

DINÂMICAS DE GRUPO NA PRÁTICA

As dinâmicas de grupo são ferramentas que possibilitam a criação e recriação do conhecimento. Por meio delas é possível detectar nos candidatos traços de personalidade, crenças, valores, habilidades e conhecimentos. Nos processos seletivos, é cada vez mais comum o uso de dinâmicas e também de jogos para grupos. Os objetivos dessas técnicas são variáveis: integração, sociabilidade, levantamento de competências, criatividade, avaliar como as pessoas lidam com a administração do tempo, resistência à frustração, poder de persuasão e de argumentação, entre outros.

“As dinâmicas servem para ‘desarmar’ os candidatos, tornando o processo seletivo mais dinâmico e tranquilo, fazendo com que ele mostre realmente como ele é, o que facilita a avaliação”, explica Suzana Negrini, psicóloga clínica e organizacional.

Existe uma série de dinâmicas que podem ser utilizadas nos processos seletivos, porém, ao escolher uma delas, deve-se levar em conta o perfil do cargo, os aspectos da cultura da empresa – para checar adaptabilidade a essa cultura - e o público que se candidata ao cargo. *“Quanto maior a complexidade do cargo, mais as atividades planejadas devem ser estruturadas com maior grau de desafio e mais adequadas ao papel que a pessoa desempenhará na empresa”, avalia a consultora em desenvolvimento organizacional Ângela de Fátima Saraiva Freitas.*

A pessoa responsável pela aplicação da dinâmica deve ter bem claro quais objetivos pretende atingir, utilizando, para isso, vários materiais que ajudem na aplicação das técnicas, como vídeo, papel, tinta, retroprojeter, teatro etc. *“Ao dar início à dinâmica, o ambiente precisa ser o mais descontraído possível. Eu, por exemplo, primeiro faço uma dinâmica de apresentação descontraída, para em seguida entrar numa dinâmica situacional, mais específica. Deve-se explicar claramente os objetivos e procedimentos para que a possibilidade de os participantes receberem bem a atividade aumente”, diz Suzana.*

Mas será que existem determinadas situações em que a dinâmica não é recomendada? *“Não considero que exista contra-indicação, mas sim que talvez, em determinada situação, não seja a técnica mais eficaz. Por exemplo, se estamos trabalhando uma vaga de executivo de nível mais estratégico, temos poucos candidatos e todos com referências nas empresas em que eles trabalharam como executivos. Neste caso não seria o mais indicado utilizar as atividades vivenciais no processo. Uma entrevista bem-estruturada e focada nas competências pode dar mais resultado do que dinâmicas e jogos”, comenta Ângela.*

Do coordenador da dinâmica exige-se conhecimento técnico, atenção para captar o que é apresentado na dinâmica, estrutura para manter o equilíbrio emocional

da equipe, boa percepção para captar os detalhes de comportamento de cada participante e preparação para gerar um laudo satisfatório da dinâmica e de cada candidato. *“Alguns cuidados também devem ser levados em consideração, como conhecer previamente o grupo (idade, grau de escolaridade, capacidade física...), saber os objetivos de forma clara e ter todo o material necessário para que não haja interrupção”*, complementa Suzana.

Para Ângela, existem muitas crenças equivocadas a respeito da postura do selecionador e isso parece ter gerado comportamentos inadequados que mais prejudicam o processo seletivo do que ajudam, gerando a insatisfação dos candidatos e críticas severas sobre a validade da técnica em seleção, atingindo a credibilidade do método. *“Ponto fundamental na postura do selecionador é o respeito pelos candidatos e a empatia para compreender o estado emocional em que se encontram. Isso, claro, leva a um bom acolhimento dos candidatos, em um ambiente tranquilo e calmo, por um profissional cortês, atencioso, educado e, principalmente humilde. Isto é fator de sucesso para a seleção, pois quando as pessoas se sentem acolhidas e à vontade, fica mais fácil percebermos suas características”*.

Um outro cuidado que se deve ter é em relação ao tempo de duração da dinâmica. O uso das técnicas vivenciais em seleção requer, para que realmente alcance o resultado a que se destina, tempo para aplicação. *“Considerando que devemos trabalhar com grupos de no máximo 12 pessoas, e que para cada grupo é necessário pelo menos três horas para uma boa aplicação da técnica, é só fazer as contas e concluir quanto tempo é necessário para uma quantidade de 100 candidatos, por exemplo”*.

**Suzana Negrini e Ângela de Fátima Saraiva