

Google recebe 1 milhão de currículos ao ano

Para dar conta de tanta oferta, gigante da web desenvolve estratégias inusitadas de seleção e recrutamento

Maira Amorim

maira.amorim@oglobo.com.br

Um milhão por ano. Esse é o número de currículos que a Google recebe anualmente, segundo pesquisa produzida pelo site de carreiras e empregos sul-africano Job Vine. Destes, de 0,1% a 0,4% é aproveitado, o que representa entre quatro e seis mil contratações em todo o mundo a cada ano.

Para poder filtrar essa grande quantidade de candidatos e selecionar aqueles que se encaixam no perfil da empresa, a gigante da internet tem um sistema de recrutamento longo, com nove etapas e alguns diferenciais, como o uso de perguntas curiosas, listadas pelo Job Vine, e a formação de comitês.

O entrevistado pode ser questionado, por exemplo, sobre a quantidade de bolas de golfe que cabem em um ônibus

escolar ou sobre o que aconteceu a um homem que empurrou seu carro até um hotel e perdeu todo o dinheiro, além de talvez precisar desenhar um plano de evacuação para a cidade de São Francisco.

— Essas perguntas não têm respostas certas. Elas servem para medir a capacidade criativa dos candidatos e são uma tendência forte no processo de seleção de empresas até mesmo no Brasil — avalia Rafael Meneses, sócio-gerente da Asap, que recruta e seleciona executivos de média gerência.

Antes, candidatas podiam passar por até 29 entrevistas

O diretor do site Job Vine, Joubert Botha, ressalta que os recrutadores da Google valorizam paixão e ambição.

— Por isso, qualquer abordagem não convencional que o candidato tiver será bem vista — diz Botha, que garante que a

Google analisa todo o milhão de currículos que recebe. — Mas a maioria dos funcionários é recrutada nas melhores universidades e nas empresas concorrentes. Eles oferecem bons salários para atrair esse pessoal.

Um potencial candidato pode passar por quatro a nove entrevistas com os recrutadores da Google. O número parece alto, mas, há alguns anos, a empresa chegava a entrevistar 29 vezes uma mesma pessoa antes de formalizar a oferta. Segundo o Job Vine, eles otimizaram o sistema para reduzir a quantidade de encontros.

— Mas de quatro a nove ainda é muito. Ter tanto contato permite saber se o interessado realmente se encaixa na cultura organizacional da empresa — acredita Rafael Meneses.

Na primeira entrevista para um cargo na Google, o candidato é sabatinado por quatro a cinco pessoas. E, nas etapas

seguintes, as decisões de contratação são todas tomadas em grupo, pelos chamados comitês de contratação e de remuneração. Isso, segundo o Job Vine, significa dizer que nenhum gerente pode tomar uma decisão errada sozinho em relação a um futuro funcionário.

Outra característica identificada pelo site no processo seletivo da companhia refere-se a um maior foco na contratação de talentos do que em habilidades específicas.

— Eles procuram talentos individuais que se encaixem bem na cultura da organização. Não estão tão preocupados com domínio da técnica — diz Botha.

E para quem tiver o currículo selecionado para uma das vagas da gigante da internet, Botha dá duas sugestões básicas:

— Certifique-se de ter pesquisado as últimas tecnologias da Google e prepare também perguntas relevantes. ■

SAIBA MAIS SOBRE O PROCESSO

● **CURRÍCULOS:** Segundo o site de carreiras Job Vine, a Google avalia todos os currículos que recebe.

● **CONTRATAÇÃO:** O processo de contratação passa por nove etapas. A primeira entrevista na empresa é realizada por quatro a cinco pessoas. Candidatos a posições técnicas podem ser solicitados a resolver problemas na hora. Cada entrevistador submete um feedback sobre o candidato, que é avaliado por um "comitê de contratação", composto por gerentes sêniores, diretores e profissionais experientes da área. Os candidatos passam ainda pela avaliação de executivos sênio-

res e de um "comitê de remuneração", que determina o salário apropriado.

● **PERGUNTAS:** Os recrutadores usam a estratégia de fazer perguntas inusitadas aos candidatos. O Job Vine lista algumas delas: "quantas bolas de golfe cabem em um ônibus escolar?"; "quanto você cobraria para lavar todas as janelas de Seattle?"; "quantos afinadores de piano existem no mundo?"; "por que as tampas dos bueiros são redondas?".

● **SALÁRIOS:** Ainda segundo o site, um engenheiro de software sênior da empresa pode ganhar entre R\$ 390 mil e R\$ 421 mil anuais.

ATÉ R\$ 300, A HORA • Continuação da página 1



Carlos Ivan

CARLOS PEIXOTO, 57 anos, ex-executivo de companhia de petróleo: "A carreira solo foi programada"

Consultores precisam de atualização constante e informação abrangente

Especialista recomenda contratação de profissionais de várias áreas

A pesquisa organizada por Luiz Affonso Romano mostra ainda que, entre os homens, 14% dos que atuam como consultores têm entre 51 e 60 anos de idade. É o caso de Carlos Peixoto. Aos 57, o consultor entrou na carreira no início de 2010, depois de 30 anos trabalhando como executivo de uma grande companhia americana de petróleo e gás.

— Comecei a me programar para me lançar em uma carreira solo. O executivo acaba fazendo consultoria interna e atuando na resolução de conflitos. Pensava em seguir carreira externa de consultor, mas queria saber mais sobre o setor — conta Peixoto, que, em 2007, fez um curso na área e, em 2009, quando a empresa onde trabalhava foi vendida, viu a chance de se lançar no mercado de consultoria.

Profissional atento a novas tecnologias

Hoje, Peixoto presta consultoria nas áreas financeira, comercial, de aquisição de empresas, avaliação de negócios e de procedimentos internos, atendendo a várias multinacionais. Ele conseguiu conciliar o novo emprego com qua-



Divulgação

DAIANE, 27 anos: "Eu optei pela consultoria e não me arrependi"

lidade de vida: trabalha perto de casa e organiza seu tempo de forma a praticar exercícios e ficar com a família.

— Mas engana-se quem pensa que a carreira de consultor é fácil. É preciso fazer o dever de casa e se manter sempre atualizado — diz Peixoto, que se encaixa nos 8,2% dos profissionais da área graduados em ciências contábeis.

Já o militar aposentado José Guimarães Barreto Jr., formado em administração, está jun-

to com a maioria, de 40,3%.

— Fiz muitos cursos e estou sempre lendo artigos — conta Barreto, que, em sua empresa de consultoria, procura contratar profissionais de diferentes áreas. — Assim, os conhecimentos se complementam.

Para tornar seus serviços mais atraentes, Barreto se mantém conectado. Faz reuniões, por exemplo, via Skype.

— É importante pensar em estratégias para manter a consultoria moderna. ■

45% das faltas não são justificadas

Pesquisa indica alto número de atestados falsos

● A ausência de funcionários no trabalho por motivos de saúde não é justificada em 45% dos casos. Foi o que descobriu uma pesquisa que acaba de ser feita pela Clínica Delphi de Medicina e Segurança do Trabalho, que ouviu 241 empresas privadas no Estado do Rio. O índice de atestados falsos é bem alto, apurou o levantamento, assim como o número de empregados que não apresentam qualquer tipo de justificativa em caso de afastamento por doença, explica David Gurevitz, diretor da Delphi e responsável pela pesquisa.

— Fato é que nós temos recebido casos de carimbos de médicos mortos e de especialidades que não condizem com o que o funcionário alega. Já tivemos um atestado dado por um pediatra, por exemplo.

O diretor da Delphi afirma que as empresas deviam dar mais atenção ao problema:

— Quando a companhia estabelece algum tipo de controle sobre o absenteísmo dos funcionários, esses índices tendem a cair.

O estudo também fez um levantamento das principais causas quando a falta é justificada: a maioria delas está relacionada a problemas na coluna vertebral (208), seguido por cirurgia, dores e fraturas nos membros inferiores (93), depressão (80) e conjuntivite (63), entre outros.

— Muitas pessoas passam o dia sentadas trabalhando em escritórios. Problemas como obesidade e falta de atividade física podem contribuir para agravar essas doenças — alerta Gurevitz.



DESIGN que cabe no seu bolso

Agora, o Sebrae/RJ subsidia serviços de design para a sua empresa. Por meio do programa Sebraetec, a entidade financiará 90% de serviços como construção de sites, criação de marca ou até de embalagem. É isso mesmo! Aquele site que você planejava colocar no ar já pode sair do papel.

Sebraetec. Agora ficou mais fácil inovar.
Acesse: www.sebraerj.com.br

SEBRAETEC
INOVAÇÃO - TECNOLOGIA

SEBRAE

Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

Quem tem conhecimento vai pra frente | 0800 570 0800

NOTAS

• VAGAS EM TI

A Nasajon Sistemas, empresa da área de TI, está selecionando para vagas de emprego (analista de produto, atendente de suporte e programador) e estágio (jornalismo, criação e gestão da qualidade). Há também uma oportunidade para consultor de negócios na Nasajon Educacional. Enviar CVs para o e-mail curriculo@nasajon.com.br

CURSO DSc Preparatório para o Banco Central
Novas Turmas

- Salário inicial superior a R\$ 13.200,00
- Requisito: Graduação em qualquer formação (inclusive tecnólogos)
- Primeiras colocações nos concursos do BNDES, Petrobras e Finep 2011.

www.cursodsc.com.br | Tel: 3064-8878

CLASSIFICADOS DO RIO
2534-4333
www.classificadosdorio.com.br

O GLOBO
EXTRA
zap