

## Dicas úteis

### **Processos Seletivos:**

Em geral, os processos de seleção se realizam a partir de três procedimentos, por parte dos selecionadores: análise de currículo, dinâmica de grupo e entrevista.

- Antes de participar de um processo de seleção, consulte o site da empresa para conhecê-la;
- Ao apresentar-se a uma dinâmica de grupo ou entrevista, cuide da aparência e use roupas discretas e confortáveis;
- Deixe balas e chicletes em casa;
- Estude, em frente ao espelho, maneiras de permanecer em pé ou sentado elegantemente;
- Gírias só na “facul”. Use um português correto e mais formal. Bom português é indispensável;
- A formalidade no tratamento só pode ser retirada do relacionamento quando os selecionadores assim o consentirem. Boa educação sempre é bem vinda.

### **Currículo:**

O currículo é uma forma de se apresentar, por isso, deve ser personalizado. Devem ser consideradas tanto as características do candidato quanto da vaga pretendida. Ou seja, não se deve editar um único currículo e mandá-lo para várias instituições, indiscriminadamente.

Todo currículo deve ser precedido de uma carta de apresentação do candidato, datada e assinada. O currículo deve ser sintético, não havendo necessidade de detalhamentos dos elementos ali colocados. Deixe esse detalhamento para as entrevistas.

O texto não deve ter mais do que duas páginas, utilizando-se, preferencialmente, fonte Arial, Tahoma ou Verdana, corpo 11 ou 12, espaço um e meio entrelinhas, papel branco A4 e letra preta. Deve-se evitar enfeites nas páginas e o uso de cores nas fontes.

Não é necessário numerar os itens nem colocar data e assinatura, pois currículo não é documento. Tais elementos devem constar na carta de apresentação.

Em hipótese alguma deve-se colocar informações falsas, pois durante as outras etapas da seleção, seguramente, isso será percebido.

### **Entrevista:**

Geralmente esta é a última etapa dos processos seletivos e dela participam os candidatos que passaram pelo filtro do currículo e da dinâmica de grupo. Costuma ocorrer entre o candidato e aquele que será seu chefe, caso seja aprovado para a

vaga, mas algumas instituições solicitam outras entrevistas, eventualmente com outros profissionais.

Em geral ela consiste num aprofundamento das experiências relatadas no currículo, podendo ser abordados alguns elementos referentes à participação na dinâmica de grupo. Além disso, pode ser que o declarado conhecimento de idioma(s) seja testado, havendo entrevistadores que façam parte da entrevista no idioma de interesse da empresa.

Os critérios de análise são bastante variáveis, em função dos entrevistadores, das empresas e dos cargos oferecidos.

Além desses procedimentos, algumas empresas ainda requerem a realização de provas de proficiência em língua estrangeira, provas de português, testes psicológicos e a atividade do painel (vários entrevistadores simultâneos para um único candidato).

Finalizando, é importante lembrar que um processo de seleção é pontual: refere-se ao que a empresa precisa naquele momento e sua performance foi, também, aquela possível para você naquele momento. Não significa que você está condenado ao desemprego ou ao sub-emprego. Muitos fatores podem influenciar o seu desempenho num processo de seleção: inexperiência, não estar nos seus melhores dias, áreas de baixa competência que podem ser desenvolvidas são bons exemplos. O importante é aproveitar a experiência como fonte de auto-conhecimento e investir em você mesmo.

### **Dinâmica Grupo:**

É uma das técnicas utilizadas no processo seletivo, faz parte de um conjunto de instrumentos para avaliar o candidato. Sua finalidade é auxiliar a revelar ao selecionador se o candidato apresenta as características profissionais e pessoais que a empresa busca. Esta técnica consiste em oferecer algumas situações que possam colocar o grupo em funcionamento, a fim de que se estabeleça uma dinâmica, de tal forma que os candidatos venham a se expor.

Embora as etapas e propostas das dinâmicas mudem de uma empresa para outra, de modo geral, elas consistem em três:

- apresentação e/ou aquecimento, que tem a finalidade promover um entrosamento inicial entre os membros do grupo;
- atividade principal, que pode ser dividida em três tipos básicos: realização ou execução, no qual os candidatos devem criar e construir um produto ou projeto; situacional, quando os candidatos devem propor soluções diante da apresentação de um problema; e comunicação, na qual os candidatos deverão discutir e desenvolver uma argumentação pertinente a um tema ou história proposta.

Estas atividades em grupo possibilitam que algumas características dos candidatos se revelem e, assim, permitam ao selecionador avaliar a compatibilidade entre o candidato e a vaga oferecida. Em geral, os seguintes aspectos são observados:

- características gerais de comportamento como vestuário, postura, comunicação, asseio, polidez etc.;
- interação com o grupo: maneira de falar, escolha de interlocutores, incorporação de falas de outros componentes, tipo de participação nos jogos de equipe, posicionamentos pessoais diante de determinados assuntos, papéis que assume no grupo nos diferentes momentos, pertinência ao tema etc;
- características psicológicas: competitividade, cooperação, tolerância a níveis distintos de exposição no grupo, reação à frustração, persistência, combatividade, flexibilidade, iniciativa, processos de pensamento, capacidade de liderança, controle emocional etc. A preparação adequada do candidato favorece seu desempenho na dinâmica de grupo. Assim, aconselha-se uma boa noite de sono, não tomar medicamentos que possam atrapalhar a concentração, fazer uma refeição leve, porém, substancial.

Como a análise dos candidatos sempre terá como referência o perfil requerido pela vaga, não há comportamentos pré-definidos que possam ser treinados e representados pelo candidato durante a dinâmica. Entretanto, algumas dificuldades podem realmente prejudicar o candidato, como por exemplo: não falar ou falar o mínimo possível, não deixar ninguém mais falar, ser impositivo, falar errado e/ou confusamente, fugir do tema proposto, analisar muito e não propor nada, não defender seus pontos de vista, tomar as decisões pelo grupo, ceder às decisões do grupo sem manter a posição que você declarou durante os trabalhos, mostrar desinteresse, entre outras.

O recomendável é que o candidato seja espontâneo e verdadeiro, adapte-se às propostas de atividades, sem tentar mudar sua personalidade, colocando suas idéias e opiniões. Uma boa preparação é o candidato fazer uma rigorosa auto-avaliação, a partir da qual se conscientize de suas potencialidades e seus limites para o desempenho das funções profissionais requeridas pela vaga pleiteada.

Durante a dinâmica podem ocorrer momentos inusitados, já que os candidatos estão, na maioria dos casos, tensos e ansiosos. Entretanto, como já foi dito, o selecionador sabe diferenciar e relevar este nervosismo ocasional, dando maior atenção à avaliação do perfil do candidato. O que está em jogo são as necessidades da empresa naquele momento e para uma determinada vaga. Assim sendo, nem sempre o que se está buscando é o “melhor profissional do mercado”, mas aquele que terá maiores chances de responder adequadamente aos requisitos daquele cargo. Independentemente do resultado, é interessante que o candidato se utilize deste processo para o seu crescimento pessoal e profissional. A experiência em processos de seleção colabora para melhorar o desempenho dos candidatos.

Fonte: <http://www.estagio.cefetmg.br/dicas-uteis/>