

Descubra o que perguntar em uma entrevista de emprego

Escolher a pessoa certa para a função certa não é uma tarefa fácil. É por isso que um recrutador precisa estar muito bem preparado para saber o que perguntar em uma entrevista e, também, para avaliar os mais diferentes tipos de respostas.



Um levantamento realizado pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) mostrou que foram abertas mais de 390 mil vagas de trabalho em todo país, apenas no primeiro semestre deste ano. Você consegue imaginar quantas entrevistas de emprego foram realizadas para atender toda essa demanda?

Certamente, um número enorme, envolvendo um batalhão de profissionais de Recursos Humanos. Mas [como identificar o melhor candidato para cada oportunidade?](#) Nesses casos, o caminho é acertar o alvo na hora de colher as informações.

Principais prejuízos de um recrutamento inadequado

- Alto índice de [turnover](#);
- Aumento dos custos com recrutamento e treinamento;
- Ambiente de [trabalho desmotivador](#);
- Equipe insatisfeita.

Nesse post, selecionamos 13 perguntas que fazem em uma entrevista de emprego e que podem aproximar você ainda mais do seu candidato talentoso. Trata-se daquela pessoa que o ajudará, inclusive, a alavancar o negócio.

O que perguntar em uma entrevista de emprego



Aquelas perguntas esquisitas que ficaram famosas nas seleções no [Vale do Silício](#) saíram de moda há anos. Coisas do tipo “Quantos metros quadrados de pizza são consumidos nos Estados

Unidos a cada ano?” já foram eliminadas pelos recrutadores das grandes empresas, inclusive, a Google.

No Brasil, um levantamento entre 7,7 mil perguntas feitas por recrutadores da plataforma Love Mondays apontou que as perguntas clássicas e genéricas ainda têm o seu lugar garantido. A campeã delas é “por que você quer trabalhar nesta empresa”?

Mas, o recrutador deve ficar atento e jamais abrir mão da criatividade na hora de escolher as suas “estrelas”. Veja, a seguir, dicas sobre o que perguntar em uma entrevista.

Cara a cara com o candidato



1. Por que você quer trabalhar nesta empresa?

Para responder essa pergunta, o candidato tem que conhecer a empresa, a sua missão, visão e valores. Assim, o recrutador saberá se a pessoa sabe onde quer pisar e se existe sintonia

entre ela e a organização.

2. Por que eu devo contratar você?

Nesse caso, a resposta pode indicar para o recrutador se a formação, experiências e expectativas do candidato estão alinhadas com o escopo do cargo, se ele tem consciência dos desafios e [como pode contribuir para o crescimento do negócio](#).

3. Você já estabeleceu metas desafiadoras e o que você fez para chegar ao ponto esperado?

Aqui está a oportunidade de identificar candidatos que trabalham orientados por resultados. A resposta indica, também, se a pessoa à sua frente tem condições de lidar com metas ousadas, pressões e, ainda, manter um alto padrão de qualidade do trabalho. Mesmo que não tenha ocorrido sucesso, o candidato pode mostrar que sabe [trabalhar com metas](#).

4. Na sua opinião, o que é melhor: ser perfeito, mesmo que para isso você tenha que esticar o prazo, ou ser mediano e pontual?

Uma resposta aceitável vai mostrar para o recrutador como o candidato à sua frente define as prioridades. A resposta ideal para essa pergunta é “bom e pontual”. Afinal, de nada adianta um trabalho perfeito fora da hora. Também não ajuda muito cumprir o prazo e não agradar com o resultado. Lembre-se que a busca pela perfeição pode paralisar a pessoa e comprometer a sua produtividade.

5. Qual projeto ou atividade que você

desenvolveu e que mais contou ponto na sua carreira?

O candidato aqui vai lhe apontar o grau de confiança dele em sua auto-performance e nas escolhas que ele fez para carreira e se ele se preocupa com os resultados da empresa.

6. Conte-nos uma experiência de quando você falhou.

Todo mundo erra e isso é normal. Mas é preciso aprender com essas falhas e tirar lições preciosas para o crescimento pessoal, profissional e do negócio.

7. Na sua opinião, o que é “trabalhar duro”?

Você precisa saber se o candidato está preparado e disposto a seguir o ritmo da empresa, se ele realmente põe a mão na massa junto com a equipe ou se é do tipo “fala e não faz”.

8. O que você faria pelo resto de sua vida em sua carreira e que o deixaria feliz?

Pessoas felizes produzem mais. Isso já foi provado. Então, você precisa identificar se o candidato está em sintonia com a vaga pleiteada e, portando, se pretende permanecer na empresa. Um boa resposta deve estar vinculada às futuras responsabilidades.

9. Conte-nos sobre o que você gostou mais e menos na última empresa que você trabalhou?

Essa é uma ótima questão para identificar o que motiva e

orgulha o candidato. Por exemplo, se ele não gostava de lidar com público, provavelmente não é a pessoa ideal para atuar no atendimento direto ao consumidor. Você pode ficar atento a relatos como flexibilidade, possibilidade de aprendizado e crescimento etc. Explore mais sobre as respostas.

10. Por que você está saindo da empresa atual?

As razões podem ser inúmeras e certamente você quer saber. Ele pode ter sido demitido ou simplesmente pediu para sair; a empresa (ou o departamento) fechou; falta de reconhecimento; relacionamento com o chefe etc etc etc... Ouça a história do seu candidato e verifique se a sua empresa, a vaga e o trabalho em questão são realmente interessantes para ele.

11. Como você descreve o seu relacionamento com as pessoas com as quais trabalhou no seu último emprego. O que foi bom e o que foi ruim?

Você deve ficar atento a dificuldades e facilidades de [relacionamento interpessoal](#). Mas não se limite a isso. Observe se o candidato está alinhado com a cultura da empresa, prestando atenção em como os diferentes estilos de trabalho se interagiram.

12. Quais palavras as pessoas que trabalharam com você usariam para descrevê-lo?

Uma boa resposta vai mostrar para você se o candidato tem confiança em seu próprio trabalho e sabe lidar com conflitos na equipe. Ninguém agrada a Deus e ao mundo, mas [a pessoa não pode ser um causador de problemas também e, nem mesmo, isolar-se do grupo](#).

13. Você gostaria de me perguntar algo?

O seu candidato está pensando em compensações, oportunidades de aprendizado, crescimento profissional, cultura da empresa? A resposta ajudará a ver onde está o interesse dele e o seu estilo de personalidade.

Use a criatividade

Essas são algumas dicas gerais sobre o que perguntar em uma entrevista. Mas é claro que em alguns casos, existem informações muito específicas, como por exemplo, questões técnicas sobre o trabalho a ser executado.

No entanto, como já foi mencionado, você pode e deve lançar mão da criatividade na hora de buscar pelo seu candidato ideal.

E essa é exatamente a nossa dica de leitura para hoje. Anote aí:

[Criatividade S/A](#) – Edwin Catmull & Edwin Catmull



Esse é um manual para desenvolver a criatividade e originalidade e um acesso à mente do criador dos Estúdios Pixar. O microbook já está na plataforma [12min](#). Imperdível!

[Criatividade S/A](#)As informações foram úteis para você? Compartilhe conosco a sua opinião ou as suas experiências

sobre o que perguntar em uma entrevista.