

# Entrevista por Competências

# O que são as competências

“Conhecimentos, habilidades e atitudes que são diferenciais de cada pessoa e têm impacto em seu desempenho e consequentemente nos resultados atingidos”.

**C**

*Conhecimentos*

**H**

*Habilidades*

**A**

*Atitudes*

***Saber***

*O que sabemos mas não necessariamente colocamos em prática.*

***Saber fazer***

*O que praticamos, temos experiência e domínio sobre.*

***Querer fazer***

*As características pessoais, que nos levam a praticar ou não o que conhecemos e sabemos.*

# Entrevista de Seleção por Competências

- As competências podem ser identificadas em um candidato através de uma técnica baseada em suas experiências pessoais ou profissionais anteriores.
- “O que já foi vivenciado”
- Após definidas as competências necessárias para determinado cargo o entrevistador deverá fazer perguntas que evidenciem a existência ou não da competência através de situações já vivenciadas

# Entrevista de eventos

<https://cursosgratuitoape.website>

## Comportamentais

- Baseia-se no desempenho passado
- Busca exemplos específicos
- Foco: situações de crises ou eventos críticos para o entrevistado.



# Elaboração de perguntas

- Estude o perfil do candidato no que diz respeito às competências comportamentais melhor indicadas para a função.
- Faça as perguntas no tempo passado. Evite perguntas hipotéticas.
- As perguntas devem estimular o candidato a falar e não a responder com monossílabos (ex. comente, descreva, etc.)

- As perguntas objetivam captar informações referentes a aspectos relevantes do cargo a que se candidata.
- Explore detalhes do que aconteceu, busque exemplos específicos, etc.

# Ex: Competência - Criatividade

**Pergunta: Você se considera criativo? O que você já realizou? Por que você considera isso criativo?**

- O candidato deverá apresentar um relato de uma situação onde realizou uma atividade ou solucionou um problema com criatividade e dinamismo.
- Cabe ao entrevistador avaliar se através do comentário, o candidato demonstra se realizou algo criativo, inovador que agregou valor à empresa ou à área, se foi algo significativo ou atendeu uma necessidade do cliente.



# Profissional de RH: algumas Observações:

## Conceitos, pré-conceitos e percepção

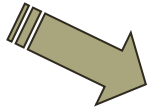
- Deixar-se influenciar pela primeira impressão, comprometendo toda a avaliação da entrevista
- Deixar-se influenciar pelas observações finais, esquecendo-se das impressões iniciais
- Tendência a avaliar sempre na média

- Ter uma percepção positiva, generalizando o comportamento na avaliação geral
- Ter uma percepção negativa, generalizando o comportamento na avaliação geral
- Não deixar que preconceitos, pontos de vista, prejudiquem a avaliação
- Tendência a avaliar o desempenho de todos sempre positivamente ou negativamente

# Algumas possíveis dificuldades:

- Candidato que fala pouco e não desenvolve uma resposta
- Candidato fala rápido demais, adianta-se às perguntas
- Candidato não é específico na resposta
- Candidato não lembra de determinada situação vivida

# Roteiro de entrevista de seleção



## PREPARAÇÃO DA ENTREVISTA

a) Análise do currículo/ficha

b) Roteiro da entrevista:

- Perfil das competências a investigar
- Elabore o roteiro de perguntas
- Revise os conceitos das competências e os respectivos indicadores

c) Abertura:

- Quebre o gelo: perguntas neutras, gerais
- Apresentação pessoal (identifique-se)
- Lembre-se de marcar uma impressão positiva
- Chame-o pelo nome
- Deixe o candidato à vontade
- Agradeça a presença

## c) Entrevista: Verifique seu roteiro

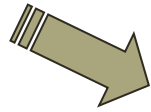
### \_\_Investigação

- Competências comportamentais
- Competências técnicas
- O interesse do candidato pela área
- A expectativa da carreira
- Interesses extra trabalho, hobbies, contexto familiar, etc.

## d) Transmita informações: Venda da posição/vaga

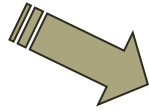
- A empresa (fale um pouco sobre)
- Cargo/ local de trabalho
- Salário/ benefício
- Horário
- Carreira

**lembre-se:** A escolha é dupla!



## Fechamento

- Você tem alguma pergunta?
- Os próximos passos serão...
- Gostaria de agradecer a sua presença...



## Decisão

- Continua no processo seletivo
- Outro cargo
- Não contratar

# Dicas:

## Mantenha a auto-estima do candidato:

- Reserve um local para a entrevista
- Seja pontual
- Contato visual é importante, para que ele perceba que você está ouvindo
- Deixe o candidato perceber que as perguntas são uma forma de ajudá-la a explorar seu conteúdo
- Evite julgamentos das respostas
- Anote (somente se achar necessário)

# Parecer da entrevista

## Resumo das informações obtidas na entrevista:

- Relato histórico do profissional
- Breve resumo do que conseguimos analisar de traços predominantes
- Conclusão da entrevista (Nossa conclusão sobre a entrevista, e se consideramos o candidato apto a continuar o processo. Análise das respostas, relacionando com os indicadores das competências.