

Curso

# Admirável Emprego Novo

---

Material do aluno

v 1.1

# Índice

|   |          |
|---|----------|
| <b>Índice</b>                               | <b>1</b> |
| <b>Fase 5. Entrevista</b>                   | <b>3</b> |
| Processo de entrevista                      | 3        |
| 1ª etapa: Recursos Humanos (RH)             | 3        |
| Pergunte sobre o trabalho da vaga           | 4        |
| 2ª etapa: Gestor da vaga                    | 4        |
| 3ª etapa: Diretor ou presidente             | 5        |
| Dicas extras:                               | 5        |
| Antes da entrevista                         | 6        |
| Entenda o negócio da empresa                | 6        |
| Como identificar os 3 itens sobre a empresa | 6        |
| Autoconfiança                               | 7        |
| Durante a entrevista                        | 8        |
| Primeira impressão                          | 8        |
| 1. Dizer o seu nome corretamente            | 9        |
| 2. Demonstrar entusiasmo                    | 9        |
| 3. Agradecer a oportunidade                 | 9        |
| 4. 'Quebrar o gelo'                         | 10       |
| 5. Espelhar o entrevistador                 | 10       |
| O objetivo por trás das perguntas           | 11       |
| Exemplos                                    | 11       |
| Formato de resposta                         | 12       |
| Resposta direta                             | 13       |
| Resposta justificada                        | 13       |
| História de sucesso                         | 14       |
| As 5 perguntas do gestor                    | 16       |
| Torne-se indispensável                      | 17       |
| Exemplo 1: Alguém saiu da equipe            | 17       |
| Exemplo 2: expansão da equipe               | 18       |
| Exemplo 3: mudança no trabalho              | 19       |
| Exemplo 4: trabalho temporário              | 19       |
| Dicas Extras                                | 20       |
| Superpoder                                  | 20       |

|  |           |
|--|-----------|
| Dicas Extras   | 22        |
| Negociar salário   | 22        |
| Depois da entrevista                                       | 24        |
| Aguardando retorno   | 24        |
| Dicas Extras   | 24        |
| O que fazer se não foi contratado                          | 25        |
| <b>Dinâmica de grupo</b>                                   | <b>26</b> |
| Como funciona  | 26        |
| Antes da dinâmica  | 27        |
| Pesquise sobre a empresa e a vaga                          | 27        |
| Prepare uma apresentação pessoal                           | 27        |
| Como fazer   | 28        |
| Dicas Extras   | 28        |
| Durante a dinâmica   | 29        |
| Apresentação dos participantes                             | 29        |
| Resolução de uma simulação de uma situação real na empresa | 29        |
| Como funciona  | 29        |
| Como vencer  | 30        |
| Em processos de trainee                                    | 30        |
| As 5 características do alto potencial                     | 30        |
| Em processos seletivos em geral                            | 31        |
| As 5 características do alto potencial                     | 31        |
| Nervosismo   | 31        |
| Atitudes que mais reprovam                                 | 32        |



## Fase 5. Entrevista

---

### Processo de entrevista

Geralmente os processos de entrevista passam primeiro por uma pessoa do setor de RH. É essa pessoa que vai fazer um filtro inicial e que irá passar para o gestor da vaga apenas alguns candidatos selecionados. O gestor geralmente é quem decide pela contratação. Você ainda poderá passar por um diretor ou presidente da empresa, para ele validar a decisão do gestor.

### 1ª etapa: Recursos Humanos (RH)

O que o recrutador quer saber é se você tem as competências necessárias para a vaga.

Suas competências são o conjunto dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes, ou seja, C.H.A. Conhecimentos é aquilo que você sabe na teoria, ou seja, é tudo o que aprendeu com cursos, no colégio e na faculdade.

Habilidade é o que você sabe fazer na prática e pode ser comprovado pela experiência adquirida nos empregos que já teve. É o seu conhecimento colocado em prática no dia-a-dia do trabalho, e que gera um resultado para a empresa.

Atitude é como você age com as pessoas no trabalho, e como encara as diferentes situações do dia-a-dia

Com o RH você vai falar apenas aquilo que está relacionado ao C.H.A. Cuidado para não falar demais sobre coisas que não são relevantes para o RH, ou seja, elimine do seu discurso o que não está relacionado aos seus conhecimentos, habilidades e atitudes.

### Pergunte sobre o trabalho da vaga

Esse é o momento para você saber mais sobre o trabalho que o gestor precisa, e aí poderá ir para a entrevista melhor preparado que outros candidatos. Outra vantagem é que o recrutador do RH não vai saber responder tudo o que você perguntar, e vai dizer que é o gestor que sabe te responder. Ele não vai se sentir confortável em te eliminar do processo, porque vai saber que você tem dúvidas que ele não soube te responder.

Isso é um gancho pra ele passar você para a próxima etapa, que é a entrevista com o gestor.

Quando te perguntarem da pretensão salarial, você pode dar uma faixa.

Geralmente na primeira entrevista com o RH, você ainda não sabe exatamente qual o trabalho que o gestor vai precisar. Por isso mesmo é importante perguntar sobre o trabalho da vaga, pois assim você terá uma base para negociar o salário depois.

## 2ª etapa: Gestor da vaga

O gestor é o dono da vaga, e é quem você deve encantar porque é na equipe dele que você vai trabalhar. Então é ele que decide quem vai entrar na equipe e quem fica de fora. É uma pessoa que tem uma posição de liderança na empresa.

O que o gestor quer saber é a sua capacidade de fazer um bom trabalho, pois você pretende trabalhar com ele pelos próximos anos. Ele quer saber 3 coisas:

- Os detalhes do seu conhecimento técnico.
- Se você consegue produzir rápido e com qualidade.
- Se você consegue lidar bem com diferentes pessoas na empresa.

### 3ª etapa: Diretor ou presidente

Se você for chamado para uma entrevista com o diretor (ou até o presidente) de uma empresa, fique animado, pois geralmente o gestor já decidiu por você. Agora, o chefe dele só quer ver se ele tomou a decisão certa.

O que o diretor quer saber é se os seus valores são compatíveis com os valores da empresa. Essa entrevista é uma conversa mais informal. Não se preocupe em estar falando com uma pessoa de alto nível na empresa. O mais importante é que você demonstre valores como honestidade, integridade e respeito aos colegas.

### Dicas extras:

Evite a "síndrome da consulta médica".

Depois de entrevistar muita gente percebi que um grupo de pessoas se comporta na entrevista como se estiver numa consulta médica. O "paciente" fica esperando o entrevistador fazer as perguntas e as responde como se estivesse numa consulta médica.

O seu perfil profissional (e seu currículo) já garantiram a entrevista. Você conseguiu a entrevista porque o gestor acha que você é um bom candidato para o emprego! Um dos maiores erros é achar que a entrevista é "somente" para detalhar sua experiência. O gestor da vaga quer conhecer a pessoa com quem ele vai trabalhar na empresa.

Você está ali na posição de vendedor. O entrevistador quer decidir se "compra" o serviço de você ao invés de seu concorrente.

**Entreviste o entrevistador.**

Você também quer entender se a empresa e a equipe do gestor são boas pra você. Pesquisas mostram que o principal motivo de profissionais saírem das empresas em menos de um ano é incompatibilidade com a cultura da empresa.

Faça perguntas para entender melhor o ambiente de trabalho, as pessoas e como pode ser o seu dia a dia e seu futuro na empresa. Este encontro não é para perguntar sobre salário ou benefícios.

## Antes da entrevista

### Entenda o negócio da empresa

#### Como identificar os 3 itens sobre a empresa

##### 1. Qual o negócio da empresa

Geralmente você descobre isso facilmente no site da empresa, onde tem a informação do que a empresa faz, qual o seu tamanho (seja em faturamento ou número de funcionários), e qual a sua missão.

##### 2. Qual o momento da empresa

Para descobrir como está o setor da empresa, você procura no Google as notícias mais atuais. Por exemplo, uma empresa pode estar abrindo uma nova filial na sua cidade e por isso está contratando, ou então o setor de mercado da empresa pode estar se preparando para uma nova etapa de crescimento.

##### 3. Onde a empresa quer chegar

Geralmente essa informação é a 'visão' da empresa, ou seja, assim como você deve saber aonde quer estar daqui a 5 anos, as empresas também sabem aonde querem chegar, e deixam isso claro para todos seus funcionários através da sua 'visão'. Essa informação é facilmente encontrada nos sites das empresas, ou ainda falando com pessoas que trabalham lá.

Caso você não consiga achar a visão da empresa, não se preocupe. Inclusive essa é uma pergunta que vale ser feita na entrevista, e vai mostrar o seu interesse.

## Autoconfiança

### Os 2 pensamentos de autoconfiança

1. Eu vou fazer o meu melhor para dar um show na entrevista e encantar o gestor.

O que você pode fazer é se preparar bem para a entrevista, e se está fazendo os exercícios das aulas já está fazendo a sua parte.

2. Por mais que eu me saia bem, o resultado da entrevista não está no meu controle.

Muitas coisas podem influenciar para que você não consiga o emprego. Não fique frustrado ou remoendo o que não deu certo e passe para a próxima.

O caminho para o desastre é pensar que você vai fazer um teste que é difícil e uma pessoa vai estar te avaliando. Isso gera uma série de pensamentos sobre o que pode não dar certo. No momento da entrevista, você irá atrair as mesmas situações que imaginou.

Ao invés disso, pense que você vai conversar com uma pessoa da mesma área que você, e se vocês dois gostarem da conversa poderão trabalhar juntos.

Lembre de situações em que esteve autoconfiante, sinta como se sentiu nessas situações. Agora imagine que está na entrevista se sentindo exatamente assim e visualize a conversa com o gestor. Imagine a conversa fluindo muito bem, e o gestor ficando encantado com você. Guarde essa imagem na sua memória para lembrar dela logo antes da entrevista.

### Tática da 'Posição X' para aumentar a autoconfiança

Poucas horas antes ou no banheiro da empresa que vai fazer a entrevista, faça a pose de X, com os braços abertos, cabeça erguida e sorriso no rosto. Pense



em tudo de bom que vai acontecer pra você quando conseguir o emprego e relembre a mentalidade da autoconfiança. Diga para você mesmo várias vezes: "Eles me chamaram porque eu sou um bom candidato para o emprego"

Se não conseguir esconder seu nervosismo na entrevista, transforme em um fato positivo. Você pode dizer pro entrevistador: "Se eu parecer nervoso é porque estou muito feliz de estar aqui nessa empresa!" :)

### **Chegando no local**

Use a roupa que você usaria no seu primeiro dia no trabalho. Quanto mais parecer que você já trabalha na empresa, melhor.

Chegue pouco antes da hora marcada. Se chegar muito antes, não peça para chamar o entrevistador antes. O entrevistador marcou o compromisso na agenda dele e está fazendo outro trabalho (talvez até entrevistando outra pessoa) antes da sua entrevista.

Se ele for chamado muito mais cedo vai ficar incomodado de ter que te deixar esperando por ele. Ser pontual é melhor do que ser muito adiantado.

Não fique no celular. Coloque no silencioso assim que chegar na empresa. O seu entrevistador pode passar por você antes da entrevista mesmo sem você saber. A primeira impressão é a que fica. Se você fica no celular pode passar a impressão de que você não está motivado de estar ali.

Converse com as pessoas que encontrar, como por exemplo, a recepcionista. Você vai conseguir mais informações da empresa e se a recepcionista gostar de você, pode até te dar algumas dicas :)

## **Durante a entrevista**

### **Primeira impressão**

Vamos ver 5 itens fundamentais para causar uma ótima impressão no entrevistador:

### 1. Dizer o seu nome corretamente

Estudos mostram que os primeiros 4 segundos são os mais importantes na primeira impressão. E a primeira coisa que você vai falar para o entrevistador é o seu nome. Fale o primeiro nome como se fosse uma pergunta e o sobrenome como se fosse uma resposta.

"Prazer, Renata Felix"

Quando você fala o seu primeiro nome como uma pergunta isso prende a atenção da outra pessoa porque abre um gancho, e aí vem o sobrenome pra fechar esse gancho. Isso deixa o seu nome marcado na cabeça de quem está te entrevistando.

Um dica importante é nunca deixar de falar o seu sobrenome, porque isso faz você ser diferente de outros candidatos. É diferente de falar "Oi, eu sou a Renata". Pois tem muitas outras pessoas com o mesmo nome. Agora, quando você fala seu sobrenome você se torna único.

### 2. Demonstrar entusiasmo

Você já foi comprar alguma coisa numa loja e parecia que o vendedor não estava a fim de vender o que você queria? Quando você está numa entrevista, você está na posição de vendedor, porque você está ali vendendo quem você é como profissional.

Então mostre que você está animado de estar ali, de ter a oportunidade de trabalhar na empresa. Isso vai causar uma boa impressão em quem está te entrevistando, e também vai ajudar a diminuir o seu nervosismo.

### 3. Agradecer a oportunidade

Você deve gostar quando te agradecem por algo, mesmo que seja simplesmente o seu trabalho. A empresa está te dando uma oportunidade de estar ali, então agradeça isso. Diga: "Fulano(a), obrigado pela oportunidade e pelo seu tempo".

A pessoa que está te entrevistando vai sentir que você tem empatia, e também ficará agradecida por você reconhecer o trabalho dela ali. Isso ativa o gatilho da reciprocidade logo no início da entrevista e deixa a outra pessoa mais aberta pra você do que para outros candidatos que não fazem isso.

#### 4. 'Quebrar o gelo'

Na entrevista você está conhecendo, pela primeira vez, uma pessoa com quem você quer trabalhar pelos próximos anos. Então é bom 'quebrar o gelo' antes de começar a falar sério sobre trabalho.

Fale do tempo, do local, etc.

Exemplos:

"Nossa, eu devia ter visto a previsão do tempo pra hoje. Tá um baita calor/frio."

"Achei bem legal esse lugar onde a empresa está. Eu ainda não conhecia aqui e achei bem fácil de chegar."

Então é só falar qualquer coisa simples só para 'quebrar o gelo' antes de falar sério. Mas não se estenda muito. O tempo do entrevistador é sempre apertado. O objetivo não é ficar 'batendo papo', mas só 'quebrar o gelo' ali.

#### 5. Espelhar o entrevistador

Os seres humanos tendem a gostar mais de pessoas que se parecem com eles. Uma tática de influência para causar isso é 'espelhar' a outra pessoa. Os dois fatores para o espelhamento são:

1. Tom de voz e velocidade

Você já deve ter conversado com alguém que fala muito mais devagar ou mais rápido que você, e essa diferença na velocidade da conversa, mostra que você e a outra pessoa pensam diferente. Então fale numa velocidade parecida com a do entrevistador.

2. Postura

A postura reflete o comportamento, e também pode significar que você e o entrevistador são diferentes nisso. Então se o entrevistador estiver mais

relaxado, evite ficar numa postura tensa. E também o contrário, se ele estiver com uma postura mais formal, faça o mesmo.

Principais erros (segundo pesquisa com 2 mil gestores de equipe que contratam profissionais):

- Cruzar os braços durante ou logo no início da entrevista
- Apertar a mão sem intenção, com um aperto fraco
- Má postura corporal (curvar-se, sentar-se de forma errada)
- Falta de clareza na fala ou falar muito baixo
- Falta de autoconfiança
- Não sorrir
- Ter pouco ou nenhum conhecimento sobre a empresa
- Não fazer contato visual com o entrevistador
- Vestir-se de forma extravagante

## O objetivo por trás das perguntas

### Exemplos

#### **"Porque você saiu do seu último emprego?"**

O que o entrevistador realmente quer saber:

"Você é uma pessoa difícil de trabalhar, é limitado ou tem algum perigo para nossa equipe?"

Responda mostrando que você é um bom profissional:

Mostre que você tem um potencial maior do que a outra empresa poderia aproveitar de você.

"Depois de 5 anos na empresa eu realmente senti falta de novos desafios."

"Meu ritmo de trabalho é diferente da empresa em que eu trabalhava"

Nunca fale mal da empresa anterior ou qualquer conflito que possa ter acontecido.

#### **"Qual foi seu maior desafio na última empresa (ou na carreira)"**

O que o entrevistador realmente quer saber:

"Você sabe trabalhar sob pressão e possui a capacidade de vencer grandes desafios?"

Responda mostrando que você é um bom profissional:

Conte de forma específica (mas breve) uma situação de desafio e como você venceu.

"Nosso projeto estava prestes a ser entregue para o cliente quando um recurso chave da equipe ficou doente e eu tomei a iniciativa de concluir o trabalho dele, mesmo com o prazo apertado."

### **"Qual a sua maior fraqueza?"**

O que o entrevistador realmente quer saber:

"Você sabe como lidar com suas deficiências?"

Responda mostrando que você é um bom profissional:

A fraqueza deve ser uma boa característica que você abusou dela. Então você mostra que você se esforça para manter isso no seu controle para que se torne uma vantagem. Assim a fraqueza se transforma em força.

"Já me falaram que às vezes eu sou muito impaciente. Eu gosto muito de fazer o trabalho rápido pra ver logo o resultado. Mas eu já aprendi que cada tarefa tem uma prioridade, então hoje eu priorizo tudo e me seguro para terminar primeiro as tarefas de maior prioridade antes de partir pra próxima."

Ahh, falar que você é perfeccionista, os recrutadores já cansaram de escutar isso há 10 anos atrás.

## **Formato de resposta**

Existem três formatos para responder a qualquer pergunta na entrevista.

### Resposta direta

Seja o mais específico e sucinto possível nesse tipo de resposta. Respostas muito abertas deixam o entrevistador suspeito que você está escondendo algo. Não gaste o seu tempo nem o do entrevistador com respostas longas. Fale o necessário para responder o que ele quer saber.

Se a pergunta pede para você falar algo negativo (ex. "Você já teve um conflito com alguém no trabalho?") cuidado para não se incriminar! Dê uma resposta curta e gentil ressaltando um fator positivo. Não deixe o entrevistador entediado. Imagine se você estaria interessado em escutar a sua resposta no lugar dele.

Ex: "Você já liderou equipes?"

*"Sim, já liderei uma equipe de 3 pessoas no meu emprego anterior."*

### Resposta justificada

É o tipo de resposta que você pode usar quando uma resposta direta pode te prejudicar.

Ex: "Você já liderou equipes?"

1. Você vai dar uma resposta direta:  
*"Apesar de não ter tido o título, eu liderei equipes em projetos pontuais"*
2. Dê até 3 exemplos que justifiquem sua resposta:  
*"Junto com mais 3 pessoas, era minha responsabilidade todo o projeto de migração da ferramenta de CRM. Em outra iniciativa, liderei 5 recursos do fornecedor para entregar uma demanda para uma nova promoção urgente da área de marketing. E no meu último projeto na empresa que eu estava, resolvi um conflito sério entre a equipe do cliente e nossa equipe."*
3. Repita o seu ponto chave de forma resumida:  
*"Portanto eu acredito que estou pronto para assumir a posição de gerente e adoraria a chance de provar isso pra você :)"*

Isso serve para que o seu ponto seja a última coisa que o entrevistador escute e reforça sua posição.

### História de sucesso

Histórias são uma ótima forma de dar uma resposta sem ser chato e ainda ressaltar uma competência. Perguntas que requerem uma resposta em formato de história geralmente começam com:

- "Me conte uma vez que você..."
- "O que você acha de..."
- "O que você faria se..."
- "Me fale uma característica sua..."

Para responder:

1. Início: Qual era o 'desafio'  
Conte a situação e o que tinha que ser resolvido.
2. Meio: Qual foi a ação (ou ações) tomada  
A ação deve demonstrar UMA COMPETÊNCIA SUA capaz de vencer o desafio.
3. Fim: Qual foi o resultado  
Seja ESPECÍFICO em relação ao resultado obtido, como a quantia economizada, o tempo em que a situação foi solucionada, a satisfação do cliente, etc.

Exemplo:

*"No dia da renovação do contrato do principal cliente da empresa, ele me disse que não iria renovar o contrato. Isso me deixou muito surpresa, porque ele era responsável pela maior parte do faturamento da empresa e todo mundo tinha certeza que ele iria renovar."*

*Então antes de entrar em contato com ele, eu fui investigar com todo mundo que ele teve contato na empresa, o que podia ter causado isso. Foi aí que eu descobri que um dia antes ele entrou em contato com o nosso atendimento para perguntar uma informação importante pra ele, mas a pessoa do*

*atendimento simplesmente respondeu que podia dar a informação. O certo seria o atendente ter passado ele pra alguém da área jurídica.*

*Sabendo disso, eu levantei com o jurídico a informação que ele queria e entrei em contato com ele. Primeiro eu me desculpei pelo ocorrido e expliquei o que aconteceu. Aí forneci a informação que ele precisava, e avisei que o Mário do jurídico estava à disposição dele para qualquer dúvida desse tipo, e passei o contato direto do Mário.*

*O cliente renovou o contrato e ganhei um bom elogio do meu chefe por isso."*

Uma mesma história pode ser a resposta para diversas perguntas:

"Me conte uma vez que você teve que resolver um problema de forma criativa"

"Você produz resultado para seus clientes?"

"Você trabalha bem sob pressão?"

Se você não tiver uma história para contar:

Se você tem pouca experiência profissional e não tem uma situação do trabalho para contar, você pode também usar situações que aconteceram na faculdade, no estágio, algum evento da sua vida, ou qualquer outra situação em que você consiga mostrar uma competência sua que fez você resolver a situação

### Dicas Extras

Dica: durante toda a entrevista sempre use a palavra 'DESAFIO' ao invés de 'PROBLEMA' para deixar o entrevistador impressionado com sua atitude!

Quando você faz isso, passa a imagem de alguém que quer vencer desafios e não apenas resolver problemas, porque vencer desafios é mais do que simplesmente resolver problemas. Você quer ajudar a levar a empresa pra frente e não apenas não deixar o navio afundar.

Ex: Neste projeto eu tive o desafio de...



## As 5 perguntas do gestor

O gestor tem 5 perguntas sobre você na cabeça dele. As perguntas que ele fizer pra você durante a entrevista servirão para solucionar essas 5 dúvidas. Sabendo disso, você pode dar respostas que ajudam a responder essas perguntas e facilitam a decisão do gestor por você.

1. Por que você está aqui?  
Por que você veio até nós ao invés de outra empresa, e o que você sabe da nossa empresa?
2. O que você pode fazer por nós?  
Se você for contratado, nos ajudará com os nossos desafios? Quais suas competências relevantes e quais histórias você pode nos contar que demonstram que você tem essas competências?
3. Que tipo de pessoa você é?  
Você vai não apenas se encaixar, mas inspirar as pessoas em volta de você a fazerem um bom trabalho? Vai ser um prazer trabalhar contigo ou um problema? Você tem o tipo de personalidade que torna fácil as pessoas trabalharem com você, e compartilha os mesmos valores que temos aqui?
4. Por que devemos te contratar ao invés de qualquer outro candidato?  
O que te faz único ou pelo menos diferenciado?  
Você faz mais no dia, ou você é melhor em resolver problemas do que os outros, você tem melhores hábitos no trabalho, chega mais cedo, fica até mais tarde, trabalha mais rápido, tem alto padrão, ou o quê?  
Me dê exemplos ou histórias do seu passado que provem alguma dessas informações.
5. Nós podemos te bancar?  
Se nós decidirmos te ter aqui, quanto você vai custar?

## Torne-se indispensável

### Uma vaga pode ser aberta por 4 motivos principais:

1. Porque alguém saiu da equipe  
Nesse caso tem trabalho que não está sendo feito e pode ser que outras pessoas estejam sobrecarregadas com mais trabalho do que podem fazer.
2. Porque a área dele está expandindo  
Esse é um problema bom, porque significa que o gestor precisa de você para a equipe produzir mais e atingir metas maiores.
3. Porque houve uma mudança no trabalho  
Pode ser que a empresa tenha adotado uma nova tecnologia, um novo processo precisa ser cumprido ou qualquer outra mudança na forma como o trabalho vai ser feito a partir de agora.
4. Porque há um trabalho temporário para ser feito  
Quando há um trabalho que vai durar um curto período, pode ser que a empresa prefira contratar um profissional ao invés de contratar o serviço de outra empresa para fazer o trabalho
5. Podem haver outros motivos menos comuns, mas você pode descobrir qual é.

Na entrevista, se o gestor não explicar porque a vaga foi aberta pergunte pra ele:  
"Qual é o desafio que você tem nesse momento que gerou essa vaga?"

O gestor vai ficar feliz porque você perguntou o que ele está passando. Isso mostra que você tem empatia, que é uma característica altamente valorizada. Ele vai te explicar um dos 4 motivos da vaga ter sido aberta. Então você responde como você pode ajudar ele a vencer esse desafio usando as suas competências.

### Exemplo 1: Alguém saiu da equipe

Você: *"Qual é o desafio que você tem nesse momento, que gerou essa vaga?"*

Gestor: *"Tinha uma pessoa que cuidava de toda a parte administrativa aqui na empresa, mas essa pessoa saiu. Agora a gente dividiu o trabalho, mas isso tá causando alguns problemas, porque como todo mundo faz um pouco, sempre tem algo que alguém deixa de fazer e fica jogando a culpa pro outro. E como não tem mais um 'dono' das tarefas, acontecem muitos erros e a gente perde muito tempo em retrabalho."*

Você: *"Entendo. Deve ser muito ruim pra você, porque em vez de usar o tempo de todo mundo pra produzir mais, na verdade acabam só correndo atrás do próprio rabo e o que é importante pro negócio crescer acaba ficando pra depois"*

Você: *"Bem, esse trabalho administrativo era o que eu fazia na última empresa que eu trabalhei, então posso rapidamente pegar esse trabalho para desafogar o pessoal da sua equipe. Mas eu acredito que dá pra fazer melhor. Eu tenho uma boa habilidade de organização de informações. Então eu posso também organizar tudo o que você já tem hoje, para que quando você precise de uma informação, você já tenha isso rapidamente e seja a informação certa, sem que você precise ficar esperando por isso ou ainda receba alguma informação errada."*

Depois que o gestor te explicou o desafio dele, você mostrou que entende o que ele está passando, pois disse que isso causa um problema de produtividade. Então você não só mostrou que pode rapidamente fazer esse trabalho como também quer fazer melhor do que a outra pessoa que saiu.

## **Exemplo 2: expansão da equipe**

Você: *"Qual é o desafio você tem nesse momento que gerou essa vaga?"*

Gestor: *"A empresa está crescendo e por isso contratamos mais gente pra nossa equipe, mas agora estamos vendo que falta alguém para fazer esse pessoal trabalhar bem junto. Eu também não posso mais ficar gerenciando a equipe porque o meu trabalho agora é mais a nível estratégico."*

Você: *"Entendo. Você precisa de um gerente que consiga fazer o pessoal produzir bem junto, garantir que todo mundo siga na mesma direção e que você tenha relatórios de desempenho da área."*

Você: *"No meu último trabalho eu gerenciei uma equipe de 35 pessoas e fazia o reporte para a diretoria da empresa. Eu percebi que vocês usam metas por OKR aqui e era isso mesmo que a gente usava lá, então eu posso assumir a equipe sem causar qualquer distúrbio na forma como vocês lidam atualmente. Eu também possuo alguns modelos de relatórios bem detalhados, que acredito que você vai ter muito mais informações do que tem hoje."*

Você mostrou que já possui habilidade gerencial, que conhece a forma como a empresa atual trabalha e ainda pode contribuir com um material que a empresa não tem, e talvez até demoraria para conseguir de outra forma."

### Exemplo 3: mudança no trabalho

Você: *"Qual é o desafio você tem nesse momento que gerou essa vaga?"*

Gestor: *"Nós mudamos o nosso sistema de atendimento ao cliente aqui na empresa. Algumas pessoas antigas foram treinadas, mas eu preciso de mais gente que já conheça o sistema"*

Você: *"Entendo. Contratando alguém como eu que já conheço o novo sistema, eu posso rapidamente começar a fazer os atendimentos sem precisar passar um tempo em treinamento."*

Você mostrou que tem um conhecimento que pode ser muito útil pro gestor na equipe dele.

### Exemplo 4: trabalho temporário

Você: *"Qual é o desafio você tem nesse momento que gerou essa vaga?"*

Gestor: *"O negócio da empresa está indo bem. Agora estamos crescendo e por causa disso precisamos de alguém pra ajudar no controle financeiro que ficou meio que de lado. As vendas estão acontecendo mas não temos controle nem relatórios financeiro do jeito que a gente gostaria. Preciso de alguém pra fazer essa organização."*

Você: *"Entendo. Agora você precisa saber como está o desempenho financeiro para tomar decisões de onde investir e não comprometer o resultado."*

Você: *"Na empresa ACME eu fazia todo o fluxo de caixa, contas a pagar e receber, além de fornecer alguns indicadores específicos do negócio que eu calculava em planilha. Então acredito que pela minha experiência posso fazer tranquilamente o trabalho que você precisa agora, e com a minha habilidade com planilhas e fórmulas posso gerar indicadores que você pode consultar a qualquer momento, que vão dar uma visão certa do que está acontecendo, pra você poder tomar decisões rápidas e com confiança."*

Você mostrou que entende o desafio do gestor e fez ele sentir que você pode ajudá-lo bastante no trabalho dele. Você também comprovou isso com a sua experiência e suas habilidades.

## Dicas Extras

Uma pergunta que quase sempre aparece na entrevista é: "Você tem alguma dúvida?"

Uma resposta excelente para essa pergunta é "O que você espera que eu realize nos meus primeiros 90 dias aqui na empresa?"

4 benefícios dessa pergunta:

1. Causa uma 'quebra de padrão' pois praticamente todos os candidatos perguntam sobre os benefícios ou algo relacionado.
2. Você perguntará algo que atende o interesse do gestor (ao contrário dos outros candidatos).
3. O gestor terá que imaginar você cumprindo o resultado esperado e isso ficará na memória do gestor, e no momento de decidir por um candidato essa imagem surgirá na mente dele.
4. Você está dando um prazo, e isso demonstra que sabe trabalhar com metas.

## Superpoder

O SUPERPODER é uma HABILIDADE DE VENCER UM DESAFIO COMUM NA SUA ÁREA

HABILIDADE

O que você saber fazer, que você pode comprovar com suas experiências no trabalho?

VENCER UM DESAFIO

Quais as situações que causam mais problemas dentro da sua área de atuação?

COMUM

O desafio que você sabe resolver é algo que costuma acontecer na sua área?

NA SUA ÁREA

Dentro do seu papel (e da vaga oferecida) qual a característica que é fundamental em profissionais dessa área?

Exemplos:

Gerente de projetos

Superpoder: negociação com clientes

Desafio: diminuir atrasos e aumentar a satisfação

*"Como gerente de projetos eu desenvolvi a habilidade de negociar escopo com clientes e com isso eu consegui fazer com que meus projetos não ficassem atrasados e isso aumentou a satisfação do cliente"*

Analista de seleção

Superpoder: ótima capacidade de percepção e atenção aos detalhes

Desafio: reduziu a rotatividade, foi mais assertiva nas seleções

*"Como analista de seleção eu tenho uma ótima capacidade de percepção e atenção aos detalhes durante uma entrevista. Com isso as seleções de candidatos que eu conduzi foram mais assertivas e eu reduzi a rotatividade de funcionários"*

Advogado

Superpoder: investigação

Desafio: melhorou o índice de ganho das causas

*"Durante a minha carreira eu desenvolvi o poder de investigação. E hoje no escritório eu sou o advogado com o melhor índice de ganho de causas."*

## Dicas Extras

Essa pergunta é uma grande oportunidade de você mostrar o seu diferencial, então se a entrevista for terminar e o gestor ainda não tiver feito essa pergunta, dê a resposta mesmo assim.

Você pode falar "Fulano, gostaria de dizer que eu sou um bom profissional para sua equipe porque... [superpoder]"

## Negociar salário

Assim que o entrevistador informar o salário da vaga, você pode responder:

*"Eu realmente quero trabalhar com você aqui na empresa. Esse é o emprego que eu quero."*

*"Como você pode perceber na nossa conversa, pela minha experiência e potencial que eu tenho para a empresa, eu acredito que mereço um salário maior."*

*"Pela pesquisa que eu fiz, o salário para esse cargo vai de X a Y, e eu considero que pela minha experiência eu me encaixo no valor Z."*

Geralmente o entrevistador não vai te dar a resposta no momento, e isso é bom, porque ele está realmente considerando o aumento e vai verificar com outra pessoa na empresa se isso será possível. Você pode acabar recebendo um "Ok!"

Se a empresa disser que o salário que eles oferecem é o valor final

Os possíveis motivos são:

1. Você está na empresa errada

Se você sentir que o salário que estão te oferecendo é muito abaixo do que você merece, você sabe que tem um ótimo currículo para a vaga, e está sentindo que a empresa não está valorizando isso, então você pode

simplesmente estar na empresa errada

2. A empresa não viu o seu valor  
Tem vários fatores aqui. Pode ser que tenha outro candidato muito melhor que você. Pode ser que o entrevistador não tenha visto o seu valor mesmo que você tenha feito tudo certo na entrevista, ou simplesmente você não foi tão bem assim e falhou em encantar o entrevistador.
3. A empresa quer ver o seu trabalho primeiro  
Pode ser que a empresa queira ver se você realmente pode fazer o bom trabalho que disse na entrevista. É o mesmo quando contratamos um serviço e pagamos o 'pacote básico' antes de contratar o mais caro.
4. A empresa não tem orçamento  
A empresa simplesmente não pode pagar o que você vale

As ações que você pode tomar são:

1. Recusar a proposta  
Você pode simplesmente recusar a proposta, e não tem nada de errado nisso. É o mesmo que um vendedor em uma loja te dizer o preço de algo e você simplesmente não comprar.  
A jornada para o novo emprego também é um processo de aprendizado. Leve essa experiência com você para fazer melhor da próxima vez.
2. Aceitar o salário mais baixo  
Caso você esteja desempregado e precisando muito de um salário, pode preferir aceitar o salário mais baixo para depois procurar por uma oportunidade melhor já estando empregado.
3. Deixe pré-combinado um aumento futuro  
Mesmo que não consiga o salário que quiser no momento de entrar na empresa, a segunda melhor opção é deixar pré-combinado um aumento futuro, pois assim você sabe quando receberá o aumento e de quanto será.  
Pergunte para o entrevistador se isso é possível: *"Eu gostaria de mostrar com o meu trabalho que eu mereço esse valor (Z). Podemos fazer um*



*combinado?"*

Espera por um "Sim"

*"Então, eu começo aqui na empresa pelo valor que você pode me pagar agora, e daqui a 6 meses a gente deixa combinado o aumento para o salário que eu falei, depois de eu ter mostrado o valor do meu trabalho.*

*Assim você não corre nenhum risco. Podemos combinar assim?"*

*Geralmente isso funciona muito bem, mas se a empresa não chegar nesse combinado você pode ainda recusar a proposta ou aceitar o que a empresa te oferece.*

**Dica:** Você também pode fazer esse combinado mesmo que a empresa melhore um pouco a proposta inicial, mas ainda não chegue no valor que você quer. E deixe registrado num email o que foi combinado!

## Depois da entrevista

### Aguardando retorno

Mesmo que eles tenham dado um prazo para o retorno e isso não tenha acontecido, você não precisa entrar em contato com a empresa. Se você for contratado vai receber o retorno em algum momento. Enviar mensagens para as pessoas na empresa não vai mudar o resultado, e ainda vai te deixar mais tenso por um retorno.

O fato é: nervosismo e frustração não vão mudar o resultado, e o único que sai perdendo é você. Por mais que seja injusto uma empresa não dar retorno, o controle está em você.

### Dicas Extras

A maioria dos recrutadores prefere que os candidatos entrem em contato através de e-mail ao invés de telefone. Se o recrutador te deu o telefone e abriu essa porta, pode ligar sim. Caso contrário opte por mandar um e-mail.

Exemplo:

*Olá Renata, tudo bom?*

*Eu sou a Ana Paula Cardoso que participou de uma entrevista com você há 3 semanas para a vaga de Analista Comercial.*

*Gostei muito da entrevista e reforço o meu interesse em fazer parte da (nome da empresa).*

*Continuo disponível para futuras avaliações. Você sabe me dizer se este processo ainda está em aberto?*

*Grande abraço!*

*Ana Paula Cardoso*

*Telefone:*

*E-mail:*

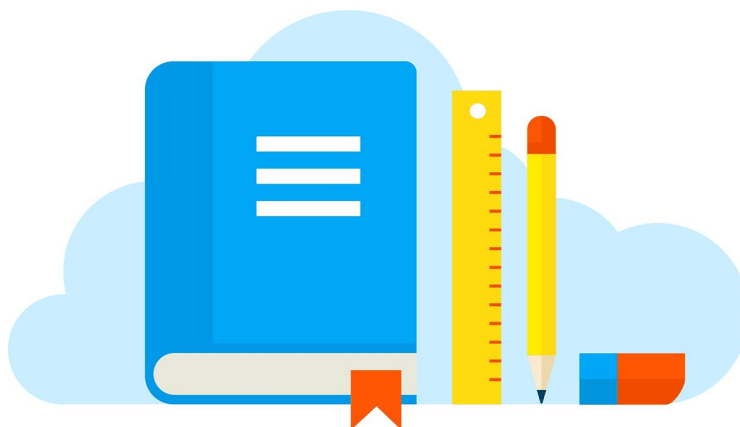
## O que fazer se não foi contratado

Tem vários fatores que você não pode controlar quando está participando de um processo seletivo. Você não sabe como são os outros candidatos, não sabe qual a urgência da vaga, não sabe nem se o gestor que te entrevistou estava de bom humor quando falou contigo.

Então não tome uma resposta negativa de forma pessoal. Pense que você fez o que deveria ter feito, e vai continuar fazendo isso até encontrar a vaga certa pra você.

Se você acha que fez algo errado, não deixe isso te abalar. Tome isso como aprendizado para fazer melhor no futuro. Vai chegar um momento em que você vai fazer tudo certo, os outros fatores que você não pode controlar vão estar a seu favor e você vai ser contratado.

A chave aqui é nunca desistir. Tem uma frase que eu recomendo ler todo dia que diz: "Quando desistir não é uma opção, o sucesso é inevitável."



# Dinâmica de grupo

## Como funciona

Leia atentamente todas as fases do processo seletivo. As informações das etapas costumam ser divulgadas com antecedência e irão ajudar para sua preparação e organização. Geralmente abrange:

1. Inscrição  
Triagem de currículos,
2. Testes  
Geralmente Raciocínio Lógico, Inglês, Conhecimentos Específicos, etc.
3. Dinâmica de Grupo  
Seleção em grupo com simulações de situações de trabalho para avaliação de competências. Os avaliadores são profissionais da área de RH,
4. Painel  
Seleção em grupo, com case para resolução de problemas, na qual os gestores das vagas e alguns executivos da empresa participam também como avaliadores e os cases são mais técnicos. Em algumas seleções a

apresentação para os avaliadores é individual.

#### 5. Entrevistas

Etapa na qual os candidatos são avaliados individualmente, e servem para confirmar aquelas impressões que causaram nas etapas coletivas. Se chegar nesta etapa está muito perto da contratação.

## Antes da dinâmica

### Pesquise sobre a empresa e a vaga

Faça uma pesquisa profunda sobre o negócio da empresa. Lembre-se que essa será uma vantagem sua sobre os outros candidatos, pois o 'case' que será resolvido na dinâmica provavelmente vai levar em consideração vários fatores do negócio da empresa.

Saiba:

- o posicionamento de mercado
- seus principais concorrentes
- notícias atualizadas
- grandes decisões
- habilidades e valores que a empresa valoriza

**Dica:** Converse com pessoas que trabalham na empresa. Você pode encontrá-las no LinkedIn pesquisando o nome da empresa e vai encontrar uma lista de funcionários que trabalham lá.

### Prepare uma apresentação pessoal

Na dinâmica, além de observar como você age nas situações, os avaliadores também querem lhe conhecer como pessoa.

Eles querem saber se tem alguma afinidade contigo, e isso pode ser demonstrado pelos seus valores, suas histórias de vida, desafios que você já superou, grandes mudanças, e tudo mais que faz parte de você.

### Como fazer

Separe uma folha de papel em 3 colunas:

- 1) pessoal
- 2) acadêmico
- 3) profissional

Coloque em cada coluna suas quatro principais realizações em cada área, e dessas selecione as que são mais interessantes para a empresa.

Treine em casa, para ter mais tranquilidade ao apresentar. Cronometre quanto tempo está levando sua apresentação, pois em média a apresentação deve durar 1 minuto.

### Dicas Extras

Chegar atrasado é uma das primeiras e piores impressões que um candidato pode passar. Por mais que pareça, isso não é óbvio.

Pesquise com bastante antecedência o local da dinâmica, veja o tempo que leva para chegar até lá, calcule uma margem de tempo para imprevistos.

Outro benefício é que você vai diminuir a sua ansiedade com tempo extra.

Conhecendo mais do perfil da empresa você tem uma ideia melhor da roupa que deve usar. Algumas culturas são mais formais e outras mais despojadas. Porém sempre priorize roupas confortáveis, pois no dia as atividades podem incluir movimentação do corpo, e estando com uma roupa desconfortável, por exemplo, uma saia apertada, você pode inclusive não conseguir realizar a atividade.

Vá de relógio. A maioria das atividades têm um tempo certo determinado pelo recrutador e você vai se dar bem!

## Durante a dinâmica

Algumas empresas iniciam a sua apresentação antes de começarem as atividades em grupo e outras deixam para o final. Se a apresentação for realizada antes, utilize isso a seu favor, absorvendo cada informação que eles passam. De alguma forma eles vão estar mostrando o perfil que esperam e isso pode ser uma sacada importante!

### Apresentação dos participantes

Aqui você vai fazer uma apresentação breve (que preparou em casa) de acordo com o tempo que for disponibilizado.

### Resolução de uma simulação de uma situação real na empresa

A dinâmica vai avaliar o comportamento de cada candidato em uma situação que você pode ter no seu trabalho se entrar na empresa, para eles saberem como você agiria se fosse um caso real.

#### Como funciona

O recrutador vai explicar a situação e dividir os candidatos em grupos.

Vai passar o tempo, o objetivo e as regras.

Sempre é dado um tempo para a conclusão da atividade, cuide do tempo, pois pega muito mal quando um grupo não conclui a atividade, ou seja, não faz a entrega do que foi solicitado.

O grupo vai conversar e começar a produzir.

Os avaliadores ficarão na volta fazendo anotações e você **NÃO** deve ficar olhando para eles, sorrindo ou tentando ver o que anotam. Foque na atividade e tente esquecer que está sendo avaliado.

No final será feita uma apresentação do resultado pra banca.

Seja participativo, se ofereça para apresentar o trabalho, responda as perguntas que são feitas pelos avaliadores, mostre interesse. Muitas vezes não existe resposta certa ou errada, mas o poder de **ARGUMENTAÇÃO** é de responder **SOB PRESSÃO** são avaliados.

## Como vencer

### Em processos de trainee

As empresas contratam profissionais mesmo sem experiência para trainees, porque apostam no potencial da pessoa para levar a empresa a um novo nível.

É comum que realizem dinâmicas de grupo, pois é a melhor forma de encontrar e selecionar profissionais que são o 'pacote completo'. Para contratar especialistas em uma determinada área, fazem somente as entrevistas individuais.

Neste caso, as empresas têm a chance de moldar o profissional ao ambiente, ou seja, pegam pessoas com alto potencial mas ainda não bitoladas a uma forma específica de fazer as coisas, e dão as condições necessárias para essa pessoa criar novos processos, novas ideias, novos rumos para a empresa.

### As 5 características do alto potencial

Profissionais que têm alto potencial como trainee costumam ter 5 características.

1. Relacionamento interpessoal  
Saber lidar bem com as pessoas.
2. Raciocínio lógico  
Orientado a resultado.
3. Inovação  
Pensar fora da caixa.
4. Liderança  
É levar o grupo à vitória.
5. Determinação  
Para vencer os desafios do trabalho ao longo dos anos.

## Em processos seletivos em geral

Usa-se a técnica de dinâmica de grupo pois é a melhor forma de encontrar e selecionar profissionais que são o 'pacote completo'.

### As 5 características do alto potencial

Profissionais que têm alto potencial em áreas específicas geralmente possuem 5 características.

1. Foco em resultado  
Decisões e ações têm como objetivo atender as metas da empresa.
2. Qualidade  
Atender a expectativa da empresa.
3. Novas ideias  
Propor alternativas.
4. Comprometimento  
Preocupação com o sucesso do negócio. Sentimento de "dono".
5. Relacionamento interpessoal  
Saber lidar bem com as pessoas

Você precisa demonstrar as 5 características durante a dinâmica, para ser visto como o "pacote completo".

## Nervosismo

Parta do pressuposto que todos os participantes estão nervosos. Ser colocado à prova, não saber o que vai acontecer, precisar falar em público, são coisas que deixam qualquer um com os nervos à flor da pele.

Mas saiba que os avaliadores estão super acostumados com isso e levam numa boa, não chega a ser um critério de avaliação.



Porém, se estiver tremendo muito ou suando, vá até o banheiro, passe uma água atrás da nuca, tome uma água, levante os braços, dê uma movimentada e volte para a sala. Mais uma vez: estar preparado para o que pode acontecer no dia, vai melhorar seu desempenho e reduzir o nervosismo.

## Atitudes que mais reprovam

### Não interagir

Ficar quieto a maior parte do tempo faz você ficar no anonimato.

### Não contribuir

É diferente de não interagir. Você pode falar muito e ainda assim contribuir pouco. Contribuir é agregar ao grupo para atingir a solução..

### Falta de educação

Interromper várias vezes quando outro participante está falando.

### Bancar o "Pavão"

Passar uma imagem de que é mais do que realmente é. Muitas vezes passando por cima dos outros ou querendo sobressair de uma forma inadequada.

### Grosseria

Aumentar o tom de voz e começar a discutir quando o grupo não chega em um consenso.

### Muita atuação, atitudes forçadas

É a atitude dos candidatos que dizemos que "não tem conteúdo". São pessoas que querem a liderança mas não se comprometem com o resultado.

### Ficar puxando saco dos recrutadores

Ficar olhando para o recrutador e sorrindo, nos intervalos ficar puxando assunto, forçando uma amizade.

### Agressividade exagerada

Algumas pessoas são naturalmente mais ambiciosas. Isso transparece na forma como trata ela o grupo. Fica parecendo que o resultado é mais importante que o relacionamento, ou seja, a meta passa por cima das pessoas.

Se você ficou com a sensação de que não foi bem, de que não conseguiu participar, utilize tudo como aprendizado. Certamente em outro processo você sabe bem melhor o que esperar. Em hipótese alguma vá até os avaliadores tentar se justificar no final da dinâmica, somente agradeça a oportunidade e aguarde o resultado!