

DROPS DE CARREIRA

TEXTO 12 -- Dúvidas e Dilemas – o que dizer quando...

1 - Por que devemos contratar você para esta vaga? O que respondo?

“Você deveria me contratar porque eu sou a melhor candidato do mercado!” Infelizmente, esta resposta não é suficiente para um selecionador acreditar em nossa autoavaliação e nos contratar imediatamente, por mais que tenhamos a aparência mais sincera do mundo. Uma série de perguntas se seguiria a esta afirmação autoconfiante – os terríveis porquês – por exemplo: *por que você é a melhor opção do mercado?*

Na realidade o que as empresas procuram não é o melhor do mundo, mas a pessoa certa para o lugar certo. Então, o segredo, se pode-se dizer que há algo assim, é entender o quebra-cabeça da empresa e da vaga à qual você está se candidatando para ver como se encaixa. Para descobrir sobre este encaixe, atualmente se consegue uma infinidade de informações sobre quase qualquer empresa.

Além disso, os Orkuts, Facebooks, Linked-In's e tantas outras mídias sociais abrem as portas para mais um sem número de informações, opiniões, experiências com a empresa sobre a qual estamos interessados, mesmo antes de um primeiro contato com a empresa.

Chegada a oportunidade da primeira entrevista, e com ela, chegou o grande momento de explorarmos o que pesquisamos previamente sobre a empresa, o que sempre tem um efeito positivo em si, pela demonstração de interesse pela oportunidade. Contudo, assim que o contato inicial se estabeleceu, devemos sondar sobre a vaga para a qual estamos sendo considerados para finalmente poder definir se, onde e como nos encaixamos.

O outro lado do encaixe tem a ver com nosso autoconhecimento e este depende apenas de nós mesmos. Uma revisão constante sobre nossas experiências e competências nos prepara para situações como a da questão inicial do dilema do título deste texto. Conhecer sobre nossos pontos fortes e aqueles aspectos em que não somos tão bons. Claro que muitas vezes, o que mais queremos é sermos aprovados pelo selecionador. Porém, o mais importante seria sentirmos o encaixe perfeito no quebra-cabeça corporativo, de modo que nossa adaptação à vaga possa resultar em satisfação e realização no trabalho.

Assim, a questão de por que deveríamos ser contratados, deve ser respondida por ambos – candidato e selecionador – pois o encaixe perfeito é de interesse de ambas as partes.

2 - Ganho menos que os meus colegas. O que eu faço? Devo levar ao meu chefe esta questão?

Esta questão me faz recordar de meus tempos de executivo de Recursos Humanos em que deparava com tentativas de reclamação comparativa de salários. Minha resposta de então seria a mesma hoje: *“Tenho todo tempo do mundo para tratar de seu salário e de onde ele se situa na faixa salarial, dentro da estrutura da empresa, e porquê, mas não tenho um minuto para ouvir sobre sua comparação com o salário de seus colegas, ou qualquer outra pessoa da empresa...”* Como podem ver pela eloquência destas palavras, mesmo depois de muitos anos, meu posicionamento sobre esta questão ainda é muito claro e firme.

Primeiramente, a informação sobre a remuneração é, ou deveria ser tratada como confidencial, do interesse exclusivo de cada um. Quando ela vaza, por acidente, ou por iniciativa de pesquisas salariais informais nas rodas de cafezinho ou nos happy-hours das empresas, já começamos com o pé errado, como na invasão da correspondência de outra pessoa.

As empresas que têm uma estrutura salarial bem definida e uma política de meritocracia bem estabelecida e coerente contam com diferenças salariais entre os ocupantes de um mesmo cargo. Geralmente, estas diferenças resultam de um conjunto de fatores: ponto da faixa salarial em que a pessoa se encontra, tempo que passou desde o último aumento e, o mais importante, a classificação do desempenho de cada um.

Quando se usa informações obtidas, de maneira relativamente ilícita, sobre colegas que ganham mais (ninguém vai comentar com o chefe que está ganhando mais do que os colegas...), estamos reivindicando uma correção de uma injustiça. Porém, podemos estar esquecendo que é a avaliação que nossos superiores têm de mim que podem ter determinado uma defasagem salarial, lembrando que a recompensa salarial é decorrência do desempenho e não o reverso.

Dessa maneira, ao invés de bisbilhotarmos sobre o salário de nossos vizinhos e cobrarmos de nosso chefe a reparação de uma injustiça, melhor seria se concentrássemos em nosso desempenho, buscando feedback de nossos superiores sobre como estamos sendo avaliados e como podemos aperfeiçoá-lo. A este tema, os gestores deveriam dedicar todo um tempo de qualidade pois é o que move pessoas e negócios.

Roberto Affonso Santos
Sócio-Diretor
Ateliê RH – Desenvolvimento Humano e Organizacional
www.atelie-rh.com.br
[HTTP://blog.atelie-rh.com.br](http://blog.atelie-rh.com.br)
twitter.com/atelie_rh