

ENTREVISTA DE SELEÇÃO

*por Washington Sorio **

Poucas pessoas conseguem um emprego sem pelo menos realizar uma entrevista de seleção ou, na maioria das vezes, uma série de entrevistas. De todos os instrumentos utilizados a entrevista de seleção é considerada a mais importante, mas a melhor pessoa que você entrevista não é necessariamente a melhor pessoa para o emprego.

É importante conhecer os tipos de entrevistas de seleção: estruturada, não-estruturada ou entrevista sob pressão.

A entrevista estruturada é exatamente um processo conduzido de acordo com uma ordem predeterminada. É cuidadosamente planejada para extrair o máximo de informações do candidato com um mínimo de perguntas do entrevistador. Em geral, a estrutura seguirá a ordem exemplificada a seguir:

- Cumprimento / bate-papo;
- Introdução;
- Experiência de trabalho;
- Formação escolar;
- Atividades e interesses;
- Descrição de pontos fortes e fracos;
- Descrição do cargo, perguntas do candidato;
- Encerramento.

O entrevistador ao conduzir a entrevista estruturada, fará o seguinte:

- Perguntas gerais, concentrando-se no passado;
- Encorajará o candidato a falar 70%-80% do tempo;
- Dará poucas informações sobre o cargo, até certificar-se das qualificações do candidato;
- Manterá contato visual;
- Ficarà à vontade com silêncios e esperará o candidato falar;
- Não fará perguntas pessoais ou comprometedoras.

A entrevista não-estruturada é uma entrevista não-dirigida. É informal e dá maior abertura ao candidato. O entrevistador fará um esboço dos tópicos que serão abordados. Demonstrará interesse e empatia pelo candidato e iniciará a entrevista com perguntas gerais, não comprometedoras, tais como: Conte-me sobre seu último trabalho.

O entrevistador continuará sondando com perguntas do tipo: Como as mudanças gerenciais afetaram o seu departamento?

Finalmente fará perguntas mais específicas, para obter informações definidas:

- Quer dizer que você e o seu novo chefe tinham estilos muito diferentes e decidiram que uma mudança seria melhor?

A entrevista sob pressão (felizmente pouco empregada) pode ser uma experiência assustadora para o candidato inexperiente. O entrevistador deliberadamente cria uma atmosfera carregada, ameaçadora. Contradiz ou discute com o candidato, muda o rumo repentinamente e usa outras técnicas para deixar o candidato tenso. Ele fará uma ou mais perguntas hipotéticas, como por exemplo: O que você faria se

Perguntas hipotéticas são feitas para avaliar a reação do candidato ao inesperado e sua capacidade para desenvolver rapidamente um plano de ação.

Mesmo que a intenção não seja causar tensão, conheça algumas perguntas básicas para os candidatos:

- Conte alguma coisa sobre você.
- O que você pode fazer por nossa empresa que outro candidato não pode?
- Quais são seus pontos fortes?
- Quais são seus pontos fracos?
- Quanto você foi bem sucedido até aqui?
- Quais são suas limitações?
- Quanto você vale?
- Quais são suas ambições para o futuro?
- O que você sabe sobre nossa empresa?
- Por que você está procurando um cargo em nossa empresa?
- Que qualificações você tem que o fariam ser bem sucedido aqui?
- O que é mais importante para você no trabalho?
- Como você descreveria sua personalidade?
- Quanto tempo levaria para você fazer uma contribuição significativa à nossa empresa?
- Quanto tempo você pretende ficar conosco?
- Qual é o seu estilo gerencial?
- Qual o método que você utiliza para delegar tarefas?
- Quais os principais projetos que você realizou e que resultados eles trouxeram para a empresa?
- Descreva uma situação na qual você teve um problema difícil e como o resolveu.
- Você já precisou demitir alguém? Como você abordou a situação?
- Qual a tarefa mais difícil como gerente ou coordenador?
- Descreva algumas tarefas em que você já trabalhou sob pressão.
- Descreva alguma situação de trabalho que o tenha irritado.
- Fale de algum objetivo que você não conseguiu atingir em seu último emprego.
- Você poderia descrever alguma situação em que seu trabalho foi criticado?
- O que você aprendeu nos seus erros?
- Que tendências importantes você antecipa na nossa área?
- Por que você está deixando a empresa atual?
- Descreva o seu ambiente ideal de trabalho.
- Olhando para trás, como você vê sua ex-empresa?
- Como você acha que seus subordinados o vêem?
- O que você acha do seu ex-chefe?
- Com que tipo de pessoas você tem dificuldade para trabalhar?
- Em seu último trabalho, quais foram as realizações mais importantes?
- Se eu falasse com seu ex-chefe, o que ele diria sobre seus principais pontos positivos e negativos?
- Quanto você acha que deveria receber para esse cargo?
- Se você pudesse começar tudo de novo o que você faria diferente em sua carreira?
- Qual o maior ensinamento que você recebeu de seus pais e como você o coloca em prática?
- Do que as pessoas em casa e no trabalho mais reclamam de você?
- Que tipo de leitura você aprecia?
- O que mais o motiva?
- Dê dois exemplo de sua criatividade.
- Quais são suas metas a longo prazo?
- Quais as suas atividades de lazer?

Hoje, o mercado está exigindo, cada vez mais competências interpessoais, tais como: liderança, iniciativa e facilidade de relacionamento com os pares.

As organizações precisam de pessoas que, além de conhecimento técnico, tenham como competências essenciais a curiosidade pelo aprendizado, a flexibilidade, a capacidade de adaptação às mudanças, a facilidade no trato interpessoal e o sentido de urgência que o mundo atual nos imprime.

O sucesso e a saúde da organização dependem das pessoas que são selecionadas para nela trabalharem e é importante ressaltar que não existe candidato bom ou candidato ruim. O que existe é o candidato com perfil mais adequado ao cargo e a cultura da organização.