

Por Cláudia Avilar (*)



Atualmente, temos tido um contato maior com notícias a respeito de mentiras, fraudes ou erros em currículos. Embora seja uma temática recorrente para quem atua no meio corporativo e, principalmente, em processos seletivos, o assunto ganhou destaque em razão das atuais manchetes envolvendo ministros.

Independentemente de ocorrer em órgãos públicos, privados ou no terceiro setor, a prática existe e demonstra a importância de um processo de contratação apurado e completo. Deixar passar uma informação relevante na rotina de recrutamento e seleção traz um risco real e significativo de ter na equipe um profissional que não possui as competências indicadas e não ser é confiável quando se trata de questões éticas.

Sabe-se que os profissionais em geral procuram formas de deixar seus currículos mais atrativos perante os olhos dos futuros empregadores e, no caso de figuras públicas e políticas, para a sociedade como um todo. Entretanto, além do embelezamento das informações, há também a mentira propriamente dita. Uma informação manipulada ou criada que possa cumprir este mesmo objetivo: refletir uma imagem positiva de si e de sua trajetória, de uma forma artificialmente melhorada.

As mentiras mais comuns se referem a formações acadêmicas, fluência em idiomas, atividades executadas, expertises e passagens em empresas específicas. Muitos profissionais em busca de oportunidades no mercado de trabalho argumentam sobre a dificuldade de conseguir um espaço e sobre diversos empecilhos e requisitos colocados pelas empresas para estarem aptos a uma vaga específica. Neste caso, o sentimento de inadequação ou de injustiça também pode levar este profissional a mentir no currículo para corresponder ao que é esperado por aquele grupo.

São diversas possibilidades de motivação para este comportamento. Embora a intenção não mude o fato em si, esta atitude pode refletir mais sobre o perfil do colaborador do que simplesmente a distorção de dados sobre sua trajetória de trabalho. Pode representar desde má intenção e falta de transparência até como ele age quando se vê encurralado em uma situação, com medo ou receio de ser julgado, além de inúmeras alternativas atreladas à sua ética pessoal.

Para os profissionais que atuam em processo de recrutamento, é cada vez mais importante o uso de ferramentas e recursos para realizar as verificações durante o processo seletivo para poder conhecer quem é o seu futuro colaborador. Neste contexto, duas importantes práticas são o background check e a avaliação do perfil ético, metodologias que se complementam na busca de uma certificação sobre a trajetória do profissional, somado a uma análise mais aprofundada sobre sua ótica moral a respeito de questões éticas.

Atualmente, contratar um colaborador vai muito além de buscar uma pessoa com determinadas competências técnicas e experiências. Trata-se de alguém que atrelará, em menor ou maior grau, a sua imagem à da empresa, e que terá alçadas e responsabilidades dentro da organização. Tanto para o profissional quanto para o empregador, a entrada em um ambiente de trabalho significa o estabelecimento de uma relação.

E o processo de recrutamento e seleção é chave para que sejam contratados os profissionais com os perfis adequados e que estejam, de fato, alinhados com os valores corporativos. Além disso, a transparência, tanto por parte do empregador quanto do candidato, é condição essencial para um alinhamento positivo e uma relação profissional saudável.

(*) **Cláudia Avilar** é consultora pleno de Compliance da ICTS Protiviti, empresa especializada em soluções para gestão de riscos, compliance, auditoria interna, investigação, proteção e privacidade de dados, única empresa de consultoria reconhecida como Empresa Pró-Ética por quatro anos consecutivos.