

Até que ponto a indicação beneficia o mercado de trabalho?

Eng. André Lúcio Gonçalves da Silva

Resumo

No mercado de trabalho atualmente há um critério de seleção de profissionais que vem levantando um questionamento, até que ponto a indicação beneficia o mercado de trabalho? Bem é difícil responder, considerando que a famosa indicação ou QI como é popularmente conhecida já pode ser considerada como um critério mais importante que a própria qualificação e o conhecimento da área e até mesmo a experiência, que até então também era mais importante que a qualificação e o conhecimento, logo é importante apresentar os prós e os contras dessa prática antes de se tentar responder a questão, pois o QI está se tornando uma cultura no mercado de trabalho não se consegue trabalhar sem uma boa indicação.

Palavras chaves: Indicação, adaptação, formação, imparcialidade, networking, qualificado, QI(quem indica), vantagem, desvantagem.

Introdução

Os empregos não mais são conquistados por competências e formação técnica e acadêmica, mas não fica explícito esse detalhe nas apresentações de recrutamentos e seleção onde os profissionais só percebem esse fato ao tentar ingressar no mercado de trabalho após se qualificar, capacitar e habilitar para as respectivas áreas. As propagandas apresentam a necessidade de profissionais cada vez mais qualificados com formação e tal, porém é a indicação que vale hoje no momento da contratação onde essa está causando de certa forma um imenso prejuízo aos profissionais e um grande desperdício desses no mercado o que afeta não só os profissionais mais as corporações também, contudo é muito difícil avaliar o que pensam as empresas sobre esse desperdício, pois a pressa muitas vezes que é imposta a todos impulsiona as corporações e recrutadores fazendo com que esses optem por facilidades, ou seja, o que for mais rápido e prático a ser feito para a contratação sem se importar com as consequências.

Segundo MAQUES (2015) pesquisa feita pela Catho com mais de 40 mil profissionais, 59% das funções preenchidas no mercado de trabalho são baseadas na indicação. De acordo com os dados, 70% dos trabalhadores utilizam seu networking para procurar emprego, e 75% das organizações usam a indicação de colaboradores como ferramenta de divulgação de vagas ofertadas.

Dentro dessa pesquisa há um fator a ser avaliado, o networking dos profissionais, ou seja, a rede de relacionamentos no meio profissional onde há alguns pontos a serem analisados onde muitos que estão iniciando suas carreiras profissionais muitas vezes não têm como ter tantos conhecidos dentro das corporações que possam facilitar seu ingresso nas empresas como também não se tem como avaliar o desempenho de um profissional desses sem que ele esteja atuando na área, por outro lado têm aqueles que são mais conhecidos, mas há duas avaliações os que não são bons profissionais e podem causar prejuízos à imagem de quem o indicou assim como uma baixa produtividade e têm aqueles que são muito bons, mas são visados por terem um grande potencial dentro da área o que causa certo desconforto para aqueles que defendem seus cargos a todo custo, pois auto proteção desses que já se encontram

estabilizados de certa forma no mercado também é um fator relevante quanto a decisão de contratação.

A indicação é importante no que se refere a carreira interna dentro das corporações como em promoções, mudanças de cargos e para o reconhecimento dos profissionais em suas áreas de atuação, mas o que se percebe em muitos é que há uma certa pressão nas indicações para admitir determinadas pessoas o que descaracteriza totalmente o processo de recrutamento e seleção o que segundo MARTINI (2016) “forma-se também, o que dizemos na linguagem popular, as "panelinhas" que são grupos de pessoas que se relacionam fora da empresa e acabam trazendo para a área profissional reflexos fortes desse envolvimento”, esse envolvimento está se tornando bem comum no mercado, contudo esse é muito prejudicial para os profissionais que buscam se inserir no mercado, pois esses nunca conseguirão uma colocação ou recolocação em suas áreas por causa desses grupos, por outro lado o profissional fora do mercado vai se desvalorizando por não poder apresentar seu trabalho e potenciais à serem conhecidos conseqüentemente a rede de relacionamento do profissional vai diminuindo no mercado de trabalho.

O QI depende muito de quem está indicando e sua posição hierárquica na corporação o que contribui muito para a contratação conforme MARTINI (2016) “podendo até surgir formas de proteção, de prestígio e oferecimento de privilégios que outras pessoas, sem "QI", jamais teriam. Isso se caracteriza e se reafirma também através de promoções salariais e de cargo fora da hora ou sem realmente agregar valores para tal”. Tudo isso deve ser bem avaliado pelo analista de RH, pois não há um recrutamento muito menos uma seleção diante desses fatos que são reais e não muito fáceis de se comprovar, mas fáceis de se perceber, pois todos negarão caso esse venha a público além de ser um assunto o qual não é debatido entre os contratantes e departamentos de RH onde simplesmente se acata as decisões sem se questionar, se é que ficou claro o exposto.

Indicação: vantagens e complicações

A indicação tem sua importância, mas em recolocações e promoções interna nas corporações, pois hoje se faz necessário inovar e precisa-se de pessoas diferentes com pensamentos diferentes, porém é preciso oferecer oportunidades aos que estão de fora desse mercado tão concorrido, mas vejamos algumas das vantagens e desvantagens apontadas em algumas pesquisas:

Vantagens

- Uma boa indicação pode somar pontos para você dentro da empresa. Isso porque, se o QI deu certo, é porque você possui um bom círculo de amigos profissionais;
- Uma indicação eficaz torna a adaptação do profissional mais rápida e melhor, isso porque o amigo indicado tende a ter comportamentos em comum com o profissional que já é colaborador da empresa e, se ele se adaptou, o candidato também poderá se adaptar de maneira mais fácil e acelerada;
- Uma boa indicação também proporciona uma integração mais rápida ao ambiente, aos processos e às relações no trabalho. Isso porque, tendo uma pessoa conhecida na empresa, será mais fácil se envolver com as atividades e as pessoas. (MAQUES, 2016)
- O fato do candidato não ter que passar por processo seletivo;
- Já ter uma referência prévia de suas capacidades e habilidades;
- Simplifica o processo de avaliação de currículo;
- Ser encaixado na vaga pretendida;

- Diminui o tempo que levaria para ter que concorrer há uma vaga;
- Ter a chance de mostrar o seu trabalho. (JESUS, 2016)

Desvantagens

- A pessoa indicada pode não ser um bom profissional, o que pode prejudicar sua imagem diante dos superiores;
- O profissional indicado pode não se adaptar ao trabalho e à empresa, ficando pouco tempo na função;
- Se o indicado não for de sua confiança, ele pode prejudicar a forma como as outras pessoas te enxergam dentro da empresa. Isso porque as pessoas costumam julgar seu caráter de acordo com as pessoas com quem você convive. (MAQUES, 2016)
- Muitas vezes este profissional é mais cobrado, em algumas situações entendem indicação como falta de competência;
- A indicação facilita a porta de entrada, mais não garante a permanência, para isso será necessário provar realmente ser capaz,
- Muitos responsabilizam a pessoa que indicou por problemas posteriores. (JESUS, 2016)

A maioria dessas vantagens e desvantagens apresentadas acima são relativas podendo ocorrer tanto com o profissional indicado como com um desconhecido, ou seja, qualquer um, mas usar essas como justificativa para a indicação é no mínimo falta de lógica na avaliação. Temos hoje no mundo um sistema de avaliação que consideram alguns como melhores do mundo, melhores do setor ou da área em seus seguimentos baseado em determinados critérios aplicados apenas a uns poucos indicados de determinados grupos, hora! Essa avaliação é no mínimo injusta, pois há inúmeros desconhecidos muito bons ou até melhores do que esses que foram eleitos, mas eles não fazem parte desses grupos selecionados tão valorizados além de muitos desses serem apagados de qualquer processo devido a concorrência, nesse caso se faz necessário reavaliar esse sistema de indicação, pois como já foi citado a indicação pode criar um grupo que se alternaria em funções e cargos nas mais diversas empresas e impedindo novos profissionais de ingressarem no mercado onde hoje até a característica do indivíduo ser honesto levanta questionamentos já que esses podem ser considerados como pessoas não flexíveis.

Segundo KASSOY (2016) há quatro fatores a serem avaliados para uma boa indicação os quais também são relativos e aplicáveis a todos de um modo geral são eles:

1. Entender as responsabilidades da vaga em questão.
2. Saber se o indicado tem as competências técnicas para executar o trabalho.
3. Identificar a aderência do indicado à cultura da organização.
4. Contatar a pessoa e verificar previamente se há o interesse na vaga.

Para aqueles que pretendem indicar um amigo esses fatores são muito importantes, pois se pode conhecer o amigo em sua vida social e se saber muito pouco ou nada sobre ele e seu comportamento no meio profissional, bem só dá para avaliar um indivíduo no ambiente profissional observando ele em ação na área, porém há critérios usados pelo RH que dão uma noção do perfil do indivíduo isso quando o mesmo não é treinado para passar pela entrevista o que pode causar uma boa impressão a princípio para o contratante. Vale lembrar que quem indicou não deve ser responsabilizado pela indicação, pois é um dever da empresa fazer sua

própria avaliação desse indicado e não simplesmente contrata-lo sem avaliar o mesmo além do que a permanencia dele na função ou mesmo na empresa só dependerá dele.

Uma observação, a questão de adaptação do profissional em sua área de atuação é muito importante, porém passa por uma questão difícil de se falar, pois são muitos ambientes hostis enfrentados pelo profissional no processo de adaptação esses com base nos que se sentem ameaçados pelos novos profissionais onde o indivíduo além de ter a preocupação em sua área técnica tem que se preocupar com as pessoas que dificultam seu trabalho e sua vida dentro da corporação, tipo; superiores imediatos conservadores, superprotetores, prepotentes e arrogantes, pessoas que se acham superiores simplesmente por estarem em uma posição mais elevada no setor ou na empresa além de não serem humildes em aceitar que esses novos tem potencial, também existem colegas inseguros, invejosos e até gananciosos que tentam de todas as formas atrapalhar o desenvolvimento desses no trabalho e isso é um fato, mas é um assunto delicado e difícil de ser abordado e admitido pelo RH e gestores, mas são fatos reais, o assédio moral é uma prova para mostrar as mais diversas situações que ocorrem, esse é o alerta, pois essas atitudes só geram problemas para as corporações além de prejuízos pela perda de excelentes profissionais que poderiam fazer a diferença na organização bem como os problemas nas questões legais que poderão surgir a partir das transgressões cometidas por esses que acham que podem tudo, o que muitas vezes não são percebidas pelos analistas de RH e diretorias das corporações.

Considerações Finais.

Há muitas empresas também que não aceitam indicações de forma alguma, contudo não se pode ser extremo a esse ponto, deve-se utilizar métodos variados para recrutar, avaliar e selecionar pessoas, sejam elas, externas e internas indicadas e não indicadas.

Segundo a CATHO (2016) “A empresa como um todo deve ter uma política de recrutamento e seleção bem definida e rígida, como também para a realização de promoções, para que não ocorram injustiças, gerando desmotivação por aqueles que já fazem parte da organização e principalmente para que não fuja do controle virando uma "bola de neve" e enxurrada de indicações.

Essa enxurrada de indicações é o grande perigo para a grande parte dos profissionais que ficam de fora das empresas e até de processos seletivos após os indivíduos investirem durante anos em determinadas áreas e por falta de oportunidades acabarem trabalhando em áreas completamente diferentes de sua formação para sobreviver onde alguns equivocadamente estão chamando isso de empreendedorismo, hora! Ninguém desiste de uma carreira sem uma motivação urgente e imediata, contudo isso deve ser visto como um desperdício de talentos, pois são intangíveis os valores agregados a esses profissionais que se perdem além de uma péssima impressão que fica sobre essas empresas, pois os indivíduos se preparam para uma determinada profissão e área de atuação e o mercado de forma implícita diz que ele não poderá atuar em sua área de formação por não ter uma boa indicação, que critério de avaliação é esse? Julgar e condenar os profissionais simplesmente por falta de uma indicação, isso é injusto! Existem inúmeros profissionais atualmente que já podem ser considerados ultrapassados de certa forma isso sem falar em outros que estão na vaga errada, ou seja, em funções e cargos errados os quais muitos outros veem se preparando para atuar em suas trajetórias profissionais e não irão, pois não têm oportunidade devido a fatores como os que já foram apresentados, mas a responsabilidade de selecionar e avaliar os profissionais é dos recursos humanos, embora haja decisões de nível superior que anulam muitas vezes todo o processo.

Segundo a CATHO (2016) o profissional de Recursos Humanos deve ser uma pessoa qualificada, centrada, neutra, que não tenha qualquer forma de preconceito e propensão para beneficiar esta ou aquela pessoa; tendo diariamente flexibilidade para as exigências e as mudanças que as organizações atuais exigem.

A imparcialidade nesse processo de recrutamento e seleção é a forma mais justa para todos já que as empresas não podem absorver todos os profissionais, mas deve-se evitar os vícios do mercado, pois o que interessa para as corporações é produzir da forma mais adequada dentro dos padrões de mercado, porém não esquecendo daqueles que fazem todo o processo acontecer.

Assim até que ponto a indicação beneficia o mercado de trabalho? A resposta para essa pergunta dependerá do lado que você se encontra, pois há consequências ao se apoiar como correta apenas a indicação onde essa deve ter limitações e todos devem ser avaliados para se evitar problemas posteriores onde essa prática não pode estar acima das competências técnicas e teóricas dos profissionais que se submetem a cursos de longa duração que lhes tomam muito tempo de suas vidas, tempo esse que não retorna e sabendo-se que a vida também é limitada não só para o profissional mais também para o empregador que deve ter consciência dessas limitações que todo ser humano tem, pois tudo e todos tem um início e conseqüentemente um fim. O lamentável de se levantar esse questionamento é que ninguém mostra interesse algum sobre o assunto nem tão pouco se mobiliza para tomar alguma ação que possa corrigir esse erro, isso é muito frustrante, pois prevalece a penas os interesses daqueles que não têm interesse em uma solução justa devido aos interesses econômicos que sempre são mais imediatos e urgentes.

Referências Bibliográficas:

MRQUES, José Roberto. **Indicação de amigos no trabalho: vantagens e complicações.** Disponível em: <http://www.jrmcoaching.com.br/blog/indicacao-de-amigos-no-trabalho-vantagens-e-complicacoes/> . Acesso em: Janeiro, 2016.

MARTINI, Silvia Fernanda Bueno. **Indicação de candidatos por parte de funcionários.** Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Recrutamento/Selecao/Artigo/4293/indicacao-de-candidatos-por-parte-de-funcionarios.html> . Acesso em: Janeiro, 2016.

CATHO. **Indicação: vantagens e complicações.** Disponível em: <http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/dicas-emprego/indicacao-vantagens-e-complicacoes> . Acesso em: Janeiro, 2016.

KASSOY, Gisela. **Indicação de amigos no ambiente de trabalho: quando e como?** Disponível em: <http://www.institutomonitor.com.br/Noticias/Indicacao-de-amigos-no-trabalho.aspx> . Acesso em: Janeiro, 2016.

JESUS, Regiane Daniela. **Indicação para entrar no mercado de trabalho.** Disponível em: <https://www.trabalhou.com.br/2015/05/18/indicacao-para-entrar-no-mercado-de-trabalho/> . Acesso em: Janeiro, 2016.