



RECRUTAMENTO: O DESAFIO DE PASSAR NO PROCESSO SELETIVO

Ana Catarina Martins Bossa

Emilly Ferraz Amorim

Gabriel Batista Ramos

Isadora Tojer

Leonardo Menezes Alves

O DESAFIO DE PASSAR NO PROCESSO SELETIVO

Em Busca do Emprego

No mercado de trabalho, independente da sua área de formação e atuação, inevitavelmente você passou ou passará por um processo seletivo. As formas em que os candidatos são avaliados e selecionados variam muito de uma empresa para outra. Entretanto, o objetivo é sempre o mesmo: encontrar no candidato todos os requisitos para uma trajetória de sucesso para ambos. Alguns processos seletivos são rápidos, com apenas uma ou duas fases, enquanto outros podem levar meses para serem concluídos, como programas de “*trainee*”, por exemplo.

Em geral, o primeiro passo é o envio do currículo que pode ser diretamente para a empresa, para agências de recrutamento ou o cadastro em *sites* de vagas. Muitas vezes, são exigidos testes de português e/ou outras línguas, teste de raciocínio lógico e testes de habilidades técnicas. Quando a empresa encontra potenciais candidatos, convida-os para entrevistas convencionais, dinâmicas de grupo entre outras ferramentas utilizadas pelo recrutador para selecionar aquele que melhor se adequa a vaga. São diversas as maneiras e possibilidades usadas na hora de conhecer as habilidades técnicas e as características pessoais dos candidatos.

Para explorarmos o tema de recrutamento e seleção, convidamos para uma entrevista Rosely Motta, profissional de Recursos Humanos com uma experiência de mais de 30 anos no mercado. Durante sua trajetória profissional, passou por todas as funções até alcançar a Gerência da América Latina e a Diretoria do Brasil, cargo no qual se aposentou (a entrevistada pediu sigilo no nome da Empresa). Rosely nos mostrou como funcionam os passos de uma seleção e ainda deu dicas preciosas para processos seletivos, tanto para as empresas que recrutam, quanto para os candidatos.

Convidamos também para falar em nome do NUBE - Núcleo Brasileiro de Estagiários e Aprendizes, Natália Vargas, que é supervisora de recrutamento e seleção. Sua contribuição foi essencial para chegarmos a informações muito valiosas para quem está pensando em passar por um processo seletivo, ou se interessa pela área de recrutamento.

Ambas compartilham da mesma opinião: da entrega do currículo à entrevista final, é importante que o candidato saiba que será avaliado em cada etapa e pode ter impactos positivos e negativos, no que se refere ao alinhamento com os requisitos da vaga. Os recrutadores não estão se limitando a buscar os candidatos que possuam as melhores qualificações técnicas e comportamentais, mas

| Carreira

principalmente, buscar o candidato alinhado aos valores da organização.

Currículo

O primeiro passo, para qualquer processo seletivo é preparar um excelente currículo, pois este será o contato inicial com a empresa, momento em que o candidato deve se apresentar e ressaltar suas habilidades e competências para o possível empregador antes mesmo de qualquer etapa presencial. Tendo em vista que, muitas vezes, milhares de currículos podem ser enviados para apenas uma vaga, é preciso se certificar de que este passará pela seleção inicial.

Ao selecionar currículos para determinadas vagas, Rosely afirma que primeiramente é avaliado se as qualificações técnicas do candidato atendem aos requisitos básicos da vaga. Segundo ela, no caso de uma vaga para contador, por exemplo, é imprescindível que o candidato possua formação em Ciências Contábeis; entretanto, para alguns cargos, como gerente de vendas, o candidato pode ter diversas formações e a experiência profissional poderá ser mais decisória no processo de escolha.

Além de se certificar que os requisitos básicos da vaga são preenchidos, os recrutadores costumam avaliar se o currículo apresenta erros ortográficos e se está organizado; falhar em qualquer um desses quesitos resulta em uma eliminação. Também é necessário que o currículo demonstre que o candidato possui as qualificações necessárias e relevantes para a vaga em questão. O ideal é que seja organizado e apresente os dados pessoais, objetivo, resumo das qualificações, experiência profissional, cursos complementares e atividades extras. Rosely afirma que é importante colocar, caso haja experiência prévia, a descrição das atividades realizadas na empresa anterior (área, atuação, cargos, responsabilidades e tempo de experiência).

A representante do Nube, Natália, também ressaltou a importância de utilizar uma linguagem clara e objetiva. O texto bem escrito demonstra o interesse por parte do candidato para o recrutador e é certamente um diferencial. Por outro lado, currículos genéricos, no estilo "copia e cola", tendem a ser identificados com facilidade pelos recrutadores e tem o efeito oposto. A representante aconselha montar e adaptar o currículo para cada vaga pretendida, justamente para evitar passar essa ideia de desinteresse.

Entrevista e Dinâmica

Após a seleção dos melhores currículos, as empresas geralmente convocam os candidatos para entrevistas. O Nube

| Carreira

acredita que a melhor forma de se preparar para uma entrevista é não ficar nervoso. O(a) candidato(a) deve manter o foco, certificar-se de que está preparado(a), escolher a roupa adequada, programar-se para não atrasar e pensar em como responder as “perguntas padrões” da melhor forma possível.

Algumas perguntas comuns que podem ser treinadas previamente são:

- “Por que você é a melhor pessoa para essa vaga?”
- “Conte - me sobre você.”
- “Quais são as suas piores/melhores características?”
- “Por que você quer trabalhar aqui?”
- “O que você aprendeu na escola (ou em um estágio) que prepara você para este trabalho?”
- De acordo com a



*Page Personnel*¹, referência entre as empresas de recrutamento, o medo do desconhecido e a preocupação em cometer erros são as maiores causas do nervosismo durante a entrevista. Uma dica é praticar as respostas em voz alta ou com um amigo que dê *feedbacks*, até que o candidato se sinta mais confortável e confiante.

Outra dica para se acalmar, segundo a mesma página, é tentar mudar a perspectiva pela qual se encara a entrevista, enxergando-a

¹ *Page Personal*. Disponível em: < <https://www.pagepersonnel.com.br/> > Acesso em: 20/9/2018.

| Carreira

muito mais como um desafio que deve ser superado do que um julgamento. Uma maneira de alcançar isso é focar em seus pontos fortes, lembrar sucessos anteriores e não desperdiçar energia pensando sobre os fatores sobre os quais o candidato não tem controle nenhum, como o desempenho dos seus concorrentes, por exemplo. Vale lembrar que não existem respostas perfeitas e o perfeccionismo em excesso é um empecilho, portanto não vale a pena se cobrar demais. É preciso se concentrar em fazer a melhor entrevista possível e não deixar outras preocupações ocuparem a mente.

O segundo ponto colocado para o Nube foi a questão das dinâmicas, que são utilizadas como método de processo seletivo entre as empresas. A ferramenta é considerada muito útil para a apresentação, pois o clima “descontraído” ajuda a ficar mais calmo, a ver aquilo como uma brincadeira, um jogo. Sendo assim, o candidato “esquece” que está sendo avaliado e pode ser ele mesmo. A sugestão da Natália é manter a calma, ser honesto e não deixar de participar, pois só assim poderá ser avaliado.

Outra dica valiosa é entrar no site da empresa para obter o máximo de informações, preparando-se para entrevistas individuais e dinâmicas. Falando em entrevistas individuais, a equipe do Nube sugeriu revisar o currículo, a fim de atualizá-lo; levar uma cópia para a entrevista e, se possível, sempre pedir para um amigo, familiar ou conhecido revisá-lo para identificar erros ou sugerir melhorias que o candidato deixou de notar. As dicas sugeridas para dinâmica também se aplicam para as entrevistas individuais, como: manter-se calmo, conhecer os valores da empresa e informar-se sobre o negócio da empresa.

Algo muito comum em processos seletivos é a mescla entre a entrevista individual e a dinâmica. Natália explicou que nos processos que possuem dinâmicas, a entrevista individual é realizada pelo gestor da área, enquanto que na dinâmica, é guiada pelo recrutador, podendo o gestor participar ou não. Na dinâmica, é possível analisar o trabalho em equipe de cada candidato e a comunicação, características de difícil percepção nas entrevistas individuais. Sendo assim, na entrevista individual é o que o candidato fala, enquanto na dinâmica é o que ele está fazendo. Com isso, o entrevistador consegue reunir mais informações e características do candidato.

Ao perguntarmos sobre o que é mais buscado nos candidatos, o Nube indica que as tendências de mercado indicam que são os valores pessoais do indivíduo, seguidas das competências técnicas do candidato. As empresas buscam colaboradores que vão se sentir felizes dentro do ambiente de trabalho e que possuem valores

| Carreira

parecidos, para que os contratados não se sintam “deslocados” e peçam demissão depois de um tempo por não se sentirem parte da equipe/empresa.

Rosely acredita que as informações da personalidade da pessoa são muito úteis, e podem ser decisivas para a aprovação. Uma boa alternativa de coletar essas informações é a partir de testes psicológicos ou até mesmo testes para avaliar a grafia do candidato, a chamada “Grafologia”. Outro método usado para conhecer a personalidade do candidato, são as dinâmicas. A entrevistada disse que para identificar alguém com iniciativa e liderança, por exemplo, existe uma dinâmica onde os candidatos ficam aguardando em uma sala que é gravada e encontra-se bagunçada. Aquele que tomar iniciativa e arrumar o ambiente é um potencial candidato, pois se mostra como proativo e organizado.

De acordo com a equipe do Nube os critérios utilizados nos recrutamentos são estabelecidos pelo gestor da área ou com o RH, e assim, é possível analisar as habilidades, valores e conhecimentos técnicos e teóricos. A partir daí, montam o processo de acordo com o que a empresa necessita para a vaga e o que o candidato precisa ter. Por exemplo, se o gestor precisa de uma pessoa ágil, que goste de falar no telefone e responder e-mail, o candidato precisa se encaixar nesses requisitos.

Os erros mais comuns

Em relação aos principais erros que um candidato deve evitar cometer em um processo seletivo, Rosely apontou chegar atrasado, mostrar desinteresse, ser desonesto e não estar devidamente vestido, sendo que o ideal é usar roupas com cores sóbrias, que não chamem muito a atenção. A equipe do Nube complementou que erros de português, tanto oral quanto escrito também são graves. Outro erro muito comum é o nervosismo, pois se o candidato não consegue se expressar durante a entrevista, não mostra o seu potencial, prejudica o desempenho e a avaliação. Mais um deslize comum é o candidato não pesquisar previamente sobre a empresa (pronunciar o nome errado, por exemplo), isso mostra o seu interesse.

Além dos erros que devem ser evitados pelos candidatos, Rosely exemplificou alguns erros que os recrutadores cometem, como se atrasar, ficar ansiosos e deixar o candidato desconfortável. Não dar *feedback* para os finalistas também é muito ruim. Rosely informou também que é necessária muita cautela ao terceirizar a Seleção. A empresa contratada precisa estar alinhada com os valores da empresa contratante e passar uma imagem que seja semelhante. Ela acredita que o ideal é que o processo seletivo seja realizado pela empresa contratante efetivamente, principalmente em casos de

| Carreira

cargos de liderança, que serão peças-chave para as equipes e para a organização. Exemplos de problemas nos processos realizados por empresas de recrutamento são: não valorizar candidatos que teriam potencial para a vaga, tratar mal os candidatos, causando uma impressão ruim para os candidatos selecionados ou não, prejudicando a imagem da empresa.

Diversidade nos Processos Seletivos

O Nube acredita que fatores como cor, gênero e orientação sexual não devem influenciar na hora da seleção do candidato. Um exemplo é que eles prezam muito pela diversidade e inclusão. O foco na hora da seleção dos candidatos está na competência, nas habilidades e conhecimento técnico. Rosely acredita que algumas empresas podem ter discriminação velada e concorda que esses fatores não deveriam ser levados em consideração na seleção de candidatos.



Imagem ilustrativa. Fonte: Banco de imagens free da internet.

Perguntamos se existe empresa que vê diferença nesses quesitos, Natália acredita que ainda existem empresas assim, porém é difícil identificar quais e de forma. Quando perguntada sobre como incentivar as empresas a acolherem a diversidade, a equipe do Nube acredita que isso vem da cultura organizacional. As empresas que não possuem essas preocupações hoje precisam mudar, pois estão ultrapassadas e podem ficar “para trás” no mercado. Uma sugestão relevante dada pela Rosely é que a empresa deve ter treinamentos periódicos relacionados à diversidade, não apenas na área de seleção, mas com todos os colaboradores, para cultivar a cultura de diversidade com oportunidades para todos.

Autoconhecimento

As melhores dicas para quem está procurando emprego são preparar-se para o processo seletivo e buscar destaque no meio de tantas pessoas que concorrem pela vaga. A equipe do Nube acredita que quanto mais novo, mais assustado o candidato fica em uma

| Carreira

entrevista, por não possuir experiência. Uma dica para se destacar é exemplificar trabalhos realizados, que podem ser escolares em grupo ou individual ou voluntários, por exemplo.

Os trabalhos voluntários são muito bem vistos e podem ser uma boa opção para adquirir experiência, pois mostram características que geralmente são bastante valorizadas pelas empresas como empatia e consciência do coletivo.

Outro ponto muito valioso, principalmente para quem ainda não possui uma experiência formal, é o autoconhecimento. O candidato precisa saber quais são seus pontos fortes e quais podem ser melhorados, o que ele gosta de fazer e o que tem maior habilidade. Tem o perfil mais comunicativo ou mais analítico, por exemplo. Dessa forma vai concorrer a vagas que estarão mais alinhadas com o seu perfil e, conseqüentemente, se destacar e causar uma impressão positiva.

Além disso, é papel de um bom recrutador ter consciência de que a entrevista de jovens buscando o primeiro emprego é diferente de alguém que já possui anos de experiência. A forma como ele vai depreender as informações que precisa, pode ser mais trabalhosa e exigir mais paciência.

Redes sociais

Um tema muito pertinente que foi levantado em ambas as entrevistas é a influência das redes sociais em processos seletivos. Natália ressaltou que alguns processos voltados para áreas de comunicação já utilizam as redes sociais como fator decisivo, pois conseguem avaliar a forma como um candidato se expressa no seu cotidiano. Hoje em dia já existem candidatos com páginas próprias na internet com a finalidade de se destacar nas entrevistas, pois para algumas vagas relacionadas a comunicação ou que exigem *portfolio*, é essencial.

Rosely indicou que as redes sociais são uma fonte de informação sobre o modo de ser do candidato e podem ser observadas questões como a maneira que essa pessoa se expõe e o grau de intolerância nas interações com outros usuários. O que é colocado nas redes sociais pode ser um fator decisivo na fase final do processo. Tal informação também foi compartilhada pela equipe do Nube. Natália citou que a liberdade de expressão deve ser utilizada com sabedoria, uma vez que se um gestor visualizar um perfil com publicações que não condizem com os valores da empresa, esse candidato será excluído do processo. Por isso, é sempre válido ser muito cuidadoso com seus *posts*.

| Carreira

A Administração no Brasil atualmente

A taxa de desemprego geral no Brasil estava em 12,4% no segundo trimestre de 2018, contemplando 13,2 milhões de pessoas. Desses, 3,513 milhões estão em São Paulo, conforme o último dado revelado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, abril/2018). Essa taxa é mais que o dobro entre os jovens, ficando em aproximadamente 26,6%; cuja falta de experiência pode ser o maior empecilho na busca pela colocação no mercado de trabalho.

Dentro desse contexto, o curso de Administração, segundo Sória Barbosa² se destaca como o primeiro entre os dez cursos com a maior empregabilidade do Brasil. Isso acontece porque no cenário atual, a presença de um profissional capaz de tomar decisões, controlar operações e gerir pessoas e recursos, tornou-se indispensável para as empresas no mercado. Tal destaque se reflete nas escolhas dos candidatos ao vestibular. O curso de Administração é o segundo curso com maior número de alunos matriculados, totalizando aproximadamente 800 mil estudantes. A Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior (ABMES), diz que, a quantidade de vagas para esse curso está atrelada à grande quantidade de profissionais no mercado e à versatilidade que o curso oferece.

Devido ao grande número de graduados no curso, a concorrência no mercado é grande. Por isso, é necessário investir em uma formação de qualidade, cursos extracurriculares, línguas estrangeiras e pós-graduação. Em meio ao grande número de opções que o curso proporciona, algumas áreas têm sido mais procuradas atualmente, e se especializar nelas, pode ser uma boa estratégia. Elas são: direção, gestão de operações, auditoria de processos, análise de risco e especialista em fusões e aquisições.

A competitividade e o nível de exigência dos processos seletivos são cada vez maiores, com menor tolerância aos erros.



² BARBOSA, Sória. Especialistas do mercado de trabalho indicam quais são os cursos superiores mais versáteis. 8/6/2018. Revista Exame. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/estes-5-cursos-superiores-sao-os-que-mais-abrem-portas-para-emprego/>> Acesso em 2/9/2018.

| Carreira

É necessário que o candidato se prepare, conforme as dicas aqui colocadas, para conseguir se destacar, produzindo um bom currículo e estando bem preparado para entrevista. As empresas apresentam diferentes perfis, algumas mais tradicionais e outras mais inovadoras. Um(a) candidato(a) que se conhece bem poderá encontrar a organização ideal, adequada aos seus próprios valores e prioridades e, estando bem preparado, fazer uma boa carreira nela.

Depoimentos

Yan Dantas Leandro Lopes, 21 anos

Estudante de Direito na Universidade Mogi das Cruzes



“Eu faço Direito, estou no último ano da graduação. Apliquei-me para a vaga de *Tax Intern - Planning*, que lida com tributos dos produtos digitais na *Amazon*. Os pré-requisitos eram: estar cursando Direito ou Economia, falar Inglês e ter alguma experiência com Direito. O Processo Seletivo foi realizado em quatro fases. A primeira entrevista foi pelo *Skype*. A segunda foi presencial e as outras duas foram pelo telefone. No total teve duração de aproximadamente um mês. Os entrevistadores foram muito simpáticos e os *feedbacks* foram passados

para todos os candidatos, independente do resultado final. Acredito que o que foi decisivo para eu ser aprovado foi a clareza e sinceridade como coloquei os meus conhecimentos e as minhas experiências. Eu não tinha contato nenhum com tributos e, mesmo sabendo que a vaga estava diretamente relacionada a esse tema, informei que não possuía esse conhecimento, mas que estava disposto a aprender e acho que isso foi o ponto importante na hora da decisão pela minha contratação.”

|Carreira

Vitor Torsani

Estudante de Relações Internacionais na Universidade Federal de São Paulo



“Apliquei-me para uma vaga de estágio em Gerência de Produtos na empresa *Acer*, cujos pré-requisitos obrigatórios foram: fluência em Inglês e domínio do software do Pacote Office avançado, além de experiência em áreas correlatas”. O processo ocorreu em três fases eliminatórias: entrevista com RH + testes (Excel\Inglês\Lógica); entrevista com gestores da área e; por fim, entrevista com a diretoria. A entrevista com os gestores foi nitidamente mais ‘puxada’ para uma sabatina. No

geral, o processo foi mais cansativo do que difícil. Acredito que o diferencial para ter conseguido a vaga foi a minha experiência no estágio anterior. Além de ser uma boa vantagem competitiva, passar por esse tipo de processo fica muito mais fácil quando você já vivenciou a estrutura corporativa e entende o que esperam de você”.

Leticia De Ferrari, 23 anos.

Estudante de Ciências Atuariais na Universidade Federal de São Paulo

45 “Candidatei-me a uma vaga de assistente de sinistro na seguradora nacional Fator Seguradora. O processo ao todo durou duas semanas e foi composto por quatro entrevistas: uma com a equipe do RH, duas vezes com o gestor e por fim, com o presidente da empresa. Não houve dinâmica, porém eu sabia que estava disputando a vaga com mais três candidatos. Acredito que a minha experiência anterior como estagiária da multinacional *Swiss Re* foi crucial. Levei vantagem devido ao tempo de experiência no mercado segurador, que era exigido pela empresa”. ■