

10 melhores práticas para entrevistar um candidato à vaga de emprego

Conhecer o perfil do candidato para emprego será essencial para avaliar se ele está alinhado com o cargo e com os objetivos da empresa. A entrevista é o momento ideal para isso, já que possibilita um contato mais próximo com o profissional.

Você sabe como entrevistar um candidato? Essa é uma etapa importante do processo seletivo para uma [vaga efetiva ou de estágio](#). Mas é preciso ter alguns conhecimentos sobre a forma de realizá-la para deixar a pessoa que será entrevistada confortável e fazer as perguntas certas, a fim de extrair o melhor dela.

Diante disso, é comum que empreendedores ou profissionais com pouca experiência na área de Recursos Humanos fiquem com dúvidas sobre o assunto. Se é o seu caso, continue a leitura para conferir nossas dicas de como entrevistar um candidato à vaga de emprego e, assim, ter sucesso na contratação.

Qual a relevância da entrevista de emprego?

Quem deseja contar com colaboradores qualificados e produtivos deve estipular um [processo seletivo livre de erros](#). É um trabalho que envolve, principalmente, ações como:

- elaborar uma [descrição de cargos](#) clara e objetiva;
- divulgar adequadamente a oportunidade ofertada;
- fazer a triagem de currículos com eficiência;
- conduzir as entrevistas da melhor maneira.

A entrevista de emprego é uma etapa significativa e que ajuda a avaliar o perfil do aspirante ao cargo, o que pode ser feito de forma presencial ou por vídeo. Sendo assim, após fazer o filtro dos currículos, selecione os principais candidatos para uma conversa.

Se você tem uma equipe ampla, é importante incluir nessa fase o supervisor direto do futuro contratado. Assim, ele conseguirá analisar os atributos comportamentais e o alinhamento destes com as tarefas da área e com a equipe. Por isso, é comum os [processos de recrutamento](#) terem uma entrevista inicial com o setor de RH e outra com o gestor.

Por que avaliar o perfil do candidato durante a entrevista?

Por mais que o candidato pareça perfeito no currículo, apresentando todas as qualificações técnicas desejadas, é essencial conhecer o perfil dele mais a fundo. Só assim você saberá se a personalidade e as [características](#) comportamentais estão alinhadas com a função e com os valores e objetivos da empresa.

A entrevista é o momento ideal para ter essa percepção, já que possibilita um contato mais próximo com o profissional. Deixar essa etapa de lado, ou realizá-la de forma incorreta, pode comprometer o sucesso da seleção e resultar em um colaborador desmotivado.

Portanto, para acertar na escolha e evitar custos com demissão e uma nova contratação, é preciso dar atenção a todos os detalhes. Uma boa dica nesse sentido é fazer perguntas comportamentais ao candidato, para identificar características como:

- facilidade de comunicação;
- confiança;

- liderança;
- ansiedade;
- nervosismo;
- trabalho em equipe.

É possível avaliar essas características por meio de perguntas sobre pontos fortes e fracos, como o interessado trabalha sob pressão, como reage às críticas, o que gosta de fazer nos momentos livres, entre outros aspectos.

Escute com atenção para detectar os sinais de personalidade. Por exemplo, uma pessoa que fala apenas sobre si ao comentar resultados positivos em algum emprego pode ter dificuldade em colaborar com a equipe. Do mesmo modo, seja flexível caso perceba um nervosismo dentro da normalidade para uma entrevista de emprego.

Como entrevistar um candidato e acertar na contratação?

Quem já tem experiência com processos seletivos consegue realizar essa tarefa com mais facilidade. Entretanto, se você deseja se aprofundar no assunto, veja abaixo as melhores práticas para entrevistar um candidato!

1. Determine o perfil da vaga

Um passo importante para um recrutamento de sucesso é conhecer o perfil do colaborador de que a empresa precisa. Antes de iniciar o processo de seleção e entrevistar candidatos, elabore um descritivo do cargo com as principais características que o novo contratado deve ter. Por exemplo:

- experiência na área;
- formação;
- conhecimento em ferramentas e softwares específicos;
- habilidades com idiomas;
- organização;
- bom relacionamento interpessoal.

Ao realizar essa etapa, você vai conseguir se preparar melhor e minimizar os riscos de uma seleção equivocada.

2. Anuncie a vaga de forma estratégica

Antes de chegar à etapa de entrevistas, é preciso anunciar a vaga nos locais corretos. Assim, você terá um alcance maior e poderá selecionar os melhores trabalhadores para a próxima fase.

Considere o perfil do cargo antes de definir os canais para fazer a divulgação. Optar pelo ambiente virtual é uma boa estratégia, já que a maioria dos trabalhadores está presente por lá. Mas você ainda pode contar com redes sociais, banco de vagas, apoio de consultorias especializadas, entre outras ferramentas.

3. Automatize o processo de recrutamento

A tecnologia já nos permite automatizar o processo seletivo para torná-lo mais rápido e eficiente. Há softwares e plataformas de recrutamento para triar currículos de acordo com atributos preestabelecidos, disparar avisos e feedbacks automaticamente, avaliar o perfil comportamental dos candidatos, entre outras funções.

Essas ferramentas digitais tanto agilizam a rotina de profissionais de RH e gestores como contribuem

para a etapa das entrevistas ao fornecerem uma seleção das pessoas mais alinhadas com a vaga.

4. Analise o currículo do candidato com antecedência

Uma dica valiosa para ver se o candidato tem o perfil ideal para o emprego é [analisar o currículo](#) dele com antecedência. Alguns recrutadores deixam para fazer isso durante o encontro, o que não é indicado. Eles acabam dando uma olhada rápida e não checam todos os detalhes.

Sendo assim, leia o currículo dos interessados com atenção. Se ficar com alguma dúvida, anote para esclarecê-la no momento da entrevista. Essa etapa é fundamental para verificar experiências anteriores, formação etc.

5. Deixe o entrevistado confortável

É natural que o nervosismo se manifeste nos participantes durante a seleção para uma vaga de emprego, mas você pode tomar algumas atitudes para minimizar esse desconforto e extrair todo o potencial da pessoa que será entrevistada.

Nesse caso, a recomendação é iniciar a conversa com o intuito de criar maior aproximação. Faça perguntas relacionadas ao clima, ao trânsito ou à facilidade para chegar até o local, por exemplo.

6. Siga um roteiro

Estabeleça um processo seletivo transparente e, durante a entrevista, esclareça as atividades do cargo, a forma de trabalho, remuneração, benefícios oferecidos, entre outros dados.

Ter um roteiro pode otimizar a duração do encontro e trazer melhores resultados na avaliação do perfil da pessoa interessada no emprego. Ele costuma ser dividido em tópicos como:

- informações sobre a empresa: fale brevemente sobre as atividades, a missão, os valores etc.;
- características do cargo: esclareça quais são as principais atribuições do cargo e o que a empresa espera do futuro contratado, além de informar sobre horário de trabalho e outros dados;
- trajetória profissional: peça para a pessoa falar um pouco sobre a carreira, a formação e as experiências anteriores. Na sequência, aprofunde-se no tema com perguntas sobre os desafios vivenciados, motivo da saída de empregos anteriores etc.;
- avaliação de perfil comportamental: faça perguntas para analisar se as habilidades comportamentais do candidato estão alinhadas com as necessidades do cargo e da companhia, conforme explicamos no começo do texto;
- espaço para tirar dúvidas: reserve um espaço para que o entrevistado esclareça as dúvidas sobre a empresa e o cargo;
- menção às próximas fases: agradeça a presença do profissional e encerre o encontro explicando sobre as fases seguintes. Além disso, é recomendado fornecer uma estimativa para um retorno, seja ele positivo ou negativo.

7. Faça perguntas claras e objetivas

Com as perguntas ideais, será possível identificar o interesse do candidato pela empresa, além de suas principais características e habilidades. Ao perguntar sobre a última experiência de trabalho, por exemplo, você terá condições de cruzar as informações com os dados do currículo e analisar a veracidade delas.

Se quiser saber como a pessoa lida com a pressão, questione sobre os prazos e as tarefas do último cargo que ela ocupou. No caso de [contratação de estagiário](#), em que geralmente o candidato não tem experiência profissional, direcione a conversa para a vida acadêmica.

Fazer perguntas acerca das expectativas do indivíduo em relação à oportunidade aberta e à empresa também será positivo para avaliar se ele tem real interesse pela vaga e se estará comprometido com os objetivos organizacionais.

8. Avalie se o candidato se encaixa na cultura da empresa

Outra dica para acertar na contratação é aproveitar o momento da entrevista para observar se o candidato está alinhado à [cultura organizacional](#) ou, pelo menos, se apresenta flexibilidade para se adequar a ela. Em caso positivo, isso evita problemas no futuro e uma demissão precoce devido à desmotivação com a rotina.

Para ter sucesso nessa etapa, esclareça na hora da entrevista todas aquelas informações que citamos. No decorrer da conversa, provavelmente, você perceberá se a pessoa combina com esses fatores.

9. Faça anotações após o encontro

Para evitar esquecer alguma informação importante dita durante a entrevista, faça anotações assim que o profissional sair da sala. Isso garante que as suas impressões sobre o perfil, a personalidade e as qualificações dele sejam mais precisas.

Se julgar necessário, você também pode fazer breves anotações durante o encontro, mas procure não exagerar para não demonstrar falta de interesse pela fala de seu interlocutor.

10. Dê feedback a todos os participantes

Nossa última dica é dar feedback até mesmo aos participantes que não foram selecionados para a entrevista. Vale lembrar que eles dedicaram um tempo para o envio de currículo, preenchimento de fichas, para ir à empresa e tudo mais. Então, a atitude demonstra reconhecimento e respeito.

Além disso, o feedback após a finalização do recrutamento fortalece a [marca empregadora](#) e mantém as portas abertas para atrair profissionais qualificados em futuras seleções. Por outro lado, ao não receber um retorno, o trabalhador pode ficar desmotivado em participar de novos processos na companhia.

Essas são as principais dicas de como entrevistar um candidato com todo o cuidado que essa tarefa requer. Ao seguir as boas práticas listadas acima, seus recrutamentos serão mais acertados e você conseguirá selecionar os talentos ideais para a posição.

Precisa contratar profissionais para a sua empresa? Antes da etapa da entrevista, é fundamental encontrar os melhores candidatos. [Entre em contato](#) e conheça os nossos serviços para recrutamento e seleção!