



15 Perguntas para uma entrevista de emprego para vendedores

Conheça exemplos e os critérios mais usados para criar perguntas em entrevistas de emprego.

O objetivo de uma **entrevista de emprego para vendedor** é determinar se ele deve ou não continuar em um processo seletivo para uma vaga na empresa.

É importante frisar isso porque muitas empresas se restringem a selecionar currículos e fazer a entrevista para vendedor como únicas etapas desse trabalho.

Durante o processo de seleção muitas outras técnicas podem ser usadas. Mas vamos nos concentrar aqui nas **perguntas da**

entrevista de emprego para vendedor.

E antes de listar nossas 15 sugestões de questionamentos, vamos entender melhor que critérios usar na seleção dos candidatos.

Afinal, que adianta fazer perguntas se não temos em que nos basear para avaliar as respostas?

Está sem tempo para ler o conteúdo? Gostaria de poder acompanhá-lo enquanto dirige, caminha ou realiza outra atividade? Então não perca tempo e ouça este artigo na íntegra. Basta clicar no play! Agradecemos o seu feedback nos comentários ☐

Preparamos uma apresentação com as principais dicas deste artigo. Confira clicando na imagem abaixo.

[15 perguntas para uma entrevista de emprego para vendedores](#)
from [Agendor](#)

Tendo estes **parâmetros de avaliação bem definidos**, evitamos a armadilha de fazer perguntas pré concebidas ou seguir roteiros estereotipados que não vão trazer as respostas que precisamos.

Se você está ampliando ou criando uma equipe de vendas, veja mais sobre este assunto nesta postagem: [Como montar uma equipe comercial de alta performance?](#)

Critérios para avaliar candidatos de emprego

Uma das técnicas mais usadas para este fim tem um nome pitoresco: **CHA**. Não, não é para substituir o tradicional cafezinho oferecido no início de toda entrevista para vendedor ou qualquer outro cargo.

CHA é uma abreviação para três critérios importantes na hora de avaliar se a pessoa é indicada para a vaga:

CHA:

- Conhecimentos
- Habilidades
- Atitudes

Com isso, quando você for fazer seu **roteiro de perguntas** para os candidatos, já saberá qual desses critérios está sendo avaliado. Vamos entender cada um deles.

Conhecimentos

Conhecimento é o **domínio teórico** daquilo que é preciso fazer e, no caso de vendedores, também das **características do produto ou serviço** que vende.

Por exemplo: se você está contratando um vendedor consultivo de equipamentos de informática, é muito importante que ele detenha conhecimentos no assunto.

É muito importante saber também se ele tem **conhecimentos específicos** para desempenhar sua função.

Um vendedor tem que conhecer: técnicas de vendas, negociação, matemática financeira, táticas de prospecção, perfis do consumidor, precificação e muitos outros assuntos.

Em alguns casos, pode ser necessário solicitar **formação** em algum curso superior. Um diploma nada mais é que um atestado de conhecimento em determinada área.

Por fim, é preciso ter conhecimentos que permitam ao vendedor entrevistado usar as **ferramentas** disponibilizadas pela empresa, como softwares de gestão, equipamentos de comunicação, planilhas, dispositivos móveis e quaisquer outros.

Resumindo: deve-se assegurar que o entrevistado tenha **conhecimento técnico** sobre o que vai vender, **conhecimento de como se vende** e **conhecimentos para usar a infraestrutura** da empresa.



É muito importante saber também se ele tem conhecimentos específicos para desempenhar sua função.

Habilidades

Habilidade é a capacidade de por os conhecimentos em prática, é o **saber fazer**. E para descobrir isso você terá que fazer as perguntas mais sutis.

Uma coisa é durante a entrevista de emprego para vendedor o candidato responder dizendo que é formado em engenharia de sistemas e que sabe tudo de informática.

Outra é pedir para ele dar um **exemplo** de projeto em que suas sugestões foram determinantes para fechar a venda.



Habilidade é saber empregar os conhecimentos para chegar a um resultado.

A verdade é que **conhecer um assunto é uma coisa, saber vender é outra**, bem diferente!

Para se aprofundar nas habilidades necessárias a um bom vendedor, leia também: [11 habilidades que toda vendedora interna deve ter](#)

Atitudes

Durante a entrevista para vendedor, um entrevistador habilidoso logo percebe a **atitude do candidato**, isto é: se ele tem a pegada necessária para o trabalho!

Atitude está ligada a ação: o candidato tem conhecimentos e habilidades, mas sabe por isso em prática? Tem a disposição e a garra necessárias?

Este é um **critério determinante**, porque é possível treinar alguém para adquirir conhecimentos e habilidades. Também é possível mudar as atitudes, mas demandam mais esforço e, principalmente, vontade de mudar!

Importante lembrar que cada perfil de empresa necessita de **atitudes diferentes** de sua equipe de vendas. Nem todo vendedor tem que ser agressivo. As vezes é preciso ser exatamente o contrário: mais conselheiro e persuasivo.

Por isso, antes de formular as perguntas para entrevista de emprego de vendedor referentes à atitude, pense bem em **que tipo de vendedor sua empresa precisa contratar**.

15 perguntas para entrevista de emprego para vendedor

Vamos começar por perguntas sobre atitude:

1. Porque você escolheu ser vendedor?

Vai ficar fácil perceber se ele está sendo sincero ao dizer que gosta dessa atividade e que encara como um desafio estimulante concretizar uma venda.

2. Você gosta de ajudar os clientes? Dê um exemplo.

É claro que o entrevistado vai responder que sim, mas o exemplo terá que ser uma história convincente. Ele tem que mostrar que faz vendas consultivas e entrega soluções. Isto é: ele não é apenas um tirador de pedidos.

3. Você é criativo? Conte um caso em que isso foi determinante para fechar uma venda.

É bem provável que a maioria dos candidatos demore alguns

segundos antes de começar a responder. Mas preste atenção nas respostas e tire suas conclusões.

4. Porque saiu do último emprego?



Responder com serenidade porque saiu do último emprego pode revelar muito da atitude de um candidato.

Pergunta clássica e que ninguém gosta de responder. O importante é o entrevistado **não começar a criticar** a empresa de onde saiu e dizer que era perseguido.

E lembre-se que ser demitido não é demérito, isso pode acontecer na carreira de todo mundo e não necessariamente por deficiências no trabalho.

5. Fale um pouco sobre esta empresa e porque quer trabalhar aqui.

Neste momento você vai perceber se ele é **pró-ativo** e se tem algumas das atitudes básicas de um vendedor: ser curioso e se preparar com antecedência para enfrentar os desafios.

Agora, conhecimentos.

Formação acadêmica e idiomas você vai ver no currículo. As perguntas devem ser mais abrangentes, do tipo:

6. Qual o último livro que você leu?

7. Fez algum curso de capacitação ultimamente? Qual o tema?

8. Fale algo que aprendeu nesse curso e que usa em seu dia a dia profissional.

9. Se a empresa estivesse disposta a te ajudar a custear, que curso faria imediatamente?

As respostas vão indicar que **áreas do conhecimento** o

entrevistado gosta de desenvolver e se tem esse costume de pesquisar e procurar conhecimento novo.

É preciso fazer também **perguntas objetivas** sobre os conhecimentos específicos necessários para trabalhar na sua empresa, tais como:

10. Perguntas sobre conhecimentos específicos:

- Já trabalhou com o sistema SAP?
- Domina planilhas Excel?
- Sabe montar apresentações em Power Point?
- Conhece os procedimentos de licitações do governo?
- Já exerceu cargos de liderança? Etc.

Por fim, as perguntas sobre habilidades.

Estas são algumas das **mais importantes perguntas** durante entrevistas de emprego para vendedor.

11. Conte uma venda da qual você se orgulha até hoje.

12. Dê um exemplo de um caso em que você superou as expectativas para atingir suas metas.

13. Conte sobre um grande obstáculo que foi obrigado a superar em sua carreira.

14. Fale de um caso em que o trabalho em equipe foi crucial para atingir um objetivo.

15. Qual a negociação mais difícil pela qual já passou?

Todas estas perguntas exigem mais que conhecimentos, é preciso mostrar a **habilidade de resolver os desafios** e contar em detalhes como isso ocorreu e como a pessoa se destacou nisso.

Estas perguntas são alguns exemplos de como **fugir de roteiros tradicionais** e encontrar respostas efetivas para que você possa avaliar bem um candidato durante uma entrevista para vendedor.



Que tal criar sua lista de perguntas para entrevista de emprego para vendedor?

É importante que você use esta lista como **modelo** para formular o seu próprio questionário de entrevista de emprego para vendedor, obedecendo os critérios pertinentes às necessidades da sua empresa.

Faça um teste e crie suas próprias perguntas personalizadas para as demandas do seu negócio!

As informações deste post também podem ser úteis durante uma entrevista, veja: [Como identificar um vendedor key account](#)