SEBRAE
Parceiro dos brasileiros

IDENTIFICAÇÃO:

Título: IMPORTÂNCIA DA ADEQUAÇÃO DO PERFIL DO FUNCIONÁRIO À FUNÇÃO.

Atributo: COMPATIBILIDADE DE PERFIL.

Processo: APLICAÇÃO DE POLÍTICA DE CARGOS E SALÁRIOS.

ORIENTAÇÕES SOBRE O INSTRUMENTO:

O QUE É:

Instrumento em que se busca orientar o empresário sobre a importância da adequação de perfil do funcionário para o exercício da atividade para a qual foi contratado e está designado.

PARA QUE SERVE:

No documento são evidenciadas ao empresário as vantagens de se trabalhar com a melhor adequação entre o perfil do funcionário e a função exercida, alertando ainda para as conseqüências da inadequação.

COMO SE UTILIZA:

Se trocássemos nossos sapatos, calçando o pé esquerdo no direito e vice versa, certamente continuaríamos caminhando, porém, em marcha mais lenta e com muito desconforto. Esta analogia pretende explicar o nível de importância da adequação de perfil do funcionário com a função a ser exercida.

Todo processo completo de recrutamento e seleção nas organizações tem sua origem na detalhada descrição de cada cargo e função existentes. Trata-se de criar condições para se poder estabelecer um raciocínio lógico, um “passo a passo” para cada tarefa a ser desenvolvida, de modo a otimizar a produtividade por meio de um adequado plano de carreira e de um eficaz programa de capacitação.

Paralelamente à descrição de cada cargo, é necessário identificar o perfil profissiográfico exigido para cada função, como forma de propiciar a máxima sintonia entre quem exerce e o cargo a ser exercido.

O conceito acima deve ser visto como a base estrutural necessária ao desenvolvimento de uma política de cargos e salários dentro das organizações.

Esta estrutura propicia condições ideais para que os setores da empresa possam funcionar objetivando a máxima produtividade. Trata-se de colocar a pessoa certa no lugar certo.

Fatores de definição do perfil:

Fatores diversos compõem o conjunto de exigências para o exercício de cada cargo ou função dentro das organizações. Compatibilizar o perfil significa preencher o cargo com um profissional dotado dos pré-requisitos exigidos para o exercício da atividade. Podem ser:

1. Habilidade:

Está ligado à aptidão do indivíduo. Sua disposição inata para o exercício de determinada atividade.

Ex: Uma companhia que necessite preencher um cargo de telefonista deve buscar contratar alguém que possua um timbre de voz com boa sonoridade, dicção perfeita e sem problemas de audição. Caso contrário, correrá o risco de prejudicar todo o processo de comunicação desenvolvido com a ajuda da telefonista.

2. Experiência:

Trata-se do conjunto de experiências acumuladas ao longo da vida profissional e que habilitam o indivíduo ao exercício da atividade.

Ex: Se a procura é por alguém que preencha um cargo gerencial, o perfil deve considerar pré-requisitos de liderança, além de vivência em coordenação de equipes e administração de conflitos.

3. Formação:

Refere-se à formação escolar exigida para exercício da função, bem como estabelece os níveis necessários de aprimoramento extra-curricular.

Ex: A posição a ser preenchida na empresa é de engenheiro civil. O perfil estabelecido, portanto, considerará que o profissional precisará, necessariamente, possuir formação superior em engenharia civil.

Se eventualmente o ocupante do cargo não possui a formação superior na área, a ele estará sendo atribuída responsabilidade para a qual não está apto a responder legalmente, colocando em risco a idoneidade da empresa contratante.

4. Características físicas (Biotipo):

Refere-se à característica constitucional do indivíduo.

Ex: Em uma empresa aérea, para o cargo de aeromoça, há pré-requisitos estabelecidos quanto à necessidade de altura e peso compatíveis com a atividade. Se, ao preencher o cargo, a empresa optasse por alguém de estatura inferior ou obesa, é desnecessário dizer o quanto seria fisicamente difícil para esta pessoa desempenhar a função.

5. Características Psicológicas:

Referem-se às pré-condições de maturidade do indivíduo, no que diz respeito à personalidade e comportamento exigidos para o cargo.

Obs: Somente um psicólogo é credenciado para definição deste pré-requisito.

Ex: Em uma empresa em que deseja preencher um cargo de tesoureiro, há que se buscar, necessariamente, alguém que tenha grande capacidade de concentração. Se o cargo for ocupado por alguém que não possua esta característica, a probabilidade de ocorrência de erros e diferenças na tesouraria crescerá sobremaneira.

Os fatores descritos devem compor o conjunto de pré-requisitos a serem analisados pela empresa.

Conforme dito anteriormente, a aplicação do conceito de compatibilidade de perfil é a base estrutural para desenvolvimento de uma política de cargos e salários.

É a partir desta prática que uma empresa se torna habilitada a desenvolver um programa de reconhecimento de mérito e promoções funcionais, programa este que influenciará fortemente na capacitação continuada dos profissionais e favorecerá a retenção de talentos na empresa.

Por menor que seja a empresa, não se deve abdicar de uma atuação nesta direção, mesmo que se restrinja a aplicação do conceito de forma adaptada à sua realidade.