

# Abaixo o mau humor

Estado de Minas, 20/03/2011.

Fonte: [http://noticias.admitemse.com.br/empregos/template\\_interna\\_noticias,id\\_noticias=42946&id\\_sessoes=305/template\\_interna\\_noticias.shtml](http://noticias.admitemse.com.br/empregos/template_interna_noticias,id_noticias=42946&id_sessoes=305/template_interna_noticias.shtml)

Critérios de seleção para contratações não se limitam mais às qualidades profissionais. Recrutadores estão cada vez mais interessados na postura e no comportamento dos candidatos

Monique Renne/CB/D.A Press



Por causa das atitudes intolerantes de uma ex-funcionária, Fernando Lott acabou desmoralizado pela sua equipe.

Capacitações, diplomas no exterior, línguas estrangeiras faladas e escritas com fluência no currículo. Tudo isso é importante na hora da contratação e até determinante se o cargo exige tais competências. Mas, hoje, os empregadores não se limitam a esses critérios ao escolher um profissional: eles prezam e veem como essencial o comportamento dos candidatos. Avaliam a capacidade de comunicação, de interação e de se relacionar antes de bater o martelo. Porém, mesmo depois de superar o crivo de uma seleção, os fatores emocionais ainda podem fazer o selecionado perder o emprego. Segundo pesquisa realizada pela Catho, os principais fatores que levam à demissão estão relacionados ao mau comportamento dos funcionários.

O levantamento aponta que três das cinco principais razões para demissão estão relacionadas com características pessoais dos empregados. Não ter bom relacionamento com a equipe, por exemplo, foi apontado por 17,8% dos 12.122 profissionais de empresas privadas em todo o país entrevistados como motivo de demissões. Já a falta de dinamismo corresponde a 3% e a inaptidão para a liderança, a 11,3%. Para o consultor em gestão de pessoas e autor do livro "Por que a gente é do jeito que a gente é?", Eduardo Ferraz, isso acontece porque as organizações contratam pelo currículo, mas dispensam pelas atitudes. "A gente vê indivíduos com currículos brilhantes que são demitidos entre três e seis meses nas empresas", pontua.

Isso pode acontecer por causa de diversas posturas adotadas pelos trabalhadores. As mais recorrentes estão ligadas à arrogância e ao individualismo (veja quadro). O empresário Fernando Lott, 27 anos, sentiu isso na pele. Quando comprou seu

restaurante, optou por manter alguns funcionários, entre eles a cozinheira. Logo no início, solicitou que ela usasse uniforme, sapato fechado, touca, luva e outros itens de higiene exigidos pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA). Ela, porém, se recusava a fazê-lo com frequência.

Por ver a boa atuação da funcionária, Fernando tentou manter a situação por um tempo punindo-a apenas com uma advertência. Mas acabou virando motivo de chacota dos outros empregados e se sentiu sem autoridade e desmoralizado. Dois meses depois, o empresário percebeu que a falta de limites da então funcionária também se revelava pelo humor alterado e pelo comportamento inadequado. "Ela trabalhava muito bem, mas tinha que cumprir as regras de higiene básicas. Além disso, reagia a tudo que eu falava e começou a passar o mau humor para os alimentos e para os outros funcionários. Foi inevitável: tive que demiti-la", conta Fernando Lott.

Para Eduardo Ferraz, pessoas que agem dessa maneira se acham superiores às outras e não exercem a colaboração em seus departamentos porque têm pouca inteligência emocional. "Geralmente, quem compromete o cargo por atitudes fora dos padrões aceitos pelo mercado não tem consciência do próprio comportamento e não consegue avaliar os impactos que suas atitudes causam nos demais. Como consequência, costuma ser egocêntrico, lidar mal com o estresse, ter baixa tolerância e frustrações", lembra o especialista. "Já vi trainees entrarem em uma reunião e dizerem que não fariam uma ata porque não faziam serviço de secretária", complementa Eduardo Ferraz.

O perfil reativo da ex-funcionária de Fernando Lott é outro ponto que gera insatisfação nos contratantes. São pessoas que não sabem receber críticas sem rechaçar e interpretam feedback como perseguição. "Quem tem o hábito de criar resistências e fofocas internas acaba desestimulando e contaminando a equipe, interferindo até na produtividade", analisa a diretora do Grupo Labor, Márcia Garcia. Práticas que, unidas, resultam na falta de profissionalismo e até na dispersão do próprio funcionário, que pode ficar agressivo e deixar de cumprir prazos.

## **MAU COMPORTAMENTO**

### **Conheça quais são os principais fatores de demissão em empresas privadas:**

- » Arrogância: dificilmente uma empresa mantém um funcionário que não aceita a opinião dos outros e que tem como máxima o seu próprio pensamento
- » Individualismo: trabalhar em equipe se tornou uma prática de sucesso dentro das organizações. Quem não consegue fazer esse tipo de trabalho deve se dedicar a carreiras mais introspectivas, como as da área contábil, por exemplo:
- » Tratar mal os colegas: essa prática leva a uma insatisfação geral e a um mal-estar na equipe, o que também prejudica o trabalho
- » Impaciência extrema: a pessoa não dá tempo de amadurecer no cargo e quer sempre ganhar um aumento, ser promovida, sem nem sequer aprender as funções do cargo que exerce

» Atitudes passivas: tem excelente currículo, mas não participa das reuniões, é submisso demais, fica sempre em cima do muro

» Perfil reativo: essa pessoa nunca age, sempre reage. Esse é o funcionário que só reclama e, diante das críticas, só piora, fazendo uma espécie de fofoca entre os colaboradores

» Agressividade: há pessoas que querem tudo muito rápido e acabam sendo agressivas com os colegas de trabalho. Mas esse pode ser um ótimo perfil para a área de vendas, por exemplo. Obviamente se a agressividade for na dosagem certa

» Falta de profissionalismo: aqueles que chegam atrasados e não cumprem prazos

» Ser mentiroso: funcionários que matam uma tarde de trabalho para ficar no shopping, saem para resolver coisas pessoais e inventam problemas de saúde ou dão outras desculpas que uma hora serão descobertas

» Disperso: quem passa a maior parte do tempo de trabalho no e-mail, no Youtube, nas redes sociais e perde prazos importantes para a empresa

## **É POSSÍVEL MUDAR**

Mas nem tudo está perdido para os profissionais que têm essas características. Basta que eles façam uma autoavaliação e consigam identificar seus erros a tempo de manter o emprego. "Não adianta culpar a empresa por tudo que dá errado. É necessário fazer também a própria análise", diz Márcia Garcia. Nesse momento, vale conversar com o superior, pedir ajuda ao Departamento de Recursos Humanos da empresa ou até contratar o serviço de um coach, que é uma espécie de treinador do mercado de trabalho.

O coach está em empresas especializadas e tem um planejamento pontual, com prazos e metas para a mudança de comportamento. "Esse especialista coloca, de forma clara e direta, aonde as pessoas vão chegar com determinado tipo de comportamento. A partir daí, define uma estratégia", explica a gestora em recursos humanos Leila Parreiras. Entre as perguntas mais usuais a serem respondidas por esses profissionais estão qual é o interesse do funcionário nesse ambiente de trabalho, aonde ele quer chegar, se está insatisfeito, como está o comportamento dele diante dos amigos, se consegue trabalhar em grupo, se ouve a opinião de outros sem se chatear. Somente a partir desse levantamento é possível identificar a origem do problema e tentar resolvê-lo.

Contudo, se a intenção é resolver o problema dentro da empresa empregadora, é possível fazê-lo mesmo sem a ajuda de um coach. Hoje, as companhias consideram os seres humanos como seu maior bem. Por isso, apostam neles, não querem perder os bons profissionais. Se o trabalho é bem visto, basta mudar as atitudes para se valorizar. "Se a pessoa investe em seus pontos fortes e tenta minimizar os fracos, as chances de crescer e ser bem-sucedida no trabalho aumentam potencialmente", ressalta Eduardo Ferraz.