

# Saiba responder às perguntas 'embaraçosas' na entrevista de emprego.

*SÃO PAULO* - No processo seletivo, existem algumas perguntas que podem deixar o profissional na famosa "saia justa". Geralmente, são perguntas que a pessoa não se preparou para responder e, dependendo da resposta, podem comprometer seu desempenho.

**Veja também:**

[Top 5 erros mais comuns no currículo](#)  
[Conheça o perfil do seu chefe](#)

A consultora em Recursos Humanos e diretora educacional da Drhíade, Angela Christofolletti, explica que este tipo de questionamento não é para constranger ninguém. É na verdade, uma maneira que o recrutador tem de conhecer o profissional. "Por isso é fundamental que a pessoa seja transparente, mas sempre com muita elegância", aconselha.

Pensando nisso, o *Portal InfoMoney*, em parceria com a especialista, elaborou cinco perguntas que são consideradas difíceis de responder. Angela ressalta que a ideia é orientar o profissional e não ser utilizada como uma resposta padrão. "Tudo que é ensaiado não é legal". Confira abaixo:

**Quais são os seus pontos fracos?** Dizer que é perfeccionista e detalhista está bem longe do que o recrutador deseja ouvir. A consultora explica que este tipo de pergunta é para que o profissional de Recursos Humanos possa relacionar as características pessoais com o cargo que está em aberto. O ideal é que a pessoa mencione alguma característica, mas não se aprofunde. "Cite alguma situação e diga que você está trabalhando para melhorar, mas não dê detalhes. Não entre nesta questão", diz Angela.

**Por que eu deveria te contratar?** Segundo a especialista, neste momento, é indicado que a pessoa responda que irá ajudar a empresa a alcançar o resultado esperado, já que ela tem as características e competências que o empregador busca.

**Do que você menos gostava do seu último trabalho?** Se o problema for o horário ou a distância, o mais indicado é dizer que neste sentido, o trabalho era incompatível. No caso de situações relacionadas à ética é fundamental que a pessoa cite que "eram questões de natureza ética que ela não concordava". Se foram problemas como acordos que não foram cumpridos, deve ser indicado desta maneira, bem curta. "Lembre-se que o entrevistador não está

## Assista & Reflita do Club 33

interessado na empresa em que a pessoa trabalhava, mas no candidato”, orienta.

**O que você acha sobre o seu último chefe?** Esta pergunta é para avaliar o nível de relacionamento que a pessoa tinha com o superior. Nestas horas, não é bom nem falar muito bem do chefe, porque o profissional pode parecer que é do tipo “puxa-saco”, nem falar mal, porque demonstra imaturidade. “Fale apenas: nossa relação era boa. Toda vez que eu era solicitado, entregava os resultados esperados”, explica.

**Se você está empregado, por que está procurando emprego?** Nada de falar da distância, do salário, dos benefícios nem dos problemas que está passando na empresa atual. A melhor resposta que o candidato pode dar é que ele está em busca de novos desafios e de reconhecimento profissional.

Fonte: <http://br.finance.yahoo.com/noticias/saiba-responder-5-perguntas-embara%C3%A7osas-135200348.html>

## Top 5 erros mais comuns no currículo

*Que o currículo é fator determinante na seleção de um candidato a uma vaga de emprego você já está cansado de saber. Daí a importância de cuidar da qualidade do conteúdo. Para ampliar sua chance de ser chamado para uma entrevista, consultamos três especialistas em Recursos Humanos que apontam os principais erros que os profissionais cometem ao elaborar esse cartão de visita. (Imagens: Cartunista Alpino)*

1 - Mentir ou exagerar sobre o conhecimento de uma língua estrangeira é prática comum e ao mesmo tempo fácil de ser detectada. Uma simples conversa com o recrutador ao telefone é suficiente para checar a proficiência no idioma e deixar o candidato em situação embaraçosa. Segundo Beatriz Collor, responsável pela área de recrutamento e hitting da Crossing BPI, muitas pessoas erram por não fazer uma avaliação criteriosa. Na dúvida, nada melhor que a sinceridade. “É preferível mostrar que você não possui um determinado conhecimento, mas tem vontade de aprender, do que mencionar informações que não correspondam com a sua realidade profissional”, indica Luciene Medeiros, consultora de RH da Catho Online.

2 - Ainda que você tenha experiência em áreas diversas, é importante enxugar o currículo e focar apenas na vaga em que está interessado. Se já foi ajudante na loja do tio, por exemplo, ou teve outros empregos irrelevantes no início da carreira não precisa mencionar no currículo. “O currículo sempre deve ser focado para a vaga em que o profissional está interessado, sendo condizente com sua formação acadêmica ou experiência profissional”, aconselha Luciene Medeiros, consultora de RH da Catho Online. Além disso, no topo deve constar, de forma bastante objetiva, a área na qual o candidato pretende atuar.

## Assista & Reflita do Club 33

“Executivo de negócios está na moda. Mas, o que isso significa? A pessoa deve ser clara ao expor seu objetivo”, ressalta Beatriz Collor, responsável pela área de recrutamento e hutting da Crossing BPI.

3 -Currículos concisos são mais apreciados pelas empresas. Para profissionais em início de carreira, é recomendável uma página e para profissionais experientes, duas. “O conteúdo do currículo será avaliado pela lógica e síntese empregados em sua produção. Currículos com mais de duas páginas normalmente são considerados extensos, pois tornam a leitura cansativa para os selecionadores”, enfatiza Luciene Medeiros, consultora de RH da Catho Online. O ideal é que o documento seja objetivo, destacando resumidamente as principais qualificações, experiências, projetos e conquistas profissionais. “É importante que a pessoa entenda o currículo como um documento, apresentação profissional. O detalhe vai ser avaliado numa entrevista presencial”, diz Bárbara Will, diretora de recrutamento do grupo Business Partners Consulting.

4 - Colocar uma pretensão salarial no currículo pode fazer com que você perca oportunidades de trabalho e a possibilidade de negociar uma faixa salarial ou benefícios melhores. “Informações como o salário anterior e a pretensão salarial devem ser tratadas preferencialmente no momento da entrevista, onde o profissional poderá detalhar melhor suas qualificações e resultados que justifiquem o salário proposto”, orienta Luciene Medeiros, consultora de RH da Catho Online.

5 - Hobbies e qualidades pessoais como criatividade, determinação e comprometimento devem definitivamente ser deixados de fora do currículo. “Tais informações vão estender o currículo e não serão de fundamental importância”, observa Beatriz Collor, responsável pela área de recrutamento e hutting da Crossing BPI.

Fonte: <http://br.finance.yahoo.com/fotos/top-5-erros-mais-comuns-no-curr%C3%ADculo-slideshow/#crsl=%252Ffotos%252Ftop-5-erros-mais-comuns-no-curr%25C3%25ADculo-slideshow%252Fcurr%25C3%25ADculo-photo-1335477802.html>

## Conheça o perfil do seu chefe

*Lidar com as pessoas e opiniões divergentes não é tarefa fácil. No ambiente corporativo, então, essa dificuldade pode aumentar. No entanto, saber identificar o perfil do superior é o primeiro passo para tornar o relacionamento profissional mais saudável. Segundo a consultora de RH da Catho Online Aline do Carmo, existem cinco principais categorias de liderança. Confira. (Imagens: Cartunista Alpino)*

1 - **O paizão Como ele é:** É compreensivo, mas fica sempre em cima do muro para não causar mágoas. Não quer se indispor com ninguém, costuma ter

## Assista & Reflita do Club 33

dificuldade para liderar, pois tolera tudo, é protetor e muito 'amigo' de seus subordinados. Como agir com ele: Com este chefe é fácil de argumentar, pois ele dá abertura ao funcionário. "No entanto, o melhor é não se contentar com a ausência de feedback e os constantes 'talvez' para as propostas levantadas", pondera Aline.

2 - **O contraditório Como é:** Suas ações não combinam com o discurso. Ele sempre cobra comprometimento e resultados, mas não age conforme o combinado, causando a insatisfação dos subordinados. Como agir com ele: Com este tipo é preciso ter cuidado, afinal, ele dificilmente aceitará a opinião de um liderado para assumir que está errado, devido à posição ocupada. "O ideal é pontuar, de forma tranquila, utilizando termos como 'no meu ponto de vista...'", aconselha Aline do Carmo.

3 - **O convencido Como ele é:** Parece estar sempre sob os holofotes. Dificilmente o liderado conseguirá apresentar uma ideia sem antes ter que assistir uma performance exclusiva das façanhas do chefe. Como agir com ele: Não adianta tentar competir com ele. "É preferível agir com paciência e esperar o show terminar, pedir bis e finalmente você fazer sua 'ponta' na super apresentação deste perfil narcisista", orienta a consultora de RH.

4 - **O general Como é:** É aquele que está sempre acelerado e cobrando resultados. Além disso, ele reclama e não dá solução. Dificilmente dará abertura para o diálogo e adora o discurso: "foi por isso que te contratei". Como agir com ele: Procure ser o mais detalhista, antenado e perfeccionista que puder, porém, sem enrolação. Comece o assunto diretamente do ponto que deve ser tratado, tendo em mente que ele sempre irá criticá-lo, mesmo que faça o seu melhor e que leve tempo para executar o trabalho.

5 - **O intelectual Como é:** Tem bastante conhecimento e grande capacidade de persuasão; é analítico, nunca larga a calculadora e o manual técnico e sempre vai solicitar mais um dado, cálculo ou gráfico, para tomar uma decisão simples. O chefe que tem este perfil também convence os funcionários da importância do trabalho executado, define estratégias e elabora planos para que atinjam um bom resultado. Como agir com ele: Exponha suas ideias, mas com embasamento, apresentando dados que comprovem sua tese. Além disso, sempre que solicitado, opine, mostre-se prestativo, pois este perfil sabe ouvir e valoriza novas visões.

Fonte: <http://br.finance.yahoo.com/fotos/conhe%C3%A7a-o-perfil-do-seu-chefe-slideshow/#crsl=%252Ffotos%252Fconhe%25C3%25A7a-o-perfil-do-seu-chefe-slideshow%252Fchefes-photo-1332796649.html>