

LEOPOLDO GOTTARDI

Como se dar BEM em uma Dinâmica de Grupo!

O que fazer na prática sob o ponto de vista
de um CANDIDATO

Para os meus amigos,

RICARDO LUIS MELLÃO.

Jovem impulsionador da livre iniciativa no Brasil e quem desde pequeno estimula a discussão inteligente entre nós.

Obrigado amigo.

NICOLA GIANI.

Un realizzatore che ha simpatizzato con la causa e ha aiutato a mandare avanti questo progetto.

Grazie amico.

APOIE OS PROFESSORES DA SUA REGIÃO.

10% de todo o lucro do autor é destinado para as Escolas Públicas.

1. Introdução

Olá,

1.1. Quem Sou

Desde já, vá se acostumando com este tipo de apresentação:

Sou Leopoldo Gottardi, tenho 26 anos, sou formado em Administração e Marketing na ESPM – SP. Ao longo de minha carreira, participei de 11 Dinâmicas de Grupo e fui aprovado em 10. Desisti de uma delas durante o processo e você vai entender o motivo dessa decisão ao longo deste guia.

1.2. Intuito do Material

O intuito deste material é desmistificar a Dinâmica de Grupo pelo ponto de vista de um candidato (como você), e não de um especialista em RH que pode saber montar, mas talvez nunca sequer tenha participado de uma.

Ao longo do guia vou lhe dar algumas dicas que fizeram toda a diferença no meu percurso e vou chamá-las de “Dicas do Janks”.

1.3. Os 5 Porquês

Acho importante começarmos este guia esclarecendo 5 Porquês.

1. Por que inventaram a Dinâmica?

R: Para identificar um perfil.

A empresa decide que, para atender sua estratégia principal, necessita de funcionários com determinado perfil, que vamos chamar de X.

2. Por que tenho que passar por uma Dinâmica?

R: Para apresentar o seu perfil aos recrutadores.

A dinâmica é apenas uma ferramenta que simula situações que irão facilitar a identificação dos perfis de cada candidato, que podem ser Y, Z ou X, que estão à procura.

3. Por que tenho que passar por este, ou aquele exercício na Dinâmica?

R: Os exercícios são necessários para estimular a simulação das situações acima citadas.

São elaborados de tal forma que necessariamente geram conflitos entre os candidatos ou grupos de discussão. Na tentativa de resolver o conflito, os candidatos se obrigam a expor alguns traços de seus perfis (X, Y ou Z) e os recrutadores vão selecionando aqueles que mais se aproximem ao perfil X que os interessa.

A exposição destes traços poderia ser menor em uma entrevista individual, portanto, mais difícil de perceber quem é X. Por esta razão, a etapa da Dinâmica acontece antes da entrevista.

4. Por que os recrutadores valorizam mais isto ou aquilo na Dinâmica?

R: Vai ser valorizado o perfil mais parecido com X.

Os executivos da empresa traçam, junto ao RH, quais as características que consideram mais importantes para o candidato exercer o cargo, determinando o perfil X. A partir daí, os recrutadores tentam identificar e selecionar quem tem o perfil mais próximo do ideal.

5. Por que tenho que agir de determinada maneira na Dinâmica?

R: Para tornar perceptíveis as características do seu perfil.

Na Dinâmica, você deverá se comportar de forma que exponha que você tem o perfil X desejado, ou que pelo menos possui características de X muito fortes.



2. Preparando-se para a Dinâmica

2.1. Gerando Conteúdo

Para que você tenha o que falar, argumentos para discutir, e para que você possa sugerir pautas ao longo da Dinâmica, é preciso levantar algumas informações da empresa. A minha sugestão é que comecemos pelo conteúdo mínimo.

2.2. Quem Somos

Leia com carinho esta seção do site, pois a partir daqui você conseguirá identificar diversos traços da cultura da empresa a qual esta prestes a fazer parte, e verificar se você se identifica com alguns deles.

Que Produto Vendemos (fabricamos, comercializamos, todas as anteriores)

Descubra quais são os produtos **carros-chefes** (os mais vendidos) da companhia. Se possível, os consuma, tenha experiências e opiniões reais. Lembre-se de momentos da sua vida em que estes produtos fizeram parte. Verifique quais são os lançamentos da companhia, e quais argumentos de venda eles utilizam. Vá à feiras especializadas do setor para conhecer melhor a empresa e as marcas, e quem sabe até alguns dos executivos.

Quantos anos tem a empresa? Há quantos anos está no mercado?

Quem são os concorrentes? Quantos funcionários tem?

Em qual mercado ela atua? É uma empresa Nacional? Multinacional? Em quais países ela está presente?

Todas estas informações estão disponíveis na internet, no site da empresa, ou procure no Google. Leia as notícias mais atualizadas que encontrar. Procure notícias em revistas e jornais consagrados como Exame, Veja, Valor Econômico, Estadão e Folha de SP.

Procure saber se recentemente houve ou se está havendo algum processo de fusão/aquisição. Se sim, saiba com quem. Procure também revistas especializadas no setor, onde você poderá encontrar informações ricas de mercado que, com certeza não constarão nas mídias mais comuns.

Se a empresa for uma S.A, e estiver listada na Bolsa de Valores, descubra a sigla da ação e o preço dela hoje. Ex: IGTA3 – R\$39,89. Isso é fácil de decorar e impressiona os recrutadores. Procure encontrar a opinião de um analista financeiro sobre a empresa e suas ações, preferencialmente analistas de bancos de investimento (Bank of America – Merrill Lynch, Barclays, Credit-Suisse, Itau-BBA etc.). Esses caras compreendem melhor as estratégias da companhia do que 90% dos funcionários da empresa. “Vem na minha”!

Dica do Janks #1

Descubra a Opinião Interna

Procure entrevistas com executivos da empresa: CEO, Vice-Presidentes ou Diretores. São eles quem ditam o discurso interno, ou seja, tudo o que se fala e se acredita dentro da empresa, tudo que se prolifera é fruto do que estes caras decidem. Dessa forma, você fica respaldado na Dinâmica de Grupo caso seja questionado por algum dos executivos presentes.

Dica do Janks #2

Fale com Quem Trabalha na Empresa

Fale com pessoas que atualmente estão trabalhando na empresa. Mesmo se esta pessoa for um “amigo de um amigo seu”, não hesite em ligar. Eles vão se sentir corresponsáveis pelo seu eventual sucesso e vão se orgulhar disso. Ligue, não formalize por e-mail para não se complicar ou complicar o cara. Faça perguntas abertas: “Sabe me dizer em qual mercado a empresa é mais forte?”, “Qual a grande aposta para o ano que vem?”, “Existe algum produto ou região em que vocês estão investindo pesado?”, “Onde a empresa quer chegar, quer estar, em 2020?”. Desta forma, você vai ter indícios estratégicos da companhia e poderá utilizar estas informações como embasamento no seu discurso.

Dica do Janks #3

Visite o Ponto de Venda

Qual é o principal ponto de venda da empresa que você está interessado? Vá até lá e procure por uma promotora da Companhia. Peça a ela que lhe explique quais as vantagens do produto que ela está lhe oferecendo. Se ela não conseguir lhe explicar de uma forma clara, por alguma limitação ou qualquer

motivo, peça para dar uma olhada no livrinho de bolso que ela recebeu da equipe de Marketing ou Trade Marketing. Normalmente, as promotoras recebem um treinamento completo, cheio de informações ricas sobre como a empresa enxerga os produtos, o que pode lhe colocar à frente dos outros candidatos.

2.3. Como Montar os Slides de Sua Apresentação

Apresentações em slides são mais comuns em Painéis e *Assessment Centres*, etapas seguintes às Dinâmicas. Normalmente, a empresa envia um tema aberto como “Oportunidades e Ameaças do Mercado Externo do Setor”, e pede para você apresentar o material nos mesmos 3 minutos utilizados para a apresentação pessoal na etapa anterior.

Não vou lhe dar uma aula de informática. Apenas fazer recomendações de quem já preparou algumas e assistiu a muitas apresentações em PPT. Não se preocupe em fazer uma “mega, máster” apresentação. O objeto principal do contexto deve ser você, e não a tela, o foco das atenções deve estar voltado para você. Fuja de recursos automáticos como *Timer e Transição Automática de Slides*. Fica muito artificial e dificilmente o candidato consegue se enquadrar no tempo programado, resultando em uma enorme chance de dar errado.

2.4. Preparação para o Dia

2.4.1. Escolhendo o Horário

Caso você tenha a opção de escolher o horário, entre manhã ou tarde, opte pelo que melhor se enquadrar à você. Tem gente que rende muito bem pela manhã, e gente que demora para pegar no tranco.



Dica do Janks #4

Chegue Um Pouco Mais Cedo

Chegue de 10 a 15 minutos mais cedo que o horário marcado para sua dinâmica. Seja educado, diga “bom dia” para os candidatos que já estiverem presentes, mas não interaja, apenas observe-os. Neste momento, já é possível identificar algumas fraquezas. Sua autoestima começa a aumentar antes mesmo da dinâmica começar.

2.4.2. Rota/ Caminho

Tudo bem colocar no Google Maps ou GPS o caminho da sua casa, ou ponto de partida, até o local da Dinâmica, contanto que você tenha pelo menos noção da localização e já conheça os arredores. Caso contrário, não hesite em ir até o local de fato antes do dia para averiguar o caminho proposto pelo seu GPS e verificar se há muito trânsito na região.

2.4.3. Como se Vestir

Seja conservador, não arrisque. Opte pelo traje social sempre que estiver em dúvida. Se não houver necessidade de maiores formalidades, você será avisado para a próxima etapa. Se você conhecer alguém que trabalha na empresa, pergunte qual é o traje utilizado na rotina.

MULHERES

Calça/Saia: opte por calças ou saias pretas. Se optar pela saia, que seja de um a dois dedos acima do joelho, apenas. Ao sentar, a saia costuma encurtar, e você não deve se incomodar com isso neste momento.

Camisas: de mangas curtas ou longas. Se estiver frio, ou for friorenta (lembre-se do ar condicionado), use um blazer ou casaquinho.

Cabelos: arrume os cabelos. Não precisa ir ao salão, mas também não apareça como quem acabou de acordar.

Unhas: feitas. Vá no básico. Não invente de ir com aqueles esmaltes azuis, amarelos e com adesivinhos que é fria.

Sapatos: limpos e engraxados. O mais importante é que sejam confortáveis. Nada deve tirar sua atenção ou te desviar do foco, muito menos dores nos pés.

Bijuteria/Jóias/Maquagem/Perfumes: simples e pequenas, nada muito forte e cuidado com piercings, vá no básico de novo.

Deve EVITAR: decotes e saltos exagerados, bermudas, shorts, roupas muito justas, regatas e cores muito chamativas.

Dica do Janks #5

Vista-se Bem

O objetivo é ser neutra, o mais neutra possível para errar menos. Agora, se você souber se vestir bem, essa é a hora de ganhar alguns pontos extras. Sempre tem alguém entre os recrutadores que se interessa mais pelo assunto e vai se identificar mais facilmente com você. Qualquer que seja o seu estilo, seja elegante.

HOMENS

Calça: social preta ou cinza. Se jeans for permitido, utilize os mais básicos, sem rasgos ou lavagens extravagantes.

Camisa: manga longa branca ou azul se for calorento, dobre a manga.

Cinto e sapatos: devem ter a mesma cor ou os mesmos tons. Cinto marrom e sapatos marrons, ou cinto preto e sapatos pretos.

Blazer/Paletó e Gravata: levar nas mãos o blazer e a gravata. Se necessário vista-os. Aprenda a dar nó em gravatas antes do dia para evitar imprevistos. A gravata não deve ficar muito longa e nem muito curta. O comprimento aproximado adequado é quando a ponta da gravata encosta na cintura da calça.

Meias: devem ser mais escuras do que a calça que optar. Meias brancas com sapato preto ou marrom, nunca.

Sapatos: engraxados e limpos.

Unhas: devem estar cortadas.

Cabelos: penteados e curtos.

Barba: feita ou muito bem aparada.

Acessórios: se tiver brincos ou piercings, tire-os. Tente esconder as suas tatuagens. Em geral, empresas não são muito tolerantes e esta não é a hora de mostrar sua personalidade, é hora de manter-se neutro para não errar.



2.4.4. Como se alimentar

Assim como a escolha do horário, alimente-se para se sentir bem. O ambiente da Dinâmica costuma ser mais nervoso que nossa rotina habitual. Ao ficarem nervosos, alguns começam a ficar pálidos e passam mal pela manhã por não terem comido nada. Por outro lado, tem gente que passa mal exatamente pelo contrário, porque comeu demais pela manhã. 90% das Dinâmicas oferecem um café da manhã ou lanchinho no intervalo, portanto tranquilize-se quanto ao assunto.

3. Como está Estruturada a Dinâmica de Grupo

Está estruturada em 3 momentos: **Apresentação Individual**, **Discussão em Grupo** e a **Apresentação do Grupo**. Em geral são textos e estudos de caso que oferecem uma situação, um cenário, e um problema a ser resolvido.

Ao invés de textos, podem ser jogos, Cubos Rubik (aqueles coloridos) ou podem lhe entregar figuras e pedir para você interpretar. Enfim, o que interessa é que são situações impostas que não tem soluções exatas e necessariamente geram conflito.

Os recrutadores não estão essencialmente interessados nas suas respostas, mas sim com o seu comportamento, com a forma como conduz o problema, com o modo como lida com as pessoas do seu grupo e com a discussão.

Dica do Janks #6

Sente na Cabeceira da Mesa

Se a mesa a qual vocês tiverem que se sentar na hora da discussão for retangular, sente-se em uma das pontas. Fisicamente, você fica mais visível, em maior evidência do que os candidatos que estiverem no meio, sendo mais fácil chamar a atenção de todos. Culturalmente as pessoas tendem a prestar mais atenção, e até se submeter mais a alguém que esteja na ponta.

4. Como montar sua apresentação Pessoal

4.1. Apresentação Básica

Lembre-se de que a Dinâmica é um jogo. Todos seus passos são importantes e devem ser planejados. É crucial que você enquadre sua apresentação pessoal dentro dos 3 minutos propostos, ou do tempo que for proposto. Dessa forma, você vai provar desde o início a sua capacidade de se organizar dentro do prazo estabelecido.

Dica do Janks #7

Seja Um dos Primeiros a se Apresentar

Seja o 3º ou 4º candidato a se apresentar. O 1º ganha pontos pela iniciativa, mas pode ser subavaliado se o 2º candidato for muito melhor, e vice-versa, já que os dois são a única base de comparação até o momento. Como são muitos candidatos, ninguém tem paciência e energia para ficar igualmente interessado por todos, começa a ficar muito repetitivo. Por esta razão recomendo, esteja entre os primeiros.



Normalmente, este é o padrão solicitado pelos recrutadores:

NOME:

IDADE:

FORMAÇÃO (CURSO/FACULDADE):

IDIOMAS:

+3 MIN LIVRES / APRES em SLIDES:

NOME: Fale apenas o primeiro e o último, você precisa ser facilmente

identificado depois.

IDADE: Dê ênfase na idade se você for mais novo que a média.

FORMAÇÃO: Dê ênfase à sua formação caso tenha cursado uma reconhecida faculdade.

IDIOMAS: Dê ênfase ao idioma caso você fale a língua da empresa (Alemão – Volkswagen) ou se for poliglota.

Dica do Janks #8

O Jogo da Autoestima

Este é o jogo da autoestima. Saiba aproveitar o momento para se vender e fazer com que sua autoestima vá aumentando ao longo do tempo.

- Mostrar que é mais novo, baixa a autoestima de quem for mais velho: “Esse cara tem 21 e já se formou, eu tenho 27 e estamos tentando a mesma vaga!”.
- Mostrar que é formado na melhor universidade, baixa a autoestima de quem for complexado com a faculdade que fez: “Só tinha cara da USP, FGV, Federal de não sei onde...”.
- Mostrar seus idiomas baixa a autoestima de quem “male má” fala Inglês: “Alemão e Mandarim, você só pode estar de brincadeira! E eu no the book is on the table.!”.

IMPORTANTE: Na hora de falar quais são os seus idiomas, organize-os de forma que melhor o favoreça. Supondo que o cenário seja: Espanhol Intermediário, Inglês Fluente e Francês Básico. A melhor forma de se vender seria omitindo o que te desfavorece e exaltando o que te fortalece: Eu falo Espanhol, Francês e Inglês fluente.

ATENÇÃO! Você não está enganando ninguém. Se liberte! A empresa tem a opção de excluir currículos, filtrá-los pela ausência de determinado idioma ou do nível mínimo exigido na primeira etapa do processo, antes mesmo de realizar as provas. Se você está na Dinâmica, é porque já passou desse filtro.

Mais uma coisa, e agora, apenas para quem realmente for fluente na língua. Se quiser arriscar, troque algumas palavras na língua com algum dos executivos. Dessa forma você intimida mais de 80% da turma. Se falar, opte por frases simples, do tipo: “Você também fala Alemão”, - Falo, “Seria interessante poder utilizar a língua no trabalho”. E nada mais para evitar que fique arrogante.

4.2. Minutos Livres

Pode não parecer, mas este é o seu grande momento no dia. É a única ocasião em que toda a atenção da sala vai estar voltada para você. 100%. Candidatos, recrutadores, RH e executivos. Não desperdice. Foco no que importa para a empresa: a sua experiência profissional, sua experiência de vida (sua bagagem) e

o seu diferencial (por que Eu).

Dê ênfase nas empresas por onde passou e nas coisas mais incríveis que vivenciou até o momento. Se estiver batalhando pelo seu primeiro emprego, não se preocupe com experiências profissionais anteriores e enfatize as outras duas partes. Conte aos recrutadores sobre sua experiência como atleta, se você deu aula de alguma coisa para alguém, se foi monitor na faculdade, se já realizou algum trabalho voluntário, se participou da empresa júnior etc.

Você deve se mostrar o mais completo possível. Mesmo que não seja expert em tudo, mostre que tem pelo menos boas noções das áreas pelas quais passou.

Dica do Janks #9

Equação do Executivo Ideal

Equação: Executivo Ideal = Resultado + Gente

Resultado = bons processos + noções mercadológicas + noções financeiras + bom planejamento

Você vai conhecer ao longo de sua carreira vários gerentes educados, divertidos e queridos que não fazem nada durante o dia todo. Não agregam, não ajudam pessoas e ninguém entende como estão no cargo ou como conseguiram chegar lá. Menos ainda, por que ninguém os manda embora.

O mesmo acontece, por outro lado, com gerentes que buscam bater a meta a qualquer preço, por qualquer custo. Mesmo que isso implique em passar por cima de muita gente, exaurir os funcionários de tanta pressão e intimidar a equipe.

Aqueles que atingem um equilíbrio ideal na relação Resultado/Gente não estagnam suas carreiras na gerência, com tempo e senioridade (senioridade = maturidade + habilidade técnica para exercer o cargo) tornam-se diretores, dentro ou fora da empresa. A partir daqui, de diretor para cima, destacam-se aqueles com maiores habilidades políticas, pois tecnicamente são quase tão competentes quanto os outros.

Abaixo, segue um trecho de uma apresentação pessoal como acredito que NÃO deva ser feita e na sequência, um de como DEVE ser feita. Vou mostrar à você como funciona a cabeça dos recrutadores e como eles decifram o que você fala.

4.2.1. Como NÃO Fazer

“Meu primeiro emprego foi num fundo de investimentos do amigo do meu pai. Fiquei quatro meses lá e não curti. Daí fiquei 8 meses sem fazer mais nada,

só estudando. No final do ano rolou uma oportunidade de fazer um mini intercâmbio, 3 meses. Trabalho bem operacional, não fiz nada que pudesse exercitar o meu cérebro. Na volta fiquei um ano como estagiário em uma empresa. Saí de lá porque tinha a sensação que minha chefe fazia a mesma coisa que eu e precisava de uns 5 anos para chegar no cargo dela. Meus brothers da facul passavam na Marginal Pinheiros em plenas 3 horas da tarde de uma sexta-feira ensolarada enquanto eu tinha que ficar por lá fingindo estar ocupado até dar meu horário. Ajudei minha mãe nos últimos 6 meses com a burocracia do escritório dela, e agora estou aqui”.

Agora, vamos decifrar a cabeça do recrutador. O que ele enxerga e o que ele interpreta a partir da apresentação pessoal que acabamos de fazer.

4.2.2. Decifrando a Cabeça dos Recrutadores

“Meu primeiro emprego foi num fundo de investimentos do amigo do meu pai”.

Recrutador: empresa de amigo do pai = ingresso sem mérito.

“Fiquei 4 meses lá e não curti”.

Recrutador: além de entrar via “Q.I” (Quem Indica), ficou apenas quatro meses no local, tempo insuficiente para se desenvolver e para aprender. Resumindo, só tomou tempo de todos, não gostou e foi embora: mimado.

“Daí fiquei 8 meses sem fazer mais nada, só estudando”.

Recrutador: preguiçoso. O pai o coloca em um emprego, ele não gosta, sai e volta a fazer nada durante o dia todo. Se eu puxar o histórico escolar dele, é capaz ainda de não ter boas notas.

“No final do ano rolou uma oportunidade de fazer um mini intercâmbio, 3 meses”.

Recrutador: esse candidato não vai atrás das coisas, espera que as coisas aconteçam por ele. A oportunidade “rolou”.

“Trabalho bem operacional, não fiz nada que pudesse exercitar o meu cérebro”.

Recrutador: não teve capacidade de absorver nada de interessante e útil da experiência, quanto desperdício.

“Na volta fiquei um ano como estagiário em uma empresa”.

Recrutador: que empresa? Outro amigo do seu pai?

“Saí de lá porque tinha a sensação que minha chefe fazia a mesma coisa que eu e precisava de uns 5 anos para chegar no cargo dela”.

Recrutador: cargo não é apenas uma questão de tempo, é de competência, senioridade. Será que não tinha alternativas dentro da empresa para que ele pudesse desempenhar outro papel? Cada hora ele arranja um motivo pra sair de onde está. Candidato instável.

“Meus *brothers* da facul passavam na Marginal Pinheiros em plenas 3 horas da tarde de uma sexta-feira ensolarada enquanto eu tinha que ficar por lá fingindo estar ocupado até dar meu horário”.

Recrutador: “brothers da facul”, “sexta-feira ensolarada”... Esse cara não está a fim de trabalhar; “fala sério”!

“Ajudei minha mãe nos últimos 6 meses com a burocracia do escritório dela, e agora estou aqui”.

Recrutador: com essa postura, não deve ter obtido sucesso em mais nenhum lugar e recorreu à família de volta. Se eu mando um candidato destes para a entrevista, os executivos me matam. Esse está fora: TCHAU!

O tom deste discurso é vazio, pessimista e de quem está com o saco cheio da vida. É cheio de gírias e peca pelo excesso de informalidade e não acrescenta nada pelo ponto de vista profissional. O que a empresa tem a ver com seus “brothers da facul”? Necessariamente uma aversão ao seu perfil acaba de ser criada.

Lembre-se de que os recrutadores são os filtros entre os candidatos que valem e os que não valem a pena serem entrevistados, que valem ou não o esforço dos executivos. Recrutadores podem rejeitar o seu perfil, mas não tem o poder de contratá-lo, papel que caberá aos executivos da empresa.

Os recrutadores serão cobrados se deixarem passar pelo filtro candidatos fracos. Por isso é importante lembrar-se de tentar manter seu perfil com o menor número de rejeições possível, passa quem erra menos.

Deixe para expor os traços fortes da sua personalidade na entrevista,

momento que estiver apenas entre os melhores candidatos. Nessa hora, você vai precisar de mais atitude para se diferenciar e eliminar as dúvidas do executivo quanto a você ser ou não o candidato ideal para a vaga.

Na frente da sala, tome alguns cuidados para não demonstrar sua timidez e ansiedade e transmitir segurança como:

- não balançar as pernas ou pés;
- cuidado com suas mãos nervosas, trêmulas;
- ficar mexendo nos cabelos;
- não se inclinar para trás;
- não cruzar os braços;
- não abaixar a cabeça;
- não falar baixo demais;
- não roer unhas ou comer seus dedos.

Para garantir que sua voz não vá fraquejar, cante no carro na ida para a dinâmica. Ajuda a aquecer as cordas vocais.

4.2.3. Como FAZER

“Comecei minha carreira em um fundo de investimentos português. Fiquei quatro meses no escritório apenas, pois busquei uma oportunidade ímpar de intercâmbio durante as férias: foram 3 meses trabalhando na Disney. Não fui o Pateta nem o Mickey. Lá fui pipoqueiro e sorveteiro. Foi importante exercer estas funções para vivenciar o dia a dia do chão de fábrica, ver como eles enxergam a empresa e vice-versa. Na volta, passei pelo processo seletivo da Editora Abril, no programa de estágios, e por lá fiquei durante um ano na área de marketing. Atualmente trabalho em um escritório de arquitetura com a parte administrativa. Estou buscando uma vaga na empresa por acreditar que ela pode me ajudar a chegar onde eu quero: uma diretoria no futuro ou até mesmo o cargo de CEO e, por outro lado, acredito poder contribuir para o avanço e crescimento da empresa ao longo da minha jornada. Estou à disposição para o que precisarem. Se Deus quiser, e vocês também, é claro, nos veremos outras vezes.

Muito obrigado”.

Sentiu a diferença? A história é a mesma. Uma descrita em um tom pessimista, desvalorizado, e a outra em um tom otimista, aproveitando cada detalhe, cada experiência para agregar valor à história. Mantenha o tom otimista em seu discurso ao longo de toda a dinâmica.

Agora, vamos decifrar a cabeça do recrutador. O que ele enxerga e o que ele interpreta a partir da apresentação pessoal que acabamos de fazer.

4.2.4. Decifrando a Cabeça dos Recrutadores

“Comecei minha carreira em um fundo de investimentos português”.

Recrutador: reconhece que é um candidato com noções de finanças. Trabalhou em um fundo de investimentos.

“Fiquei 4 meses no escritório apenas pois busquei uma oportunidade ímpar de intercâmbio durante as férias: foram 3 meses trabalhando na Disney”.

Recrutador: candidato trocou algo por outra coisa melhor na concepção dele (emprego no Fundo de Investimentos pelo Intercâmbio). Além disso, que o candidato é responsável, pois fez o intercâmbio durante as férias, para não perder tempo.

“Não fui o Pateta nem o Mickey. Lá fui pipoqueiro e sorveteiro. Foi importante exercer estas funções para vivenciar o dia a dia do chão de fábrica: ver como eles enxergam a empresa e vice-versa”.

Recrutador: candidato tentou descontrair o clima (“não fui o Pateta...”), uma pessoa leve. Além disso, é pau-para-toda-obra (pipoqueiro, sorveteiro, analista financeiro etc.). Transmitiu com alegria os papéis que exerceu: simplicidade, humildade e visão estratégica (relação empresa e chão de fábrica).

“Na volta, passei pelo processo seletivo da Editora Abril, no programa de estágios e por lá fiquei durante um ano na área de marketing”.

Recrutador: candidato já passou por uma grande empresa (Editora Abril), em outro processo seletivo. Já foi selecionado uma vez na vida por profissionais como eu. Ficou um ano em um estágio, período bem visto pelo mercado. Candidato com noções de marketing.

“Atualmente trabalho em um escritório de arquitetura com a parte administrativa”.

Recrutador: candidato está trabalhando, está na ativa.

“Estou buscando uma vaga na empresa por acreditar que ela pode me ajudar a chegar onde eu quero: uma diretoria no futuro ou até mesmo o cargo de CEO, por outro lado, acredito poder contribuir para o avanço e crescimento da empresa ao longo da minha jornada”.

Recrutador: vontade autêntica do candidato de trabalhar na empresa (“Estou buscando uma vaga na empresa por acreditar que ela pode me ajudar...”), tem um ponto de vista sobre a empresa e dá a ela credibilidade para zelar pelo seu futuro profissional. Candidato tem vontade de crescer (“uma diretoria no futuro ou até mesmo o cargo de CEO...”), está preocupado com a empresa e não somente consigo.

“Estou à disposição para o que precisarem. Se Deus quiser, e vocês também, é claro, nos veremos outras vezes. Muito obrigado”.

Recrutador: candidato a serviço da empresa (“estou à disposição...”). Sabe seu lugar (“Se Deus quiser, e vocês também, é claro...”). É educado (“Muito Obrigado...”).

Recrutador olha para o relógio e verifica que candidato (você) está dentro do prazo. Este é seu último ponto individual.

Toda esta análise acima é feita ao longo do seu discurso/apresentação pessoal de 3 minutos livres. À medida que você vai falando os recrutadores vão escrevendo, cada um a sua maneira, mas o objetivo é o mesmo: identificar traços comportamentais do seu perfil.

Assim que todos os candidatos se apresentarem, os recrutadores costumam abrir uma seção para perguntas abertas antes de começar a discussão em grupo. Cuidado para não fazer perguntas que o faça parecer desinformado. Não faça perguntas sobre salário e benefícios. O valor e lista de benefícios serão divulgados no momento que os recrutadores julgarem adequado, pode ser no painel ou na entrevista. Eles querem garantir que dinheiro não é a principal razão motivacional do seu interesse pelo emprego e pela empresa. Além disso, sempre algum candidato vai fazer esta pergunta “por você”. Deixe que ele se queime, preserve-se.

4.3. A Força do Seu Discurso

O seu discurso tem um poder incrível sobre a decisão dos recrutadores. Por isso, use com inteligência determinadas palavras ou contextos e sugira que tipos de benefícios eles poderão te trazer, por exemplo:

Muita gente ama a Disney, inclusive executivos, recrutadores e pessoas do RH. Por isso, fiz questão de destacar a palavra no discurso. Todos sabem que você tem potencial muito maior do que uma pessoa precisa para exercer as profissões de pipoqueiro e sorveteiro. Por isso a interpretação da relação do chão de fábrica e a cúpula impressiona, comprova seu olhar estratégico e realista pois na prática as duas realidades são bem distantes de fato.

Descrever por qual área de trabalho passou ajuda se você quiser continuar na mesma área no futuro ou se quiser demonstrar que tem alguma experiência na área. Por menor que seja, conta pontos. Ninguém precisa saber que sua experiência anterior de trabalho foi realizada em uma empresa da sua família (mãe, pai etc.), isso tira completamente seu mérito em um processo seletivo. Na hora de mostrar sua ambição, não tenha medo nem vergonha, tenha personalidade. Cuidado para não exagerar e parecer arrogante.

“Evocar uma entidade divina” soa muito bem para aqueles que forem mais religiosos. Colocar os recrutadores no mesmo patamar Do Divino, já que dissemos que a decisão também depende deles, massageia o ego de todos de uma forma bastante sutil. Ao dizer “muito obrigado”, você demonstra ser uma pessoa grata. Gratidão é uma virtude. Agradeça sempre.

Dica do Janks#10

Olho no Olho e Ensaio

Ao longo de sua apresentação, assegure-se de ter olhado dentro dos olhos de cada candidato e recrutador e de que foi correspondido. Um olhar seguro intimida, identifica e impressiona. Lembre-se do Jogo da Autoestima? Não para nunca. Cuidado para não parecer um maníaco ao soltar seus olhares. Se tiver dificuldades, olhe para o ponto entre as sobrancelhas, em cima do nariz de cada um. Desta forma você simula o olho no olho e não corre o risco de tomar um olhar desconcertante.

Você deve ensaiar sua apresentação pessoal até decorá-la e enquadrá-la em 3

minutos. Treine 50 ou 100 vezes na frente do espelho se for necessário. Ensaie em voz alta. Apresente-se para um amigo ou alguém de confiança e pergunte o que ele acha. Lembre-se, quanto mais você ensaiar, mais seguro você se sentirá e mais natural seu discurso vai parecer na frente de todos.

Dica do Janks#11

Saiba Lidar Com Imprevistos

Em 2008, a Whirpool promovia duas dinâmicas simultâneas: uma para a Embraco (empresa de compressores do grupo) e outra para Brastemp e Consul. Em uma das dinâmicas levei a apresentação errada no pen drive, me confundi entre as empresas do grupo. O recrutador que estava salvando as apresentações dos candidatos no computador olhou para mim com certo pânico e dó, como se o erro crasso que cometi fosse o meu fim logo no início de tudo. Consegui mudar a situação da água para o vinho na hora em que resolvi fazer toda minha apresentação de cabeça. Pedi permissão para tal e pelo fato de eu ter ensaiado, ensaiado e ensaiado várias vezes, tinha quase toda ela de cor. Perdi algumas informações ricas que estavam no material é claro, mas a minha atitude de não desistir, de ter a iniciativa de fazer a apresentação de qualquer forma, de enfrentar o imprevisto, garantiram minha vaga para a próxima etapa.

5. Discussão em Grupo

5.1. Dicas Comportamentais

5.1.1. Qual o objetivo de uma Dinâmica?

Identificar um perfil. Um especialista em RH ou recrutador descreveria como “um evento para avaliar o comportamento dos candidatos frente a situações hipotéticas as quais o profissional está sujeito no dia a dia empresarial”; na prática, dá na mesma: identificar um perfil, e é isso que você deve ter na cabeça.

5.1.2. Quais as características que costumam ser observadas pelos recrutadores?

As principais são

- Comunicação – habilidade para se comunicar
- Ética
- Respeito
- Compreensão – se você entende o que lhe foi pedido
- Trabalho em equipe
- Equilíbrio emocional
- Iniciativa
- Saber ouvir
- Liderança

Seu perfil é o resultado da composição destas características em graus diferentes. O mais importante para a dinâmica é balanceá-las. Se você tiver alguma dessas características em exagero ou não tiver definitivamente alguma delas, trabalhe isso.

Ao longo da Dinâmica, você deve dar sinais claros do maior número destas características possível, sempre de forma sutil, o mais natural que puder.

5.1.3. Como Tornar Perceptíveis minhas Características para os Recrutadores?

Comunicação

Para demonstrar sua comunicabilidade, fale. Optar por ficar quieto 80% do tempo em uma dinâmica, só observando, é corte na certa. Os recrutadores entendem esse comportamento como alguém que não consegue se impor, que não consegue participar ou que não se preocupa. Cuidado para não falar demais, falar na vez do outro ou falar pelo outro.

Ética

Postura Ética: jogue limpo na dinâmica. Eu presenciei candidato roubando sugestões propostas por outro e apresentando para os recrutadores como se fossem dele. Não pega bem e gera desconforto em todos. Este definitivamente não é o caminho.

Conduta Ética: aqui é bem amplo. Sempre que possível traga a tona o “Eu-Correto” que existe em você. Pense em ideias unânimes e não conflituosas. Se o assunto da dinâmica for inovação, você lança: “É importante inovar, sem deixar de lado a experiência e conhecimento daqueles que estão há anos no setor”. Se o assunto for mão de obra: “Temos que garantir que não hajam menores de 16 anos trabalhando”, este tipo de coisa.

Respeito

Postura: seja educado. Diga bom dia aos recrutadores e candidatos sempre mantendo contato no olhar. Isso faz com que as pessoas te respeitem. Uma forma tangível e prática de demonstrar respeito ao próximo, é deixar com que a outra pessoa passe pela porta na sua frente. Se você for homem, não fez mais que sua obrigação. Se for mulher, além de demonstrar respeito, ainda mostrou a todos que falta, ou que faltou pelo menos naquele momento, respeito do outro candidato.

Atitude: interfira, caso necessário, pela harmonia do grupo. Se identificar alguém da sua mesa, do seu grupo, que não esteja conseguindo se expressar, que não esteja conseguindo falar, o ajude: “O que você acha Marcos?”, “Bruna; gostaria de falar algo sobre?”. Exalte sempre o nome dos candidatos, as pessoas adoram sentir-se reconhecidas.

Compreensão

No sentido de que você entendeu o que foi proposto e não se você é uma pessoa compreensiva. Utilizar frases como: “conforme proposto pelo case”, “de acordo com o recrutador A” ou, “conforme o texto”, é uma forma de demonstrar que você compreendeu.

É importante ler com atenção o case proposto para assegurar-se de que de fato

entendeu qual é a sua missão e qual é a missão do grupo. Uma forma tangível para tal, é questionar os candidatos do grupo sobre o que entendeu: “gente, devemos pensar em um lançamento de produto, correto?”.

Trabalho em equipe

É a forma como você se comporta junto a um grupo de pessoas, assim como fazíamos na escola. Uma forma de demonstrar que tem habilidade com uma equipe é distribuindo as tarefas e assumindo outras: “eu vou ajudar a Mariana a pensar nas metas, você se incomoda de ir escrevendo no Clipboard?”.

Equilíbrio emocional

Não caia na pilha dos outros candidatos ou recrutadores. Mantenha a calma: relaxamento e concentração – uma ótima sugestão de uma professora de Yoga.

Relaxamento: no intervalo de um minuto, busque fazer apenas quatro movimentos completos de respiração (inspiração e expiração). Isso vai garantir que esteja relaxado.

Concentração: foque no que interessa, que é se vender bem para os recrutadores, e nada mais.

Iniciativa

Puxe o grupo, se proponha a fazer, tome atitude de algo, assuma papéis. Não exagere para não criar aversão ou indisposição nos outros.

Saber ouvir

Para mostrar que sabe ouvir, fale da maneira correta. “Assim como Luis comentou”, “Seguindo o conselho de Marina, acho que devemos” ou “conforme proposto pelo Ricardo”. Além disso, demonstre real interesse pelo que os outros estejam falando. Não se distraia, olhe para outro lado ou incite uma conversa paralela enquanto o outro estiver falando.

Liderança

Como tangibilizar este traço de seu perfil e perceber que está sendo líder ao logo da discussão? Algumas formas são:

- atribua papéis ao grupo: você decide ou quem escreve, quem discute, e etc.;
- ter sua ideia ou proposta aceita pelo grupo;
- conseguir fazer com que o grupo siga sua linha de raciocínio;
- ditar o que deve ser escrito no clipboard é uma forma tangível e simples;
- apresentar ou representar o grupo com o consentimento de todos.

5.2. A Dinâmica que Abandonei

Lembra-se que na introdução do Guia, em minha apresentação pessoal, eu disse a você que abandonei uma dinâmica no meio? A história é a seguinte:

Durante uma sessão, colocaram 4 Cubos Rubik bagunçados e pediram para eu organizá-los em 10 minutos. Tudo bem que o recorde mundial é menor que 10 segundos para cada cubo, no entanto a minha situação era 6 pessoas no grupo, 4 Cubos e 10 minutos para terminar.

Obviamente, o exercício provocou uma discussão intensa sobre como solucionar. Uns saíram logo tentando resolver sozinhos, outros saíram pegando os cubos das mãos de quem estava tentando resolver sozinhos. Enfim, um escarcéu social programado!

Naquele momento, não me senti parte daquilo e não vi razão para perder meu tempo. Esperei terminar o exercício e sai da sala no intervalo para parecer menos rebelde. Nada tinha a ver com os cubos, eles estavam ali para gerar discussão. Poderia ter sido um texto, ou qualquer outra coisa. Independente do que foi proposto, foi apenas naquele momento que percebi que aquela não era, definitivamente, a empresa em que eu gostaria de trabalhar.

Por isso, lembre-se sempre de ser honesto com você mesmo para garantir que tudo dará certo e de que dará o seu melhor durante o processo seletivo. Você tem que querer aquela vaga de verdade! Os recrutadores sentem na hora, em uma dinâmica, a autenticidade do seu perfil e do seu discurso. É preciso manter o entusiasmo ao longo de todo o processo.

Se você tem certeza de que quer a vaga, aqui vão os 10 passos para você brilhar quando chegar a sua hora.

5.3. Dez Passos Para o Sucesso

Os passos a seguir foram elaborados para que você saiba como agir ao longo da discussão em grupos principalmente.

1º) Ouvir

Deixe as pessoas se manifestarem enquanto você constrói, com mais tempo e calma, uma linha lógica de raciocínio em que todos consigam te acompanhar, do mais limitado ao mais esperto da mesa, sempre com argumentos fortes.

2º) *Timing*

Espera a hora certa para falar. Pouco importa o que os candidatos pensam ou estão falando. O que importa é que, no momento em que os recrutadores se aproximarem da mesa, seja a sua vez de falar.

3º) Sobre os Inconvenientes

Não se preocupe com os candidatos inconvenientes, aqueles que não param de falar, que não deixam os outros falarem, que não respeitam sua vez e que querem representar o grupo de maneira forçada. Os recrutadores tem competência para identificar esses candidatos que em geral são cortados imediatamente.

Uma situação em que fui positivamente surpreendido pelos recrutadores foi no Painel da Coca-Cola. Para a discussão em grupo, caí em uma mesa com mais 3 pessoas, os três eram funcionários da Coca-Cola, e eu o único de fora. Não consegui expor nenhuma ideia ou convencê-los de nenhum caminho. Tudo o que propunha era “tesourado” por eles:

- E se criássemos uma engarrafadora neste local?
- Ah! Não dá. A “Norsa” (uma das engarrafadoras que atende o nordeste) já tem domínio regional pelo contrato.
- E se criássemos um novo refrigerante?
- Ah! Não dá. A verba para inovação foi reduzida para o ano que vem, e etc.

Insisti em procurar alternativas sem sucesso. Os recrutadores se aproximaram da mesa e acompanharam a discussão. Nesta hora tinha certeza de que seria o fim, mas para minha surpresa, passei e imagino que a falha dos 3, foi terem se fechado como um grupo (funcionários vs. “não funcionários”) e argumentado tudo se embasando em dados internos, quais eu não tinha acesso.

4º) Assertividade

Seja assertivo ao falar. Só entre na discussão para fazer golaços: isso eu sei? Disso eu “manjo”? Então entre com os dois pés no peito. Dessa forma, sempre que participar, estará somando pontos a seu favor, ganhando a confiança do grupo e por consequência, mais tempo para você se expor. Se abrir a boca para falar besteira, dificilmente terá outra chance para você.

5º) Identifique Aliados

Sempre haverá na Dinâmica alguém que você julgue ser muito bom. Aproxime-se dessa pessoa e construa uma rápida aliança. O intervalo é ótimo para isso: “Você é de onde?”, - BH, “Putz, adoro sua cidade”. É tão simples quanto isso para criar uma empatia e uma aliança no grau que você precisa para o momento. “Que lindo seu cabelo”, “Você faz a mesma faculdade que eu e nunca conversamos”, enfim, este tipo de prosa.

Você não precisa bater de frente com esta pessoa, na dinâmica tem lugar para os dois. Se não tiver, a decisão não vai ser tomada nesta etapa, mas sim, na entrevista.

6º) Impressiona os Recrutadores

Ao longo da discussão mostre entusiasmo, autoestima e esteja bem apresentado (boa aparência). Pareça com um executivo para se tornar um. Tenha senso de humor, seja educado, seja decidido, distribua apertos de mão firmes, tenha postura e sorria sempre.

A questão sobre descontrair o clima, sempre que possível, é importante, pois o ambiente corporativo é pesado. Manter um ambiente de trabalho agradável proporciona melhores resultados, fruto de maior teor motivacional na equipe. Cuidado para não exagerar nas brincadeiras e parecer imaturo.

7º) Seja seu “Melhor-Eu”

“Seja você mesmo” e “Aja Naturalmente” são dois conselhos sobre como “rodar” em uma dinâmica de grupo. São bem intencionados, mas inúteis na

prática.

“Seja você mesmo” é difícil demais para argumentar com fatos e dados. Sou administrador, fã de futebol, filho, namorado, e jogador de tênis.

O verdadeiro Janks, por favor, aqui na frente! Não existe isso.

Nós somos vários “Eus” e temos várias identidades. Na dinâmica você deve ser o “Eu-procurando-uma-vaga” e os recrutadores são “Eus-oferecendo-vagas”. O que importa é entender que tipo de informação você deve passar e a melhor maneira de se comportar e agir para garantir a sua vaga naquele momento.

Você é resultado de tudo o que passou até hoje. De todas as pessoas com quem conversou e conviveu, de todos os lugares onde visitou, de todas as experiências que teve e não apenas dos diplomas dos cursos que terminou ou livros que leu. Por esta razão, “agir naturalmente” pode te deixar fora também.

Pense comigo: em que momento do dia agimos naturalmente de fato?

Você não deve expor seus defeitos, imperfeições, não deve encarar a dinâmica como o momento ideal para discutir religião, política, opção sexual e outros pontos de vista polêmicos. É hora de ser neutro e apresentar o seu “Melhor-Eu”.

8º) Defenda seu Ponto de Vista:

Mantenha firme sua opinião. Contanto que tenha bons argumentos, os recrutadores estarão do seu lado. Em uma das dinâmicas que participei, um candidato bateu de frente com outras 5 pessoas do grupo. A dinâmica dividia a sala entre 4 grupos de representantes: um grupo era uma empresa metalúrgica, outro era uma empresa ligada ao meio ambiente que viria para substituir a empresa metalúrgica caso o sindicato dos mineradores (o grupo do candidato em questão) não fizesse algo a respeito da situação e governo.

A questão era se o sindicato deveria ou não comprar um dossiê político que salvaria o sindicato e a empresa metalúrgica da bancarrota. Todos do grupo foram contra, ele não. A decisão jogou sua barra da característica ética para

baixo dos 50% porém o ponto era: sendo membro do sindicato e empregado da empresa metalúrgica o sucesso deles dependia do sucesso da empresa e vice-versa. Ninguém progrediria sem o outro. As barras de iniciativa (decidiu comprar), compreensão (ninguém entendeu que um metalúrgico não se torna ambientalista da noite para o dia, que é mais complexo mudar de profissão, ninguém percebeu ou quis encarar a realidade da situação), saber ouvir (eram 5 opiniões contra a dele), equilíbrio emocional (aguentar todos falando sem parar, um monte de coisas e ir quebrando os argumentos um a um sem perder a postura) subiram em maiores proporções à queda da ética. Deu certo, e ele também foi selecionado para as entrevistas.

9º) Não tenha Medo de Errar

Se colocar algum ponto na discussão e for imediatamente rechaçado, não tenha medo ou vergonha. Não hesite em reconhecer seu erro, “verdade gente, não faz sentido mesmo”, mas continue buscando uma solução. As pessoas ao ouvir sua sugestão, assumem uma postura passiva e esperam que você as dê um norte novamente, e com velocidade.

10º) Liderança

As pessoas procuram desesperadamente por um líder. É muito mais cômodo, prático e seguro obedecer ordens a tomar riscos. Acredito que executando bem os 9 passos anteriores, a liderança venha como consequência para você. Resiliência é a palavra-chave na hora em que esquentar a discussão.



6. Apresentação do Grupo

Na hora de apresentar o que o grupo propôs, é importante, independentemente de quanto tempo terá para se expor, que se exponha de forma coerente com a apresentação individual. É a hora de confirmar para os recrutadores que você é um candidato diferenciado, assim como eles imaginavam até o momento.

Nesta hora, os recrutadores, executivos, costumam questionar individualmente os candidatos com perguntas mais complexas. Lembrem-se, em geral não há uma resposta exata e pode ser que quem esteja te perguntando não tenha a mínima ideia da resposta. O que interessa para eles é a forma como vai lidar com o problema imposto.

Ex: Quantas manicures existem na cidade de São Paulo?

Não há apenas uma forma de responder a esta questão. O que importa é mostrar que a sua forma entrega o que lhe foi pedido.

Resposta Lógica) São Paulo tem 11 milhões de habitantes, 50% são mulheres, (a média de vezes em que a mulher faz a unha no ano) $\div$ (Número de dias que o cabeleireiro fica aberto) e quantas unhas uma manicure faz por dia. Depois de muita conta, você estipula um valor aproximado.

Resposta Prática) Você pode entrar no Google, encontrar o site e telefone da Associação dos Cabeleireiros & Manicures de São Paulo e pegar este número em menos de 5 minutos.

Dica do Janks #12

Retorno e Resultado

Lembre-se destas duas palavras ao construir as ideias do seu grupo. Assegure-se de colocá-las em destaque no clipboard. 80% dos grupos criam ideias mirabolantes para resolver os problemas impostos e esquecem de comentar qual a estimativa (valores, percentual, prazo - break-even-point) de retorno, e qual seria o resultado da ação.

7.Conselho

Com este conteúdo apresentado, acredito ter entregue ferramentas e artimanhas suficientes para você se dar bem na sua dinâmica.

Fica o conselho. Não há nada de errado em se sentir desconfortável ao ter que liderar um grupo e em ser líder. Este perfil pode até ser desconsiderado para algumas vagas de estágio.

Você vai conhecer profissionais bem sucedidos no que fazem que não possuem este perfil. Há vendedores tão bem remunerados quanto alguns supervisores sem terem que arcar com todo o trabalho de lidar com pessoas e serem responsáveis pelas carreiras e futuro delas.

Porém, atente-se, caso seja essa a sua realidade, a vaga de trainee definitivamente não é adequada ao seu perfil.

Mesmo se passar na dinâmica de grupos e for contratado, este traço de perfil será constantemente cobrado uma vez que esteja dentro da empresa. A finalidade do trainee é substituir a liderança atual no futuro.

Espero ter contribuído com a sua preparação. Obrigado por gastar seu tempo comigo.

Caso tenha alguma dúvida específica ou queira saber mais sobre determinado assunto, não hesite em me procurar! Aguardo seu feedback após o grande dia no endereço eletrônico: dinamicadojanks@gmail.com

Forte abraço,
do amigo,
Leopoldo
@_janks
Comentários: