Onde Você quer estar entre 5 ou 10 anos?

Pergunta difícil de responder, mas o RH continua insistindo nesta velha opinião sobre o tempo, mas não dá para saber quando e onde estaremos neste intervalo de anos, sorte será, se vivo, estivermos. Mas, teoricamente, é um vício da língua do recrutamento, quase um clichê ter que fazer esta pergunta tão ultrapassada e sem nexo.

Quem procura emprego tem pressa, tem medo, tem ansiedade e não precisa de mais provocação para deixá-lo mais desconfortável, é sabido que 75% dos desempregados (MTB), buscam vagas baseados no seu perfil profissional e não no fator “tentar a sorte”. Querer que o candidato diga o que acontecerá com ele no futuro, vai depender do que acontecerá com ele no presente. A expectativa é sempre que o emprego seja sucesso e duradouro e que nos dê a vantagem de ficar por muitos anos nele, mas querer que o candidato pense em um futuro tão incerto e distante é no mínimo torturante e contraproducente. Há de se ter o cuidado com esses recrutamentos arcaicos para que o candidato sinta à vontade para expressar naturalmente o seu perfil, deixá-lo relaxado e tranquilo para extrair a sua principal essência.

Processos longos fazem o candidato se sentir em uma experiência laboratorial, tipo “cobaia social”, pois se sente incapaz de expressar o que realmente sente por medo de ser reprovado na sua candidatura, por isso, muitos recrutamentos não expressam o real perfil para uma determinada função, porque uma vez o candidato se sentir intimidado, ele se fecha no seu ego e começa a dizer o que o recrutador quer ouvir e não o que realmente sente.

É preciso rever esses processos para que tanto a empresa, quanto o candidato seja uma só conexão colaborativa, que haja uma aliança natural do candidato com a vaga e isso acontecerá se o RH começar a conduzir os processos iniciais de recrutamento com objetivos simples de conhecer realmente o candidato, procurar ver o que pode agregar na experiência da vaga e não em empregos passados ou em experiências fora do perfil do cargo a ser preenchido.

As entrevistas devem levar em consideração as necessidades do candidato, enquanto seu potencial, afinal, ele já passou por uma triagem de currículos e se está na fase de entrevistas, é porque tem capacidade de ser um possível contratado. Perguntas tipo: “porque Você foi desligado da empresa”, deveria fazer parte da triagem e não ser parte da entrevista, empresas admitem e demitem o tempo todo, não há um motivo logico ou único para que isso aconteça. O candidato já está fragilizado e ansioso e não precisa passar por esse constrangimento de explicar o porquê de sua saída da última empresa. Enfim, esses processos tóxicos somente fazem esses processos serem mais uma forma de fazer o candidato sentir uma rejeição no seu perfil e se não for contratado, se colocar como “fracassado”.

As entrevistas devem seguir um critério de conhecimento da experiência do candidato e obter alguma informação pessoal que possa agregar ao processo, algo que o ratifique para a vaga e não que o transforme em vítima, com questionamentos inquisitórios e julgamentos parciais de conduta. Entender o candidato é uma das características do processo do recrutamento, ler ou reler porque ele pode ser o candidato ideal, dependerá de quão relaxado e tranquilo está o candidato na condução da entrevista, porque sobre pressão, todos somos perfeitos.

Maria Aparecida de Freitas Rocha Vitório

Contadora e Professora.