

A tendência dos processos seletivos inusitados

Empresas realizam seleções com situações diferentes, jogos virtuais e até "confinamento". Saiba como agir nessas circunstâncias

Isabella Machado/SP

"Quais seus pontos fortes e o que precisa ser trabalhado?". "O que costuma fazer nas horas vagas?". "Por que você deve ser contratado?". Esqueça essas perguntas comuns realizadas nos processos seletivos de estágio ou trainee. As empresas perceberam que os candidatos já estão "mecanizados" e com respostas prontas para as questões mais frequentes efetuadas pelos entrevistadores. A tendência atual é as companhias selecionarem seus estagiários e recém-formados de um jeito mais criativo.

Para escolher apenas um jovem profissional entre os 1.734 candidatos, a cervejaria holandesa Heineken fez com que os concorrentes passassem por situações inusitadas: como andar de mãos dadas com o entrevistador, depois vê-lo passando mal durante a conversa e, ainda, ter que auxiliar um funcionário da empresa a se salvar do prédio "em chamas".

Além disso, o escolhido foi anunciado durante a partida de futebol entre Juventus e Chelsea, em

duelo válido pela UEFA Champions League, principal evento patrocinado pela marca. O vídeo mostrando cenas do processo de seleção foi postado no canal da Heineken no Youtube e já recebeu mais de 4,8 milhões de acessos.

Etapas - O consultor de recursos humanos, Marco Vasconcelos, diz que toda avaliação de candidatos com fins de admissão é composto por um processo. "O que vimos no caso da Heineken é apenas uma parte deste processo seletivo. Sendo que nesta parte visa identificar o aspecto comportamental do candidato com objetivo de saber como ele se portaria diante de um "problema" do dia a dia naquela empresa", explica.

Além disso, o especialista relata que geralmente esta etapa é realizada após a constatação das competências técnicas. "Desta forma, a avaliação de comportamento é utilizada como elemento chave do processo seletivo, afinal, é esse aspecto que faz toda a diferença no cotidiano das empresas, principalmente no momento que vivemos",

completa Marco.

A personal e profissional coach Priscila Prado aponta que as entrevistadas por competências e comportamentais são utilizadas pelas companhias para avaliar se os candidatos possuem consistência naquilo que fala e pratica. "As empresas estão preocupadas com valores aliados às competências, mas estas podem ser desenvolvidas", declara a profissional que atua na área de recursos humanos.

Crescimento e inovação - Marco afirma que essa inovação é uma tendência. "A criação de novos métodos de avaliação de candidatos vem crescendo na medida em que os bons resultados são compartilhados", destaca o especialista. Além disso, procedimentos assim servem também como ação de marketing para a companhia.

Para Priscila Prado, os concorrentes já vão preparados para as perguntas "prontas" e as empresas têm o propósito de "derrubar" aqueles que estão com as respostas treinadas.

"As formas inovadoras mais criativas que temos visto é, antes de entrevistar os concorrentes individualmente, submetê-los a jogos, disponíveis através da internet", exemplifica Neusa Miguel, presidente

da empresa Dom Brasil Diagnósticos, especializada em gestão e recrutamento.

Segundo Neusa, esses jogos têm como objetivo primário reconhecer, a cada etapa, como o profissional toma decisões. "Estas decisões podem revelar de forma lúdica quais aspectos são considerados pelo profissional ao avançar no jogo. Cada decisão tem uma consequência", descreve.

A Johnson & Johnson é uma das companhias que utiliza esse método. Ela criou um jogo virtual inspirado no "The Sims" - game que simula situações do cotidiano -, nele o candidato participa de conferências online com personagens fictícios e toma decisões, como teria que fazer em um dia comum de trabalho. Vale ressaltar que tudo é feito na língua inglesa.

Outros métodos - Aqui no Brasil, no ano de 2011, a empresa Cyrela buscou inspiração em um reality show estadunidense "The Apprentice" e levou os finalistas a um hotel em São Paulo para uma maratona de atividades. Durante o "confinamento" de dois dias, os jovens participaram de simulações da rotina de trabalho na incorporadora, palestras e desenvolveram um projeto.

Já a Natura aposta na

interatividade em suas seleções. A etapa inicial para trainees implica que os candidatos interajam entre si por meio de uma rede social própria - uma espécie de Facebook privativo para os participantes.

Dicas - Na moeda onde um dos lados está os processos tradicionais e no outro os não convencionais, fato é que os jovens sempre têm dúvidas de como se portar nas seleções. Por isso, Marco ressalta a importância de uma boa preparação. "É fundamental pesquisar a história da empresa, visão, missão e valores com objetivo de realizar uma comparação entre o que a empresa procura versus o que o candidato pode oferecer. Isso dará ao jovem, maior segurança durante o processo seletivo", avalia.

"O candidato não deve de forma alguma tentar 'burlar' a seleção, respondendo às perguntas com aquilo que acredita que o recrutador espera ouvir. Ele deve ser transparente, conhecer a cultura e o funcionamento da empresa, pois as companhias estão preocupadas com os valores", explica Priscila. A coach ainda ressalta que o jovem deve também avaliar a empresa para saber se o perfil dela vai ao encontro das suas expectativas de carreira.

Pegadinha?

As 10 perguntas mais inesperadas