

Existe um período certo para adaptação profissional?

Por: Luana Cristina de Lima Magalhães
18/05/09 - 10h50
InfoMoney

SÃO PAULO - Ser um profissional novo na equipe é um desafio e tanto, afinal, em pouco tempo, você precisa mostrar para que veio, por meio de resultados, e conhecer a empresa. Mas existe um tempo de adaptação para isso, além dos três meses de experiência vigentes nos contratos de trabalho?

"A rigor, a adaptação de um colaborador varia de empresa para empresa, ou de segmento, e até mesmo do momento financeiro em que a companhia se encontra no momento. Porém, este período torna-se mais longo quando acontecem falhas no processo de seleção", destaca o vice-presidente da FranklinCovey Brasil, Josmar Arrais.

As origens da falta de adaptação

De acordo com Arrais, o processo de seleção é a chave para que o profissional se adeque mais rapidamente à empresa. Quando há falhas neste procedimento, a possibilidade de a empresa não contratar um profissional com o perfil e as competências necessárias para a vaga disponível são bem maiores.

O consultor revela que, em um processo de seleção ideal, depois de realizada a escolha do candidato, este deveria ser chamado para uma conversa, antes de assinar o contrato. "O líder deve expor as razões pelas quais o profissional não deve aceitar esta proposta de trabalho, evidenciando que a empresa não é perfeita e tem problemas".

Por outro lado, às vezes, além da falha da empresa ocorre os equívocos do profissional. "Muitas vezes, sem pensar nos seus propósitos de carreira, o profissional aceita uma proposta de emprego baseando-se apenas no salário, o que, mais tarde, gera a insatisfação. Além disso, a pessoa também pode passar por uma mudança de vocação, ou seja, com a atuação no mercado, ela percebe que não é isso que almeja".

Erros do líder

Um dos principais erros dos gestores apontado por Arrais é o fato de não conhecerem nem mesmo os colaboradores com mais tempo de casa. Assim, como eles perceberão se o recém-contratado se adaptou à empresa, durante a vigência do contrato de experiência, de apenas três meses?

"O líder precisa saber as aspirações, os sonhos de cada um dos seus respectivos colaboradores", explica Arrais. "E, ao contratar alguém, ele deve deixar claro não só a descrição do cargo mas também o propósito e a importância daquele trabalho executado para empresa", acrescenta.

É fundamental ainda que o líder faça, nos períodos de adaptação, feedbacks parciais.

"Demitir sem avisar e apontar os erros do profissional, não disponibilizando a oportunidade para que esse profissional corrija as suas falhas, é a forma mais cruel de gerenciamento", diz Arrais.

Volta por cima

Quando um profissional permanece pouco tempo na empresa, é normal que ele se sinta abalado e sem auto-estima, mas tais sentimentos não devem prevalecer.

"Se o profissional fez seu melhor e procurou fazer tudo que estava ao seu alcance, ele não deve sair de cabeça baixa, em caso de demissão, mas deve encarar como um acidente de negócio. Com certeza, um profissional comprometido e eficaz vai transmitir estas suas qualidades em qualquer processo seletivo. Logo, ao transparecer isso, qualquer gestor irá querer ter um profissional assim na sua equipe", conclui Arrais.