa relacionamentos

Mantenha conversas ativas, peça recomendações, expanda sua rede.

Seus *próximos passos*

1

Revisão e aplicação das novas versões de Headline e About no LinkedIn (Prazo: 2 dias).

2

Atualização das seções de Experiência no LinkedIn e CV com os bullets reescritos no formato STAR, adicionando métricas mesmo que como '[a confirmar]' para posterior validação (Prazo: 3 dias).

3

Alteração da foto de perfil para uma versão sem o banner gráfico ou geração de uma nova foto via IA para um look mais premium (Prazo: 1 dia).

4

Iniciar o plano de solicitação de Recomendações no LinkedIn, começando por um C-level da V4 Company (Prazo: Iniciar em 2 dias).

5

Ativar o 'Open to Work' no modo 'apenas para recrutadores' para sinalizar sua disponibilidade e urgência (30 dias) ao mercado de forma confidencial.

PALAVRAS-CHAVE PARA O SEU PERFIL

CHRO

Head of People

Desenvolvimento Organizacional (D.O.)

HR Business Partner (HRBP)

People Analytics

Gestão de Cultura e Engajamento

Liderança Estratégica

Visão de Negócio (Business Acumen)

Gestão de Mudanças

Planejamento Estratégico de RH

Remuneração e Benefícios (C&B)

Employer Branding

eNPS

Performance Management

CHECKLIST DE EXECUÇÃO

3/14 CONCLUÍDOS



Personalizar URL do LinkedIn · concluído em 10/05



Publicar texto do About



Criar banner no Canva com posicionamento
· concluído em 10/05



Pedir 2 recomendações escritas essa semana



Preencher preferências de cargo e localização



Verificar seu SSI em [linkedin.com/sales/ssi](https://www.linkedin.com/sales/ssi)

☒ Auditar curtidas e interações recentes

· concluído em 10/05

☐ Atualizar foto (fundo neutro + luz natural)

☐ Ativar OpenToWork (só recrutadores)

☐ Comentar 3× por semana por 30 dias

☐ Atualizar headline (opção recomendada)

☐ Reescrever bullets das experiências

☐ Conectar 10 pessoas da área-alvo

☐ Seguir líderes e empresas da área-alvo

