

Recursos Humanos e GQVT



A busca de emprego na era digital. O que mudou em tempos de pandemia?

 **Futuro** *Empresa do*

A busca de emprego na era digital. O que mudou em tempos de pandemia?

Por: Flávio Freitas

A COVID-19 vem promovendo uma mudança drástica nas relações humanas. As pessoas cada vez mais buscam soluções digitais para a simplificação de processos, e como fica o processo seletivo nisso tudo?

Antes de mais nada, precisamos entender as várias gerações, de acordo com uma classificação do Marketing, que na verdade apresenta uma realidade clara nos estilos de relacionamento que acabam se refletindo nas relações humanas. Precisamos entender que os gestores, com quem nos relacionamos no momento da procura de emprego advém de gerações diferentes.

A classificação mais simples para o entendimento dessas gerações são as seguintes: Geração dos Baby Boomers (pessoas nascidas entre 1945 e 1964). São pessoas que trabalharam duro na vida e querem o desfrute do seu esforço. São ainda menos impactados pela tecnologia, e muitas vezes não a adotam como um estilo de vida. São pessoas exigentes, que pedem por gentileza e simpatia, porém não toleram nada que os faça perder tempo. É preciso lidar com objetividade com estas pessoas, adotando uma comunicação clara e direta.

Já a geração seguinte, é a Geração X (pessoas nascidas entre 1965 e 1984). Em geral são pessoas que buscam o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Sempre que possível, irão utilizar a tecnologia para facilitar a sua vida sempre que possível. São pessoas mais propensas ao uso da tecnologia do que a geração anterior, mas não utilizam a tecnologia sem serem consumidos pela ansiedade dos relacionamentos impostos na geração seguinte.

A Geração Y (pessoas nascidas entre 1985 e 1999), são pessoas que nasceram e cresceram na era digital. São totalmente antenados em

tecnologia e se relacionam fortemente por ela. Por isso, cuidado...levam emoticons e memes muito mais a sério do que você pensa. Enquanto uma pessoa Baby Boomer vai querer falar o que sente com todas as letras, a partir desta geração: corações, carinhas tristes e alegres terão muito mais significado do que você imagina.

Finalmente, a Geração Z são aqueles que nasceram totalmente imersos na era digital. Provavelmente, tiveram o seu primeiro smartphone aos três anos de idade e já, de alguma forma, sem distinção de classe social, possuem acesso completo à tecnologia. Sofrem de processos de ansiedade profundos quando não conseguem um sinal de acesso à internet para se comunicar. As empresas estão constantemente buscando as melhores formas para estreitarem relacionamento com este público. Em questão de minutos, uma postagem em uma rede social de uma marca, pode atrair e reter milhões de seguidores, como também fadá-la ao fracasso. É a geração dos influencers e dos grandes seguidos e seguidores nas redes sociais.

E por que eu estou falando tudo isso? Você precisa entender claramente a diferença destas gerações, pois influenciam sobremaneira os processos de relações humanas, e conseqüentemente, as pessoas que se inter-relacionam no processo seletivo de qualquer empresa, seja uma grande multinacional ou um pequeno negócio, desenvolvido por um empreendedor, qualquer que seja o tamanho da empresa.

Por isso desenvolvi dicas que podem ajudar os profissionais das diferentes gerações, que tem suas relações afetadas pela pandemia e precisam estar “antenados” nas formas de interação no processo seletivo das empresas, que buscaram soluções on line para os novos tempos.

No meu ponto de vista, aquele candidato que é assertivo desde o início do processo seletivo com as empresas, desde que apresente o perfil desejado pelo cargo, tem chances consideráveis de aumentar o número de entrevistas geradas durante a sua busca pessoal por emprego. Veja pequenos cuidados que fazem a diferença:

- a) A forma de comunicação escrita com as empresas deve ser sempre a formal e nunca a coloquial. Cuidado com o linguajar simples, as gírias, os termos como: pô meu, mina, mano, zap zap. Não se esqueça que você não sabe com quem está se relacionando no começo do processo seletivo. Eu conheço pessoas que criaram uma chance de participar numa seleção simplesmente pela forma como responderam ao e-mail inicial do recrutador.
- b) Atenção especial deve ser dada na utilização do celular como canal de comunicação. Muitas vezes os profissionais de Recursos Humanos fazem as ligações em horários concentrados, ou logo pela manhã ou ao final da tarde. Não atender uma ligação na hora, muitas vezes, podem causar uma eliminação logo no início de pré-selecionado. Não se esqueça que a maioria das empresas possuem sistema informatizados de telefonia que utilizam VOIP, por exemplo. Então você receberá chamadas de números confidenciais e muitas vezes de números onde não é possível um retorno da ligação.
- c) Se você tem defasagem com a utilização de recursos de informática em um nível ao menos de usuário intermediário, você está atrasado ao menos dez anos em relação ao mercado. Se tem conhecimentos básicos, precisa urgentemente estudar. Mas aí você me pergunta? Mas como eu vou fazer curso se não tenho nem emprego? Meu caro, a internet é maravilhosa, não é mesmo? Só precisa ser descoberta! Com chaves de pesquisa no you tube como: “aulas de word básico”, “aulas de word avançado”, “aulas de excel básico”, “aulas do excel avançado”, “aulas do power point”...tenho certeza que um mundo até então desconhecido se descortinará a você. Hoje em dia em qualquer tamanho de empresa, os cargos operacionais demandam uma utilização intensa destes recursos.

- d) Grande diferencial é estar familiarizado com ao menos uma ferramenta de ERP (Sistema de Gestão Integrado), visto que todos possuem mais ou menos a mesma arquitetura de construção. É interessante também saber um pouco sobre o gerenciamento de redes de trabalho e o básico de configuração de e-mails, por exemplo.
- e) Chegou o momento da primeira entrevista...e ela será on line. É bom você tomar os seguintes cuidados:
- i. Se não tem um ambiente tranquilo, sem barulho em casa, é preferível que você faça a entrevista em um ambiente fora da sua zona de conforto. Crianças chorando, cachorros latindo, familiares interrompendo a qualquer momento não irão com certeza causar uma boa impressão. Busque um local com internet gratuita. Nestes tempos de pandemia, é comum as pessoas se relacionarem on line fora do ambiente doméstico.
 - ii. Conte uma história com começo meio e fim. Por mais que você pense que o recrutador leu o seu currículo em detalhes, muitas vezes ele não leu. Além do mais, quem tem que dar fidelidade daquilo que colocou no currículo é você. Para não ficar cansativo, você pode ir falando muito mais das realizações que promoveu cargo a cargo do que das tarefas repetitivas.
 - iii. Tenha muito bem alinhado o motivo de saída de seus empregos anteriores. Se possível, consiga referência das pessoas que trabalharam com você. Apresentá-las durante o processo seletivo demonstra uma maturidade e preparo do profissional analisado.
 - iv. Nunca se esqueça de falar sobre atividades extracurriculares. Muitas empresas vêm com

muito bons olhos pessoas engajadas em causas sociais nas comunidades em que vivem ou até mesmo fora delas.

- f) A roupa na entrevista também deve ser levada em consideração de acordo com o processo seletivo em que você estiver participando. Não pode ser informal para cargos de chefia e gestão e também não muito formais em atividades como agências de propaganda e jornalismo, por exemplo. Use o seu bom senso.
- g) Atenção dada deve ser dada ao processo seletivo no momento da dinâmica em grupo. Ela pode ocorrer de forma online, em detrimento da presencial. O que o selecionador vai observar? Não há o que inventar numa dinâmica. Você tem que se mostrar capaz de lidar com o processo de comunicação em grupo de forma eficaz, demonstrando as competências emocionais que possui. Pense...como você demonstraria os seus skills de liderança a estranhos, pessoas que você nunca viu e ao selecionador em pouco tempo?
- h) Cuidado com postagens em redes sociais. Se você participa de temas que são considerados constrangedores à maioria das pessoas, você pode ser eliminado a qualquer momento no processo seletivo. Geralmente as empresas prezam por pessoas neutras, não fundamentadas em opiniões polêmicas, apesar de pregar de todas as formas a liberdade de expressão. Com certeza farão uma pesquisa nas suas redes para entender o tipo de pessoa que você, se está realmente alinhado com o que demonstrou no seu currículo e no momento das entrevistas.
- i) Finalmente e não menos importante é buscar relacionamento nas redes sociais, onde a principal é o linkedin. Você pode interagir com os profissionais e empresas lá de diversas formas, inclusive enviado o seu currículo. Mas tenha cuidado com a abordagem e o assunto. Você acha que, se abordar um alto executivo de uma organização para um cargo administrativo mediano, por exemplo, logrará êxito? Provavelmente não. Então

tente identificar quem são as pessoas responsáveis pelos processos seletivos, para que a abordagem seja correta. Aqui um ponto muito importante: enviar mensagens insistentes à pessoa nas redes e abordá-la ao nível da inconveniência, não promove networking, e sim um desgaste de uma relação que sequer acontecerá. Pense muito em como antes de iniciar uma abordagem. Os tipos de personas já elencados podem lhe dar uma boa pista para promover esta comunicação de forma assertiva.

Espero ter contribuído minimamente para a sua busca de emprego. Adotando estes princípios que elenquei, com certeza o seu processo de busca será mais direcionado e assertivo, com correção de comportamentos e ações que você talvez, não tenha sequer pensado até agora.

Flávio Freitas é administrador de empresas formado pela **UNIFEI-SP (1997)**. É formado pela **FIA-USP em MBA em Recursos Humanos (2003) e Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (2004)**. Com 30 anos de experiência em auditoria (**BDO**) e consultor em empresas do setor de indústria, serviços e comércio desde 2003, atua também como produtor cultural no mercado de música e dança (desde 2005) e criou a **Empresa do Futuro**, uma Startup digital que atua com suas marcas e soluções: Contabilidade Consciente e Consultoria Consciente. Atualmente está cursando **Ciência; Contábeis; na FIPECAFI-SP e MBA em Marketing Digital na FMU-SP**.