

RESUMO

Técnicas de investigação aplicadas a entrevista

Introdução

A palestra abordou um dos temas mais críticos e negligenciados do recrutamento: a qualidade das entrevistas.

O palestrante argumentou que a maioria das empresas ainda toma decisões de contratação baseada em vieses, principalmente porque os gestores não possuem formação técnica para avaliar pessoas e, muitas vezes, nem sequer recebem suporte por meio de roteiros estruturados de entrevista. O resultado é um processo seletivo altamente subjetivo e com baixa capacidade preditiva.

Principais conceitos

O problema dos vieses na seleção

Segundo o palestrante, três fatores explicam a baixa qualidade de muitas entrevistas:

- A maioria dos gestores não possui treinamento formal para avaliar pessoas.
- Muitas empresas não utilizam roteiros estruturados de entrevista.
- A seleção acaba sendo guiada por vieses de afinidade, confirmação e estereótipos pessoais.

Nessa lógica, gestores tendem a contratar pessoas parecidas consigo mesmos ou validar crenças pré-existentes, em vez de avaliar objetivamente a aderência à vaga.

Entrevista não é seleção

Uma das mensagens mais importantes da palestra foi que entrevista não deve ser tratada como ferramenta única de decisão.

Um processo de seleção robusto precisa combinar diferentes fontes de informação:

- Entrevistas.
- Testes.
- Avaliações técnicas.
- Testes cognitivos.
- Referências profissionais.

O entrevistador deve atuar como um “juntador de pedaços”, cruzando evidências antes de tomar uma decisão.

Entrevistas estruturadas funcionam muito melhor

Foi apresentado um estudo de Frank Schmidt e John Hunter que comparou a capacidade preditiva de diferentes métodos de seleção.

Os dados mostraram que:

- Entrevistas não estruturadas possuem baixa capacidade de prever desempenho futuro.
- Entrevistas estruturadas apresentam mais de três vezes a capacidade preditiva das entrevistas conduzidas sem método.

A principal conclusão é que todos os candidatos de uma mesma vaga devem passar pelo mesmo roteiro de perguntas, permitindo comparações consistentes.

As cinco técnicas para construir boas perguntas

O palestrante destacou cinco técnicas fundamentais:

- Perguntas por competência (baseadas em experiências passadas).
- Método STAR (Situação, Tarefa, Ação e Resultado).
- Pergunta positiva antes da negativa.
- Perguntar sem induzir a resposta.
- Perguntas que antecipam validação futura por referências.

A lógica central é simples: perguntas sobre comportamentos passados costumam ser muito mais eficazes do que perguntas hipotéticas sobre situações futuras.

Entrevista não é interrogatório

O palestrante enfatizou que muitos entrevistadores confundem entrevista com interrogatório.

Um bom entrevistador deve:

- Reduzir a relação de poder da sala.
- Criar um ambiente confortável.
- Estimular o candidato a compartilhar informações genuínas.
- Evitar colocar o candidato na posição de apenas tentar impressionar o entrevistador.

Boas práticas para conduzir entrevistas

Foram apresentadas sete recomendações práticas:

- Saber quebrar o gelo.
- Estudar previamente o candidato.
- Aprofundar temas relevantes.
- Observar assuntos que o candidato evita desenvolver.
- Validar informações importantes.
- Fazer checagens de consistência durante a conversa.
- Utilizar referências profissionais para complementar a avaliação.

Nenhuma ferramenta é perfeita

Outro ponto importante foi que não existe ferramenta capaz de prever com total certeza o sucesso de uma contratação.

Por isso:

- Nenhuma avaliação deve ser utilizada isoladamente.
- A combinação de múltiplas ferramentas gera decisões mais seguras.
- A seleção de pessoas continuará sendo uma atividade complexa e probabilística.

Conclusão

A principal mensagem da palestra foi que entrevistas de qualidade não acontecem por acaso. Elas dependem de método, preparação e treinamento.

Para aumentar significativamente a qualidade das contratações, as empresas devem:

- Definir kits de ferramentas avaliativas por tipo de vaga.
- Criar roteiros estruturados de entrevista.
- Treinar gestores para avaliar pessoas de forma técnica e menos enviesada.

Segundo o palestrante, a combinação desses três elementos reduz vieses, aumenta a capacidade preditiva dos processos seletivos e melhora a qualidade das decisões de contratação.