



ECONOMIA

◀ Voltar Tamanho do texto T+ T- Imprimir ✉ Comunicar Erro ✖ Compartilhe: ✉ f t RSS

03/07/2011 - 09h33

Currículo abre porta, comportamento fecha

Se o profissional não tiver atitudes adequadas ao perfil exigido pela empresa, alta capacitação não garante a permanência no emprego

Um currículo irretocável é a porta de entrada para um profissional em uma empresa. Se o documento define sua chegada, no entanto, é seu comportamento, que pode antecipar sua saída.

Segundo empresas de recrutamento e especialistas em recursos humanos, não adianta um funcionário acumular qualidades como alta capacitação, idiomas na ponta da língua ou larga experiência no mercado se não estiver em sintonia com o estilo da empresa. Ou, ainda, se for desrespeitoso com colegas, mostrar traços de inflexibilidade ou ser pouco aberto a mudanças – que hoje ocorrem em alta velocidade nas corporações.

A diretora da consultoria Grupo Soma Desenvolvimento Corporativo, Jane Souza, resume a importância da atitude pessoal do funcionário para sua permanência em uma empresa: "A tendência atual do mercado é de que 25% de sua permanência na companhia dependa de sua capacidade profissional e 75% do seu comportamento", explica.

Características negativas, porém, não deveriam ser detectadas durante o processo de seleção? "Muitas vezes as companhias de RH estão mais preocupadas em preencher a vaga, e não em entender a personalidade do entrevistado", afirma Paulo Pontes, presidente no Brasil da Michael Page, multinacional inglesa de recrutamento de executivos.

Cultura

"Ocorre também de as companhias de recrutamento não se preocuparem em transmitir os valores e a cultura da empresa contratante ao candidato, o que o ajudaria a decidir se tem afinidade com o estilo da contratante", diz Pontes.

Ele explica que, por "cultura empresarial" deve-se entender valores que regem uma empresa e que definem a forma como ela se relaciona com investidores, comunidade, clientes, fornecedores e empregados.

"Há empresas mais agressivas, extremamente voltadas para os resultados, ao quanto de retorno dão para os acionistas", acrescenta Pontes. "Outras buscam um desenvolvimento mais sustentável no longo prazo, se preocupam com o impacto socioambiental que irão causar na sociedade, nas comunidades locais e também na vida de seus funcionários. Se o profissional não se identifica com o contratante, ele acaba não se adaptando e vai embora."

William Bull, diretor de capital humano (gestão de talentos) do Instituto Pieron, empresa de avaliação e preparação de profissionais com funções de chefia, acredita que as empresas dão ênfase excessiva aos aspectos do currículo, em detrimento do comportamento do profissional. "Olhar só o currículo do candidato é algo muito arriscado."

Bull reconhece, no entanto, que o ato da entrevista, e mesmo testes e dinâmicas de

ECONOMIA

- Home
- Cotações
- Empresas e Negócios
- Notícias**
- Rural
- Seu bolso
- Tecnologia

CANAIS

- Astros e Estrelas
- BellaBonde
- Blog
- BondeNews
- Bonde Repórter
- Carros
- Casa e Decoração
- Cinema & DVD
- Colunistas
- Diversão e Cultura
- Economia**
- Educação
- Esportes
- Fórum
- Galeria de Fotos
- Gastronomia
- Horóscopo
- Índice de Notícias
- Informações Úteis
- Jogos
- Mulher
- Mundo Corporativo
- Música
- Promoções
- Rádios
- Saúde
- Shopping
- Turismo

PARCEIROS

- Admite-se
- BBC Brasil
- Caput Consultoria
- Conweb
- Folhaweab
- Gramática On-line
- Lugar Certo
- Universia
- Vrum

SERVIÇOS

- › [Bonde no seu site](#)
- › [Classibonde](#)
- › [Como Anunciar](#)
- › [Fale com o Bonde](#)
- › [RSS - Bonde](#)
- › [Faça do BONDE a sua home page](#)
- › [Mapa do Site](#)

grupo em processos de seleção têm um lado artificial. "Não é possível prever exatamente como ele se comportará no ambiente de trabalho. Mas, pelo menos, dá para ter uma ideia aproximada da personalidade do candidato", indica.

Afinidade

"Currículo é só o começo", opina a diretora executiva da Lens & Minarelli, empresa de aconselhamento de carreira e recolocação de executivos, Mariá Giuliese. "Na minha opinião, o que é determinante na contratação de um profissional é se a empresa se afina com o entrevistado. A interpretação de como esse funcionário irá contribuir para o sucesso da empresa é totalmente subjetiva, baseada nos valores daquela companhia."

Em outras palavras, diz Mariá, "se o funcionário não estiver alinhado com a forma de pensar da chefia já no exercício de suas funções, ele não irá durar muito tempo".

A necessidade de uma escolha cuidadosa de um profissional também está ligada ao bom clima do ambiente de trabalho, opina a diretora do Grupo Soma, Jane Souza. "Atualmente, passamos muito tempo no trabalho", diz a executiva. "E quanto mais satisfeitos estamos dentro dele, melhor é para todos nós", completa.