

Recrutar em uma única entrevista: uma aposta arriscada?

Frédéric Le Pennec · 25 de fevereiro de 2025



Um recrutamento em uma única entrevista pode economizar tempo, mas também aumenta o risco de um mau casamento. Tudo depende da qualidade da avaliação, da estrutura da troca e dos interlocutores envolvidos.

Nas ESN e empresas de consultoria, o recrutamento é frequentemente uma questão de rapidez. Encontrar um candidato, validar seu salário e disponibilidade... e em 20 a 30 minutos, tudo está decidido. Este processo pode parecer eficaz, mas será que permite realmente fazer a escolha certa?

Tudo depende da estrutura da entrevista, dos interlocutores envolvidos e do nível de exigência do recrutamento.

As vantagens de um recrutamento rápido

Um processo curto pode ter vantagens, especialmente em um mercado tenso, onde os melhores perfis não ficam disponíveis por muito tempo.

- **Economia de tempo:** Ser rápido evita perder talentos para uma ESN concorrente.
- **Experiência simplificada do candidato:** Um recrutamento fluido pode ser visto como uma vantagem, ao contrário de um processo muito longo e desencorajante.
- **Validação pelo cliente:** Muitas ESN consideram que o teste real ocorre durante a entrevista com o cliente, enquanto a entrevista interna serve principalmente para validar critérios administrativos.

Os riscos de um recrutamento expresso

Embora a rapidez seja uma vantagem, também pode se tornar uma armadilha.

- **Avaliação incompleta:** Muitos recrutadores não dominam as habilidades técnicas que avaliam, o que pode resultar em uma seleção inadequada.
- **Alta rotatividade:** Se a entrada na empresa é muito fácil, a saída também é. Um consultor recrutado sem uma real discussão sobre suas expectativas pode sair rapidamente.
- **Um sinal negativo** para os candidatos: Um processo muito apressado pode dar a impressão de que a ESN está recrutando com urgência ou carece de seletividade.
- **Mal posicionamento do cliente:** Um consultor mal avaliado e mal posicionado pode fragilizar a missão e a relação comercial.

Então, boa ou má ideia?

Um recrutamento rápido pode funcionar se a entrevista for bem estruturada e permitir uma avaliação real.

Sim, se a troca for aprofundada, se um especialista técnico validar as competências e se as expectativas do candidato forem esclarecidas.

Não, se o processo se limita a uma validação administrativa e se o recrutador não conhece a profissão do candidato.

Recrutar em uma única entrevista pode ser eficaz, mas não deve ser sinônimo de seleção apressada. Uma abordagem mais rigorosa permite evitar um mau casamento e uma rotatividade excessiva.

Já foi recrutado em uma única entrevista? Boa ou má experiência?