

Atitude ganha peso na hora da seleção

Identificação de comportamentos medrosos ou arrogantes comprometem a escolha, diz especialista

SheilaVieira
DA AGÊNCIA ANHAGUERA
sheila@rac.com.br

A avaliação comportamental do candidato a uma vaga no mercado de trabalho está ganhando mais peso nas entrevistas, garantem os consultores de carreira. "Muitos candidatos não entendem por que não foram bem na entrevista", conta o diretor-geral da Elevaris Personal & Professional Development, Guilherme Lang Dias Rego. Para o executivo, que atualmente desenvolve trabalhos na área de coaching, alguns fatores estão criando um descompasso entre a oferta de mão de obra e o preenchimento das vagas.

Situação pede o suporte externo de um coach ou consultor

Segundo ele, embora muitos candidatos apresentem as qualificações exigidas para o cargo, o perfil comportamental não atende ao idealizado pela empresa para a função oferecida.

Na tentativa de prever descompasso no ambiente de trabalho, provocado por atitudes inadequadas apresentadas pelo profissional selecionado para a vaga, as contratantes estão buscando identificar aspectos peculiares da atitude e forma de agir dos profissionais. "O tema é cada vez mais debatido nos encontros nacionais e internacionais de recursos humanos", afirma o diretor-geral da Elevaris.

A importância da análise comportamental aumenta de acordo com o nível hierárquico do cargo nas empresas, cada vez mais preocupadas com a redução de gastos gerados por demissões resultantes de atitudes inadequadas dos profissionais.

Na avaliação de Rego, as empresas começaram a perceber que o custo de uma má contratação pode ser altíssimo e no cenário cada vez mais competitivo, não há espaço para erros.

Em algumas situações, e apesar de ser tecnicamente perfeito para a oportunidade, certos comportamentos apresentados pelo interessado na vaga — como medo e arrogância — comprometem a escolha. O medo desencadeia reações típicas, como boca seca, gagueira, suor nas mãos, frases sem sentido, lapsos de memória e até choro descontrolado.

Por outro lado, os profissio-



O diretor-geral da Elevaris, Guilherme Lang Dias Rego: alguns fatores estão criando um descompasso entre a oferta de mão de obra e o preenchimento dos postos de trabalho

SAIBA MAIS Pesquisa revela aumento de 75% nas contratações na RMC

Uma pesquisa realizada pela Michael Page aponta um aumento de 75% no volume de contratações na Região Metropolitana de Campinas (RMC) no primeiro trimestre de 2011, em relação ao mesmo período do ano passado. De acordo com o diretor executivo da filial campineira da consultoria, Daniel Cunha, o índice é reflexo do bom momento vivido pela economia, que faz com que as empresas invistam em contratações.

Focada na colocação de profissionais em níveis de média e alta gerência, ou seja, com salários entre R\$ 7 mil e R\$ 30 mil, a Michael Page também mapeou no levantamento as dez divisões e regiões que mais contrataram no período, além dos cargos mais demandados:

1º Área: Engenharia Região: Interior de São Paulo Cargo: Engenheiro de projetos Salário médio: R\$ 7.000,00	6º Área: Supply – nível gerencial Região: Interior de São Paulo Cargo: Coordenador de planejamento de projetos Salário médio: R\$ 15.000,00
2º Área: Supply Região: Interior de São Paulo Cargo: Coordenador de logística Salário médio: R\$ 8.000,00	7º Área: Vendas Região: Interior de São Paulo Cargo: Gerente comercial (segmento de nutrição) Salário médio: R\$ 12.000,00
3º Área: Finanças Região: Interior de São Paulo Cargo: Controller Salário médio: R\$ 15.000,00	8º Área: Marketing Região: Interior de São Paulo Cargo: Gerente de marketing Salário médio: R\$ 12.000,00
4º Área: Vendas Região: Interior de São Paulo Cargo: Gerente de desenvolvimento Salário médio: R\$ 14.000,00	9º Área: Engenharia Região: Interior de São Paulo Cargo: Engenheiro de melhoria contínua Salário médio: R\$ 7.000,00
5º Área: Recursos humanos Região: Interior de São Paulo Cargo: Gerente de relações trabalhistas Salário médio: R\$ 14.000,00	10º Área: Tecnologia Região: Interior de São Paulo Cargo: Especialista em sistemas e implantação de sistemas (SAP/Datasul) Salário médio: R\$ 10.000,00

nais empregados e que são convidados para um processo, podem apresentar conduta arrogante e pode comprometer a indicação desse profissional.

Após vários processos de seleção infrutíferos, alguns executivos procuram ajuda externa para ajustar alguns aspectos. "Percebo que o medo é relativamente fácil de superar, mas a arrogância é difícil até mesmo de se fazer enxergar", avalia Rego. Ele diz que, nem sempre o profissional consegue ver o "ponto cego" principalmente no aspecto comportamental, situação que geralmente pede o suporte externo de um coach ou consultor de carreira.

Congelado

Pela primeira vez na carreira o executivo José Carlos Nascimento, de 41 anos, participa de um processo seletivo por iniciativa própria. Desligado há dois meses do cargo de diretor de RH de uma multinacional, participou de duas entrevistas: um dos processos foi congelado por conta da suspensão da vaga e o outro ainda está em andamento.

Apesar da desventura e familiaridade com a área, Nascimento conta que passar por um processo seletivo ainda gera ansiedade e uma visão auto-crítica sobre a performance du-

rante a avaliação. "É um desafio resumir vivência, habilidades e potencialidades em um curto espaço de tempo", explica o executivo.

Segundo Nascimento, se preparar previamente ajuda a controlar a ansiedade gerada pela pressão do momento, que não se resume a apenas preencher uma vaga, mas a encontrar uma empresa que ofereça uma proposta estimulante e desafiadora para sua carreira e, por outro lado, o identifique como um profissional que possa contribuir para o desenvolvimento da empresa.

O executivo participa de um programa de coaching e já notou que o planejamento é uma importante ferramenta e deve ser usada em diferentes áreas.

A FRASE

"É um desafio resumir vivência, habilidades e potencialidades em um curto espaço de tempo."

JOSÉ CARLOS NASCIMENTO

Executivo que participa de processos seletivos

Perfil indica potencial do profissional para o cargo

Diante da dificuldade de reter bons talentos, algumas empresas optam por assumir o treinamento do futuro líder

Diante da dificuldade de oferta e retenção de bons profissionais no mercado, em alguns casos as empresas estão optando por treinar profissionais de nível gerencial, desde que apresentem potencial para desenvolver carreira dentro da organização.

De acordo com o diretor regional da Michael Page, Daniel Cunha, empresa de recrutamento e seleção de executivos para cargos estratégicos de média-alta e alta gerência, não adianta apenas o currículo ser tecnicamente adequado para o cargo, se o candidato não de-

monstrar uma inclinação comportamental compatível com a posição perderá a oportunidade para outro interessado.

O mercado é mais aberto para candidatos qualificados e que apresentem um perfil que corresponda àquilo que os selecionadores de-

finem como "aderência técnico-comportamental" buscado para a vaga aberta. Uma posição de gerente preenchida hoje pode resultar em um cargo de direção a médio prazo, dependendo do plano de sucessão adotado pela empresa.

Segundo Cunha, as entre-

vistas modernas são embasadas em situações práticas utilizadas por recrutadores que, baseados na cultura e dinâmica das empresas, conseguem recriar cenários e ocorrências que serão vivenciadas pelo profissional no futuro ambiente de trabalho, e assim avaliam a com-

patibilidade do candidato para a vaga.

Mas o interessado também precisa fazer sua parte e se preparar para a entrevista, indo além da pesquisa básica mas contextualizando cenário econômico e desafios para a empresa. (SV/AAN)