

Na entrevista: Meus pontos fortes, tudo bem, mas e meus pontos fracos?

"Uma condição necessária para definirmos esta abordagem é o conhecimento prévio, ou pelo menos uma boa estimativa, do que é importante para a vaga ou empresa em que poderemos ouvir a famosa pergunta"

É muito comum ouvirmos em entrevistas de emprego, dinâmicas de grupo e outras situações, a tradicional pergunta: Quais são seus três pontos fortes e seus três defeitos, ou sua forma eufemística: suas oportunidades de desenvolvimento? E aí vem aquela dúvida mais fácil – quais, de minhas infindáveis qualidades, eu escolho para responder e aquele dilema bem mais atroz – que defeito eu poderia falar que me prejudicaria menos no processo em questão?

Por um lado, o problema com esta questão é técnico pois o selecionador que toma a autodescrição do entrevistado – sejam suas qualidades ou seus defeitos – como verdade para basear sua decisão, já está errando, pois é muito fácil inventar qualidades e esconder os verdadeiros pontos fracos que temos. Esta pergunta pode até ter certa validade se, por outros meios, o selecionador já detectou os pontos fortes e fracos da pessoa e quer checar o nível de autoconsciência sobre eles – base para o contínuo autodesenvolvimento.

Contudo, isso não resolve o dilema de quem precisa responder à pergunta num processo onde ele (a) depende da opinião favorável de quem faz a pergunta e criticar a deficiência técnica da abordagem não resolve.

Assim, numa apresentação pessoal, lidamos com duas questões: ética e prática. A primeira tem a ver com o quanto queremos falar a verdade e a segunda, o quanto posso ou devo focalizar os aspectos da “verdade” que mais se aplicam à vaga ou às competências que estão sendo avaliadas num processo de assessment interno.

Quando falseamos as informações sobre nossos pontos fortes e a desenvolver corremos dois riscos:

(1) o selecionador tem bases suficientes para avaliar a realidade sobre aqueles aspectos do entrevistado(a) e a “mentira” pesará contra em sua decisão ou

(2) o entrevistador aceita como verdade as invenções do candidato e, depois de algum tempo, a verdade emerge e perde-se o emprego.

Quando optamos pela verdade, podemos destacar os pontos que são mais relevantes para a situação em que estamos sendo avaliados. Se estamos sendo considerados para uma posição comercial, destacar como qualidades, nossa facilidade com números e habilidades interpessoais e mencionar

como defeitos, nossa impaciência com certas burocracias processuais comuns em todas as empresas, estaremos falando verdades que podem até ser vistas como positivas para o processo.

Uma condição necessária para definirmos esta abordagem é o conhecimento prévio, ou pelo menos uma boa estimativa, do que é importante para a vaga ou empresa em que poderemos ouvir a famosa pergunta. Para ser também suficiente, a condição para planejarmos nossa resposta é termos exemplos de comportamentos passados que demonstramos em situações reais, pois um bom selecionador vai investigar comportamentos passados que permitam predizer os mesmos comportamentos no futuro.

Roberto Affonso dos Santos
Sócio-Diretor da consultoria
Ateliê – Desenvolvimento Humano e Organizacional
www.atelie-rh.com.br

