

## Dinâmica de grupo não é bicho de sete cabeças; saiba como enfrentá-la

Edson Valente



A dinâmica de grupo é uma das fases mais determinantes – e temidas – dos processos seletivos das empresas.

Ela é utilizada geralmente no recrutamento de jovens em início de carreira, como os trainees, e costuma ser aplicada em duas ou três etapas, nas quais são medidas diversas competências dos candidatos.

### Caminhos para uma dinâmica bem (ou mal) sucedida

Os recrutadores não selecionam quem...



- Pareça muito arrogante e queira impor suas ideias sem ouvir o que os outros têm a dizer
- Demonstre não conhecer profundamente os produtos e serviços relacionados ao negócio da empresa
- Foque resultados sem se preocupar se os meios para atingi-los ferem princípios éticos
- Tenha dificuldade para expor bons argumentos e persuadir outras pessoas do grupo

As empresas querem que você...



- Demonstre capacidade de análise e de síntese ao expor uma ideia
- Saiba ouvir os outros em uma discussão em grupo
- Conheça os valores e o segmento de negócio da organização
- Tenha um posicionamento ético ao lidar com as questões propostas
- Seja proativo diante de um desafio

O método não é novo, mas, atualmente, tem reforçado a identificação de características que adquirem importância crescente no mercado de trabalho.

Uma delas é o comportamento ético do profissional. “São apresentadas situações que testam sua flexibilidade nesse quesito”, menciona a consultora Adriana Gomes, coordenadora do Centro de Carreiras de Pós-Graduação da ESPM (Escola Superior de Propaganda e Marketing) e

diretora do site Vida e Carreira ([www.vidaecarreira.com.br](http://www.vidaecarreira.com.br)). “Se ele se preocupa, por exemplo, em reduzir custos a qualquer preço ou leva em consideração a imagem da empresa no mercado”, exemplifica.

“Além disso, hoje se buscam pessoas que saibam lidar com as diferenças. Muitas vezes é possível perceber algum tipo de preconceito só pelo jeito de olhar do candidato.”

Para o educador e escritor Canísio Mayer, autor de 17 livros sobre dinâmicas de grupo, a ética é o pano de fundo para o surgimento de “dinâmicas com teor mais pedagógico, mais humano e menos tecnicista”.

“As dinâmicas eram muito chatas e sem conteúdo”, opina. “Avaliavam muito as aparências e pouco o que movia, de fato, os desejos mais profundos do profissional. Hoje são muito mais criativas, mais envolventes, mais participativas que as de outros tempos. São reveladoras daquilo que cada pessoa traz consigo.”

Nesse contexto, reforça Gomes, um ponto crucial é o autoconhecimento do participante, uma vez que será avaliada sua real disposição em alinhar seu desenvolvimento ao da empresa onde pleiteia uma vaga. “Muitos jovens estão mais interessados em conseguir o primeiro emprego e aceitam propostas de acordo com o que os pais pensam ser o melhor para eles”, analisa. “Isso causa frustração a curto ou médio prazo. A consciência da escolha tem sido observada com mais frequência nas seleções.”

Para medir a afinidade do candidato com o dia a dia corporativo que o espera em caso de contratação, trabalhar com painéis de discussão de casos efetivamente ligados ao negócio da companhia é tendência nas dinâmicas, ressalta.

“Antes era comum analisar problemas bastante hipotéticos, como decidir, em grupo, o que levar para uma excursão à lua ou para um refúgio subterrâneo. Hoje as questões a serem resolvidas estão bem mais próximas da realidade, como a criação de um produto ou serviço para a organização.”

## **COMPETÊNCIAS UNÂNIMES**

Embora as dinâmicas sejam adaptadas para as necessidades específicas de cada empresa, existem atributos que em geral são desejáveis em qualquer área de atuação – e aqueles que são universalmente rejeitados.

Entre as qualidades procuradas estão as capacidades de negociação e de persuasão, características das “pessoas que influenciam outras pessoas”, define a consultora de carreira da ESPM.

“E ninguém influencia calado”, complementa. Assim, comunicar-se bem é fundamental para ser aprovado nas seleções.

A boa comunicação envolve o poder de análise e de síntese, o que requer a compreensão adequada do cenário definido na dinâmica. Dessa maneira, é preciso estudar com antecedência os valores da companhia e o segmento em que atua, para não titubear na hora de sugerir estratégias de negócio em um exercício proposto.

**Fonte: Uol. [Portal]. Disponível em: <<http://noticias.uol.com.br/empregos/ultimas-noticias/2012/06/27/dinamica-de-grupo-nao-e-bicho-de-sete-cabecas-saiba-como-se-dar-bem-nesse-tipo-de-avaliacao.jhtm>>. Acesso em: 27 jun. 2012.**