

SELEÇÃO NATURAL

Na área financeira, a visão para enxergar as habilidades exigidas por cada posto é altamente estratégica. Ao montar um time para este departamento, é recomendável ter em mente o desenho para cada posto e confrontá-los com o comportamento dos candidatos. "Na hora de eleger um time, o CFO fica focado na área técnica e acaba contratando bons profissionais, mas com perfis errados" explica Jaqueline Weigel, coaching e especialista em comportamento organizacional da Weigel Coaching.

Um bom exemplo é o caso da área de controladoria de custos. Segundo a especialista, para um setor como este, do ponto de vista comportamental, se espera um profissional detalhista, organizado e comprometido com regras. Da mesma forma, um perfil mais extrovertido deve ser direcionado ao posto que exija esse comportamento. A relação perfil ideal para o cargo versus habilidades que o candidato à vaga oferece deve estar na pauta do CFO – mas o líder também devem ter em mente que as aptidões podem ser desenvolvidas.

A confidencialidade das informações talvez seja um dos perigos mais mensuráveis em processos conduzidos de forma errada, mas isso deve ser fomentado no próprio ambiente de trabalho. "Às vezes o profissional trabalha com CFO que pede sigilo, mas ele mesmo não mantém essa prática. Ele deve dar exemplos", aconselha a coach. Além de referências de empresas anteriores e checar as informações admitidas pelo candidato, há casos nos quais se conta com o auxílio de uma consultoria na área jurídica para o levantamento de outros os dados.

Custódio, da Robert Half, aponta a entrega de resultado como fator importante ao contratar profissionais para este departamento, assim como a estabilidade na empresa anterior, o desenvolvimento da carreira e o tempo destinado ao cargo. Outro aspecto citado é a avaliação do candidato ao comentar da empresa antiga "A postura do profissional ao avaliar a carreira, se fala ou não o que é confidencial, se ele critica demais a companhia anterior pode falar mal da empresa futura".

Jaqueline Weigel, da Weigel Coaching: cuidado com o perfil na hora de contratar o time



Veja a reportagem especial sobre pré-requisitos para ser um diretor financeiro publicada pela **FinancialTV**
<http://bit.ly/dhNtJK>

RAZÕES PARA CONTRATAÇÃO X NÍVEL DE CARGO*

	Vice-presidente	Diretor
Para substituir um executivo que foi ou seria promovido	—	2,5 %
Para substituir um executivo que foi ou seria demitido	18,8 %	20,5 %
Para preencher uma vaga na organização (alguém pediu diminuição)	25 %	12,9 %
Para preencher um novo cargo que foi criado	25 %	45,2 %
Para substituir um executivo que se aposentou	—	2,1 %
Outras	31,3 %	16,8 %

*Respondentes referindo-se à própria contratação
Fonte: A contratação a demissão e a carreira dos executivos brasileiros - Catho/2009