

Roteiro de entrevista com ficha de avaliação

Avalie a evidência, não a impressão: ao lado de cada nota, escreva o que o candidato disse ou fez. Use o mesmo roteiro e a mesma escala para todos os candidatos da vaga, e pontue antes do alinhamento com a equipe, não durante.

Candidato(a)	
Vaga	
Entrevistador(a)	
Data	
Etapas	Triagem por telefone / 1ª entrevista / 2ª entrevista / Final

Estrutura da entrevista

Etapas	Tempo	Objetivo
Abertura	5 min	Deixar à vontade e explicar o roteiro
Trajetória e motivação	10 min	Entender o fio do currículo e o porquê da candidatura
Perguntas por competência	25 min	Uma situação real por competência (método STAR)
Perguntas do candidato	10 min	Responder e avaliar a preparação
Encerramento	5 min	Próximos passos e prazos

Critérios

Critério	Nota 1-5	Evidência (o que disse ou fez)	Comentários
Competências técnicas da vaga Consegue fazer o núcleo do trabalho no nível exigido			
Resolução de problemas Estrutura o problema; decide com dados incompletos			
Comunicação Clara, adapta-se ao interlocutor, confirma o entendimento			
Trabalho em equipe Lida com conflitos, divide o crédito, gerencia dependências			
Adaptabilidade Continua eficaz na mudança; sabe dizer do que abriu mão			
Responsabilidade Assume erros, avisa cedo, vai até o fim			
Motivação e fit Por que esta vaga, por que agora; combina com o jeito de trabalhar da equipe			

Escala de avaliação

Nota	Significado	Evidência típica
1	Sem exemplo	Fala no abstrato; nenhuma situação real
2	Exemplo genérico	Uma situação, mas as próprias ações ficam vagas
3	Exemplo sólido	Situação específica, as ações da pessoa, um resultado
4	Exemplo forte	O anterior, mais o trade-off feito e o que mudaria
5	Excepcional	O anterior, mais impacto duradouro na equipe ou no resultado

Avaliação geral

Pontos fortes	
Pontos de atenção	
Nota geral (1-5)	
Recomendação	Contratar com convicção / Contratar / Não contratar / Não contratar com convicção
Próximo passo	