

Emprego - Processo seletivo exige atenção e postura por parte do candidato

São Paulo, 14 de Janeiro de 2009 - Profissional de marketing, Marina Medeiros Mussi esta à procura de uma recolocação profissional. Ela tem participando de diversos processos seletivos e afirma que, no momento, sua carreira passa por uma transição. É que por oito anos ela trabalhou em multinacionais do mercado esportivo, até que, em 2007, decidiu migrar para o setor das agências de comunicação, onde atuou por pouco mais do que um ano, em duas empresas diferentes. Mas, na metade do ano passado, ela resolveu voltar para o mundo das grandes corporações.

Marina diz que teve uma experiência válida nas agências. "Conheci os processos internos da comunicação e o que é viável e o que não é. Aprendi muito, mas descobri que o meu lugar é nas empresas", afirma. Um dos motivos por trás do desejo de Marina de retornar ao universo corporativo é a segurança. "As empresas oferecem mais estabilidade. As equipes duram mais. Nas na agências, o rotatividade é grande", diz.

No momento, ela está participando de diversos processos seletivos. As oportunidades têm surgido de diversas formas: por meio da sua rede de contatos, pela Associação de Ex-alunos da Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM) - onde ela se graduou em Publicidade e Propaganda em 2003 -, nas aulas do MBA e também por meio da empresa de recrutamento Robert Half. Sobre este fato, ela observa que é preciso cuidado na hora de escolher uma consultoria de recursos humanos. "A consultora que trabalha comigo na Robert Half é uma pessoa que entende de marketing. Isso não aconteceu com outras empresas que tive contato. Muitas buscam conhecer o perfil do candidato de um modo mecânico", alerta.

Mariana já chegou à fase final de alguns dos processos de seleção. "Mas, por causa da atual crise financeira, várias posições foram modificadas ou até congeladas. Diversos processos foram temporariamente descontinuados. Mas, mesmo com essa turbulência, há posições que são necessárias. Então as seleções continuam", afirma.

O comentário indica que a tendência é que os processos seletivos se tornem cada vez mais disputados, desafiadores. Para Mariana, é fundamental manter a transparência frente ao recrutador. "Não adianta criar uma perfil, ser um ator, pois depois a verdade acaba se revelando. A naturalidade é muito importante", aponta.

Desde agosto, quando começou a buscar uma nova posição profissional, ela tentou perceber o que precisava melhorar em sua performance durante as entrevistas. "Fui acrescentando algumas coisas, principalmente em relação a ressaltar os meus pontos fortes", diz.

Mente de entrevistador

Segundo o diretor geral da Trabalhando.com.br, Renato Grinberg, para se ter sucesso em uma entrevista, é preciso pensar como o entrevistador. "O candidato diz [ao recrutador] que quer a vaga porque a empresa é grande e oferece um bom salário, mas não pensa naquilo que ele pode oferecer à companhia", diz. Ou seja, é comum que os candidatos não falem como eles podem contribuir ao assumir o cargo em aberto.



Grinberg: candidato precisa fazer pesquisa sobre a empresa

Para não cometer esse erro, Grinberg recomenda que o candidato comece por considerar a entrevista como um trabalho a ser realizado com seriedade. O segundo passo é fazer uma pesquisa sobre a empresa que está oferecendo a vaga. "Não é saber, simplesmente, o que ela faz e onde está localizada. É preciso entender quais são os pontos-chaves para a posição em questão e qual é a cultura da

companhia" orienta. Para essa tarefa, uma boa idéia é vasculhar o site da empresa, além de jornais e revistas que possam conter reportagens sobre ela. "Em 90% dos casos o entrevistador vai perguntar ao candidato porque ele é bom para a vaga. Com preparo, é possível responder à questão com naturalidade."

Na opinião de Grinberg, a melhor maneira de se entender a cultura de uma companhia e o que ela espera de profissionais é conversando com profissionais daquela empresa. "Para o entrevistador, isso significa pró-atividade. Nos Estados Unidos, isso é comum e até esperado. Aqui, não é habitual. Então é preciso ter a cautela de não procurar alguém que esteja relacionado à posição disputada", comenta Grinberg.

Segundo ele, a adaptação à cultura da empresa é importante porque os demais item de seleção - como experiências, cursos e competências - estão cada vez mais equilibrados entre os candidatos melhor preparados. Porém, antes de abordar algum executivo, é uma boa idéia ter uma lista de questões em mãos. Isso demonstra respeito pelo tempo da pessoa. (Gazeta Mercantil/Caderno D - Pág. 7)(João Paulo Freitas)

Sobre a Trabalhando.com.br

A **Trabalhando.com.br** é subsidiária brasileira da chilena Trabajando.com. A empresa chegou ao país com a missão de se tornar a comunidade virtual de trabalho líder do Brasil no prazo de cinco anos. O processo de expansão internacional da empresa se iniciou em 2008, quando a Universia, uma empresa do Grupo Santander, se associou a Trabajando.com, apresentando grandes projeções de crescimento. Além do Brasil, a empresa possui escritórios no México, Argentina, Peru, Colômbia, e em 2009 chegará a Portugal e Espanha.