



Processo seletivo ficou mais longo e mais rigoroso. Agora, os recrutadores querem saber como você se comporta no ambiente de trabalho e, principalmente, fora dele

Se você quer mudar de empresa ou participar da seleção de uma grande companhia, prepare-se. A entrevista de emprego ficou mais complicada.

Descarte as velhas respostas prontas para perguntas como "Por que você quer esse trabalho?" e "Onde você se imagina daqui a cinco anos" e acostume-se à ideia de contar aos entrevistadores sobre sua vida pessoal e características de personalidade que vão muito além do tradicional "Fale-me sobre seus principais pontos fortes e fracos". Antes, interessava ao empregador conhecer o currículo do candidato e as experiências profissionais que pudessem contribuir para o desempenho do funcionário no cargo pretendido.

"O principal erro que um candidato pode cometer é não conhecer a corporação, nossa cultura. Com tanta informação disponível na internet, isso demonstra preguiça e falta de interesse"

Cícero Barreto, diretor comercial e de marketing da Omint

O processo era mais rápido e o nível de conhecimento sobre a personalidade, o caráter e o comportamento do candidato era avaliado de forma superficial.

Essas dimensões eram consideradas importantes, mas não havia uma predisposição para escarafunchar esses tópicos na entrevista de emprego. Hoje, isso mudou. As empresas, principalmente as grandes corporações, estão mais exigentes na hora de contratar.

A análise do currículo está mais criteriosa, o processo de seleção ganhou mais etapas e ficou mais longo. Isso se deve ao aumento do número de competências que são verificadas.

Em média, o candidato a um posto de nível médio deve estar preparado para enfrentar uma bateria de seis entrevistas, feitas por gestores dos diversos departamentos que vão interagir com o novo funcionário.

"A contratação para um posto gerencial tem durado cerca de dois meses, para um posto de direção, em torno de seis meses e para a presidência, até dez meses", afirma Mariá Giuliese, diretora executiva da Lens & Minarelli, consultoria de recolocação.

As competências pessoais e os valores das pessoas se tornaram determinantes para a contratação. Informações sobre história de vida, visão de mundo, crenças e desejos passaram a fazer parte das entrevistas. A ideia é saber o quanto o perfil do candidato está alinhado à cultura da empresa.

Segundo a Society for Human Resource Management, entidade que reúne profissionais e consultorias de RH nos Estados Unidos, hoje, 54% dos recrutadores baseiam sua decisão final de contratação na "química" com o candidato.

As companhias têm percebido que a maior parte das demissões ocorre por dificuldades de adaptação ao ambiente e à filosofia da empresa.

Quando o candidato não está feliz na companhia, mais cedo ou mais tarde acaba saindo.

"E o processo para substituir a contratação que falhou sai caro, seja pelo custo de uma seleção, seja pelo desgaste da equipe numa troca de chefia, ou pelo atraso no cronograma que essas transições provocam", diz o consultor de carreira e coach Nélio Bilate.

Para conquistar a vaga de gerente financeiro do Shopping Curitiba, que pertence à BR Malls, o administrador de empresas Daniel Momoli, de 31 anos, percebeu o quanto o processo de entrevista está mais complexo.

No início deste ano, precisou conquistar a aprovação de sete pessoas. "Em empregos anteriores, eu só passava pelo RH e pelo meu futuro supervisor", compara Daniel.



Daniel Momoli, 31 anos, da BR Malls: até teste para avaliar a ética

Numa das etapas ele teve de fazer um teste de ética, com cem perguntas. "Precisei dizer o que pensava sobre uso de drogas, suborno, mentira e transgressão de regras entre a população", recorda. "Até minha expressão corporal durante essa etapa foi avaliada."

Imprevisibilidade

As perguntas feitas pelos entrevistadores também mudaram, com o objetivo de extrair respostas mais espontâneas.

Entram em cena questões como "Quanto você sente que controla o seu destino" e "Dê uma nota de 1 a 10 à sua felicidade", por meio das quais os recrutadores avaliam quesitos como autoconfiança, autonomia e atitude entusiasmada ou pessimista do candidato.

Isso porque as empresas estão cada vez mais preocupadas com a qualidade do ambiente de trabalho e o impacto que as pessoas têm sobre ele. Segundo o Guia VOCÊ S/A-EXAME – As Melhores Empresas para Você Trabalhar, as 150 companhias listadas têm uma rentabilidade sobre o patrimônio de 12,7%, ante 3,5% das empresas presentes na lista das 500 Maiores & Melhores, publicada pela revista EXAME.

As empresas também querem saber se o candidato consegue equilibrar vida profissional e pessoal. "Pergunto aos profissionais como se divertem e o que fazem nos momentos de lazer", diz Fábria Barros, gerente da Foco Talentos. "Digo que quero saber como o candidato é quando está de bermuda e chinelo." O relacionamento familiar, aliás, ganhou lugar de destaque.

O headhunter Gilvan Delft, diretor da Page Personnel, conta que, antes de contratar, alguns clientes fazem questão que uma das entrevistas aconteça na frente da mulher do candidato, durante um jantar.

"O candidato dificilmente vai conseguir mentir quando perguntarmos se ele consegue equilibrar bem vida pessoal e trabalho e se realmente tem disponibilidade para viajar ou se mudar", conta o headhunter.

O administrador de empresas Denício Neto, de 32 anos, foi contratado há cerca de um ano para uma vaga de executivo de atendimento e relacionamento na Totvs.

A vaga exigia habilidades de comunicação e relacionamento interpessoal para vender softwares de gestão corporativa. "Para essa atividade, não basta ter o conhecimento técnico sobre o programa, é preciso falar a mesma língua dos empresários."

Para avaliar a capacidade de Denício se relacionar, os entrevistadores fizeram perguntas sobre sua infância. "O headhunter me perguntou se fui uma criança extrovertida e se tinha facilidade para fazer amizades", recorda o executivo.

Prova de fogo

Exemplos de perguntas que têm sido feitas nas entrevistas de trabalho e o que elas querem dizer:

SE VOCÊ TIVESSE MORRIDO, O QUE SERIA ESCRITO EM SUA LÁPIDE?

O objetivo da pergunta é fazer com que o candidato se descreva como pessoa fora do contexto profissional. Outras empresas ainda optam pela manjada "Quem é você?".

SE TIVESSE 1 MILHÃO DE REAIS, QUE EMPRESA VOCÊ ABRIRIA?

A pergunta testa o grau de identificação do candidato com o ramo de atividade da companhia que está contratando.

DE QUE FORMA VOCÊ BUSCA AUTOCONHECIMENTO?

Em vez de perguntar se a pessoa busca autoconhecimento, a questão pede uma resposta que contenha exemplos e, assim, desmascarar os que não fazem isso.

O QUE SEUS PAIS PENSAM SOBRE SUAS ASPIRAÇÕES?

A pergunta avalia autoconfiança e o tipo de postura que o candidato foi incentivado a ter ao longo da vida. "Pessoas que recebem apoio dos pais e são incentivadas tendem a ser mais empreendedoras e independentes", diz o coach Nélio Bilate.

NUMA ESCALA DE 1 A 10, QUE GRAU DE CONTROLE VOCÊ TEM SOBRE SEU DESTINO?

A questão testa a iniciativa do candidato, a capacidade de assumir a responsabilidade por suas decisões e escolhas e sobre o que espera realizar em sua vida.

PROFISSIONALMENTE, QUAIS SÃO AS TRÊS COISAS QUE VOCÊ MAIS SE ENVERGONHA DE TER FEITO?

O objetivo é checar o senso de autocritica e a resistência da pessoa a frustrações.

SEU SUPERIOR SERÁ PROMOVIDO. VOCÊ QUER A VAGA DELE? O QUE VAI FAZER PARA CONSEGUIR ISSO?

A resposta do candidato vai permitir avaliar caráter, ambição e vontade de crescer. É uma forma de conhecer seu tipo de personalidade.

VOCÊ JÁ PRECISOU ABRIR MÃO DE ALGUMA COISA NA SUA VIDA EM NOME DE OUTRA?

Aqui, a partir da história contada pelo candidato, os entrevistadores vão avaliar o que ele realmente valoriza e prioriza e o quanto está disposto a ceder para agarrar a oportunidade da vaga.

POR QUE ESCOLHEU ESTA EMPRESA E NÃO A NOSSA CONCORRENTE?

O interessado vai ter de demonstrar conhecimento sobre a cultura da companhia para a qual está se candidatando. A ética do candidato é analisada, já que se observa se ele vai falar mal do concorrente.

QUAIS SÃO SUAS PERGUNTAS?

Os recrutadores esperam que o candidato faça perguntas. Além de demonstrar interesse em conhecer a empresa, quem pleiteia o posto demonstra curiosidade e vontade de aprender.

"Os candidatos mais jovens costumam ter maior abertura para o novo modelo de entrevista. Os altos executivos também, porque estão mais familiarizados com processos de seleção. Quem chega mais despreparado para esse tipo de situação são os candidatos de meia idade e nível médio, que se mostram mais travados"

Fábria Barros, Gerente da Foco Talentos

Autoconhecimento

No Brasil, uma das empresas onde a busca pela "química perfeita" com o candidato é mais emblemática é a Natura. Autonomia, iniciativa e sustentabilidade são itens verificados na entrevista.

"Conta muito a capacidade de assumir responsabilidade pelas ações e escolhas que faz na sua vida e na carreira", explica Rogério Chér, diretor corporativo de RH da Natura.

Manuela Bernis, de 39 anos, aprovada recentemente na seleção para gerente de recursos humanos da Natura, teve de responder perguntas como "Em que momento da sua vida o autoconhecimento fez a diferença?".

Até assuntos considerados polêmicos, como religião, foram abordados. "Falar de religiosidade era um tabu para mim porque considerava uma questão pessoal", diz ela.



Manuela Bernis, 39 anos, gerente de RH da Natura: teve de falar sobre temas polêmicos com o entrevistador

Agora, a executiva avalia positivamente o grau de abertura desde a contratação.

"Como houve muita transparência de ambas as partes, sinto que a empresa me conhece bem e eu a ela. Sinto que fui escolhida, mas que também escolhi e isso só aumenta o meu comprometimento", diz. Em maior ou menor grau, o desejo de saber mais sobre o caráter do candidato tem aparecido nas entrevistas.

Na seleção do trainee Fábio Lima, de 27 anos, no grupo Ale, o entrevistador o questionou sobre seu alinhamento com um dos valores do grupo — o respeito pelas pessoas.

Fábio relatou um fato que até então não julgava relevante para a seleção: durante o tempo em que morou na Austrália, trabalhou como faxineiro e como entregador de pizza. "Fui destrutado em várias ocasiões e aprendi na pele o que é respeito pelas pessoas.

Essa experiência valeu minha aprovação no processo", diz. O principal conselho que ele dá para quem pretende passar por um processo seletivo é o autoconhecimento. "Seja autêntico e espontâneo, e não tente dançar conforme a música, porque certamente não vai funcionar", avisa Fábio.

"QUANDO O CANDIDATO ESTÁ DESCONFORTÁVEL SOBRE ALGUM TEMA, INSISTIMOS. É A CHANCE DE CONHECÊ- LO EM UMA SITUAÇÃO REAL. AQUI, SUAS PROPOSTAS NEM SEMPRE SERÃO ACEITAS E É PRECISO AVALIAR A CAPACIDADE DE RESISTÊNCIA À FRUSTRAÇÃO"

Marcio Fróes Torres, vice-presidente de gente e gestão da AmBev

Como se preparar

Se a entrevista mudou, também muda a forma como o candidato deve se preparar para ela. Abaixo, as principais dicas dos consultores:

1 - FAÇA UMA REFLEXÃO PESSOAL

É importante conhecer-se bem. Para saber quais são seus pontos fortes, antes de ir à entrevista, faça uma reflexão sobre quem é você.

2 - CONHEÇA A CULTURA DA EMPRESA

Se o recrutador revelar onde é a vaga, procure se informar ao máximo não só sobre o ramo de atividade e momento atual da companhia, mas também sobre sua cultura e a filosofia.

Identifique a imagem que a empresa passa e os valores que ela espera dos seus colaboradores fazendo uma varredura na internet.

3 - USE A TECNOLOGIA A SEU FAVOR

Procure no LinkedIn perfis de líderes da companhia à qual está se candidatando. Analisar como eles se descrevem e se têm um passado profissional, que inclui empresas com um determinado perfil e filosofia, pode render informações preciosas sobre o tipo de profissional que buscam. Inscreva-se também em serviços de alerta de notícias para saber o que vem sendo publicado sobre a companhia.

4 - CONHEÇA O PROCESSO SELETIVO

Sites internacionais, como o Glassdoor.com, possuem ferramentas que permitem ler relatos de pessoas entrevistadas pela mesma companhia na qual você deseja trabalhar. Essa dica ajuda quem se candidata a postos em multinacionais, dando uma prévia da seleção.

5 - TENHA UM ESTOQUE DE EXEMPLOS

Uma vez que você identificou suas principais habilidades, e que esteja informado sobre os valores e as metas da companhia, faça um levantamento de histórias vividas por você que lhe ajudem a demonstrar que está preparado para trabalhar dentro da filosofia da corporação. Não vai ser suficiente para apenas afirmar que tem determinadas qualidades. Para ser aprovado, é preciso dar exemplos. Esteja preparado.

6 - INFORME E EXPLIQUE

Cada pergunta tem um propósito e o entrevistador vai tirar uma conclusão sobre você a partir das suas respostas. Então, cada vez que der uma informação sobre sua vida, acompanhe de uma breve explicação do porquê essa circunstância foi positiva. Isso evitará os preconceitos.

Se for informar que é filho único, por exemplo, antes que o recrutador possa interpretar que você é mais individualista, enfatize o lado positivo dessa situação, que o forçou a fazer amizades fora do âmbito familiar e se tornar mais aberto a conhecer novas pessoas.

Como se vestir para a entrevista de emprego

O ambiente de trabalho está mais informal. Até as instituições financeiras vêm abolindo a obrigatoriedade do terno e gravata. Desde janeiro, o banco Santander parou de exigir esse tipo de traje na empresa. Mas a aparência ainda conta pontos na entrevista de trabalho.

Adequação é a medida certa. "Do mesmo jeito que você vai se fazer notar se for de terno para um passeio de domingo no parque, também vai chamar a atenção se for para a entrevista vestido como quem vai para o parque", diz André Ferreira da Silva, superintendente de RH do Santander. Os especialistas sugerem que os candidatos continuem investindo na apresentação.

No livro *Casual Power*, a autora americana Sherry Maysonave lembra que a maneira de se vestir é o componente primário da imagem pessoal e tem um grande poder de comunicação. "O desafio hoje é ter habilidade para se vestir de forma casual e transpirar tanto poder, autoridade e credibilidade quanto ao usar um terno", escreve.

Dicas de imagem:

Atraia, não distraia: fique atento à maneira como as pessoas de sucesso do seu ramo se vestem.

Cuide dos acessórios: sapatos podem comprometer todo um visual bem cuidado se estiverem sujos, estragados ou com saltos desgastados.

Tenha um bom corte de cabelo: um corte de cabelo bem resolvido economiza tempo por ser mais fácil de ajeitar.

Transmita autoconfiança: para as mulheres, um pouco de maquiagem bem aplicada está associado à atenção aos detalhes. Para homens, um belo sorriso tem o mesmo efeito.

Controle a respiração: um ritmo apressado denota estresse. Antes de entrar para a entrevista, respire profundamente. Isso vai acalmá-lo e corrigir sua postura.