

Gestão Educacional

Currículo abre porta, comportamento fecha

Notícia disponibilizada no Portal www.cmconsultoria.com.br às 09:25 hs.

22/06/2011 - Se o profissional não tiver atitudes adequadas ao perfil exigido pela empresa, alta capacitação não garante a permanência no emprego

Jennifer Gonzales, de O Estado de S. Paulo

SÃO PAULO - 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.

Você está em Economia > Sua Carreira

Início do conteúdo

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

20 de junho de 2011 | 14h 26

Leia a notícia

Comentários 11

EmailEmail

PrintImprimir

A+ A-

Compartilhar

Jennifer Gonzales, de O Estado de S. Paulo

SÃO PAULO - 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.

+ ampliar

Getty Images

Getty Images

Funcionários sem habilidade para lidar com pressão ou conflitos têm carreira curta

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 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.

Fonte: O Estado de São Paulo

[Voltar](#)