

O que perguntar em uma entrevista de emprego?

 valor.globo.com/carreira/artigo/o-que-perguntar-em-uma-entrevista-de-emprego.ghtml

Estela Marques



O sucesso de uma **entrevista de emprego** depende da condução do recrutador responsável. Esse é o momento do **processo seletivo** para preencher lacunas que o currículo deixou, aprofundar experiências do candidato e encontrar evidências comportamentais que assegurem a afinidade da pessoa com a vaga disponível.

Sensibilidade para perceber as necessidades do candidato, conhecimento sobre o currículo da pessoa a ser avaliada e coesão na entrevista — com início, desenvolvimento e encerramento — são fundamentais, segundo explica Paulo Sardinha, presidente da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH Brasil).

“Se uma entrevista foi mal porque o candidato é ruim, é problema do candidato. Mas se não foi bem porque o entrevistador não soube conduzir, está arriscado a perder um bom candidato para a empresa por falta de competência do entrevistador”, afirma.

Como dever ser uma entrevista de emprego?

Especialistas ouvidos pelo **Valor** concordam que o objetivo do processo seletivo é um só: fechar a vaga. Sendo assim, **quem está entrevistando precisa se preocupar em extrair o melhor do candidato**, para então determinar se existe compatibilidade com a

cultura da empresa e o escopo da vaga.

Isso significa dizer que o entrevistador deve abandonar a ideia de “tentar derrubar” para selecionar os candidatos que “ficarem de pé”. A analogia é feita por Sardinha, que recomenda a adoção de **três pilares para a entrevista**: social, educação e experiências profissionais.

Sendo que:

- **Social** — a realidade familiar, social e de lazer do candidato, o que faz no tempo livre, quais são seus hobbies, se tem amigos e família;
- **Educação** — onde estudou, se está fazendo algum curso, quais capacitações pretende desenvolver;
- **Experiências profissionais** — por onde já passou, quais projetos marcantes, quais resultados obteve, etc.

O **entrevistador também precisa conhecer a empresa para a qual ele trabalha** ou está prestando consultoria. É com essas informações que ele conseguirá alinhar, além de questões técnicas, a cultura e os valores do candidato ao que a empresa valoriza.

“Vai ser importante que ele saiba muito sobre a empresa. Muitas vezes o candidato pergunta, por exemplo: ‘*Qual é o principal desafio da pessoa que vai ocupar essa vaga?*’. O recrutador tem que ter essas informações, tem que estar preparado nesse sentido”, destaca Vanessa Cepellos, professora de Gestão de Carreiras da Escola de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas (FGV-EAESP).

Os especialistas orientam que o **recrutador tenha em mãos a descrição formal do cargo e o perfil da vaga**, ou seja, os comentários do gestor sobre o que caracterizaria o funcionário ideal para essa função.

Vanessa sugere algumas **perguntas para fazer ao dono da vaga**:

- O que a pessoa irá fazer no dia a dia?
- Que tipo de profissional o gestor está procurando?
- Qual habilidade é essencial para esse profissional?
- Qual vai ser o principal desafio desse novo funcionário?

“O mais importante é ter em mente o que está buscando no candidato, quais competências a pessoa precisa ter e vai mostrar que ela é capaz de realizar o trabalho, caso seja contratada. Isso vai orientar a pergunta”, acrescenta Vanessa.

Perguntas para fazer na entrevista de emprego

Algumas **perguntas são clássicas em uma entrevista de emprego**, justamente porque dão a possibilidade de conhecer o candidato mais profundamente. Nathalia Lopes, consultora especializada em empregabilidade e carreira, aponta que a tendência

atualmente são perguntas comportamentais, que ajudam a verificar competências através de ações passadas.

Por exemplo, o entrevistador pode perguntar **como a pessoa lidou com uma situação difícil** no trabalho, para entender se ela tem competências de trabalho em equipe, comunicação e capacidade de resolução de conflitos.

“A forma como pessoa se comportou no passado pode dizer como ela se comportará no futuro”, resume Nathalia.

Os especialistas ouvidos pelo **Valor** listam as **perguntas que todo recrutador deve fazer em uma entrevista de emprego**. São elas:

- **“Por que você saiu do seu último emprego?”** ou **“O que faria você trocar de emprego?”** -- Essa pergunta ajuda a entender o que fez a pessoa deixar a empresa ou pelo menos a mobilizaria a deixar o lugar onde está. “Tudo isso é muito importante para ter o ponto de vista do candidato, principalmente nos dias de hoje, em que os bons candidatos, que inclusive estão empregados, costumam ser bem mais seletivos e rígidos na sua avaliação em relação àquela oportunidade. Ninguém vai trocar seis por meia-dúzia”, observa Sardinha, da ABRH.
- **“O que você pretende para o futuro?”** -- Muitas vezes a dimensão do tempo na entrevista é orientada para o passado, mas é importante reforçar o que o candidato vê para o futuro dele: o que estudar, onde quer estar. Assim, o recrutador pode avaliar se os planos estão alinhados com o que a empresa pode oferecer e o que é necessário no curto e médio prazos para aquela função;
- **“O que você espera da empresa/cargo oferecido?”** -- Essa pergunta permite ao entrevistador avaliar se o candidato está percebendo o valor e potencial da vaga. É o momento de observar a capacidade de o candidato demonstrar que entende a grandeza da oportunidade que está diante de si;
- **“O que você pode entregar para empresa?”** -- É comum que na entrevista o candidato, ao ser questionado sobre “por que quer trabalhar na empresa”, liste sempre as vantagens da vaga para sua própria carreira. Com essa pergunta, é importante que ele diga o que tem a oferecer para o cumprimento de metas e alcance dos resultados da organização.