

TENDÊNCIA

Além do conhecimento técnico

Levantamento expõe que habilidades comportamentais são cada vez mais importantes para as empresas e especialistas orientam a partir dos dados

» GABRIELA SANTOS*

Pesquisa da Heach Recursos Humanos, empresa de recrutamento e seleção, mostra que habilidades comportamentais pesam tanto quanto — ou até mais — do que a formação técnica na hora de contratar. O levantamento ouviu 4.950 participantes, incluindo empresários, profissionais de RH e trabalhadores de diferentes setores da economia.

“O estudo mostra que muitos profissionais ainda estão se preparando para um mercado que já mudou. Enquanto parte dos candidatos acredita que experiência e formação são os principais diferenciais”, afirmou o CEO da Heach Recursos Humanos, Elcio Teixeira, mestre em gestão de negócios pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) e especialista em liderança e desenvolvimento humano.

A realidade também contempla profissionais já inseridos no mercado. O estudo aponta que para quem busca espaço, a principal mensagem é de que o conhecimento técnico continua sendo importante, mas não garante a contratação. Para quem está empregado, o recado é semelhante: a empregabilidade passa a depender cada vez mais da forma como o profissional se relaciona, resolve problemas e gera confiança dentro das organizações. Entre os entrevistados, 84% dos empresários brasileiros afirmam ter contratado profissionais tecnicamente excelentes que não entregaram resultados positivos por questões comportamentais ou de convivência.

Outro ponto abordado é que 69% dos empresários afirmam ter mais dificuldade para encontrar profissionais com perfil comportamental adequado às soft skills do que candidatos com conhecimento técnico, ou hard skills. Diante desse

cenário, a psicóloga e orientadora profissional Bruna Lôbo explica que “No atendimento, trabalhamos justamente para ampliar a percepção de que não basta reconhecer habilidades, é preciso compreender também o perfil profissional e como isso aparece para o outro. No meu instituto, desenvolvi uma metodologia própria de orientação que integra autoconhecimento, habilidades, competências socioemocionais; além de critérios de escolha e exploração do mundo do trabalho”.

Visto que há dificuldade no desenvolvimento de soft skills, Teixeira analisa que essa mudança começa antes mesmo da entrada no mercado de trabalho. O CEO conceitua: “Escolas, universidades e empresas precisam trabalhar no desenvolvimento das competências socioemocionais e dedicar mais espaço as habilidades competicionais de convívio”. Partindo desse viés, as próprias organizações também têm um papel importante ao criar ambientes que reforcem essas competências por meio de liderança, feedback, desenvolvimento e cultura organizacional. Teixeira atribui o problema à velocidade de mudança de visão tanto dos profissionais quanto dos contratantes, que, por estarem focado em acompanhar todas as novidades, acabam deixando o desenvolvimento pessoal em último plano. Ele sugere: “Os setores de recursos humanos devem promover uma transparência muito maior desde o anúncio das vagas, explicitando claramente quais competências comportamentais são essenciais”.

Para a proprietária do Closet Sapeka Modas, Gláucia Aparecida, o comportamento de um vendedor de sua equipe é um fator fundamental. “No estabelecimento onde o foco é vender moda o cliente deve encontrar alguém com sorriso no rosto, simpatia e disposição para

arquivo pessoal



Lojista Gláucia: comportamento do vendedor é fundamental

ajudar”, explica. Segundo Gláucia, ao selecionar membros para sua equipe, busca pessoas comunicativas, atenciosas e felizes. “Isso influencia muito no fechamento da venda”, explica. Outro ponto que observa em seus vinte anos de experiência é que a parte técnica os colaboradores aprendem muito rápido, mas a respeito do atendimento a empresária ressalta que “a personalidade é mais difícil de moldar,

ela vêm do perfil pessoal”.

A análise que parte do trabalho de Gláucia é explicada pela psicóloga Larissa Pádua. Segundo a especialista, comunicação, inteligência emocional e adaptabilidade são habilidades que estão conectadas aos padrões de reação que o indivíduo carrega desde muito cedo, antes de entrar no mercado de trabalho. Por isso, o trabalho da orientação se divide em duas

partes. “No consultório, primeiro é feito o mapeamento, onde são feitas perguntas e por meio das respostas podemos ajudar o sujeito a identificar como reage em situações de conflitos e pressão. E o segundo é desenvolvimento na prática, com simulações, devolutiva e reflexões sobre as reações, levando o indivíduo a construir novas formas de responder as situações.”

Diante desse cenário, empregadores como Gláucia observam as diferenças entre o modo de trabalho da geração Z. Ela conta que antes observava que os jovens começavam a trabalhar para terem melhores condições de compra e investimento pessoal como a licença para dirigir, depois o carro, e a casa “Hoje, eles recebem o salário e gastam tudo, adquirem cartão de crédito e gastam o dobro do que ganham, e os sonhos vão ficando em segundo plano”, relata.

Simultaneamente, o material expõe que 58% das críticas direcionadas à geração Z estão concentradas na pressão por crescimento e na baixa tolerância à frustração. Com a finalidade de explicar o fator comportamental desse fenômeno, a psicóloga clínica Larissa Pádua explica que, na prática, a orientação é feita para uma construção de uma linha do tempo realista, explorando os tópicos que trazem ansiedade. “Não apenas na carreira, mas também em diversas áreas deve ser trabalhado o que é possível para o paciente dentro de três meses, seis meses ou um ano, trazendo exemplos de frustrações que ele já viveu para mostrar que elas não significam fracasso, mas fazem parte do processo”. Assim, a resiliência sai do campo abstrato e passa a ser experienciada e treinada a partir das próprias vivências do jovem.

A psicóloga também afirma que muitos candidatos se apegam