

**CARREIRAS**

# O futuro chefe na berlinda

*Com perguntas diretas e discretas, executivo pode avaliar superioridade na entrevista*

**CAROLINA SANCHEZ MIRANDA**  
SÃO PAULO

Remuneração, benefícios, desafios, possibilidade de ascensão... Todos esses fatores costumam ser observados pelos profissionais ao receberem uma nova proposta de emprego. Os mais bem preparados fazem uma pesquisa aprofundada sobre a companhia, avaliam sua cultura, o mercado em que atua, a posição que ocupa em relação aos concorrentes e até a opinião de analistas sobre as tendências do setor. Mas muitos esquecem ou não sabem como avaliar o futuro chefe durante a entrevista.

"Há quem fique tão preocupado com seu desempenho, que esquece de observar o estilo de liderança do profissional para quem irá responder diretamente. Depois, acabam se arrependendo de ter ingressado na empresa por causa disso", diz Patrícia Epperlein, diretora-geral da Mariaca, empresa especializada na seleção de executivos.

Ela admite que não é uma tarefa fácil investigar o entrevistador.

"Na situação de entrevista é o candidato quem está sendo avaliado, por isso há pouco espaço para fazer perguntas. Mesmo assim, é possível levantar questões importantes", afirma. Ela orienta o candidato a deixar a conversa ser conduzida pelo entrevistador e fazer perguntas pontuais, ao final, quando, normalmente, lhe é dado espaço para tirar eventuais dúvidas sobre a vaga. O tom deve ser sempre impessoal, referindo-se sempre ao cargo. Assim, é possível perguntar:

**Quais as responsabilidades do cargo?**

A resposta a esta questão não dirá apenas quais serão suas atribuições. Também indicará de que maneira o futuro chefe acredita que deve ser a atuação dos subordinados e quanta autonomia terá para tomar decisões sem aprovação prévia. "Um executivo que tenha um estilo de liderança participativo pode dizer que vocês vão discutir juntos as metas e que, semanalmente, terão uma reunião para revê-las", diz Patrícia.

**Que recursos estão dispo-**

níveis para o cumprimento dessas responsabilidades?

Segundo a diretora da Mariaca, é possível avaliar o apoio que terá, se ele é um profissional que se preocupa em oferecer suporte ao seu trabalho e ainda descobre o quanto a posição está sendo valorizada pela companhia.



**De que maneira costuma ser reportado o andamento do trabalho?**

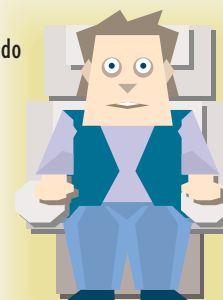
"É uma maneira educada de perguntar se ele será do tipo que ficará no seu pé, te cobrando o tempo todo", comenta Patrícia.

**Quais os desafios da posição e da área?**

"O entusiasmo com que o entrevistador falar sobre o assunto demonstrará se ele acredita que sua função ali será técnica ou estratégica, e, portanto, mais inspiradora", afirma Rosa Bernhoeft, coach de executivos da Alba Consultores.

**VALE A PENA OBSERVAR**

- O tempo que precisou esperar para ser atendido
- Como é a sala do futuro chefe
- A maneira como ele te cumprimentou
- Se procurou te deixar à vontade, oferecendo algo para beber
- A atenção com que escutou as suas respostas
- O interesse que demonstrou pela sua carreira e vida pessoal
- Se continuou atendendo a telefonemas e a pessoas em sua sala
- A agressividade no modo de falar dele
- O uso da primeira pessoa em frases sobre a empresa e a equipe
- Se as perguntas sobre problemas ou dificuldades o intimidaram
- Se no modo como se despediu, o valorizou tanto quanto ao te cumprimentar



Fontes: Patrícia Epperlein, da Mariaca, e Rosa Bernhoeft, da Alba Consultoria

so, saberá se esse profissional valoriza o feedback, se costuma conversar sobre seu desempenho no dia-a-dia ou se deixa para falar de todos os problemas na hora da avaliação.

**Quais são os valores da organização?**

"Normalmente, os valores citados primeiro, os que ele ressalta mais, são os que mais preza", diz Patrícia, da Mariaca. Assim, ao declarar que a companhia valoriza o bom humor e o trabalho em equipe, por exemplo, está dando pistas do comportamento que ele próprio espera dos subordinados. É um modo de perguntar indiretamente de que tipo de pessoa ele gosta.

**Quais são as maiores dificuldades que gostaria de ver resolvidas no que se refere à equipe nesse momento?**

A questão pode levar a comentários sobre a atuação do profissional que ocupava o cargo anteriormente. "O respeito

que o futuro chefe demonstra ter pelo colega que deixou a empresa e a maneira como relata os motivos que deram origem à vaga, podem dar indícios de eventuais dificuldades que enfrentará. A situação vivida pelo outro, pode se repetir com você", ressalta Rosa, da Alba Consultoria.

Além do que pode ser verbalizado, há informações valiosas no ambiente e na postura do entrevistador. "A recomendação é escutar muito, observar muito, questionar-se sobre como se sente no local. Se consegue se ver trabalhando lá, com as pessoa que conversou", afirma Rosa.

De acordo com ela, geralmente ocorre uma simpatia mútua ou uma antipatia mútua. "Avaliar se está havendo muita ou pouca afinidade, se há uma certa resistência de alguma das partes ao diálogo, um afastamento ou até um sentimento de não gostar, requer maturidade", comenta. As conclusões não precisam ser tomadas imediatamente. Ao contrário, é bom se concentrar nos detalhes da conversa e refletir depois.

**EMPREENDA**

## O que não se aprende na escola



**Ricardo Bellino\***  
Assim como muita gente, também fiquei curioso ao saber que Donald Trump estava criando

uma universidade que leva seu nome. O que o rei dos empreendimentos imobiliários de luxo tem a ver com o ensino acadêmico? A resposta é: rigorosamente nada. Seu negócio é outro. O que Trump tem a ensinar não se aprende em escola alguma. Trata-se daquela sabedoria intuitiva, mistura de experiência e de um faro apurado, que o leva a reconhecer de longe uma boa idéia, a transformar sua imagem em uma marca multimilionária e a dar triunfais voltas por cima. Meu primeiro contato com a Trump University foi durante um encontro que tive com o megaempresário em Nova York. Lá surgiu a oportunidade de conhecer a sede da Trump University em Wall Street e de saber um pouco mais sobre suas propostas e objetivos.

Primeiro vou começar dizendo o que a Trump University não é. Não se trata de uma universidade no sentido literal do termo, nem tampouco é uma instituição de ensino acadêmico. Mesmo porque, Donald Trump não ganhou fama por ser um grande teórico ou

pensador. A idéia que está por trás da Trump University é transmitir, por meio de cursos on-line, um pouco do conhecimento prático e da visão empreendedora que levou Donald Trump a entrar para o seleto rol dos bilionários. Sob o lema "learning by doing", ou "aprender fazendo", os cursos foram desenvolvidos por um time de professores e acadêmicos que traduziram o "método" Trump de maneira a torná-lo acessível a praticamente qualquer pessoa interessada em obter ferramentas práticas para desenvolver sua capacidade empreendedora, e a um custo bem menor do que programas de extensão universitária e MBA.

Quis o acaso que eu me transformasse em um case da Trump University. Para minha surpresa, em um dos artigos que escrevi para o programa de cursos, Donald Trump relatou a ocasião em que nos encontramos pela primeira vez e na qual ele me deu três minutos para lhe vender minha idéia de construir no Brasil um exclusivo complexo residencial de golfe e lazer chamado Villa Trump. O empresário usou esse episódio para mostrar como é possível superar expectativas negativas — ele me deu três minutos na esperança de que eu desistisse e fosse embora o mais rápido

possível — e fechar um grande negócio, mesmo quando tudo parece estar contra você. Mais prático do que isso é impossível.

A cada sábado, estarei veiculando trechos de entrevistas com especialistas da Trump University em meu programa na BandNews FM. Os temas abordados, todos focados no empreendedorismo, serão comentados nesta coluna.

**SADIM - OS CAMINHOS PARA CHEGAR LÁ**

Uma dúvida intriga a muitos: se o Sadim é assim tão incompetente, desleal e instável, como é possível encontrá-lo com tanta frequência em posições de chefia e liderança? A resposta para resolver esse mistério está nos atalhos. Ele não hesita em usar laços de parentesco para galgar posições. Alguns Sadims são filhos dos donos. Outros, casam-se com as filhas dos donos. Uma boa forma de cortar caminho — e de aumentar seu potencial de causar estragos.

\*Sócio-fundador e dealmaker da Trump Realty Brazil e fundador do Inemp, o Instituto do Empreendedor, e da Bellino's Unlimited. Palestrante, autor de diversos livros, apresenta o programa "Empreenda com Ricardo Bellino", na BandNews FM

**REI SADIM (O ANTI-MIDAS), EM: ATALHOS**



**MOVIMENTO**

**MUDANÇAS NO COMANDO DA P&G DO BRASIL**

A partir de 1º de julho, Tarek Farahat, atual vice-presidente das divisões de Cuidados com Bebê e Cuidados com a Família para a América Latina da P&G do Brasil, assumirá a presidência da companhia. O executivo substituirá Hermann Schwarz, que assumirá novas responsabilidades regionais e globais e ficará baseado no Chile. Na nova posição, Farahat coordenará a fase final da integração com a Gillette, adquirida pela P&G em 2005. Eduardo Kello, presidente da empresa no Brasil há oito anos, pretende aposentar-se ao final do processo, depois de 30 anos de contribuição.

**NOVAS ATRIBUIÇÕES PARA CORTEZ NA SAMSONITE**

O diretor-geral da Samsonite no Brasil, Francisco Cortez, assumiu também a área de logística da empresa no Mercosul. Na nova função, pretende aumentar as vendas na região.

**EUROP ASSISTANCE PROMOVE SUPERVISOR**

Joel Lino assumiu a gerência de tecnologia da Europ Assistance Brasil. O executivo, na companhia há cinco anos, era supervisor de tecnologia na empresa e agora substituiu André Schubert.

**STRIKEFORCE CONTRATA DIRETOR DE VENDAS**

A StrikeForce nomeou Manoel Baião como diretor global de vendas. Antes de assumir a posição, o executivo dirigiu a consultoria Neolink International.

**VENDAFONE RENOVA DIRETORIA COMERCIAL**

Ivan Pompeu Lopes assume o cargo de diretor comercial da VendaFone. Antes de ingressar na companhia foi gerente-geral do Hopi Hari.

**EMBRAPA ESTÁ SOB NOVA CHEFIA**

Álvaro Macedo é o novo chefe-geral da Embrapa Instrumentação Agropecuária, unidade da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária

**REGISTRO**

**CURSOS GRATUITOS SOBRE A CULTURA JAPONESA**

O teatro de Yukio Mishima, a arte japonesa pós os anos 90 e uma série de imagens raras sobre a dança Butoh são temas do ciclo de Cursos sobre a Cultura Japonesa, promovidos de julho a setembro de 2006 pela Fundação Japão, em São Paulo. Os cursos são todos gratuitos e as inscrições devem ser feitas exclusivamente pela internet, pelo e-mail info@fjsp.org.br. No título da mensagem, o interessado deve escrever o nome do curso que deseja frequentar. Mais informações pelo www.fjsp.org.br e pelo tel.: (11) 3141-0110.

**CURSOS DE CONTABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO**

A Contmatic Phoenix, empresa que desenvolve softwares administrativos e contábeis, oferece cinco cursos voltados à área de administração e contabilidade. Com um valor acessível, de R\$ 100 a R\$ 150, em média, o objetivo dos treinamentos é atualizar os conhecimentos de pequenos e médios empresários e profissionais da área. Informações: tel.: (11) 6942-6720 ou www.contmatic.com.br

**PSICÓLOGO FALA SOBRE LIDERANÇA**

O psicólogo Marco Antônio Lampoglia ministrará o curso "Lide-

rança pelas Competências" no próximo dia 29 (quinta-feira), em São Paulo. Informações pelo www.quisara.com.br.



**AV. FARIA LIMA - LOCAÇÃO**  
Sobreloja, ótimo nível p/ escritório, 320 M² úteis, três garagens, carpete de madeira, divisória e Ar-condicionado. Locação mensal incluso condomínio: R\$ 7.500,00.  
**Telefone: 8121-1800 com Bruno.**