

## Entrevista de Selecção

Questões que lhe podem ser colocadas:

- O que o(a) levou a candidatar-se a esta função?
- Como teve conhecimento desta selecção?
- Que contribuição pensa poder trazer-nos?
- Porque quer trabalhar connosco?
- O que o(a) levou a escolher esta empresa?
- Como conhece a nossa empresa?
- Como a definiria (a empresa)?
- O que menos gosta na nossa empresa?

Este tipo de questões serve para acolher o(a) candidato(a), apresentar a empresa e fazer o ponto de situação do processo de selecção. Ao questionar os motivos de candidatura, pretende-se também explorar a motivação do(a) candidato(a) para a função.

Aproveite esta deixa para demonstrar que fez o seu “trabalho de casa” e fale sobre a actividade da empresa e o modo como o posicionamento desta a torna uma empresa de elevado interesse para qualquer profissional. Naturalmente, para responder a esta pergunta é necessário fazer previamente uma pesquisa sobre a empresa. Vá ao *website* da empresa, faça pesquisas usando motores de busca (ex.: Google), leia revistas da especialidade e converse com pessoas que trabalham ou trabalharam lá.

- Que funções desempenhou até ao presente?
- Quais as principais responsabilidades / tarefas desta função?
- Entre o que já fez, onde obteve mais êxito?
- Porque deixou o último emprego?
- Porque quer abandonar o seu posto de trabalho?
- Voltaria ao seu último emprego? Porquê?
- De todas as funções que desempenhou, de qual gostou mais? Em que se sentiu mais desaproveitado(a)?
- Que avaliação faz da sua última (ou actual) experiencial profissional?
- Como define o seu chefe?

Estas questões servem para explorar a sua experiência profissional (funções que mais lhe agradam e desagradam, tarefas e responsabilidade, problemas enfrentados, relações interpessoais e interesses profissionais). Não se queixe e, em caso algum, critique a empresa onde trabalhou e respectivos colaboradores. Diga sempre algo de positivo relativamente ao ambiente de trabalho ou ao produto/serviço da empresa. Se começar a apontar defeitos, ao seu emprego anterior correrá o risco de o entrevistador/empregador achar que o mesmo pode acontecer no futuro relativamente àquela empresa.

- Fale-me do seu curso...teve boas notas? Quais foram as cadeiras/disciplinas preferidas?
- Participou em actividades extracurriculares? Quais?
- Teve estágios de formação?
- Fala línguas estrangeiras?

- Frequentou alguma formação nos últimos 3 anos? Qual e porquê?

Estas perguntas ajudam o entrevistador/empregador a ter acesso às suas opções, alternativas e expectativas de carreira, aos níveis académicos atingidos e aos projectos que tem para o seu futuro profissional.

- Por motivo se candidatou a esta função?
- O que espera desta função?
- Dê-me exemplos de situações em que se tenha sentido fortemente desmotivado?
- Qual seria a sua profissão ideal?
- Indique duas características suas a melhorar para ser bom profissional nesta área.

Estas são questões frequentes quando o entrevistador/empregador quer avaliar a motivação do(a) candidato(a).

- Prefere trabalhar individualmente ou em grupo? Porquê?
- Já teve oportunidade de trabalhar em colaboração com outras pessoas? Gostou?
- O que é que aprecia mais (e menos) no trabalho em grupo?
- Tem facilidade em expor as suas ideias e sugestões a um grupo?
- De que forma se sente preparado(a) para ouvir as perspectivas dos outros?

Através destas questões, o entrevistador/empregador poderá avaliar a sua capacidade para trabalhar em grupo.

- Considera que consegue comunicar facilmente com os outros?
- Pode dar-nos um exemplo de uma situação em que se tenha considerado particularmente competente a comunicar algo?
- Considera que consegue convencer facilmente os outros a aceitar o seu ponto de vista? Dê um exemplo.
- Em que medida as suas experiências de trabalho anteriores implicavam o contacto com pessoas?
- Quais considera serem as melhores estratégias para se estabelecerem um bom relacionamento interpessoal?
- Tem facilidade em estabelecer novos contactos?
- O que mais aprecia no superior hierárquico?

Estas questões permitem ao entrevistador/empregador avaliar as suas competências comunicacionais e de relacionamento com os outros.

- Que tipo de problemas espera encontrar nesta função?
- Que tipo de problemas pensa que vai ter maior dificuldade em resolver?
- Quais considera serem as suas maiores qualidades na análise e resolução de problemas?
- Qual foi a decisão mais difícil que tomou até hoje?
- É capaz de trabalhar sob pressão e com prazos definidos?

Através destas perguntas, o entrevistador/empregador pretende analisar a capacidade do indivíduo resolver problemas. Os candidatos devem ser capazes de identificar a situação problemática, analisar alternativas e consequências e decidir da melhor forma. O(a) candidato(a) deve demonstrar se é ou não capaz de trabalhar sob pressão e por prazos, dando exemplos de situações vividas em contextos de trabalho (ou outros) em que esteve envolvido(a) antes.

- Quais os seus objectivos principais no curto, médio e longo prazo?
- O que lhe permite pensar que terá êxito no emprego que lhe propomos?
- Onde se vê dentro de 5/10/15 anos?
- Porque escolheu esta profissão?

Este tipo de questões permitem ao entrevistador/empregador analisar os seus projectos de carreira. A resposta mais correcta depende da função à qual se está a candidatar. Por exemplo, para algumas funções demonstrar que tem projectos a longo-prazo pode ser positivo, pois está a demonstrar ambição. Contudo, para outras funções ou empresas, é mais importante para o empregador saber que pode contar com o candidato a longo-prazo.

- Quais são as suas actividades extra-profissionais?
- O que gosta de fazer no seu tempo livre?
- Qual foi o último livro ou filme que leu ou viu?
- Que revistas ou jornais lê com maior regularidade?
- O que faz no seu tempo livre?

Estas questões permitem ao entrevistador/empregador ter acesso às suas actividades extra-profissionais. Neste tipo de questões, seja sincero(a), mas sobretudo lembre-se que os seus *hobbies* e ocupações demonstram não só a capacidade de gerir o seu tempo mas também preocupações com o seu desenvolvimento pessoal e facilidade no relacionamento interpessoal.

- Quais são as suas principais qualidades e defeitos?
- Se tivesse que destacar os seus três pontos fortes, quais seriam?
- Como o(a) definem os seus amigos/familiares?
- Descreva-se em 3/5 palavras.
- Quais as experiências que mais contribuíram para a formação da sua personalidade?
- Se pudesse mudaria a sua forma de ser?
- Se fosse famoso(a), que aspecto seu gostaria que fosse destacado pelos meios de comunicação social?
- Qual o seu maior orgulho?
- Qual o seu maior fracasso?
- O que o(a) tira do sério?

Aponte características universalmente relacionadas com um bom profissional: proactividade, empenho, responsabilidade, entusiasmo, criatividade, persistência, dedicação, iniciativa e competência.

Relativamente aos pontos fracos, naturalmente que a resposta não poderá ser muito negativa, pois serão poucas as hipóteses para um profissional que diga ser desorganizado ou pouco cumpridor dos seus horários. Assim, o truque é responder partindo daquilo que normalmente é considerado uma qualidade mas agravando-a de forma a parecer um defeito. Por exemplo, ser demasiado exigente, perfeccionista, muito auto-crítico(a), entre outros.

- Aceita viajar?
- Aceita mudar de residência?
- Tem alguma preferência geográfica?
- Tem carta de condução? E viatura?
- Qual a sua disponibilidade para começar a trabalhar?

Estas questões irão permitir ao entrevistador/empregador ter acesso a possíveis impedimentos que condicionem o seu investimento.

- Que valor auferia na sua última profissão?
- Quais são as suas expectativas salariais?
- O que considera um valor justo para este projecto?

Procure conhecer antecipadamente o valor que um profissional da função à qual se está a candidatar auferir, para que esse valor vá ao encontro do salário real.

- Na sua opinião, quais são as principais características, actividades e objectivos de um profissional que assuma esta função?

Através desta questão, o entrevistador/empregador consegue perceber se efectivamente conhece as exigências e as principais características da função à qual se está a candidatar.

- Aponte um motivo para o escolhermos a si em vez de a um dos outros candidatos.

Esta é uma das perguntas de resposta mais complexa, mas o que se espera é que o(a) candidato(a) saiba “vender o seu produto”. Deve focar-se nas suas capacidades e valorizar o seu perfil como o mais adequado para aquela função e a forma como poderá trazer benefícios ou lucros para a empresa.

- Deseja acrescentar algo?

Esta questão é comum no final da entrevista, é o pretexto para o(a) candidato(a) colocar algumas questões ao entrevistador/empregador.

#### Questões que pode colocar:

- Pode falar-me um pouco sobre as pessoas que trabalham na equipa?
- Como decorre o processo de decisão e qual o tempo previsto para a selecção de alguém para este cargo?
- Como progrediram as outras pessoas na organização/empresa?

Utilize a terceira pessoa - o candidato, cargo, função - quando falar sobre o emprego. Por exemplo, não pergunte “Qual será o meu salário daqui a um ano?”; em vez disso, pergunte: “qual será aproximadamente o salário deste cargo ao fim de um ano?”.