

FARRAPOS HUMANOS

SOU PROFESSOR DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE empresas da Universidade Mackenzie, em São Paulo, há 11 anos. Frequentemente sou procurado por alunos que querem conversar sobre suas expectativas em relação ao mercado de trabalho. Nessas ocasiões, tenho oportunidade de falar com jovens motivados — e ansiosos — com a vida profissional que em breve será inaugurada. Afinal, no primeiro emprego há sempre algo de mágico.

É por estar tão perto desses sentimentos que tenho prestado atenção num aspecto: a total falta de tato demonstrada por certos departamentos de recursos humanos em relação aos candidatos a um emprego. Muitas vezes, eles transformam sonho em pesadelo e motivação em frustração.

É comum gerentes de RH dizerem a candidatos submetidos a uma série de exames psicotécnicos e entrevistas intermináveis que telefonarão para lhes comunicar o resultado da maratona. Mas o contato — quando ocorre — é feito com desrespeitoso atraso. Esses senhores não estão nem aí com os momentos de enorme tensão que o candidato está vivendo.

Mas ficar aguardando um telefonema não é nada, comparado ao que aconteceu recentemente com um de meus ex-alunos. Depois de conseguir uma transferência do período matutino para o noturno, ele passou a enviar currículos para bancos onde gostaria de trabalhar. Em janeiro, durante as férias de verão, foi visitar sua mãe no interior de São Paulo, numa cidade aproximadamente 400 quilômetros distante da capital. Mal havia chegado e um telefonema da sua irmã informou-o de que ele acabara de receber um telegrama de uma organização de origem européia, convocando-o para uma entrevista naquele mesmo dia.

Ele ficou desesperado. Depois de muito tempo e dinheiro perdidos com ligações telefônicas, finalmente meu aluno conseguiu falar com uma das pessoas responsáveis pelo majestoso setor de recursos humanos que estava a par de seu caso. “Se você quer concorrer à vaga teremos de entrevistá-lo, na pior das hipóteses, amanhã cedo”, sentenciou uma voz de mulher do outro lado da linha. O rapaz, motivado e ansioso, despediu-se às pressas da mãe, viajou toda a noite de ônibus, chegou em casa de madrugada, vestiu-se com um daqueles ternos azul-marinho e foi ao banco.

Após aguardar um bom tempo, ficou sabendo que a tal senhora, por motivo “imperioso”, não poderia atendê-lo, de forma que ele falaria com o diretor da divisão que o estava recrutando. Tudo bem. Mas o executivo também não pôde vê-lo porque estava ocupadíssimo com os reflexos da crise asiática. Após horas de espera ele acabou conversando com

um funcionário jovem, sem experiência em entrevistas, que até hoje lhe deve um telefonema. Nesse caso, nem sequer a fria e impessoal carta-padrão de dispensa lhe foi enviada.

Outro caso de desrespeito ocorreu com um ex-monitor meu, um jovem de 21 anos recém-formado em administração de empresas. Um banco de atacado o chamou para ser entrevistado em inglês e português. “Você é a pessoa que estamos procurando”, disse-lhe o gerente que o entrevistou. “Pode se preparar porque o emprego é praticamente seu.” A instrução era aguardar a confirmação, que viria por telefone. Naturalmente, uma enorme alegria tomou conta do candidato, que saiu correndo contar a novidade a seus pais e amigos. Duas semanas depois, como o contato não ocorria, ele ligou para o banco para ouvir um sonoro “não aprovado”. Ora, por que então lhe falaram que o contato ocorreria em 24 horas? E que ele estava praticamente contratado? Esses não são casos isolados e eu poderia escrever um livro sobre o assunto.

Um candidato bem tratado é o primeiro passo para o desenvolvimento de um bom funcionário. Eles não deveriam ser tratados como farrapos humanos. Como exigir respeito de alguém que não foi respeitado?

Às vezes a falta de respeito se manifesta em entrevistas que parecem estar selecionando animadores de festas infantis, e não profissionais de administração de empresas. Isso porque concorrer a uma vaga está se transformando num estranho jogo no qual o candidato

deve adivinhar quantas listras tem uma zebra e demonstrar sua criatividade em trabalhos com cola, tesoura e papel. Alguns profissionais de RH já tentaram me explicar o porquê de tudo isso, mas, como disse Goethe após estudar com afinco a fenomenologia de Hegel, “continuei profundamente confuso, mas em um plano mais elevado”.

Tudo o que entendi é que, se quiserem ter sucesso, homens e mulheres devem ter até 35 anos de idade, ser magros, praticar esportes, não beber e não fumar, de preferência ser casados e se vestir discretamente. Também é preciso falar ao menos um idioma estrangeiro, entender de informática, ser um líder nato e ter absoluta certeza do que espera do futuro. Ou seja: esse ser não pode ter defeitos.

Como a perfeição não existe, nos últimos tempos surgiram empresas de consultoria em recursos humanos que preparam seu currículo e o treinam para ser tudo aquilo — ou pelo menos parecer que é durante a entrevista. Após muitos ensaios, os candidatos aprendem a representar um papel. A continuar assim, no futuro próximo o cidadão que quiser disputar uma vaga destinada a um profissional de administração de empresas terá de frequentar um curso de arte dramática. Por sinal, o da Universidade de São Paulo é excelente. Prepare-se!