

Empresas precisam evitar as contratações "TABUS"

Dalton Quadros

Graduado em Administração de Empresas - UNIFIEO; Pós-graduado em Análise de Sistemas - FAAP e em Gestão de Negócios - UNINOVE; Mestrando em Engenharia de Computação - IPT/USP e Professor de Administração de Sistemas - UNINOVE.

Atualmente, alguns especialistas, consultores e profissionais de Recursos Humanos vêm defendendo, em seminários e na imprensa, que os profissionais com mais chances de se enquadrar na empregabilidade tal como requerida pelo mercado de trabalho, são aqueles que têm fluência em inglês e/ou espanhol, dominam a microinformática, apresentam boa aparência (magros, de terno azul ou cinza, sem barba, cabelo curto, mulheres discretas, de tailleurs etc), menos

de 45 anos, e por aí vai. Evidentemente, isso não deixa de ser verdade, até certo ponto; o perigo é esses itens constituírem tabu, o que já ocorre em determinado grau, incluindo até mesmo as secretárias, vítimas de preconceitos que deixam de lado a questão principal, que é a de sua competência. Isso pode ser verificado no site www.secretariamoderna.com.br, tema de matéria especial no jornal Folha de S.Paulo de 19 de novembro de 2001, um domingo.

Ora, quando se delinea o perfil de um profissional para determinado cargo, não se pode perder de vista o que realmente importa. Enquanto os presidentes, vice-presidentes e diretores desejam profissionais que resolvam os problemas eficazmente, criem novas opções de negócios, inovem, surpreendam com soluções pelo uso de suas competências, os especialistas em recursos humanos, muitas vezes, estão com os tabus na cabeça.

Não é à toa que se está criando um paradoxo que gera defasagem no mercado de trabalho. De um lado, as organizações com vagas em aberto por muito tempo pela falta de profissionais; de outro, inúmeros executivos talentosos com disponibilidade, também por muito tempo, e que não encontram uma posição satisfatória.

Estes se encontram assustados com os tabus e desorientados em relação ao que realmente importa.

Mas, afinal, o que importa realmente?

Quando pesquisamos a opinião de altos executivos, invariavelmente surgem, como os principais itens na contratação, os seguintes ingredientes: alta competência técnica, resultados alcançados nos empregos anteriores e capacidade de liderança. Diga-se de passagem que a experiência técnica vem disparadamente em primeiro lugar.

Tomemos o exemplo heterodoxo do recrutamento de colaboradores no âmbito do governo federal. Quantos não são os integrantes de primeiro, segundo e terceiro escalões que fogem às regras da aparência e do idioma? Já pensou o que seria do presidente da República sem o concurso de auxiliares obesos, barbudos, bigodudos e sem conhecimento de um segundo idioma? E no futebol, então? Quando o que se quer são resultados rápidos, buscam-se os craques, independente de falarem idiomas ou possuírem uma alta inteligência emocional. Lembrem-se do caso Edmundo, o 'animal': depois de tudo o que havia aprontado, foi convocado para a Copa Mundial de 98 porque havia sido o artilheiro do Campeonato Brasileiro, e seu time, o Vasco, o campeão.

Por isso, demonstre, nos currículos e nas entrevistas, que você é 'uma craque' em sua atividade. Ressalte suas competências técnicas e os resultados que já conseguiu. Inclusive na liderança de equipes. É preciso que suas qualidades práticas superem as limitações dos tabus.

Somente em cargos específicos, para os quais o inglês e o espanhol são fundamentais, e a aparência física, primordial, esses pré-requisitos deixam de ser um tabu. Mas o risco é invertermos as prioridades. Mais do que nunca precisamos, em nossas empresas, de profissionais que, pelo talento, nos tragam resultados, novas alternativas, grandes soluções.

Esperamos que surja, a qualquer momento, um 'efeito competência' no mercado de trabalho. Que se olhem currículos e se dirijam entrevistas profissionais com ênfase nas competências e resultados. E que os/as executivos/as e

as secretárias comecem a esforçar-se para desenvolver substancialmente seus talentos na direção de resultados positivos e concretos. Esse perfeito casamento traz o verdadeiro progresso e torna tudo o mais superável ao longo do tempo.

O perigo é que a informatização de todos os processos, inclusive de recrutamento e seleção de profissionais, seja restringida aos programas de computador e, a partir dos pré-requisitos eliminatórios à base de tabus, percamos os

melhores talentos do mercado. E estes, cansados de procurar a vaga, acabem se tornando concorrentes dos que os rejeitaram, abrindo suas próprias empresas. Mais por injunções do destino do que por desejo próprio.