

Fernanda Rodrigues de Oliveira

Entrevista Comportamental com Foco em Competências

O processo de seleção tradicionalmente realizado nas organizações é composto por várias etapas, passando por entrevistas dirigidas ou livres, testes de conhecimentos específicos, avaliações psicológicas, dinâmicas de grupo, entre outras, variando de acordo com as exigências do cargo e da organização. No entanto uma nova estratégia de seleção de pessoas vem se consolidando como prática nas organizações: a seleção por competências.

Esta metodologia pode ser entendida como uma ferramenta que busca contemplar experiências concretamente vividas pelo candidato, que possam oferecer subsídios para a predição do comportamento futuro do mesmo.

Destaca-se neste processo, a entrevista comportamental com foco em competências, que vem sendo uma ferramenta cada vez mais praticada pelos profissionais da área de recrutamento e seleção, buscando identificar de forma objetiva, focada e assertiva, as competências essenciais para o cargo, no candidato, tornando o resultado do processo mais eficaz.

Entende-se por Competências um conjunto de Conhecimentos (saber - formação acadêmica, conhecimentos técnicos e especialidades), Habilidades (saber fazer - experiência, prática e domínio do conhecimento) e Atitudes (querer fazer - valores, emoções e sentimentos expressos através do comportamento humano).

Para estruturar uma entrevista comportamental com foco em competências, é necessário o alinhamento do perfil da vaga com o gestor requisitante, corroborando as expectativas do mesmo, com o mapeamento do perfil das competências descritas como essenciais para o cargo.

Esta ferramenta pressupõe a realização de uma investigação de comportamentos passados para averiguar se, em situações específicas em que o uso de determinados comportamentos foi necessário, o candidato utilizou os

mesmos. Uma pergunta comportamental caracteriza-se por pergunta aberta, específica, situacional e com verbos de ação no passado. Através da pergunta aberta, é possível identificar o Contexto, a situação em que tudo aconteceu; a Ação que foi desencadeada pelo candidato para administrar os acontecimentos; e os Resultados atingidos através das ações (CAR). As respostas dadas pelos candidatos que não explicitem esses três requisitos, são consideradas vagas e imprecisas, sendo assim, necessitam ser investigadas novamente, durante a entrevista, com outras situações específicas.

A grande inovação deste método foi de auxiliar o selecionador a identificar as competências necessárias de forma clara e objetiva, não deixando espaço para impressões ou suposições desconectadas da realidade vivida, pois perguntas como “Conte-me sobre você”, “Como você agiria se...”, implicam em respostas baseadas no que o candidato acredita ou requer apenas o esforço de imaginar o que o selecionador espera ouvir. A entrevista por competências minimiza esses problemas por se tratar de perguntas que favorecem para que o candidato relate o que ocorreu e quais foram as consequências disto para ele. Por exemplo: “Conte-me uma situação em que você encontrou dificuldade para atingir os resultados esperados e como você lidou com isto”; “Conte-me uma negociação na qual você foi convencido a mudar de ideia”.

Esta ferramenta é importante para um processo mais assertivo e eficaz, minimizando erros de contratação, contudo não elimina a utilização de outros recursos que visam complementar a identificação de competências específicas para os cargos.

Referências Bibliográficas

RABAGLIO, M.O. **Gestão por Competências. Ferramentas para Atração e Captação de Talentos Humanos.** Qualitymark, Rio de Janeiro, 2008.

RABAGLIO, M.O. **Jogos para Seleção com Foco em Competências.** Qualitymark, Rio de Janeiro, 2006.