

Adriana Gomes

## A importância da Entrevista Comportamental

para um bom processo seletivo

A entrevista de seleção costuma ser desconfortável para muitos executivos tanto quanto para quem é submetido a ela. Não raro, a entrevista torna-se uma conversa informal sem conexões aparentes ou torna-se tão ríspida e formal que acaba por não obter o melhor do que essa importante ferramenta pode oferecer. Em minha opinião, a entrevista é, ainda, um dos mais importantes recursos para o sucesso de um processo seletivo.

Como minimizar a subjetividade nos processos seletivos tem sido um dos grandes desafios da área de Recursos Humanos. A entrevista comportamental, com suas bases bem definidas, torna-se uma ferramenta que auxilia o entrevistador no sentido de direcionar melhor o enfoque sobre questões relevantes ao cargo ou funções bem como em relação às responsabilidades que serão exercidas pelo futuro contratado.

Essa técnica busca, essencialmente, verificar no repertório do candidato, as situações vividas por ele que sejam próximas, similares às que ele provavelmente viverá na posição para a

qual será contratado, evitando que ele crie cenários que nunca existiram, hipotetizando soluções para as quais ele nunca vivenciou.

Acredita-se que o candidato buscará aplicar soluções com base em experiências já vividas e soluções já apresentadas em situações semelhantes, logo, se ele resolveu assim uma vez, tenderá a agir da mesma maneira em situações próximas a essas.

Para a realização de uma boa entrevista comportamental, é necessário um prévio estudo das qualificações, conhecimentos e habilidades que são desejadas e esperadas do candidato que ocupará a posição. Sem o perfil das competências e sem o delineamento das responsabilidades e abrangência do cargo todo o processo tende a ficar comprometido e, não são raras as vezes em que o contratante tem apenas um vaga idéia do que espera do novo colaborador.

É muito útil e desejável escrever um roteiro de perguntas para obtenção de respostas que foquem essas competências. Essas perguntas devem:

1. ser abertas específicas com verbos de ação no passado;
2. investigar a experiência passada do candidato;
3. ter o objetivo de conhecer o comportamento do candidato em situações específicas do cargo;
4. ser planejadas para identificar a presença ou ausência de competências do candidato nas suas rotinas e atribuições.

