



RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: ONDE O IMPORTANTE É O QUE ACHAM DE MIM.

Pesquisas afirmam que 95% das vagas de emprego na iniciativa privada são preenchidas por indicação. As 5% restantes, via processo de seleção. Particularmente, nunca participei de uma seleção; por outro lado, meus dois filhos sempre foram contratados por seleção.

Estou tendo a oportunidade de vivenciar um processo de seleção que me chamou a atenção pela simplicidade e por ter como foco principal algo notadamente inusitado para mim.

Alguns dias depois de encaminhar via e-mail o seu curriculum para uma grande construtora, Marcos recebeu uma ligação marcando uma entrevista.

Pelo endereço que lhe foi passado, ele constatou que ali não era a sede da empresa, mas o escritório de uma de suas obras rodoviárias.

Na hora marcada ele foi recebido pelo engenheiro coordenador do contrato e a responsável pelo RH. Durante meia hora conversaram sobre tudo, mas com pouca profundidade em temas técnicos.

Finda a conversa presumidamente informal, foram solicitadas a ele duas referências profissionais e seus respectivos endereços eletrônicos.

Como Marcos participou da seleção do seu primeiro e único emprego como engenheiro em uma grande construtora, esperava que os critérios fossem parecidos ou próximos, mesmo sendo em outro país. Mas não foi o que aconteceu.

Teste de QI, redação, inglês, dinâmica de grupo, entrevista com o RH e outra com o futuro líder. Essas foram as etapas da sua última seleção. Dessa vez, foram direto para entrevista, reunindo em uma mesma oportunidade o RH e o líder. Estarão eles certos?

Ele ficou espantado com a simplicidade do processo de seleção, bem como a necessidade de fornecer referências profissionais. As surpresas estavam só começando, já que ele não tinha ideia do que seria indagado ou solicitado a estas referências. Vejamos o que foi questionado.

- 1- Qual foi o vosso relacionamento com o Marcos?
- 2- Quais foram as funções primárias do Marcos?
- 3- Quais foram as suas potencialidades chave? Há alguma área em que ele precise ser desenvolvido?

[Escolha a data]

- 4- Ele foi sempre um empregado em que se podia confiar? Como era Marcos em termos de pontualidade e ética profissional?
- 5- Quais as atitudes do Marcos acerca de segurança no local de trabalho?
- 6- Descreva como foi Marcos em termos de honestidade e respeito no seu trabalho?
- 7- Qual foi o estilo preferido pelo Marcos em termos de planejamento e organização?
- 8- Como Marcos encarava uma mudança no local de trabalho e iniciava os melhoramentos nos processos e procedimentos correntes?
- 9- Explique como Marcos era capaz de responder de acordo com as expectativas que se impunham e se ia para além das expectativas.
- 10- Se no futuro houver oportunidade, você gostaria de trabalhar com o Marcos outra vez?

O que achávamos que seria uma simplificação se mostrou muito mais complexo, tendo em vista ter a opinião de ex-parceiros de empresa um grande peso. Lendo com atenção os dez tópicos, observamos que contemplam todos os aspectos pessoais, profissionais, comportamentais, emocionais e éticos.

Copilando as duas respostas de todos os itens, um psicólogo elabora em profundidade o perfil do Marcos e rapidamente vê se o mesmo está dentro ou não do desejado pela organização.

Pela primeira vez me deparo com essa visão, onde o importante não é como me vejo ou afirmo que sou, e sim como os outros me definem como pessoa e profissionalmente.

Aqui o personagem principal é Marcos Musy de Oliveira, meu filho de 28 anos, que foi contratado como engenheiro civil de obras de infraestrutura, lotado a princípio na cidade de Melbourne por uma grande construtora Australiana.

Marcos, que nesta sua nova missão você no mínimo repita o que foi afirmado nas respostas dadas por seus dois ex-parceiros de trabalho. E concluo afirmando que doravante terei este questionário como guia a ser atendido e entregue no meu local de trabalho.

Por: Adm. JOSÉ PEREIRA DE OLIVEIRA FILHO CRA 296 MA