

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 057

16/07/2015

Sumário:

- **FALÊNCIA DA EMPRESA - GENERALIDADES**
- **SELEÇÃO DE PESSOAL - TÉCNICAS DE ENTREVISTA**



FALÊNCIA DA EMPRESA GENERALIDADES

Falência da empresa

Na expressão popular, diz-se que "a empresa fechou as portas" ou então "a empresa bateu as botas".

A falência de uma empresa, na maioria dos casos, ocorre pela sua má administração financeira, tornando-se uma empresa inviável, sem condições de se recuperar, e não tendo mais condições de continuar com suas atividades.

Uma vez decretado a sua falência pelo juízo, a empresa torna-se insolvente, revelando-se que a situação do devedor é irreversível, sua dificuldade não é mais temporária e sim definitiva, e assim, é fechado a empresa com a arrecadação de todos os seus bens deixados (massa falida). Todo o acervo será vendido para o pagamento aos seus credores, cuja a prioridade recai aos empregados (art. 449 da CLT / art. 186 do CTN / art. 649 do CPC).

O desligamento do empregado poderá ocorrer pela "dispensa sem justa causa" ou por "extinção da empresa". Em ambos os casos, todos os direitos trabalhistas são assegurados, inclusive a indenização por estabilidade, caso tenha adquirido.

Não havendo a iniciativa da empresa para o efetivo desligamento, o empregado deverá mover uma ação trabalhista. A Justiça do Trabalho, não só é competente para apreciar a questão, como também o julgamento terá o tratamento preferencial (art. 652 e art. 768 da CLT).

FALÊNCIA - FORÇA MAIOR. Os artigos 501 e 449 da C.L.T. definem a força maior e dentre os elementos que a determinam não se encontram a falência e concordata. (Ac.3T: Julg: 17.03.97 - TRT-RO: 3733/96 - Publ.DJ: 18.04.97 - Rel. : Juiz: Lucas Kontoyanis)

MULTA DOS ARTS. 467 E 477 DA CLT . MASSA FALIDA. As multas moratórias, tanto do art. 467 como do art. 477 consolidados são inaplicáveis em razão da falência, uma vez que os créditos do empregado não que ser habilitados no juízo falimentar, obedecida, por óbvio, a ordem preferencial

de privilégios. Irrelevante o fato de que a rescisão ocorreu antes da quebra, face ao termo legal que retroage há sessenta dias da data de decretação da falência. Recurso da reclamada parcialmente provido para excluir as multas dos arts. 467 e 477 da CLT. (Ac.2ªT: Julg: 10.04.97 - TRT-RO: 3990/96 - Publ.DJ: 23.05.97 - Rel. : Juíza: Heloísa Pinto Marques)

FALÊNCIA. MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT. A multa moratória prevista no artigo 477 consolidado é inaplicável em razão da falência, porquanto os créditos do empregado terão de ser habilitados no Juízo falimentar, obedecida, assim, a ordem preferencial de privilégios. (Ac.3ªT: Julg: 08.09.97 - TRT-RO: 2416/96 Publ.DJ: 03.10.97 - Rel. Juiz: Marcos Roberto Pereira)

FALÊNCIA DE EMPRESA. AVISO PRÉVIO. DOBRA SALARIAL. A massa falida deve arcar com os direitos trabalhistas decorrentes do vínculo de emprego, entre estes o aviso prévio, pois a falência constitui um dos riscos da atividade econômica do empregador. Entendimento contrário se aplica em relação às multas previstas nos artigos 467 e 477, § 8º, da CLT, por não versarem sobre direitos decorrentes do contrato de trabalho, mas de pena imposta pela mora no adimplemento das parcelas rescisórias. (Ac.2ªT: Julg: 25.02.97 - TRT-RO: 3031/96 - Publ.DJ: 25.04.97 - Rel.: Juiz: Libânio Cardoso)

MULTA - CABIMENTO E LIMITES FALÊNCIA. Inaplicabilidade das multas dos arts. 477 e 467 da CLT. "Tendo em vista que a decretação da falência acarreta, entre outros efeitos, a indisponibilidade dos bens arrecadados pela massa falida e em face dos impedimentos legais do síndico em proceder quaisquer pagamentos fora do juízo falimentar, torna-se inaplicável, em tal hipótese, a aplicação das multas previstas no art. 477 § 8º e no art. 467 consolidados." (TRT-SP 02980011155 RO - Ac. 10ªT. 02980617819 - DOE 15/12/1998 - Rel. NARCISO FIGUEIROA JUNIOR)

MULTA - CABIMENTO E LIMITES MASSA FALIDA. Multa pelo atraso no pagamento de verbas salariais e rescisórias. Não provado que a decretação da falência tenha causado a extinção do contrato de trabalho, mantém-se a multa do art. 477, § 8º da CLT, pois os créditos à época da dispensa do empregado não estavam reunidos no Juízo Universal Falimentar, inexistindo impedimento para o pagamento no prazo legal (TRT-SP 02980132424 RO - Ac. 09ªT. 02990090465 - DOE 16/03/1999 - Rel. ANTONIO JOSE TEIXEIRA DE CARVALHO)

MULTA DO ART. 477, CLT - MASSA FALIDA. Não se aplica a multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT à massa falida que, decretada sua falência e arrecadados seus bens, não poderia mesmo, por óbice legal, dispor de qualquer numerário para satisfação de obrigação contratual que não fosse junto ao juízo universal de falência, sob pena mesmo de ofensa ao princípio do "pars conditio creditorum" (TRT/SP 02980074556 RO - Ac. 04ªT. 02990118882 - DOE 09/04/1999 - Rel. MIGUEL GANTUS JUNIOR)

FALÊNCIA . MULTA DE 40% DO FGTS. Tendo ocorrido a dispensa imotivada e anterior a decretação da quebra, é credor o obreiro da majoração dos 40% do FGTS, não havendo qualquer violação ao inciso I, do art. 7º, da Carta e não sendo hipótese de utilização da regra do artigo 18, § 2º, da Lei 8036/90, uma vez não caracteriza nem a força maior e nem a culpa recíproca noticiadas, ao contrário, derivando do inerente risco do negócio. (Ac.3ªT: Julg: 08.09.97 - TRT-RO: 2416/96 Publ.DJ: 03.10.97 - Rel. Juiz: Marcos Roberto Pereira)

FALÊNCIA. CITAÇÃO. SÓCIOS-PROPRIETÁRIOS. VALIDADE. É válida a notificação recebida na residência dos sócios-proprietários da empresa que fechou suas portas antes de ser decretada sua falência por sentença judicial, cabendo-lhes noticiá-la ao Juízo na primeira oportunidade em que tiverem de falar em audiência ou nos autos, sob pena de preclusão de eventual nulidade (CLT, art. 795). (Ac.1ªT: Julg: 19.06.97 - TRT-RO: 2635/96 - Publ.DJ: 18.07.97 - Rel.: Juíza: Terezinha Célia Kineipp de Oliveira)

CRÉDITO TRABALHISTA - JUÍZO FALIMENTAR. Ocorrendo a falência da empresa, deverão todos os reclamantes-exeqüentes, em respeito ao princípio da isonomia e tratamento igual às partes, habilitar-se no quadro geral de credores, sofrendo a força atrativa do Juízo Falimentar, onde será observada sua ordem de preferência (TRT-SP 02980233999 AP - Ac. 07ªT. 02980612078 - DOE 18/12/1998 - Rel. GUALDO FORMICA)

EXECUÇÃO. FALÊNCIA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Já se tornou dominante na doutrina e na jurisprudência o entendimento de que a execução dos créditos trabalhistas deve ser processada, até seus trâmites finais, nesta Justiça Especializada, principalmente em razão de seu caráter superprivilegiado (CTN, art. 186), que os exime da sujeição a qualquer forma de rateio. Assim, não há que se cogitar de habilitação de tais créditos junto ao Juízo universal da falência, o que inclusive se desprende dos termos do art. 24, parágrafo 2º, do Decreto-lei 7661/45: "Não se compreendem nas disposições deste artigo, e terão prosseguimento com o síndico, as ações e execuções que, antes da falência, hajam iniciado: I - os credores por títulos não sujeitos a rateio" (TRT-SP 02980253310 AP - Ac. 08ªT. 02990231530 - DOE 08/06/1999 - Rel. WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA)

MANDADO DE SEGURANÇA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA EXECUTAR OS CRÉDITOS TRABALHISTAS. FALÊNCIA. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA DA EXECUTADA. 1 - A norma definidora da competência da Justiça do Trabalho é de índole constitucional (art. 114 da CF) o que afasta qualquer lei infraconstitucional que disponha em contrário. Aliás, a simples leitura do dispositivo constitucional evidencia que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar os dissídios que tenham origem no cumprimento de suas próprias decisões. 2 - Ora se o Código Tributário Nacional por meio do seu art. 187 excepciona o crédito tributário quanto à habilitação na falência e o mesmo se verifica no "caput" do art. 29 da Lei nº 6.830/80, é razoável que o crédito trabalhista por ser superprivilegiado também não está sujeito ao concurso de credores nem à habilitação no Juízo da Falência. Aliás, é importante destacar que a Lei nº 6.830/80 é aplicável ao Processo Trabalhista de forma supletiva por força do art. 889 da CLT, o que permite a incidência do art. 29 da lei de Execução Fiscal. 3 - É absolutamente legal a desconsideração da personalidade jurídica da empresa quando esta não apresenta força financeira capaz de suportar a execução, conforme art. 28 da Lei nº 8.078/90 e art. 1.024 do código Civil. Nessa circunstância o juiz deve determinar que a execução avance no patrimônio dos sócios para satisfazer as dívidas da sociedade executada, desde que a executada tenha sido anteriormente citada sobre a execução. Segurança concedida. (TRT/SP - 10882200400002002 - MS - Ac. SDI 2004028805 - Rel. MARCELO FREIRE GONÇALVES - DOE 15/02/2005)

Concordata

A concordata, diferentemente da falência, consiste num processo judicial cujo o objetivo será obter uma dilação de prazo para o pagamento junto aos seus credores, a fim de evitar ou suspender a falência de sua empresa.

Basicamente, há duas espécies de concordata: a "preventiva" e a "suspensiva".

A primeira, é solicitada antes da falência e a medida não atinge aos empregados.

O segundo, é concedido pelo juiz no curso de uma falência, sendo facultado aos empregados tornar sem efeito a rescisão do contrato de trabalho e conseqüente indenização, desde que a empresa pague, no mínimo, a metade dos salários que seriam devidos ao empregado durante o interregno (art. 449 da CLT).

Em ambos os casos, o devedor ficará com a posse e a administração de seus próprios bens e os da empresa, porém, fiscalizado por uma comissão nomeada pelo juiz.

CONCORDATA. SUSPENSÃO DA EXECUÇÃO. DESCABIMENTO. A concordata, ainda mais preventiva, não tem força para afetar créditos de natureza alimentar, como defende a impetrante. (TRT/SP - 10185200400002001 - MS - Ac. SDI 2005002257 - Rel. JOSE CARLOS DA SILVA AROUCA - DOE 25/02/2005)

CONCORDATA. EXECUÇÃO. STF. SÚMULA 227. ENTENDIMENTO. O tema não mais enseja controvérsia razoável diante do entendimento pacificado no Supremo Tribunal com a Súmula 227: "A concordata do empregador não impede a execução de crédito nem a reclamação de empregado na Justiça do Trabalho." (TRT/SP - 10523200400002005 - MS - Ac. SDI 2005002893 - Rel. JOSE CARLOS DA SILVA AROUCA - DOE 04/03/2005)

MANDADO DE SEGURANÇA. CONCORDATA PREVENTIVA. SOBRESTAMENTO DO FEITO - As relações existentes entre empregado e empregador são regidas por lei especial, em sua maioria de caráter imperativo. O crédito trabalhista possui posição privilegiadíssima em relação a quaisquer outros, inclusive tributários (art. 186, do CTN), vez que se trata da própria subsistência do empregado, possuindo proteção especial, legislação própria e tutelar, fundada na Lei Máxima. O fato de ter sido decretada a concordata preventiva da reclamada, ora impetrante, não suspende, quer a ação, quer a execução dos créditos trabalhistas, os quais não se inserem dentre aqueles nomeados no inciso II, parágrafo 1º, do artigo 161, do Decreto-Lei 7.661/45. Inteligência da Súmula nº 227, do C. STF. Segurança denegada. (TRT/SP - 10931200400002007 - MS - Ac. SDI 2004027795 - Rel. MARIA APARECIDA DUENHAS - DOE 28/01/2005)

CONCORDATA. SUSPENSÃO DO PROCESSO TRABALHISTA. INADMISSIBILIDADE. A concordata não produz qualquer efeito, seja sobre a relação de emprego, seja sobre os créditos reconhecidos em favor do empregado, e tempouco conduz à suspensão do processo de conhecimento ou de execução. Cabe ressaltar que o empregador concordatário sequer perde a administração de seu negócio, diversamente do que ocorre na falência. Evidente, nessas condições, que a execução trabalhista deve prosseguir até seus trâmites finais, sem que se cogite de sua suspensão. A matéria já se encontra pacificada em face da Súmula 227 do C. STF. (TRT-SP 02980317270 AP - Ac. 08ªT. 02990039974 - DOE 09/03/1999 - Rel. WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA)

Falecimento do empregador de empresa individual

De acordo com art. 483, § 2º, da CLT, que trata sobre rescisão indireta, faculta ao empregado rescindir o contrato de trabalho no caso de morte do empregador de empresa individual ou necessite desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

Por outro lado, havendo a continuação do negócio da empresa, o empregado poderá rescindir o contrato, porém não recebe a indenização e nem o aviso prévio indenizado.

"A faculdade conferida ao empregado de rescindir o contrato, no caso de morte do empregador constituído em empresa individual, não importa em recebimento de indenização." (TST, TP, Ac. 25/09/68, E-RR 4.152/66, Rev. TST, 1969, pág. 131)

"A hipótese do art. 483, § 2º, da CLT, não trata do que se segue à morte do empregador, mas do que aconteceu ao empregador, fato da morte do empregador, constituído em empresa individual, é equiparado, por si só, ao justo motivo para o empregado rescindir o contrato e pleitear a devida indenização." (TST, RR 3.847/74, 1ª T. Ac. 304/75 - DJU 25/08/75, pág. 5.970)

"É personalíssima a situação do empregado em face do empregador individual e daí ter o preceito do art. 483, § 2º, da CLT, por alvo exclusivo a indenização." (TST, RR 3.432/74, 1ª T. Ac. 732/75, DJU 03/10/75, pág. 7.171)

"A morte do empregador - continuando o negócio - não dá ao empregado o direito de receber indenização no caso de querer rescindir o contrato." (TST, E-RR 3.847/74, TP, Ac. 454/76 - DJU 14/06/76, pág. 4.355).

Falecimento do empregador doméstico

A profissão de empregado doméstico foi criada pela Lei nº 5.859, de 11/12/72, DOU 12/12/72, e alterada pela Lei Complementar nº 150, de 01/06/15, DOU de 02/06/15, e em seu primeiro artigo, definiu:

"Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei. "

Observe-se que o legislador distinguiu "a pessoa" e "a família". No caso de falecimento do empregador doméstico, temos que considerar duas situações distintas.

Pessoa:

Se os prestativos do empregado destinam-se a uma "única pessoa", com a morte do empregador, o contrato de trabalho extingue-se naturalmente, caracterizando-se "dispensa indireta", vez que, inexistente a continuidade (analogia do art. 483, § 2º, da CLT). Não é sucedido pelo espólio. O espólio não substitui o falecido no contrato de trabalho, mas responde pelos haveres rescisórios do empregado doméstico.

MORTE. EMPREGADOR DOMÉSTICO. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. IMPOSSIBILIDADE DE SUCESSÃO PELO ESPÓLIO. O contrato de trabalho doméstico se dá e se mantém, necessariamente, entre pessoas físicas, se extinguindo, automaticamente, com a morte do empregador, jamais se admitindo possa ser sucedido pelo espólio, que é massa patrimonial, com status legal de pessoa jurídica e que responde, efetivamente, em juízo pelas dívidas trabalhistas do falecido, em face de trabalhador doméstico, mas até a data do falecimento (TRT-7 - Recurso Ordinário RO 671007120095070022 CE 0067100-7120095070022 - 22/10/2010).

Paga-se todos os direitos trabalhistas como se fosse uma dispensa sem justa causa, já que trata-se de uma despedida indireta. É devido o aviso prévio e a indenização do período de estabilidade, se for o caso. Mas, a jurisprudência é dividida.

CONTRATO DE TRABALHO. EXTINÇÃO. MORTE DO EMPREGADOR DOMÉSTICO. AVISO PRÉVIO. É indevido o pagamento de aviso prévio quando o contrato de trabalho se extingue em decorrência da morte do empregador doméstico. (RO nº 00884-2010-006-03-00-4).

AVISO PRÉVIO. MORTE DO EMPREGADOR. O aviso prévio é devido mesmo na hipótese de morte do empregador, tendo em vista que a possibilidade de rescisão por iniciativa do empregado é apenas faculdade legal (art. 483, par. 2º, da CLT) que pode ou não ser exercida, pois além de a morte do empregador não acarretar necessariamente a extinção do empreendimento, o pagamento da indenização a que se refere o art. 485 não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio (RO 19990432220 SP 19990432220 - WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA - 11/09/2000 - 8ª TURMA).

PEDIDOS DE RESCISÃO INDIRETA E INDENIZAÇÃO DE ESTABILIDADE. Não são incompatíveis os pedidos de rescisão indireta e indenização da estabilidade temporária ou vitalícia, desde que fundamentados. O empregador que comete justa causa, em princípio, deve as verbas rescisórias e, também, a indenização do período da estabilidade (TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO RO 2102200004402001 SP 02102-2000-044-02-00-1 - TRT-2 - 26/11/2004).

RESCISÃO INDIRETA - ESTABILIDADE GESTANTE - INEXISTÊNCIA DE INCOMPATIBILIDADE - Comprovada, nos autos, a ilicitude da conduta do réu, causadora da rescisão indireta do contrato, é ao empregador e não à empregada que se pode atribuir a iniciativa do rompimento do vínculo, cabendo a esta tão somente o ato de verbalizar a rescisão que, de fato, lhe é imposta. Nessa linha de raciocínio, mantém-se íntegro o direito à garantia provisória no emprego decorrente do seu estado gravídico. Raciocínio inverso implicaria em premiar o mau empregador, que, adotando postura contrária à lei, vê-se eximido do pagamento de deveres trabalhistas, beneficiando-se, assim, de sua própria torpeza. Todavia, uma vez que a garantia de emprego não dá ensejo à reintegração, (e, ainda que assim não fosse, findo estaria o prazo da estabilidade), mas tão somente ao recebimento de indenização pelo período correspondente (Súmula 244 do C. TST), deve o recorrido pagar à autora os valores correspondentes aos salários, 13º salário e férias com o terço, relativos ao período da estabilidade, tendo-se como termo final o período de cinco meses após o nascimento, restando englobados aqui, obviamente, os valores correspondentes ao salário-maternidade, já que coincidente o período de sua concessão com o período estabilizatório (TRT 9ª R. - ROPS 00140-2002 - (07117-2002) - 4ª T. - Relª Juíza Sueli Gil El Rafihi - DJPR 05.04.2002).

Família:

Se o empregado doméstico presta serviços a uma "família", com a morte do empregador a continuidade do vínculo empregatício permanecerá íntegra, devendo ser elegido um novo membro da família para assumir a continuidade das obrigações trabalhistas, incluindo o período anterior. É necessário alterar o contrato de trabalho ou formalizar um novo contrato de trabalho.

Observe-se que neste caso o empregador é a "família". Para efeito de contratação, a legislação não permite a nomeação coletiva de sociedade familiar, devendo ser identificada apenas uma única pessoa física como empregador, escolhida pela família.

Na CTPS, página de "Anotações Gerais", escreve-se:

"Em ___/___/___, o Sr(a). _____ assumiu todas as obrigações trabalhistas relativo ao contrato de trabalho registrado a página ___.

(data e assinatura)"

RELAÇÃO DE EMPREGO. MORTE DO EMPREGADOR. ILÍCITOS TRABALHISTAS. RESPONSABILIDADE JURÍDICA DOS HERDEIROS E SUCESSORES. A morte do empregador pessoa física, empregado da construção civil, para o qual trabalhou o reclamante como servente e vigia de obra, não extinguiu o contrato de trabalho, pois inicialmente o espólio e após findo o inventário, os herdeiros do 'de cujus' deram continuidade à prestação de serviços assumindo a responsabilidade jurídica como sucessores trabalhistas (CLT, arts. 2º, 3º, 10, 448 e 483, § 2º). E de outro lado, nos termos do próprio Código Civil Brasileiro (arts. 928, 1.796, 1.587 e 1.526), de qualquer sorte, feita a partilha respondem os herdeiros, cada qual na proporção da parte da herança que lhe couber, inclusive quanto às obrigações por atos ilícitos, como a não anotação da CTPS e corolários jurídicos, a indenização compensatória por falta de cadastramento do trabalhador no PIS (Consolidação, art. 8º, § único; C. Civilbras., arts. 159, 1.518 e 1.553)." (Ac da 3ª T do TRT da 1ª R - MV, no mérito - RO 3.526/91 - Rel. Designado Juiz Azulino Joaquim de Andrade Filho - 26/07/95 - DJ RJ II 20.05.96, p 80 - ementa oficial).

Acesso ao Ministério do Trabalho e Emprego e à Justiça do Trabalho:

O empregado doméstico não é protegido pela CLT, pode ter acesso ao Ministério do Trabalho e Emprego e também à Justiça do Trabalho, funcionando como instância administrativa e judicial respectivamente (Art. 8º, da CLT).



SELEÇÃO DE PESSOAL TÉCNICAS DE ENTREVISTA

Uma ferramenta importante no processo de seleção é a entrevista. Entrevistar uma pessoa requer arte, técnica e sobretudo experiência. Assim, para uma eficiente entrevista, deve-se observar as seguintes recomendações:

LOCAL DA ENTREVISTA:

- a entrevista deve ser realizada em local isolado, longe de telefones ou de circulação de pessoas;
- na sala de entrevista, evita-se colocar quadros ou cartazes nas paredes, algo que possa chamar ou desviar atenção do candidato;
- as paredes da sala devem conter as cores em tom pastel ou verde-claro, cores tranquilizantes e neutras (estudos cromáticos);
- no local haverá apenas duas cadeiras, uma para o entrevistado e outra para o entrevistador, de maneira que a conversação seja de igual para igual.

COMO PREPARAR UMA ENTREVISTA:

- elabore o perfil completo do cargo (descrição do cargo);
- analise todas as características do cargo, tais como: hierarquia, complexidade, normas gerais da empresa e outras variáveis);
- planeje o seu tempo por cada assunto;
- organize perguntas analíticas e descritivas, evitando-se as respostas do tipo “sim” ou “não”.

FORMULAÇÃO DAS PERGUNTAS:

- seja objetivo e claro nas suas perguntas;
- use as palavras com precisão;
- fale a mesma língua com o candidato, isto é, deve estar à altura do candidato;
- evite bate-papo fora do assunto;
- controle a entrevista, de maneira que evite que o candidato fuja do assunto;
- deixe o candidato falar espontaneamente.

Perguntar é uma arte. Requer técnica, perfeição e treinamento. Portanto, pratique-as.

ROTEIRO DA ENTREVISTA:

- histórico profissional - observe durante a entrevista, o desenvolvimento profissional do candidato, do seu primeiro até o último emprego (ou atual), analisando detalhes como: conhecimentos adquiridos, aptidões e habilidades, progressos e frustrações, razão pela troca e intervalos de um emprego e outro, etc.;
- histórico educacional - avalie o desenvolvimento educacional, cultural e profissional (cursos e treinamentos), etc.;
- histórico familiar - explore informações sobre a sua adolescência, sua família, observando relacionamentos, posição sócio-econômico, nível cultural, etc.;
- status social atual - avalie as suas posições: social, político, religioso, estabilidade financeira, etc.

MECANISMO DE DEFESA:

O candidato, frente ao seu objetivo de conquistar um novo emprego, tende a comportar-se como um verdadeiro ator, simulando um falso personagem, cujo a sua meta é vender suas idéias para que o selecionador possa comprá-la. Esse efeito, natural do homem, se chama “autoproteção” (defesa de suas fraquezas). Acontece, porque sente seu “eu” ameaçado pelo entrevistador, criando-se uma figura fantasma de um invasor de sua vida privada.

A técnica para eliminar o efeito do mecanismo de defesa, ou pelo menos para ameniza-la, é criar um ambiente agradável através da transparência, cordialidade e sinceridade do entrevistador.

A prática do “quebra-gelo”, através da Dinâmica de Grupo, é muito utilizada por empresas na seleção de pessoal, antes da entrevista com o candidato. Pois, a técnica, faz com que sua memória esqueça momentaneamente situações passadas, tornando-as mais próximas à imagem do “eu”.

Assim, uma vez criado o ambiente propício para entrevista, deve ser mantido até o final.

MODELO - FICHA DE AVALIAÇÃO DE ENTREVISTA - PESSOAL ADMINISTRATIVO

CANDIDATO:		VAGA:			DATA:
	FATORES DE AVALIAÇÃO	FRACO	MÉDIO	BOM	ÓTIMO
01	APRESENTAÇÃO PESSOAL				
02	INTELIGÊNCIA				
03	MATURIDADE				
04	SAÚDE				
05	CONVERSAÇÃO				
06	PERSISTÊNCIA				
07	ENTUSIASMO				
08	AMBIÇÃO				
09	AGRESSIVIDADE				
10	RELACIONAMENTO SOCIAL				
11	RELACIONAMENTO FAMILIAR				
12	OUTROS FATORES				