

PUBLICIDADE

Ensino Einstein

Infraestrutura Completa e Tecnológica. Garante Vaga e Estude com Excelência!

Ensino Albert Einstein

[Inscrever](#)



QUEM É O PROFISSIONAL DOS SONHOS PARA AS EMPRESAS

Se de um lado as empresas criam uma narrativa dos sonhos para atrair os melhores talentos, do outro o que elas querem em troca dos funcionários e o que vão buscar no mercado



Marina Dayrell

17 de outubro de 2020 | 14h00

O QUE
PROFISSIONAIS
BUSCAM

Capítulo
1

TRÊS QUESTÕES
PARA
SAMANTHA

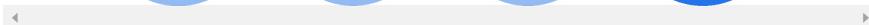
Capítulo
2

O QUE
EMPRESAS
OFERECEM

Capítulo
3

QUAL O
FUNCIONÁRIO
DOS SONHOS

Capítulo
4





Victor Souza, funcionário da Stone WERTHER SANTANA/ESTADÃO

“As empresas estão saindo do lugar do ‘eu estou aqui parado esperando os **candidatos** virem até mim’. Elas estão sendo proativas, cada vez mais procurando intencionalmente pelos perfis diversos. Um olhar menos massivo e mais assertivo, que se assemelha a busca por executivos, mas que ocorre mesmo para talentos iniciais. Os candidatos se sentem muito mais valorizados”, conta Amanda Aragão, líder da área de recrutamento e seleção da Mais Diversidade (consultoria de [diversidade e inclusão](#) para empresas).

A especialista explica que as empresas têm priorizado, principalmente em relação ao público jovem, as **soft skills**, ou competências comportamentais, em detrimento da experiência. “Não buscam mais o super homem ou mulher maravilha, mas querem entender a maneira como você se coloca: se não sabe responder a uma pergunta, como você vai atrás da resposta? Como você se posiciona no time”, diz.

Para ela, há uma tendência das empresas substituírem os testes técnicos nas etapas iniciais por testes situacionais para entender se o candidato se encaixa na **cultura da empresa**. A considerar as empresas listadas no capítulo anterior deste especial, a afirmação faz sentido. A maior parte delas, quando questionadas sobre o que buscam em um candidato, afirma que o mais importante é o fit cultural com a empresa - a consonância dos valores do candidato com os valores da marca.

[+ Tem dúvidas sobre sua carreira? Mande para nosso WhatsApp](#)

“Cada vez menos técnico e mais comportamental. Estamos chegando à conclusão óbvia de que o técnico eu ensino, mas eu não mudo os valores das pessoas de uma hora para outra. Então, eu contrato pelos motivos certos e vou treinando quando necessário”, explica Amanda, sobre a jornada que a **carreira** pode ter dentro da empresa, com [aprendizado contínuo](#).





Amanda Aragão, líder da área de recrutamento e seleção da Mais Diversidade GABRIELA YOSHIMI

MATCH CULTURAL

Desde que tinha apenas 80 funcionários, em 2014, a [Stone](#) - fintech de serviços financeiros e de pagamentos - já mostrava se preocupar com o match de cultura entre funcionários e empresa. Hoje com mais de 5.000 colaboradores e com sedes em São Paulo e no Rio de Janeiro, a empresa privilegia o fit cultural em suas contratações, principalmente no seu principal programa de recrutamento, o Recruta Stone.

“Focamos no fit porque a nossa premissa é: se uma pessoa com inteligência é motivada e íntegra, ela aprende o que for necessário. Você não contrata pelo técnico, contrata pelo jeito e ajuda a formar o técnico dentro de casa. Tem muitos estudos que mostram que a maioria das empresas contratam pelo job fit (técnico), mas demitem pelo cultural fit (comportamental)”, explica Livia Kuga, responsável pela área de talentos da empresa.

Para o Recruta Stone, por exemplo, não há muitos requisitos. Podem se inscrever profissionais de todas as graduações e de todas as idades (acima de 18 anos). O processo semestral também não seleciona para um fim específico, como [traineu ou estágio](#). A premissa é contratar quem tenha cultura e jeito compatíveis com a empresa.

Neste caso, os valores são: responsabilidade, trabalho em equipe, franqueza, capacidade de ver as coisas boas no trabalho e fazer tudo pelo cliente. “Em relação às características individuais, queremos inteligência, energia e integridade. Como essa pessoa lidou com obstáculos, se honrou com compromissos, como lida com fracassos e com angústia? Estamos 100% olhando o jeito com que as pessoas tomam decisões. Cultura é comportamento”, explica Livia.

Em fevereiro deste ano, a empresa contratou o estudante de Engenharia de Produção Victor Souza, de 22 anos, para uma vaga de backoffice pelo Recruta Stone. Em seu primeiro emprego - antes ele trabalhava em uma empresa júnior -, ele conta que durante o processo seletivo, que durou três meses, foi possível perceber que os testes giravam em torno do fit cultural.

“Cada etapa é uma versão reduzida de situações que você pode vir a enfrentar dentro da empresa. É, de fato, um processo que vai te preparando para situações reais do dia a dia da empresa. O fit cultural nada mais é do que ver se o seu jeito combina com o jeito da empresa de fazer as coisas. É difícil se manter em um lugar onde a gente não

combina e onde as coisas são feitas de uma maneira diferente daquelas em que acreditamos. Quanto antes descobirmos, enquanto candidato, se existe esse ‘match’, melhor será”, acredita.



Na fintech Stone, que oferece serviços financeiros, fit cultural predomina em contratações GABRIELA BILÓ/ESTADÃO

TESTE DURANTE A SELEÇÃO

Mas como empresas conseguem entender se a cultura do candidato e da empresa são a mesma? No caso da Stone, o processo começa com a realização de um teste que mede preferências, criado pela Mindsight, startup de tecnologia focada na gestão de pessoas.

“No teste, a pessoa é obrigada a priorizar, escolher e ranquear. Com isso, mapeamos a

pessoa para entender o que ela valoriza no ambiente de [trabalho](#). São 33 atributos, como foco em metas, estabilidade, ser socialmente responsável, remuneração variável e ser recompensado pela entrega”, destaca o CEO da Mindsight, Thaylan Toth.

Para entender qual é a cultura da empresa é feito um mapeamento do perfil cultural dos funcionários que são referências de cultura empresarial. A empresa aponta entre 30 e 60 embaixadores de cultura para responder a um teste. A partir da resposta deles, a Mindsight analisa os pontos valorizados acima e abaixo da média e cria um algoritmo para usar com os futuros candidatos.

“

“Esse teste faz parte do processo seletivo. Não tem certo e errado e não fica óbvio se é melhor valorizar um item ou outro”

Thaylan Toth, Mindsight

“Quando as empresas nos procuram geralmente é porque as pessoas que elas estão contratando não estão performando como elas queriam ou estão pedindo demissão muito rápido e elas desconfiam que podem ter errado lá no começo da seleção”, diz Toth.

O CEO conta que um de seus clientes, o Grupo Marista, registrou que os seus funcionários que têm pontuação alta de fit cultural ficam 37% mais tempo na empresa.

Mas há pontos de atenção que devem ser observados em relação ao fit cultural: faz parte da empresa ser um lugar saudável para se trabalhar? O requisito cultural é a [diversidade e a inclusão](#)?

“Quando as empresas privilegiam o fit cultural, a gente precisa entender que fit cultural é esse. Vai depender do que é a cultura dessa empresa. Se a cultura pressupõe trabalhar 12 horas por dia e ser igual a todo mundo que está ali, não faz sentido. Assim, você não promove a diversidade. O fit cultural precisa estar na lógica da diversidade e da inclusão, senão nada muda”, destaca Cris Kerr, consultora e CEO da CKZ Diversidade.

LEIA TAMBÉM:

Estadão aposta em cobertura multiplataforma ao lançar o ‘Sua Carreira’



Habilidade de continuar aprendendo vira regra de ouro no mercado de trabalho

