

## A Linguagem corporal do candidato

### A LINGUAGEM CORPORAL NA ENTREVISTA DE EMPREGO

A linguagem corporal se refere a todas as expressões através dos movimentos, posturas ou gestos que interagem com o receptor da mensagem. Para ter sucesso em uma entrevista de emprego não é somente necessário se preparar verbalmente, as outras formas de comunicação são tão relevantes para o entrevistador, mesmo que inconscientemente, do que as respostas dadas pelo entrevistado.

Aproximadamente 70% da comunicação humana se baseia em gestos e atitudes corporais, por isso é importante em uma entrevista de emprego que se passe uma imagem positiva através da linguagem corporal. Atráves de gestos e atitudes corporais pode se mostrar confiança, credibilidade e interesse pela empresa em que se está procurando trabalhar. É importante saber usar a linguagem corporal a seu favor, os entrevistadores são treinados para compreender esta linguagem, e através desta poder passar informações que podem não ter sido passadas verbalmente.

Não é possível controlar totalmente a sua linguagem corporal, porém você pode ver abaixo qual a interpretação dada a posturas comuns em entrevistas de empregos.

Corpo Inclinado em Direção a Outra Pessoa: Atitude positiva, demonstra interesse pela outra pessoas e pelo assunto que está sendo discutido na conversação.

Braços Cruzados: Relacionado à postura defensiva, pode identificar que o entrevistado não se sente confortável ou confiante naquele ambiente em que se está fazendo a entrevista. Uma atitude negativa.

Sobrancelhas: É impossível não revelar informações através das sobrancelhas, estas podem passar uma atitude postiva quando arqueadas, mostrando interesse, ou quando franzidas podem significar certa dúvida, uma atitude negativa.

Gestos Repetitivos: Fazer gestos repetitivos durante uma entrevista de emprego pode demonstrar ao entrevistador certa ansiedade, mostrando para ele que você quer que a entrevista acabe. Uma atitude negativa. Gestos com as Mãos e Braços: A utilização destes gestos, sem exagero ou repetição, é uma atitude positiva. Os estudos de linguagem corporal mostram que o uso

de tais artifícios indicam que o entrevistado possui convicção naquilo que ele está falando para o entrevistador, utilize este recurso sem exageros para que ele não se transforme em uma atitude negativa como demonstrada na atitude de gesto repetitivo.

Embora seja muito difícil se lembrar de cada uma destas atitudes, é preciso possuir conhecimento destas para não se passar uma imagem negativa. Porém é importante ressaltar que a principal característica procurada pelo entrevistador é a naturalidade, procure não se atar somente as recomendações deste artigo e tente adaptá-las as suas atitudes já utilizadas previamente.

## 5 maneiras para identificar a ética de candidatos no recrutamento

Realizar contratações assertivas é uma das mais importantes e difíceis tarefas de um recrutador. Além das exigências técnicas e habilidades interpessoais, é fundamental durante o recrutamento que o candidato apresente uma ética adequada e valores compatíveis com a empresa.

Tratar da **gestão da ética nas organizações é fundamental nos processos de recrutamento**. “Não há organização ética ou antiética, ou ainda, classificação de que uma determinada sociedade é moral ou amoral”, afirma Renato Santos, Gerente Executivo da ICTS Protiviti, empresa global de consultoria e serviços especializada em Gestão de Riscos, Auditoria Interna, Ética, Compliance e Segurança.

Mas, como um recrutador pode se certificar que o candidato é realmente honesto? Separamos neste artigo 5 maneiras para reconhecer a ética de um candidato durante o processo seletivo. Confira!

### 1. Verifique referências

Uma maneira eficiente de conhecer melhor o entrevistado é conversar com pessoas que já trabalharam com ele. É importante que sejam ouvidos ex-colegas de trabalho de diferentes hierarquias, não restringindo-se somente aos seus antigos superiores.

Para uma análise mais imparcial, é aconselhável conversar com **pessoas da empresa anterior do candidato que não foram citadas no currículo** ou na entrevista. Assim, é possível saber a opinião de pessoas que não são referências para o entrevistado ou mesmo seus amigos.

### 2. Confira documentos

Por mais inconcebível que possa parecer, existem pessoas que mentem no currículo sobre suas experiências passadas, tempo em que ocupou cargos anteriores e até mesmo sobre a formação profissional.

Portanto, é essencial que mesmo diante de um candidato aparentemente honesto e capaz, sejam **conferidos os documentos possíveis** que comprovem as informações descritas no currículo e ditas durante a entrevista.

### 3. Aplique testes comportamentais

Diversos testes psicológicos conseguem mapear como um candidato reage a determinadas situações, seus princípios e perfil profissional.

Esses testes podem ser usados para garantir a sinceridade das respostas dadas durante o processo seletivo e até mesmo revelar traços que o próprio entrevistado desconhece em si ou deseja ocultar ao recrutador.

Uma ferramenta interessante para gestão da ética é a **Análise de Aderência à Ética Empresarial (AAEE)**, que tem como objetivo identificar o nível de compliance individual dos participantes com a cultura da empresa. Essa ferramenta consiste em um conjunto de 3 etapas que identificam o comportamento do entrevistado em diferentes situações de trabalho através de questionários eletrônicos, formulários e entrevistas pessoais. Para isso, são avaliados aspectos morais, pressões situacionais e a transparência nas respostas do candidato.

### 4. Seja detalhista no recrutamento

**Pedir descrições detalhadas sobre informações apresentadas no currículo** é uma excelente maneira de perceber se um candidato está mentindo. Informações como data, a forma como ocorreram eventos e como foi para o candidato lidar com situações apresentadas podem revelar ausência de consistência na fala do entrevistado.

Notar se o candidato gagueja ou tem dificuldade de responder questões simples pode ser imprescindível para detectar uma pessoa mentirosa. Entretanto, se um entrevistado tem dificuldade de se expressar e demonstra nervosismo mas transmite informações corretas e precisas, é bem provável que se trate de uma pessoa apenas tímida ou ansiosa.

### 5. Observe a linguagem corporal

Muitas coisas podem ser ditas de forma não-verbal e expressas de maneiras sutis. Por isso, é desejável que o recrutador preste bastante atenção na maneira como o candidato se comporta durante a entrevista.

Se um entrevistado muda frequentemente de posição, olha para baixo ou para o lado na hora de responder perguntas e apresenta uma postura fechada e defensiva, pode ser que o candidato esteja ocultando informações ou tentando enganar o recrutador.

Uma técnica básica para identificar a verdadeira percepção do candidato, é **buscar emoções em sua fala**. Para isso, é importante que o recrutador elabore as perguntas de forma que o candidato possa construir respostas elaboradas, resgatando suas memórias e emoções positivas ou negativas. Por exemplo, ao

invés de perguntar ao candidato “Você teve problemas para deixar seu último emprego?”, diga “Relate sua última semana na empresa que trabalhava”. Dessa forma, a linguagem verbal e não verbal tem maior possibilidade de ser expressada de forma profunda visto a complexidade da resposta necessária, ajudando o recrutando a entender o real perfil do candidato.

Um **recrutamento bem realizado** depende de diversos fatores que vão além de informações técnicas. A **Gupy** acredita que ganhar eficiência e contar com a tecnologia para automatizar parte do recrutamento significa oferecer mais tempo para que o RH se preocupe em tirar o melhor de um contato presencial com o candidato, detectando essas nuances sobre personalidade e outras características.

## Entrevista de emprego: conheça 4 erros comuns que o recrutador deve evitar

Linguagem corporal, boa postura e respostas adequadas são alguns dos itens que definem o sucesso ou o fracasso de candidatos em uma entrevista de emprego. No entanto, não é apenas quem busca o emprego que deve se preocupar com questões do tipo. A **postura do recrutador** também é de extrema importância durante um processo seletivo, principalmente porque ele é o responsável por transmitir a imagem da empresa.

Sendo assim, um **comportamento inadequado** do recrutador pode trazer danos à corporação – o que evidencia a necessidade de profissionais qualificados para desempenhar essa tarefa. Mas nem mesmo os mais experientes estão livres de cometer equívocos ao entrevistar um candidato.

Durante a entrevista de emprego, o comportamento do recrutador é fundamental para o sucesso da seleção de profissionais. Foto: iStock, Getty Images

### **4 erros que um recrutador deve evitar**

Confira abaixo os equívocos mais comuns do profissional que conduz a seleção de novos funcionários.

#### **Falar demais**

Durante uma entrevista de emprego, o recrutador deve falar menos do que o candidato, o que nem sempre acontece. Por isso, todo cuidado é pouco: é

importante que o entrevistado disponha de tempo para **expressar suas ideias** e responder às perguntas sem interrupções.

Em artigo para o blog *HireRabbit*, Prafull Sharma explica que esse equívoco pode ser atribuído aos veteranos, que correm o risco de desenvolver certa teimosia e autojustiça quando tratam de assuntos em que são especializados. Segundo ele, é possível que isso faça eles serem tomados por um **falso senso de direito**, que leva à interrupção dos candidatos.

Sharma afirma que um recrutador experiente sempre deve **valorizar cada candidato** individualmente com atenção, incorporando princípios de um bom ouvinte e refreando a interrupção, até mesmo quando achar que o entrevistado não dará uma resposta satisfatória.

### **Fazer comentários inadequados**

É preciso ter em mente que alguns comentários podem impactar negativamente no candidato, fazendo ele se sentir constrangido. Por isso, os recrutadores devem tomar cuidado ao contar **piadas** para quebrar o gelo, por exemplo, pois elas podem parecer preconceituosas.

Além disso, perguntas sobre **questões íntimas** do entrevistado, que não influenciam no desempenho no trabalho, devem ser evitadas. Portanto, se você é responsável por recrutar candidatos para a empresa, atente a esses detalhes.

### **Desconhecer os valores da empresa**

Outro erro ocorre quando o recrutador não conhece a **cultura** e a **política organizacional** da empresa, assim como seus **valores**. No momento em que isso acontece, o profissional não tem como avaliar se a visão do entrevistado se enquadra com a da organização.

Portanto, é fundamental que o profissional responsável pelo recrutamento tenha esse conhecimento: só dessa forma ele estará apto a **fazer as perguntas certas** a fim de identificar os valores e objetivos do candidato.

Os resultados disso afetam positivamente o negócio a longo prazo, porque os profissionais selecionados para as vagas serão aqueles que têm os mesmos

valores da organização. Consequentemente, irão cooperar mais, o que gera um índice maior de **retenção de talentos**.

### **Não vender a empresa para o candidato**

Ao conduzir uma entrevista de emprego, não vender a empresa é uma falha comum cometida pelos recrutadores. Quando o profissional não transmite informações suficientes sobre a organização para o entrevistado, as consequências são ruins: o candidato pode acabar **escolhendo outra companhia** que não tenha cometido esse erro durante o recrutamento.

No final das contas, quando isso acontece, a empresa perde **oportunidades** de reter bons profissionais. Em artigo para a *Forbes*, Ken Sundheim, CEO da KAS Placement, menciona que o recrutador deve saber tudo sobre a posição que está sendo concorrida pelos candidatos.

Segundo ele, para organizar essas ideias, o recomendado é que o recrutador escreva uma **descrição detalhada** do trabalho, que inclua a caracterização da empresa e destaque os deveres do cargo, expectativas e requisitos.

### **Recrutamento eficiente**

Se você é um recrutador, evite cometer os erros citados acima. Dessa forma, o processo de recrutamento da empresa será cada vez mais eficaz e contribuirá para a retenção de talentos. Não esqueça: não são apenas os candidatos que devem se preocupar com a entrevista de emprego. Quem conduz a conversa e seleciona os profissionais também deve ter uma **postura adequada**.

Fonte: <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-linguagem-corporal-na-entrevista-deemprego/>

<http://gupy.io/blog/5-maneyras-para-identificar-a-etica-de-candidatos-norecrutamento/>

<http://destinonegocio.com/br/gestao/entrevista-de-emprego-conheca-4erros-comuns-que-o-recrutador-deve-evitar/>