

Muito se fala da falta de emprego e da necessidade de qualificação técnica ou acadêmica, mas será que são assuntos (ou temas) relacionados, inclusivos ou exclusivos (no sentido de exclusão).

Quanto o mercado está disposto a contratar pessoas qualificadas para exercer cargos (funções) menos “qualificado” do que o currículo do candidato à vaga de emprego?

A uberização do emprego trouxe uma discussão sobre os sub empregos e desqualificação das condições de emprego (função), quiça a banalização da relação de trabalho.

Mas não será a uberização a solução, não enxergada pelo mercado ou pensada pelos acadêmicos, para a empregabilidade das pessoas qualificadas que não dispõe de emprego?

Quantas pessoas qualificadas trabalham como “motorista de aplicativo”?

Pense comigo: O que fará um advogado que não consegue na sua área? Ou que fará este candidato quando tem um currículo superior ao funcionário responsável?

Será que o medo de contratar alguém mais qualificado não gera mais desemprego?

Tu contratarás um candidato que tem um currículo para sua empresa? O candidato qualificado (ou super qualificado) é um risco para sua empresa (ou sua função) ou apresenta uma possibilidade de aumento de produtividade na sua empresa?

Não sei responder tais questões ou até sei na teoria, afinal é lógico que o capital humano qualificado representa (ou espera se que represente) uma melhora no corpo de funcionários (hoje chamados de colaboradores) da empresa.

Ocorre que a prática, como sempre distante da teoria, candidatos são ovacionados por seu currículo, mas são rejeitados por “não se enquadrarem” na vaga que está disponível.

Fico a pensar como as pessoas responsáveis pela seleção de novos funcionários agirão diante de uma tecnologia desenvolvida para ser superior do que um funcionário e que pode se melhorada com modificações no código fonte?

Tal situação não se aplica, aparentemente, na seleção do “alto executivo”, porque aqui, sim, espera (ou deseja) se que o candidato tenha uma super qualificação.

Então poderíamos falar que os processos seletivos são diferentes para determinados cargos?

Penso que sim.

Além disso, temos o fator “quem indica”, vulgo QI, como fator preponderante nos processos seletivos.

Sim, a confiança faz diferença. No cotidiano empresarial, parece-me mais importante contratar alguém que seja “conhecido” do que um “desconhecido”.

Aqui esbarramos no antigo problema do ser humano, qual seja o medo do desconhecido.

Esbarramos aqui noutra problema: queremos inovar, mas não queremos alguém novo no quadro da nossa empresa.

Portanto, uma empresa necessita que seus funcionários criem coisas novas para melhorar os resultados, mas não está sujeita a contratar pessoas novas para os seus quadros.

Diante de tantos questionamentos e pensamentos inconclusivos, termino este texto te indagando: tu contratarás alguém com um “super” currículo, inclusive melhor do que o seu currículo? E ainda, quem tu escolherás: uma pessoa que conhece ou uma que não conhece para trabalhar consigo na empresa?