

Bem entrevistar para melhor recrutar



Filipa Mendes Pinto e Maria Brito de Goes são sócias da FIND: fmp@find.pt / mbrigo@find.pt

© Fernando Pizarra

Quem faz do recrutamento e selecção (R&S) o seu dia-a-dia, sabe estimar o valor da entrevista enquanto método de avaliação. Da nossa experiência podemos retirar alguns ensinamentos, de milhares de entrevistas a advogados e juristas.

O primeiro advém de fazermos um recrutamento especializado num sector tão específico como o da advocacia. Estando em causa uma profissão na qual o factor humano é de vital importância, nada melhor para o avaliar do que o confronto directo da entrevista. Por isso o entrevistador deve investir o máximo na preparação de cada um dos momentos, e deve ter treino suficiente para os conduzir de modo a conquistar de imediato a confiança do entrevistado. Só assim poderá obter um maior número de elementos, essenciais para a avaliação.

É preciso tempo para a análise curricular minuciosa e para a definição de uma estratégia de entrevista (semi-estruturada, de modo a seguir-se uma linha orientadora), e depois dar espaço ao entrevistado (sem se perder o domínio e a condução da conversa). Outro ponto determinante é deixar claro, desde logo, em que ter-

mos a confidencialidade será assegurada, bem como o objectivo da entrevista e o modo como se desenvolverá.

Para além dos aspectos formais relacionados com o ambiente proporcionado, o tempo de entrevista e as notas a registar, cabe

O entrevistador deve investir o máximo na preparação de cada um dos momentos, e deve ter treino suficiente para os conduzir de modo a conquistar de imediato a confiança do entrevistado.

ao entrevistador despir-se de eventuais preconceitos e garantir que o candidato se sinta confortável, se mantenha interessado e focado nos temas abordados e se mostre comunicativo e colaborante.

Uma boa entrevista permite que o candidato se revele em dimensões que vão da competência técnica à linguagem, à forma como se expressa, à postura, à capacidade relacional, à empatia que gera, àquilo que o move enquanto profissional e enquanto pessoa; para além de outros aspectos, que complementados com outros métodos de avaliação se mostrarão imprescindíveis para a definição de um perfil.

Com base nestes elementos, o entrevistador ficará melhor habilitado a ir ao encontro das perspectivas do candidato e, consequentemente, dos clientes. **RH**

Filipa Mendes Pinto/ Maria Brito de Goes⁽¹⁾

RECRUTAMENTO
ESPECIALIZADO.
DEDICAÇÃO EXCLUSIVA
NA ÁREA DA ADVOCACIA.

Para todas as áreas de prática e níveis de senioridade.

we find.

find@find.pt · www.find.pt

FIND

PARTNERS
IN EXCELLENCE