sólides

# Guia de entrevistas, testes e dinâmicas de grupo

para aplicar no processo seletivo



# sumário


00 Introdução

01 A importância do processo seletivo

02 O papel da entrevista no processo seletivo

03 O poder de um bom roteiro de entrevista

04 Os testes no processo seletivo

05 Dinâmicas de grupo para aplicar no processo de recrutamento e seleção

06 Conclusões

# 00
# Introdução

Os processos de recrutamento e seleção estão entre os mais importantes em uma empresa. Afinal, eles são responsáveis por determinar quem serão os profissionais que entrarão na organização para o cumprimento das metas estabelecidas no planejamento estratégico do negócio.

Independentemente da vaga, cada pessoa deve ser selecionada de forma criteriosa para que os objetivos traçados sejam alcançados. Escolhas mal feitas podem gerar prejuízos tanto financeiros quanto no clima organizacional e, para evitar tais problemas, é essencial que o time de RH esteja preparado.



Sendo assim, o objetivo deste material é trazer todas as informações sobre técnicas, ferramentas e boas práticas nos processos seletivos para que você possa aplicar em sua empresa e garantir um recrutamento mais eficiente. Então, aproveite o conteúdo.

**Boa leitura!**

# 01
# A importância do do processo seletivo

Os processos de recrutamento e seleção são a porta de entrada dos profissionais em uma instituição. Não importa o tamanho da empresa, todos os colaboradores passam por algum tipo de seleção para ingressarem. Por mais simples que seja o processo seletivo, ele precisa ser muito bem estruturado, afinal ele fornece as ferramentas necessárias para a formação de uma equipe de excelência, que levará a organização ao patamar de sucesso desejado.

Porém, quando as contratações de colaboradores não são feitas seguindo algumas premissas existe um alto risco de prejuízos. A escolha de pessoas por indicação de familiares, simpatia ou mesmo sem qualquer critério pode culminar na contratação de profissionais desqualificados e desalinhados com a cultura da empresa.

Por isso, é fundamental garantir que as etapas doprocesso sejam respeitadas e que os tipos certos de recrutamento sejam utilizados.

# 1.1. Etapas do processo seletivo

Como todo processo, a seleção de novos colaboradores precisa de organização. É preciso, antes de tudo, planejar o que será feito para, só então, seguir para a execução. Também é importante analisar e validar tudo ao final, para garantir que os resultados obtidos confirmem as reais necessidades da empresa.

**Confira cada passo dessa jornada.**

## 1.1.1. Planejar

A base de todo o processo seletivo é o planejamento. Nessa fase você vai definir a vaga em aberto, quais os requisitos para preenchê-la, os canais para divulgá-la e como será realizada a seleção dos candidatos.

A equipe de RH deve verificar junto ao gestor quais as atribuições ele espera que o candidato tenha, além incluí-lo no decorrer do processo seletivo em algumas etapas.
É essencial tomar nota dos requisitos comportamentais, das habilidades e das formações que o candidato deve ter para preencher essa vaga.

Outro ponto importante é definir o orçamento de cada contratação, qual será o salário proposto aos candidatos e qual a margem para negociação. Por fim, o estabelecimento de prazos, que vai definir o nível de urgência a ser considerado e a priorização entre as vagas em aberto.

## 1.1.2. Atrair

Essa é a fase de executar o processo seletivo, para atrair profissionais competentes, atualizados e que preencham os requisitos solicitados. É necessário ter em mente qual é o perfil da vaga e qual tipo de profissional está buscando, assim a seleção será mais eficiente.

Prepare com cuidado o anúncio da vaga, que deve ser objetivo e apresentar todas as informações essenciais, como:

- pré-requisitos;
- atividades que o profissional vai exercer;
- modelo de trabalho (remoto, híbrido, presencial);
- remuneração;
- benefícios.



Considere o perfil específico de cada vaga na hora de escolher os canais de divulgação. Para vagas de estágio, é importante considerar parcerias com escolas e universidades, já para vagas de cargos estratégicos e de alto escalão, a ajuda de um headhunter ou uma consultoria especializada pode ser mais eficiente.

Mantenha a página de carreiras da empresa sempre atualizada e use as redes sociais a favor do seu RH. São canais de custo quase zero, que podem se mostrar bastante valiosos em boa parte dos casos.

Modelos de descrição de cargo: **como um software de RH pode ajudar?**

**Clique aqui**



## 1.1.3. Selecionar

Comece o trabalho de seleção fazendo uma triagem, considerando todos os pré-requisitos fundamentais do cargo. Isso pode ser feito com a ajuda de um bom software de RH, que consiga analisar todas as candidaturas de forma automatizada, economizando tempos e recursos do departamento. Em empresas que recebem dezenas ou mesmo centenas de currículos, isso faz toda a diferença.

Após essa primeira triagem é preciso aprofundar-se em avaliações mais específicas acerca de cada cargo em

questão. As próximas fases do processo variam bastante em relação à quantidade e tipo, afinal, cada vaga tem suas particularidades.

**Escolha as ferramentas certas para cada demanda e cada fase do processo seletivo, tais como:**

- Teste de perfil comportamental;
- Testes técnicos;
- Entrevistas online;
- Entrevistas individuais;
- Dinâmica de grupo;
- Avaliação psicológica e fit cultural;

Assegure-se de incluir o demandante de cada vaga no processo, enquanto ele for avançando. Um gerente não precisa participar da triagem inicial de currículos, mas ele deve conhecer melhor os candidatos selecionados pelo RH para garantir que a seleção está seguindo por um caminho positivo e condizente com o resultado esperado.



## 1.1.4. Validar

Por fim, antes da decisão final, que deve ser tomada pelo demandante da vaga, é fundamental ter uma etapa de validação das escolhas feitas pelo time de recrutamento e seleção em relação aos candidatos das fases finais do processo. Nesse momento, é importante avaliar duas questões principais:

1. A qualidade dos candidatos em relação aos requisitos da vaga;
2. Os parâmetros utilizados pelo RH para o afunilamento do processo.

Sendo assim, essa etapa busca validar tanto os profissionais que estão sendo selecionados quanto o processo de seleção em si. O que ajuda a manter o recrutamento sempre atualizado e alinhado com as necessidades de cada área do negócio.

Essa avaliação deve ser feita junto à pessoa que demandou a vaga. Ela conseguirá afirmar se os candidatos entregues a ela são realmente bons e se as habilidades técnicas e comportamentais que ela buscavam foram devidamente atendidas. Caso não haja uma avaliação positiva, ambas as partes devem se reunir para realizar os alinhamentos necessários para que o problema não persista ou evolua.

# 1.2. Tipos de processos seletivos

Existem diferentes tipos de processos seletivos, que podem variar conforme as necessidades de cada vaga. Nos tópicos a seguir explicamos cada um deles, acompanhe.

## 1.2.1. Recrutamento interno

Esse é o tipo de processo seletivo realizado dentro da empresa. Ou seja, a vaga é aberta para todos os colaboradores e, os que se acharem aptos a participar, podem se candidatar. É importante lembrar que esse tipo de seleção também precisa ter imparcialidade, portanto, é válido usar todas as etapas aplicadas em uma seleção externa.

Os benefícios desse tipo de recrutamento são:



- Escolhas mais rápidas;
- O profissional já conhece e se enquadra na cultura da empresa;
- Baixo custo para o processo;
- O colaborador já conhece a equipe;
- O profissional selecionado torna-se mais engajado e motivado.

## 1.2.2. Recrutamento externo

Esse é o processo que faz a busca de profissionais no mercado para atender o perfil solicitado por uma empresa. Os benefícios desse tipo de seleção são:

- Renovação do time com ideias e experiências vindas de fora da empresa;
- Visibilidade para a empresa na divulgação das vagas;
- Maior gama de opções de profissionais;
- Menor esforço de capacitação nos primeiros meses.

## 1.2.3. Recrutamento misto

O recrutamento misto aproveita tanto o recrutamento interno quanto o recrutamento externo na busca pelo profissional ideal. Em alguns casos, a vaga é aberta apenas internamente para uma primeira tentativa de preenchimento e, caso não os candidatos não estejam dentro do perfil esperado, abre-se o processo externo.

Porém, também é bastante comum que ambos os modelos sejam aplicados paralelamente. Dessa forma, todos participam juntos do processo, tornando-o mais ágil.

## 1.2.4. Recrutamento online

O recrutamento online ganhou força no período da pandemia de COVID-19, em decorrência das restrições impostas à época. Contudo, os novos hábitos online tornaram-se parte da rotina de muitas empresas e têm gerado ótimos resultados.

Mesmo em empresas com regime de trabalho 100% presencial, a realização de uma parte do processo seletivo de forma online traz importantes benefícios, como:

- Elimina a necessidade de deslocamento dos candidatos;
- Permite um melhor gerenciamento de agenda dos recrutadores e demandantes;
- Reduz a incidência de atrasos e não comparecimentos;
- Elimina restrições geográficas.

Passo a passo de como fazer **recrutamento e seleção com a Sólides**

**Clique aqui**



# 02
# O papel da entrevista no processo seletivo

A realização da entrevista é uma das principais fases em um processo seletivo, se não for a mais importante. Quando bem realizada, é possível selecionar candidatos que sejam realmente competentes e que se adaptem à cultura organizacional da instituição.

Assim como no processo seletivo todo, nas entrevistas também é importante ter organização e metodologia para a obtenção de bons resultados. Nos tópicos a seguir, vamos trazer todos os detalhes que devem ser observados na hora de planejar e executar uma boa entrevista.



# 2.1. Tipos de entrevistas

O primeiro passo para conduzir uma boa entrevista em um processo seletivo é escolher o tipo certo para cada etapa. Veja os principais, a seguir.

## 2.1.1. Entrevista técnica

A entrevista técnica tem como foco avaliar a capacidade técnica do candidato em relação aos requisitos da vaga. Mesmo que seja elaborado um roteiro bastante detalhado, o ideal é que ela não seja conduzida pelo recrutador, mas sim por um profissional especialista no assunto. Afinal, apenas uma pessoa profundamente conhecedora poderá avaliar melhor o nível de conhecimento do candidato conforme as perguntas são respondidas.

## 2.1.2. Entrevista comportamental

A entrevista comportamental visa avaliar como cada candidato tende a reagir diante de diferentes tipos de situações, desde as mais corriqueiras até as mais específicas. Ao contrário da entrevista técnica, a condução deve ser realizada pelo profissional de RH.

O mapeamento do perfil comportamental dos candidatos é um recurso muito poderoso nessa fase e pode ser feito previamente, em etapas anteriores. O Profiler é um ótimo

exemplo de ferramenta que auxilia nesse quesito, entregando ao recrutador uma análise completa do perfil de cada concorrente à vaga, bem como o nível de aderência de cada um aos requisitos preestabelecidos.

Saiba em até **5 minutos**
**50 informações** do **perfil** profissional dos **candidatos.**

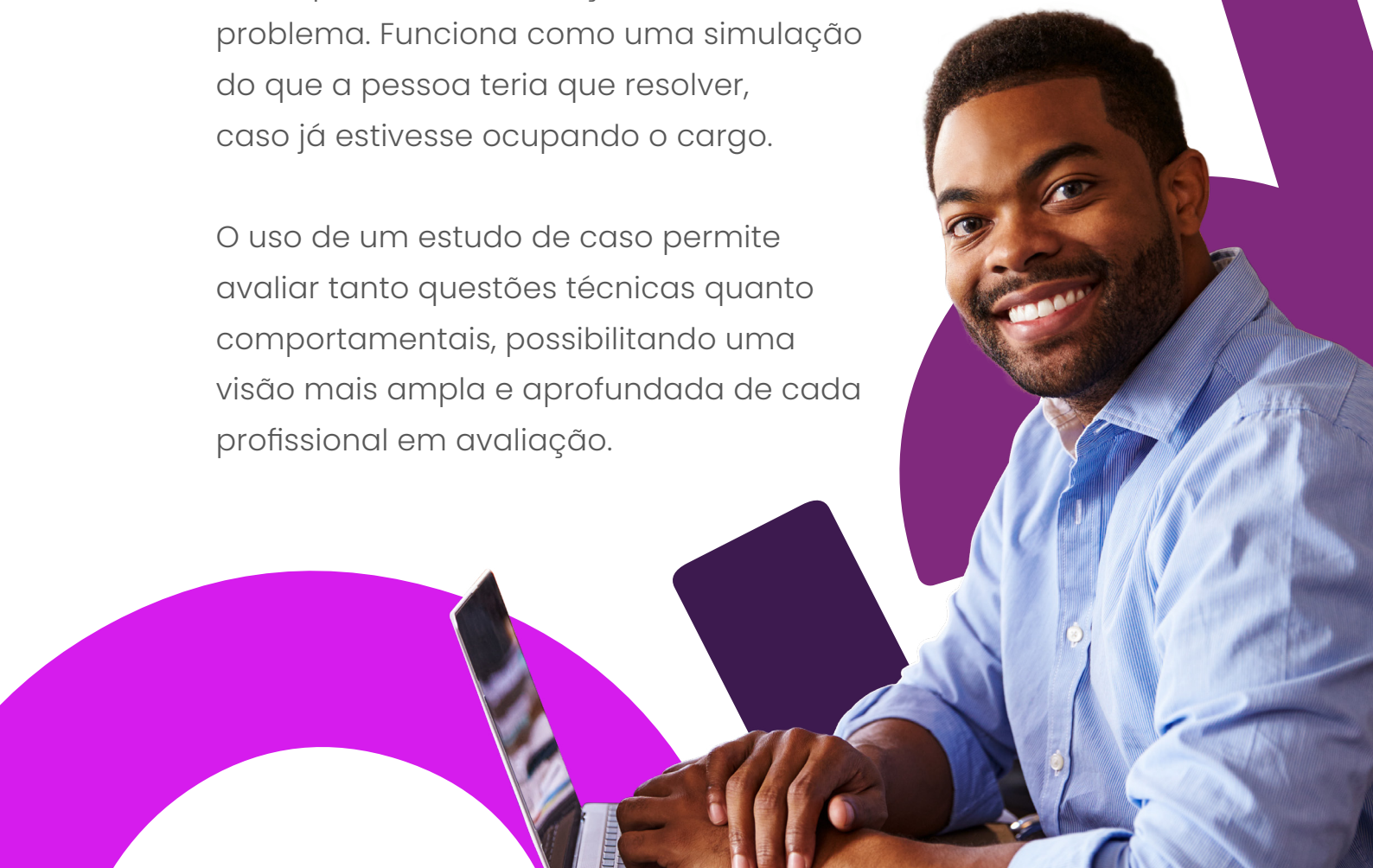
**Clique aqui**



## 2.1.3. Entrevista com estudo de caso

A entrevista com estudo de caso é um modelo que utiliza dados de uma situação real para que o candidato demonstre suas habilidades e competências na solução de um determinado problema. Funciona como uma simulação do que a pessoa teria que resolver, caso já estivesse ocupando o cargo.

O uso de um estudo de caso permite avaliar tanto questões técnicas quanto comportamentais, possibilitando uma visão mais ampla e aprofundada de cada profissional em avaliação.



## 2.1.4. Entrevista em grupo

A entrevista em grupo é realizada com vários candidatos simultaneamente, e pode contar com candidatos a uma mesma vaga ou a vagas diferentes. Esse tipo de entrevista contempla dois aspectos principais:

1. Otimização de tempo em etapas iniciais.

2. Avaliação do comportamento dos candidatos diante de outras pessoas.

## 2.1.5. Entrevista remota

Todos os tipos de entrevistas anteriores podem ser realizados de forma remota, proporcionando redução de tempo e custos para candidatos e recrutadores. A empresa pode optar por realizar todas as etapas de forma remota ou apenas as iniciais. O importante é garantir a qualidade de cada entrevista, seja presencialmente, seja diante de uma tela.

**Entrevista online:** como fazê-la e qual a importância para o **processo seletivo**?

**Clique aqui**



# 2.2. Modelos de entrevistas

Além de diferentes tipos, as entrevistas também podem ser de diferentes modelos, como você pode ver a seguir.

## 2.2.1. Entrevista estruturada

A entrevista estruturada conta com um roteiro no qual já foram selecionadas as perguntas que serão feitas aos candidatos. É uma excelente alternativa para recrutadores iniciantes e também para vagas que demandam a investigação de informações mais específicas.

A elaboração do roteiro deve ser realizada previamente, com base no perfil de cada vaga. Cargos semelhantes podem utilizar o mesmo roteiro para as fases iniciais, o importante é garantir que todos os dados essenciais serão obtidos nesta etapa.

O roteiro ajuda na entrevista, especialmente, porque:

- Impede que uma pergunta importante seja esquecida;
- Melhora a gestão do tempo da entrevista;
- Ajuda na condução dos temas;
- Tranquiliza o recrutador e evita causar uma tensão desnecessária no candidato.

## 2.2.2. Entrevista semiestruturada

Esse é o modelo de entrevista mais utilizado pela equipe de RH. Isso porque permite que a entrevista seja feita com flexibilidade sem perder o foco. A entrevista semiestruturada tem por característica um conjunto de questões previamente estabelecidas, mas o recrutador não precisa se limitar a elas.

Sendo assim, estabelece-se um roteiro mínimo de questões mais relevantes, para auxiliar o recrutador no direcionamento do que não pode deixar de ser avaliado e, simultaneamente, abre uma boa margem para que a conversa seja mais fluida e leve.

Veja **como aplicar** uma **entrevista semiestruturada**

**Clique aqui**





## 2.2.3. Entrevista não estruturada

Na entrevista não estruturada o entrevistador tem autonomia para fazer as perguntas que vierem à mente, conforme a situação, durante o processo. É um modelo extremamente flexível.

**Para isso, o recomendado é que o profissional de RH estabeleça os tópicos de interesse para realizar a entrevista. Por exemplo:**

- Experiência técnica;
- Formação acadêmica;
- Cursos complementares;
- Atividades extracurriculares;
- Informações pessoais.

Outra recomendação importante é que a entrevista seja conduzida por um profissional mais experiente, já que ele precisará improvisar a todo momento. Esse modelo tem como principal vantagem a flexibilidade, que permite ao recrutador uma gama maior de investigação conforme os assuntos forem sendo apresentados.

O ponto de atenção é sobre a margem para o esquecimento de questões relevantes, mas isso pode ser resolvido com uma pequena lista de temas a ser utilizada como uma espécie de “cola”.

# 03
# O poder de um bom roteiro de entrevista

O roteiro é uma ferramenta bastante útil na condução de entrevistas estruturadas ou semi estruturadas, pois serve como guia para a pessoa responsável pela condução da entrevista.

Afinal, é com base nele que o entrevistador saberá o que deve ser perguntado, se há uma ordem correta para fazer as perguntas e quanto tempo ele deve usar em cada uma delas para que a entrevista não fique nem longa, nem curta demais.

Nos tópicos a seguir, vamos dar um passo a passo para a criação de um bom roteiro de entrevista, além de apresentar alguns exemplos práticos.



# 3.1. Como elaborar um roteiro de entrevista

Mais do que uma simples lista de perguntas ou de tópicos, o roteiro precisa ser elaborado de forma estratégica para garantir uma maior eficiência no processo. Confira algumas dicas a seguir.

## 3.1.1. Defina o tipo de entrevista

O primeiro passo para a elaboração de um bom roteiro é escolher o tipo de entrevista que será realizada.

Cada tipo de entrevista demanda diferentes recursos, por isso essa deve ser a ação inicial. Entrevistas técnicas pedem questões mais específicas, as comportamentais podem incluir o uso de dinâmicas, os estudos de caso podem precisar de mais tempo de execução e menos perguntas e assim por diante.

## 3.1.2. Identifique as exigências da vaga

Outro ponto fundamental a ser analisado são as exigências de cada uma das vagas. Algumas das informações já terão sido coletadas nos currículos e formulários de cadastro, outras só podem ser obtidas durante as entrevistas e é justamente nessas que a elaboração do roteiro deve ser baseada.

Inclusive, o ideal é que tudo que já tenha sido informado anteriormente não seja novamente questionado, para não tornar a entrevista extensa e entediante. Este é o momento de descobrir novas coisas sobre os candidatos e conhecê-los mais a fundo.

## 3.1.3. Estabeleça a duração da entrevista

Muitos profissionais de RH se esquecem de mensurar o tamanho do roteiro conforme o tempo de duração da entrevista e acabam criando roteiros ora muito curtos, ora muito extensos. Em ambos os casos, há uma perda de produtividade da entrevista, que podem acabar sendo muito superficiais ou serem muito aceleradas para cumprir o horário estipulado na agenda.

## 3.1.4. Elabore as perguntas

Depois de todo esse preparo, é hora de elaborar as perguntas e tópicos do roteiro. Monte uma sequência que respeite uma mesma lógica, tal como uma linha do tempo ou o aprofundamento de temas. Isso torna a entrevista mais fluida e agradável, além de facilitar o raciocínio dos participantes.

Por exemplo, se quiser saber sobre realizações em empresas anteriores, você pode pedir para contar as duas experiências mais marcantes, ou as duas últimas experiências em relação ao tema em específico.



## 3.1.5. Valide o roteiro

Outra etapa da elaboração de um roteiro, frequentemente menosprezada, é a sua validação junto ao demandante da vaga. Essa ação é fundamental para garantir um bom alinhamento entre o RH e a área solicitante, para garantir que as expectativas em relação ao profissional a ser escolhido sejam atendidas.

Não é necessário fazer uma reunião ou algo tão grande, ou formal. Basta enviar o rascunho do roteiro para o gestor da vaga e pedir para dar um ok. É uma atitude simples, mas que pode poupar tempo e esforços futuros, além de proporcionar maior precisão na avaliação dos candidatos.



# 3.2. Exemplos de perguntas para roteiro de entrevista

### Vaga para Analista Administrativo sem experiência

- Quais são as atividades da área que você mais gosta?
- Como você imagina que seria a sua rotina aqui na empresa?
- Como você aplicaria seu conhecimento em administração na sua rotina pessoal?
- Quais são seus objetivos profissionais para os próximos anos?

### Vaga para Contador Pleno

- Por que você escolheu a contabilidade?
- Como era a sua rotina de trabalho em seu último emprego?
- Qual foi o maior desafio que já teve que enfrentar e como conseguiu lidar com ele?
- Como você se imagina daqui a 5 anos?

### Vaga para Desenvolvedor Java

- O que a programação representa na sua vida?
- Como foi o projeto mais complexo que já trabalhou?
- Como é trabalhar em equipe para você?

# 04
# Os testes do processo seletivo

Além da análise curricular de entrevistas, grande parte dos processos seletivos conta com a aplicação de testes, ferramentas para uma avaliação de questões mais específicas. Veja quais são os principais tipos de testes existentes.

## 4.1. Teste de português

O português será usado em qualquer função profissional e saber escrevê-lo corretamente é imprescindível. Isso é necessário para que possíveis falhas de comunicação não ocorram. Afinal, erros de português, frases confusas ou sem sentido são pontos que contribuem negativamente para a credibilidade do profissional. Além de colocar em risco a imagem da empresa junto aos seus concorrentes.

Esse pode ser um teste simples, aplicado por meio de uma redação. O tema não precisa ser complexo e a dissertação não necessita ser longa.

**Alguns assuntos sobre o que o candidato pode escrever são:**

- Impressões do entrevistado sobre a empresa;
- Falar mais sobre a profissão;
- Experiências profissionais.

O importante é que a redação tenha raciocínio lógico, coerência e um bom vocabulário. Vale lembrar que o tipo de linguagem (mais formal, ou mais coloquial) deve estar adequado à cultura da empresa.

## 4.2. Teste de lógica

O teste de raciocínio lógico é necessário em algumas áreas como, por exemplo, de gestão ou financeiro. Ele mede a capacidade de solucionar problemas, interpretar e tomar decisões. Essa é uma maneira eficiente de avaliar como o candidato resolveria um grande problema da empresa.

# 4.3. Testes psicológicos

Esses tipos de testes permitem avaliar as características psicológicas de comportamento e personalidade do candidato.

É uma avaliação cautelosa, devendo ser aplicada por um psicólogo ou outro profissional extremamente qualificado. É possível mensurar algumas áreas comportamentais de um indivíduo como, por exemplo, a memória, emoção, atenção e outros.

## 4.3.1. Teste AC (Atenção Concentrada)

O teste de atenção concentrada, também conhecido como teste AC, busca avaliar a capacidade do indivíduo de manter a concentração mesmo estando sob pressão.

É um teste muito indicado para funções mais exigentes e geram um certo nível de tensão em seu dia a dia. Esse teste pode ser realizaado individualmente ou em grupo e deve ser conduzido por um profissional de psicologia.

Saiba mais sobre o **Teste de Atenção Concentrada**

**Clique aqui**



## 4.3.2. Teste de Zulliger no Sistema Compreensivo

O teste de Zulliger, também chamado de teste Z, consiste na análise da interpretação dos candidatos a partir de três figuras distintas. Apesar de ser um teste bastante simples, ele só pode ser aplicado por psicólogos, já que a análise das respostas depende de técnicas e parâmetros específicos.

As respostas dos candidatos dizem bastante sobre sua personalidade, capacidade de organização e relação interpessoal. Também é um teste que pode ser aplicado em grupo, mas as respostas devem ser registradas por cada candidato em uma folha de papel, para que a percepção individual seja preservada.

## 4.3.3. Questionário de avaliação tipológica

O questionário de avaliação tipológica, também conhecido como QUATI, é uma ferramenta que busca identificar o tipo psicológico de cada candidato.

Ele consiste na aplicação de um questionário contendo seis perguntas, com diferentes possibilidades de resposta conforme os valores e personalidade de cada indivíduo. Conforme as respostas dadas, o profissional de RH pode classificar o candidato em relação aos seguintes aspectos:

**Atitude:** introvertido ou extrovertido;

**Julgamento:** pensamento ou sentimento;

**Percepção:** intuitivo ou sensitivo.

### 4.3.4. Teste palográfico

O teste palográfico busca identificar aspectos da personalidade dos candidatos. Nele, é pedido para que a pessoa faça traços verticais em uma folha de papel. Como eles são feitos, o tamanho, a inclinação, a espessura e diferentes características são avaliadas pelo profissional de psicologia, devidamente habilitado, para determinar os traços de personalidade.

## 4.4. Teste comportamental

O teste comportamental visa avaliar as características e habilidades comportamentais dos candidatos de uma forma mais estruturada. Nele, a pessoa responsável pela condução deve fazer perguntas que ajudem a verificar o fit cultural de cada candidato e a conformidade com os requisitos da vaga.

O principal objetivo é reconhecer os padrões de comportamento de cada um, ajudando a prever comportamentos futuros e a avaliar se o candidato tem o perfil buscado pela empresa.

A evolução tecnológica no RH atual permite que esse tipo de teste seja feito de forma automatizada. Ferramentas

como o Profiler, da Sólides, conseguem determinar o perfil comportamental de cada candidato, trazendo detalhamentos valiosos para a análise dos profissionais a serem contratados. Contar com um recurso desses torna o processo seletivo muito mais eficiente.

Dê o play e confira **4 dicas** para garantir a satisfação no seu **processo seletivo**

**Clique aqui**





# 05
# Dinâmicas de grupo para aplicar no processo de recrutamento e seleção

A dinâmica de grupo é uma etapa muito importante durante o processo de seleção. Há diferentes tipos de dinâmicas e cada uma tem um objetivo. Essa etapa promove a interação, engajamento e colaboração dos entrevistados.

Sua aplicação no momento de seleção e recrutamento é necessária para saber se o futuro colaborador da sua empresa será comunicativo, dinâmico, empático, proativo, claro, objetivo, entre outros pontos que podem ser analisados.

Nessa etapa também é possível descobrir as capacidades comportamentais, competências e habilidades do candidato. Para que você entenda melhor quais os tipos de dinâmica podem ser aplicados durante um processo seletivo, vamos mostrar alguns exemplos.

# 5.1. Dinâmica de entrosamento

A dinâmica de entrosamento é utilizada para gerar algum tipo de interação entre os participantes do processo seletivo e avaliar sua desenvoltura em público.

**Exemplo:**

Uma forma simples de fazer isso é pedindo para que cada um anote em um papel uma breve descrição sobre, seus passatempos, habilidades e gostos musicais. Assim que todos terminarem, embaralhe as folhas e distribua entre todos. Cada um deve ler a descrição recebida e tentar adivinhar quem é a pessoa que a escreveu.

Além de promover a interação do grupo, essa é uma dinâmica divertida, que ajuda a diminuir a tensão dos participantes, por estarem em uma seleção para uma vaga de emprego.



## 5.2. Dinâmica de iniciativa

Esse tipo de dinâmica visa avaliar como cada candidato toma iniciativa diante de uma situação. Para isso, é preciso provocar algum tipo de caos a ser resolvido, sem dar explicações sobre o como deve ser feito. Assim, cada um buscará uma solução diferente, conforme a sua habilidade de iniciativa.

**Exemplo:**

Você pode separá-los em dois grupos distintos e entregar a eles um emaranhado de peças pertencentes a dois quebra-cabeças, sem lhes dizer que as peças estão misturadas. Observe como eles descobrem esse problema e como cada um age em busca da solução.

## 5.3. Dinâmica da ilha deserta

Se a sua vaga for para um gestor, é necessário aplicar dinâmicas para esse tipo de cargo. A dinâmica sobre liderança faz com que você perceba a capacidade do candidato de liderar uma equipe. Um exemplo para esse tipo de dinâmica é o da ilha.

Para realizá-la é preciso colocar um tapete no chão e dizer para os candidatos que ali representará uma ilha. Portanto, tudo em sua volta será mar. Eles não têm comida e precisam pensar em ações para saírem dali.

Deixe os candidatos interagirem por, em média, 15 minutos. Veja como cada grupo de candidatos reagiu ao problema, se houve algum tipo de estratégia, pensamento ou se alguém se tornou líder dessa missão. Esses pontos podem ajudar a perceber competências da área de liderança.

## 5.4. Dinâmica do desafio

Na dinâmica do desafio os participantes são avaliados em relação a como lidam com a pressão diária. Para isso, utilize uma pequena "caixa misteriosa", que deverá ser passada de mão em mão enquanto toca uma música. Quando a música parar, a pessoa que está com a caixa deve decidir se abre a caixa ou se segue o jogo.

Enquanto a pessoa toma a sua decisão, o recrutador deve aplicar algum tipo de pressão, utilizando frases como "tem certeza que quer abrir?", "está disposto a cumprir com o que for pedido na caixa?". Dessa forma, é possível analisar como a pessoa lida com a pressão externa em sua tomada de decisões.

# 5.5. Dinâmicas online

As dinâmicas online possuem o mesmo objetivo de uma dinâmica de grupo presencial, mas precisam de uma atenção especial em relação ao seu formato. A forma de criar um ambiente interativo entre os participantes no formato à distância é um pouco diferente, ainda assim, muito eficaz.

As ferramentas tecnológicas atuais contribuem bastante nesse sentido. Hoje em dia, é possível dividir os participantes em grupos menores para a realização das atividades propostas e até mesmo controlar melhor o tempo para cada tarefa.

Veja alguns exemplos de dinâmicas que podem ser aplicadas remotamente.

## 5.5.1. Teste online

A aplicação de testes online podem ser feitas com o uso de diferentes tipos de ferramentas. Por exemplo, ainda nas fases iniciais do processo, os candidatos podem realizar o teste de perfil comportamental, por meio do Profiler. Os testes técnicos também são bons exemplos de teste online, que podem ser feitos por meio da aplicação de questionários, ou mesmo utilizando outros recursos, conforme o cargo e que precisa ser avaliado.

## 5.5.2. Cases por meio de vídeo

Nos cases por vídeo, o RH pode utilizar de uma estratégia assíncrona, ou seja, em lugar de realizar tudo ao vivo, ele pode enviar uma descrição do que deve ser realizado e dar um prazo para que o candidato envie um vídeo com a sua resposta. Dessa forma, o tempo mútuo é otimizado.

Cabe ressaltar que as instruções para a criação do vídeo devem estar bem detalhadas. Não se esqueça de determinar a duração máxima do registro e de dar orientações sobre a qualidade da gravação, tais como a iluminação do ambiente e clareza do som.

## 5.5.3. Debates online

Os debates online são mais dinâmicos e proporcionam uma boa interação entre os participantes. Eles podem ser estruturados de diferentes formas, conforme o que se deseja avaliar dos candidatos.

Uma sugestão bastante utilizada é apresentar uma situação ao grupo, fictícia ou não, e dividi-los em duas partes para que se concentrem na defesa de um ponto específico do problema. As duas partes podem se reunir por um tempo determinado para resolverem sua estratégia e, depois, todos voltam a se reunir para dar início ao debate.



Sempre que houver a necessidade de dividir os participantes em grupos menores, é importante ter um recrutador em cada sala para observar o comportamento de todos. Caso isso não seja possível, o ideal é buscar por modelos de debates que permitam a interação de todos em uma única sala.

Dê o play e confira mais dicas sobre **dinâmicas online**

**Clique aqui**





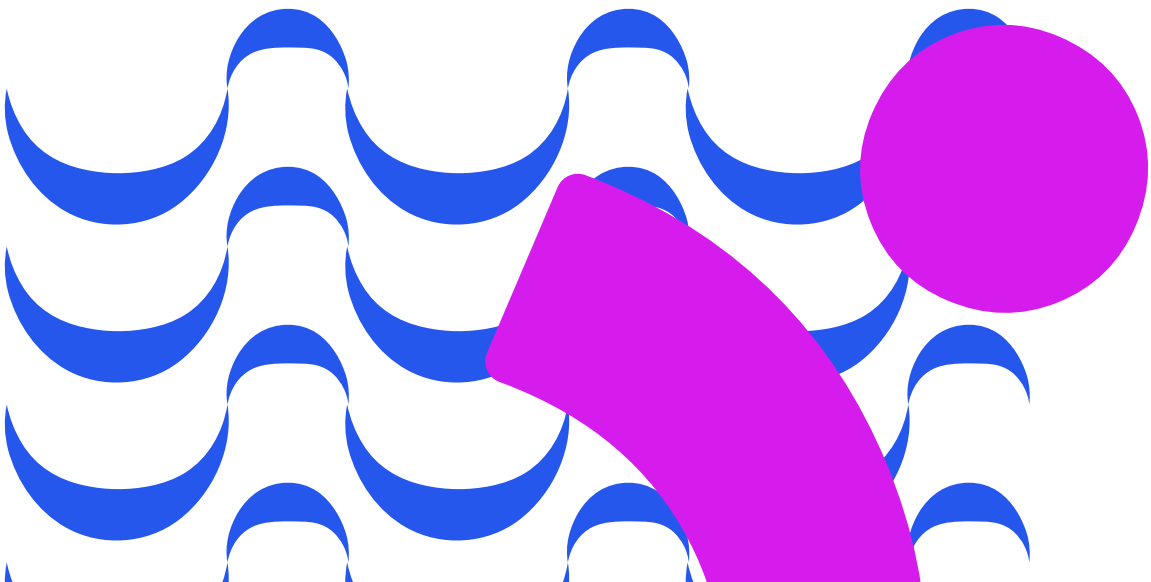
# 06
# Conclusão

Como você pôde ver, seguir as etapas de um processo seletivo é fundamental para escolher o perfil ideal que a empresa procura. Para isso, é importante não pular nenhuma fase, realizando entrevistas, testes e dinâmicas.

Apresentamos a você vários tipos de entrevistas e mostramos seus benefícios e como realizar cada uma delas. Portanto, escolha a entrevista que melhor se encaixa com o seu processo seletivo, para que essa comunicação seja efetiva.

O mais importante é organizar o seu processo seletivo. Planeje todas as ações, anote cada etapa e confira quais são as características necessárias que o novo colaborador deve ter. Afinal, o objetivo de todo o processo é ter as pessoas certas, nos lugares certos.

Agora que você já sabe como organizar seu processo seletivo, coloque as nossas dicas em prática e recrute os melhores profissionais!



sólides

# A HR Tech líder no Brasil para pequenas e médias empresas.

Sua missão é transformar empresas por meio de pessoas para que possam alcançar resultados extraordinários.

Especialista em pessoas e com uma metodologia exclusiva aliada à tecnologia, a Sólides oferece uma plataforma completa, com tudo que a PME precisa para gerenciar RH e DP em um só lugar.

Desse modo, contribui para a implementação de uma jornada completa de gestão de pessoas, trazendo economia e eficiência para as PMEs brasileiras.

**Agende uma demonstração gratuita**



sólides

# Tudo para gestão de pessoas no PME

Pesquisa de Clima
Pesquisa de Satisfação
Controle de Benefícios
Cultura Organizacional
Análise Demissional
Radar de Rotatividade
Cartão de Benefícios
Clube de Benefícios

Portal de Vagas
Jobs (Página de Vagas da Empresa)
Engenharia de Cargos
Funil de Recrutamento
Teste de Perfil
Análise de Perfil do Candidato




Avaliação de Desempenho
Controle de Metas
Plano de Desenvolvimento Individual
Gestão de Treinamento
Plano de Sucessão
Escola de Pessoas
Sólides Academy

Admissão Online
Gestão Digital de Documentos
Controle de Pontos
Controle de Férias
Registros de Ocorrências
Registros de Saúde
Holerite
Quadro de tarefas RH
App do Colaborador

## Jornada de Gestão Estratégica de Pessoas