

## A LUTA PELA NOVA COLOCAÇÃO

*“Para triunfar é necessário vencer, para vencer é necessário lutar, para lutar é necessário estar preparado, para estar preparado é necessário prover-se de uma grande inteireza de ânimo e de uma paciência a toda prova.” Do pensador argentino Carlos Bernardo Gonzalez Pecotche*

O objetivo é alertar aqueles que buscam uma nova posição, para obter êxito o mais rápido possível, tendo em vista que nos últimos 65 meses estive na luta por novo emprego, ou DESEMPREGADO, como o governo insiste em não dar a devida atenção, por achar que é uma situação mundial. Assim, neste período estive 30 meses “disponível para o mercado”, como as Consultoria de Recursos Humanos costumam mencionar:

- 1) *CONTROLAR A ANSIEDADE*: antes e durante a entrevista, pois em todas as fases do processo seletivo, você estará sendo observado e avaliado. Assim, somente sendo dono de seus pensamentos e atitudes poder-se-á dar o melhor de si para demonstrar que é o melhor candidato para a vaga.
- 2) *RESISTIR À TENTACÃO do DISCURSO DOS “VENDEDORES DE VAGAS”*, pois contratei empresas: Pequenas e Grandes, em S.Paulo e no interior, todas com pagamento de parcelas antecipadas (mesmo que sejam acessíveis, pois foram entre R\$ 30,00 e R\$ 180,00), no entanto **SEMPRE** obtive recolocação por meus próprios meios, como acabou de ocorrer, quando fui admitido em 2/jan/2002 e 3/abril/2003, pois em 15/out/2003 “voltei ao mercado”.
- 3) *ENTREVISTADOR FALADOR*, saber ouvir e esperar a oportunidade para falar, pois já fui entrevistado por pessoas com uma necessidade tamanha de demonstrar o “ego extracorpóreo” e domínio da situação ou conhecimento que me impedia de expressar-me. Assim, tive que aguardar os intervalos da fala dele para poder apresentar meus predicados.
- 4) *ANOTAR*:
  - a) *Locais/Endereços onde já foram enviados C.V.*, para evitar perda de tempo, dinheiro e transparecer descontrole de suas ações ao remeter o mesmo C.V. mais de uma vez;
  - b) *Retorno das ligações*, para ter sempre presente os passos do processo seletivo e assuntos tratados em cada ligação;
  - c) *Fazer Follow Up (ou seja, demonstrar interesse)*, sempre que for dada a chance de entrar em contacto com o “dono da vaga”, preferencialmente comunicar-se através de e-mail, que é mais cômodo e adequado, pois o interlocutor responderá, de acordo com a conveniência dele, as perguntas a cerca do processo seletivo;
  - d) *Orientar, demais pessoas da casa, para receber recados e anotá-los adequadamente*, pois já ocorreu comigo que os filhos, esposa ou empregada não ter anotado quem ligou e o telefone, pois não perguntaram se gostariam de deixar recado;
- 5) *SURPREENDER E NÃO SER SURPREENDIDO*
  - a) *Pensamentos Pensados*, apresentar-se para entrevista com conhecimento adequado da empresa e se possível do entrevistador, para ter alguns pensamentos na mente a respeito da empresa, para demonstrar que já tem informações que assegurem ser o profissional adequado para a vaga;
  - b) *Conhecer a empresa e o negócio (clientes, fornecedores, concorrentes, proprietários/acionistas, situação do mercado internacional)*, mais uma demonstração de que tem interesse pela empresa e o cargo, bem como estar pronto para aprofundar a contribuição para o sucesso da empresa;
  - c) *Perguntas surpresa*: Quais características psicológicas suas reproduziram-se em seu(s) filho(s)  
Qual o futuro que você espera para sua vida pessoal e profissional?

Você deve estar preparado para responder estas e outras perguntas, mas caso seja “surpreendido”, evitar que tal fato tire a sua estabilidade emocional, pois é uma das principais características indisfarçáveis, sendo transparentes ao entrevistador, como: Mãos e Pernas Trêmulas, Voz Embargada, Titubeio nas Respostas, Desvio do Olhar Direto nos Olhos do Entrevistador, Transpiração na Testa. Por outro lado, surpreenda o entrevistador com uma pergunta pessoal ou a respeito do país de origem, se estiver tratando com empresas multinacionais.

- 6) *Planejar a chegada ao local de entrevista, para evitar atraso pelo trânsito ou chuva e aproveitando a chegada antecipada para acalmar os pensamentos, além de preparar o interno*, fazendo isto propiciará que a mente e o interno acostumem-se ao novo ambiente e caso necessário atender às necessidades fisiológicas.
- 7) **OBJETIVIDADE**: Quando perceber oportunidade em anúncios de outras áreas, a exemplo da resposta a um anúncio de Gerente de Geral(voltado p/Administração de Vendas) e queriam um ‘iniciador’ do negócio que conhecesse do mercado específico de uma cidade do interior de São Paulo. Desta forma, antes de deslocar-se, ter certeza do cargo que está concorrendo, local de trabalho e demais adequações com suas expectativas.
- 8) *Colher informações do processo com longo deslocamento, cuja decisão é demorada*, pois é sabido que alguns processos são prolongados, principalmente para os cargos executivos, onde por estarem ocupando posição de confiança, várias fases são superadas na avaliação interna do novo empregador. Mais uma vez, necessário se faz, controlar a ansiedade, mas mantendo um monitoramento adequado dos passos do processo seletivo.
- 9) **CONFIANÇA EM SI MESMO**, conhecer seu potencial e sua capacidade de superação de limites, devem dar a confiança ao entrevistador de que está plenamente capacitado a assumir a nova posição. Isto é possível a partir de um profundo estudo de seu interno, para que saiba do que é capaz.
- 10) **VALORIZAR OS PONTOS FORTES E MINIMIZAR OS PONTOS FRACOS**, aliado ao item anterior, é muito importante que se deve apresentar a relevância dos pontos fortes, mas os pontos fracos devem ser também apontados. No entanto para demonstrar uma característica diferenciada, deve-se informar que está trabalhando para eliminar ou minimizar os pontos fracos de seu lado pessoal ou profissional.
- 11) **“NETWORKING” E ATENÇÃO COM ‘AMIZADES’ DE EVENTOS E ASSOCIAÇÕES DE CLASSE**, pois cultivar amizades ao longo da vida acadêmica e profissional, fazem como que seja facilitado o acesso a “vagas escondidas” no mercado, o que é muito diferente do Q.I., pois a concorrência acirrada, ao termos conhecimento de uma vaga já é um privilégio.
- 12) **NEGOCIAR(Salários e Benefícios)**. Expectativas de ambas as partes devem ser superadas, muito mais demonstrando que seu perfil profissional é compatível com as necessidades, sendo que superada esta situação fica facilitada a transposição da barreira do novo empregador querer pagar o mínimo e candidato querer o máximo de remuneração.
- 13) **DEIXAR PORTAS ABERTAS**, ao ser desligado da última empresa, ou mesmo ao final de uma entrevista de emprego, lembrar que “o mundo dá muitas voltas” e no futuro poderá contar com aquelas pessoas para servir-lhe de indicação de novas oportunidades ou mesmo de referências de conduta pessoal e/ou profissional.

- 14) **SÍNDROME DA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. E AS REFERÊNCIAS PROFISSIONAIS** Pegar as referências por escrito ao sair e depois de reempregado entrar com a reclamação, quando for procedente. Mas estar ciente que ao entrar com uma reclamação trabalhista, no futuro algum novo empregador pode vir a tomar conhecimento de sua postura contestadora e ajuizadora de suas convicções.
- 15) **PROCAN=PROCON DO CANDIDATO:** Criação de alguma central de reclamações, talvez nos Conselhos de Classe, para onde os candidatos que sofrem pressões e constrangimentos possam dirigir-se, até mesmo campanhas publicitárias visando afastar candidatos ou expor as verdades de profissionais e/ou empresas que permitem que em seus quadros pratiquem ‘maus tratos’ psicológicos a candidatos, com palavras ou atos discriminatórios relacionados a: sexo, religião, raça, idade, aparência física ou traje.

Sei que o presente texto não encerra o debate a respeito do tema, mas como os membros da equipe econômica do governo federal não alerta ao Presidente da República que este processo de interdependência econômica mundial, também chamado de Globalização, seja responsável pelo nível de desemprego e atual quadro político institucional trave a implementação de uma política de direcionamento de investimentos em atividade que sejam intensivas de utilização de mão de obra, tais como: Construção Civil, Agricultura, Obras de Saneamento Básico e Revalorização dos Transportes Ferroviários, tendo em vista que as políticas atuais não trazem aumento de oferta de emprego, os investimentos de alta tecnologia e de baixa necessidade de intervenção humana nos processos. Assim, faço destaque para a alternativa do retorno da Agricultura que além de ser um grande absorvedor de mão de obra, pode tornar-se um gerador de excedentes exportáveis.

Já do lado dos empresários devem rever a postura de reduzir os custos totais apenas intervindo no custo no menor percentual médio dos custos empresariais, que é o da mão de obra, através do achatamento salarial e demissão, pois assim procedendo haverá a redução da massa salarial levando a economia nacional a estagflação e ao desaparecimento do consumidor potencial, fazendo entrar em ação o ciclo vicioso da inatividade, fechamento de empresas e desemprego. Por conseqüência haverá a redução do recolhimento dos impostos e tributos, levando tal situação de volta ao âmbito governamental, principalmente no momento de debate das Reformas Previdenciária e Tributária.

Assim, conclamo aos executivos brasileiros e os “sem emprego”, que para manutenção do crescimento econômico e a geração de novos postos de trabalho, coloquem a mente em ação alterando a postura pessoal e corporativa, para poder levar nossas empresas a contribuir para a retomada do crescimento econômico e da atividade empresarial, para que possamos ocupar um lugar de destaque no cenário mundial, pois agora com um novo presidente, com uma das mais expressivas votações do mundo, ao lado do carisma e proximidade com o “**Povo Brasileiro**”, há de se esperar que sejamos capazes de aproveitar o momento para reverter o quadro negativo e de incompetências gerenciais e governamentais, devido a nossa índole e criatividade que nada deixa a desejar ao nos comparar com demais povos do mundo.

São Paulo, 1 de Dezembro de 2003

Adm.Luiz Roberto Nascimento

[Lroberto@plugnet.com.br](mailto:Lroberto@plugnet.com.br)

Mestrando *AD HOMINES/Radial II* ([www.mestrado.org.br](http://www.mestrado.org.br))

Diretor do Comitê de Controladoria-ANEFAC/SP-2003/2005 ([www.anefac.com.br](http://www.anefac.com.br))