



MERCADO ABERTO PARA INVESTIR

Cifra inicial de receita é de R\$ 20 bi, mas até 2019 previsão é de US\$ 269 bi em projetos de infraestrutura



Mercado | Trabalho

12 fatos para entender o RH de hoje

Especialistas e coaches listam os motivos mais comuns para que um profissional não seja contratado

Por Beatriz Santos, de São Paulo

Embora o desemprego siga em taxas absurdas – trimestre encerrado em julho em 11,6%, subindo 0,4 ponto percentual em relação ao trimestre anterior –, a *AméricaEconomia Brasil* decidiu trazer especialistas para te dar uma

ajuda num cenário de oportunidade. Eles foram questionados sobre quais são as principais razões que levam companhias a dispensar o candidato. Abaixo, selecionamos os principais motivos elencados por eles:

1 Seu perfil não é o que a empresa busca

“Ao anunciarem uma vaga, o departamento de Recursos Humanos (RH), junto ao gestor imediato da área, traçam o perfil desejado para o desempenho da função. Muitos candidatos se apresentam, porém não se encaixam no perfil, tanto nos conhecimentos técnico-específicos da área, como em experiência e até perfil comportamental.”

2 Habilidades comportamentais

“Algumas habilidades são pré-requisitos para a maioria das vagas, como boa comunicação, trabalho em equipe, flexibilidade, controle e inteligência emocional, resiliência, facilidade em lidar com desafios e mudanças, organização, gestão de tempo, comprometimento. Hoje, existem softwares de mapeamento de perfil que auxiliam a identificação de características comportamentais.”



João Luiz Pasqual
Presidente da International Coach Federation (ICF) Brasil



José Roberto Marques
Presidente do Instituto Brasileiro de Coaching (IBC) e Master Coach Senior

3 Cuidado para não demonstrar desinteresse

“Algumas pessoas se equivocam quando são detentoras de diversas habilidades que a empresa procura, e acabam perdendo o foco necessário para o momento da entrevista. Dessa maneira, elas se esquecem de citar informações importantes ou agredem de maneira incorreta, fazendo com que os recrutadores pensem que não existe um interesse genuíno na conquista da vaga.”

4 Falar mal do chefe ou da empresa por onde passou

“Um comportamento que pode eliminar o candidato em uma entrevista é falar mal de ex-chefes. Não raro, os candidatos se esquecem da chamada etiqueta corporativa e esbarram em regras que nem sempre são escritas. Além disso, pode estar correndo o risco de falar da pessoa que esteja no papel de contratante para aquela vaga.”

Mercado | Trabalho



Marcelo Germano de Oliveira
Diretor comercial da iFractal

7 Aderência aos valores e à cultura da organização

“É muito importante que o candidato compartilhe dos mesmos valores e tenha o perfil aderente à cultura da empresa, de tal forma que a probabilidade de uma relação duradoura seja maior.”

8 Envolvimento com a oportunidade

“É necessário estar interessado nas atividades que exercerá, bem como motivado com os desafios que a nova posição oferece. Também deve mostrar engajamento e real interesse em contribuir com a organização, bem como com o propósito a que essa companhia se destina.”

5 Parecer perdido quanto ao próprio futuro

“A falta de conhecimento sobre a cultura da empresa e em relação ao que se almeja para o futuro profissional é um problema. Não é bom ouvir que o candidato não tem perspectiva de crescimento. Esperamos encontrar uma pessoa com ambição e vontade para se desenvolver.”

6 Vestir-se inadequadamente

“Uma vestimenta adequada na entrevista pode contar pontos importantes para o candidato, mesmo sendo uma empresa com cultura de traje casual. Entre as principais características que observamos na entrevista de emprego estão a seriedade e profissionalismo. Por isso, mesmo se a cultura da empresa for informal, a seriedade, é melhor exagerar na formalidade do que ser informal demais.”



Anete Castro
Diretora administrativa, financeira e de Recursos Humanos da LG lugar de gente (companhia especializada em gestão de pessoas)

Mercado | Trabalho

9 Falta de confiança em si mesmo

“Antes de qualquer coisa, o candidato precisa acreditar que tem potencial, habilidades profissionais e estar certo de que pode alcançar aquele determinado cargo. A falta de confiança em si mesmo desestimula o próprio contratante e o faz ter dúvidas se o candidato realmente está apto àquela posição.”

10 Diploma em uma reconhecida universidade não é o bastante

“O que poucos sabem é que a grande demanda torna esse processo muito mais competitivo. É preciso acrescentar sempre novidades no currículo, procurando especializações e atualizações de áreas e setores de seu interesse. Costumo dizer que as conquistas não podem estar satisfeitas com o que já conquistaram, é preciso sempre sair do básico.”



Sullivan França
Presidente da Sociedade Latino Americana de Coaching (SLAC)



Viviane Candido
Especialista em RH do VAGAS.com

11 Falta de inovação e criatividade

“Em plena era da quarta revolução industrial, empresas estão olhando para a capacidade dos candidatos de se reinventar diante de um problema e apresentar soluções diferentes das triviais. Processos obsoletos, mesmo levando à solução, não são vistos com bons olhos, pois o tempo e a energia investidos serão muito maiores do que em um processo inovador.”

12 Propaganda enganosa no CV

“Não é incomum candidatos rechearem seus currículos por deixá-los mais atraentes e aumentarem suas chances de serem convocados para a entrevista. Porém, se você não possui todos os conhecimentos citados, isso ficará evidente rapidamente durante a entrevista, à medida que poderá falar repertório para responder com profundidade às perguntas do entrevistador.”