



## Principais perguntas nas Entrevistas **para os Empregos mais procurados**

Encontrar um grupo diversificado e talentoso de candidatos é apenas o primeiro passo para construir uma estratégia de recrutamento eficaz. Para encontrar o candidato certo para uma posição específica, é preciso fazer as perguntas certas.

Quando se trata da competência de um candidato, as credenciais não contam toda a história. A formação e as experiências anteriores nem sempre são as melhores indicações de sucesso. Na verdade, muitas empresas estão deixando de procurar candidatos com diplomas, em favor da identificação de talentos que possuam um conjunto de habilidades desejadas.

As melhores perguntas da entrevista ajudam os recrutadores a identificar os candidatos que possuem as habilidades que procuram, convidando-os a falar sobre três tipos de proficiência:

- **Hard skills** mostram que um candidato tem o conhecimento técnico para fazer o trabalho. Por exemplo, um candidato a marketing pode precisar entender os conceitos básicos de otimização de mecanismos de pesquisa e ter domínio das ferramentas de marketing por e-mail.
- **Habilidades sociais**, como perspicácia de liderança, capacidade de comunicação e adaptabilidade, mostram que um candidato possui qualidades pessoais ou inteligência emocional que podem ser úteis em várias funções. 92% dos profissionais de talento acreditam que as soft skills são tão ou mais importantes que as hard skills, de acordo com o relatório Global Talent Trends de 2019 do LinkedIn.
- A **inteligência comportamental** mostra como os candidatos lidaram com situações desafiadoras do passado, o que dá uma visão de como eles podem abordar as futuras.

O LinkedIn determinou as melhores perguntas de entrevista para identificar os candidatos que possuem as **hard skills, soft skills e inteligência comportamental** para alguns dos **empregos mais requisitados atualmente**. Use essas perguntas para se destacar nos processos seletivos.



### **3 perguntas de entrevista para Vendedores(as)**

#### **1 - Olhe ao redor da sala e me venda algo que você vê.**

Os vendedores precisam conhecer seus produtos, conectar-se com os clientes em potencial, identificar as reservas dos clientes e superá-las. Essa pergunta dá aos candidatos a oportunidade de mostrar essas habilidades para que os recrutadores possam ver se eles podem lidar com o trabalho e pensar por si próprios.

#### **2 - Qual você acha que é a habilidade mais valiosa que um vendedor pode ter?**

Essa pergunta pretende obter informações sobre os valores de um candidato e saber quais habilidades sociais ele considera mais importantes – e mais importantes para cultivar. Os recrutadores podem aprender o que o candidato considera seus maiores pontos fortes e se ele está fazendo algo para melhorá-los.

### 3 - Descreva uma situação em que você vendeu com sucesso para um cliente.

Um bom vendedor pode identificar necessidades que os clientes podem nem ter pensado e convencê-los a gastar mais do que pretendiam. Quando os candidatos descrevem uma experiência em que conseguiram isso no passado, os recrutadores sabem que eles têm a inteligência comportamental para identificar uma oportunidade de upselling e podem inspirar confiança suficiente em um cliente para aproveitá-la.



### 3 perguntas de entrevista para Enfermeiras(os)

#### 1 - Explique como você abordaria sua primeira interação com um novo paciente.

Essa pergunta garante que os candidatos saibam quais procedimentos médicos de rotina devem ocorrer durante uma visita inicial com um paciente e como realizá-los – habilidades técnicas necessárias a uma equipe de saúde. Também dá aos candidatos a oportunidade de compartilhar como eles deixam os pacientes confortáveis.

#### 2 - O que você mais gosta de fazer parte de uma equipe de atendimento? E o que você não gosta?

Os profissionais de saúde geralmente trabalham em equipes, tornando a colaboração – uma habilidade interpessoal – uma necessidade. Essa pergunta ajuda os recrutadores a identificar candidatos que se sintam à vontade em trabalhar com outras pessoas e ter uma visão sobre quais qualidades tornam uma equipe mais eficaz.

#### 3 - Pense na última conversa difícil que você teve com um paciente ou sua família. Como você abordou isso e como eles reagiram?

Os profissionais de saúde geralmente precisam dar más notícias aos pacientes, seja um diagnóstico desafiador, como câncer, ou um procedimento médico que não saiu conforme o planejado. Ao ouvir como um candidato lidou com essa experiência no passado, os recrutadores podem avaliar sua inteligência comportamental e supor se ele pode mostrar empatia enquanto pratica a honestidade.



### 3 perguntas de entrevista para Gerentes de Projeto

#### 1 - Com qual software de gerenciamento de projetos você é proficiente e qual o papel dessas ferramentas em seus projetos?

Essa pergunta ajudará os recrutadores a descobrir se os candidatos estão confortáveis e proficientes no uso de uma ampla variedade de ferramentas e softwares – habilidades essenciais necessárias para um gerenciamento de projetos eficaz. A resposta a essa pergunta também lhe dará uma ideia se o candidato está no topo da tecnologia, em evolução e se conhece as tendências atuais de gerenciamento de projetos.

#### 2 - Você concluiu um projeto dentro do prazo e do orçamento, mas o patrocinador não está satisfeito com os resultados. Como você resolveria esse problema?

Lidar com clientes insatisfeitos requer boas habilidades de comunicação e capacidade de resolução de conflitos. Esta pergunta ajuda os recrutadores a encontrar um candidato que entenda a importância dessas habilidades sociais e saiba quando e como aplicá-las. Idealmente, esta pergunta irá extrair uma história de um candidato sobre quando ele usou essas habilidades para sua vantagem.

### **3 - Pense na última vez que você experimentou um aumento de escopo em um projeto. O que você fez?**

Os gerentes de projeto devem saber o que fazer quando um cliente ou parte interessada adiciona novos objetivos ou entregas a um projeto que pode fazer com que ele ultrapasse o orçamento ou prazo. Essa pergunta ajuda os recrutadores a encontrar candidatos com inteligência comportamental para lidar com essa situação com sucesso e também destaca as habilidades de comunicação e capacidade de negociação do candidato.



### **3 perguntas de entrevista para Assistentes de Clientes/Especialistas em Atendimento ao Cliente**

#### **1 - Imagine que eu seja um cliente. Descreva um dos produtos ou serviços da minha empresa para mim.**

Assistentes de clientes e especialistas em atendimento ao cliente são a conexão dos clientes da empresa com sua marca. Essa pergunta não apenas identificará candidatos que fizeram suas pesquisas e já sabem algo sobre sua empresa, mas também ajudará a erradicar aqueles que não conseguem se comunicar com os clientes de uma maneira que inspire confiança em sua empresa - uma habilidade difícil para um atendimento ao cliente especialista.

#### **2 - Imagine que um cliente ou convidado vem até você com um problema que nunca encontrou antes. O que você faria?**

Essa pergunta ajuda a identificar candidatos com habilidades de resolução de problemas de alto nível, bem como aqueles que entendem quando e como escalar um problema para outro nível da organização. Essas habilidades sociais ajudarão os candidatos a acalmar melhor os clientes.

#### **3 - Pense na última vez em que você passou por um mal-entendido no trabalho ou em sua vida pessoal. O que aconteceu e como você resolveu o problema?**

Mal-entendidos acontecem durante as interações humanas. Essa pergunta ajuda a determinar como um candidato lidará com um mal-entendido com um cliente e se ele tem a inteligência comportamental para reduzir efetivamente uma situação antes que ela se transforme em um problema maior. Um candidato pode até compartilhar as medidas que tomou, em primeiro lugar, para evitar mal-entendidos.



### **3 perguntas de entrevista para Engenheiros(as) de Software**

#### **1 - Qual é o seu processo de garantia de qualidade para escrever código e como você identifica um bug em um aplicativo?**

Os engenheiros de software devem ser proficientes em escrever código, mas também precisam de um sistema para garantir que seu trabalho seja de alta qualidade. Esta pergunta ajuda os recrutadores a encontrar candidatos que tenham essas habilidades e saibam como corrigir um bug assim que identificarem um erro.

#### **2 - Quais recursos você recomendaria para quem deseja se tornar um Engenheiro de Software melhor?**

A vontade de aprender é uma habilidade valiosa para Engenheiros de Software, pois a tecnologia está evoluindo rapidamente. Se os candidatos puderem identificar conferências, cursos online e grupos profissionais – principalmente aqueles dos quais participaram – pode-se deduzir que o desenvolvimento profissional é uma prioridade para eles.

### 3 - Conte-me sobre um momento em que você teve que lidar com um colega de trabalho que estava atrasado em um projeto conjunto? Como você lidou com a situação?

Os Engenheiros de Software geralmente precisam colaborar com outros membros da equipe ao trabalhar em projetos diferentes. Ao responder a essa pergunta, projetada para avaliar a inteligência comportamental, os candidatos ideais compartilham evidências de habilidades de liderança e capacidade de resolução de problemas, bem como talento para trabalhar com outras pessoas.



#### Qualquer Profissão

Seja qual for seu cargo ou sua formação, há pontos em comum em todas essas perguntas. **Todos os recrutadores querem saber quais são suas habilidades técnicas, sociais e como está sua inteligência comportamental.**

#### Prepare-se para as entrevistas:

- Conheça em detalhes a empresa que está contratando, sua missão, seus valores, seu código de ética, produtos, serviços, programas de sustentabilidade, inclusão e diversidade. Tente conversar com pessoas que trabalham ou já trabalharam na empresa para saber mais sobre o fit cultural. Vá para a entrevista como se já estivesse no cargo que pretende ocupar. Antes de ser, você precisa se sentir na função.
- Viu como as habilidades são testadas? Prepare-se para responder perguntas que vão testar suas habilidades técnicas e comportamentais. Estude o seu histórico profissional e vá preparado com seus cases, projetos, resultados e conquistas para embasar suas respostas. Pense também em perguntas futuras, na empresa que você está tentando a vaga. Os recrutadores vão querer saber como você iria se comportar em determinadas situações se for contratado!
- Mantenha-se atualizado. Não pare de aprender e estudar.

**Todo Não é um aprendizado.**

**Todo silêncio é um Não.**

**Persista.**

Adaptação livre de “Top Interview Questions for the Most In-Demand Jobs”, Tamara E. Holmes, LinkedIn Talent Blog - 23/mar/2022



#### Cris Moutella

[linkedin.com/in/crismoutella](https://www.linkedin.com/in/crismoutella)

[www.crismoutella.com.br](http://www.crismoutella.com.br)

Instagram @crismoutella