

À PROCURA. MAS DE QUEM?

Apagão de talentos também afeta a área de gestão de pessoas. A questão é saber qual o perfil mais procurado

Por Vinicius Cherobino



— Hulton Archive/Getty Images

É difícil abrir um jornal ou revista de negócios no Brasil e não ler alguma referência ao apagão de talentos. De maneira geral, empresas reclamam da falta de mão de obra qualificada para os mais variados setores da economia brasileira. Além de problemas com a qualidade da educação, o crescimento econômico brasileiro parece aumentar ainda mais essa carência e enfatizar a competição pelos mesmos profissionais – elevando os salários dos qualificados e criando vagas que não conseguem ser fechadas. E a área de recursos humanos também sofre com o tal apagão. “A economia brasileira está favorável para qualquer profissão, inclusive em RH – faltam profissionais qualificados em todas as áreas”, resume a diretora da consultoria Mariaca, Alessandra Rossi. Como o RH é a base para a contratação de funcionários para todas as outras partes da empresa, esse tipo de falta é ainda maior no setor. “A contratação para o próprio RH precisa ser reforçada”, afirma Dalva Marques, sócia-gerente da Asap, empresa de executive search especializada em média gerência. Isso porque, assim como a internacionalização das empresas brasileiras, a abertura de novas subsidiárias no país e os investimentos que chegam na onda da exploração de fontes de energia como o etanol



ou o petróleo na camada do pré-sal aumentam a pressão no mercado e a necessidade de bons profissionais. Se já está delicado, o cenário de falta generalizada de profissionais qualificados de recursos humanos deve ficar ainda mais crítico em curto prazo. Segundo especialistas em contratação de executivos e headhunters ouvidos por MELHOR, o cenário macroeconômico está gerando pressões sobre a mão de obra e tornando o “apagão de talentos” ainda mais escuro quando o assunto é RH. No entanto, o consenso acaba aí. Não há concordância sobre qual é o profissional em falta. Enquanto alguns listaram falta de líderes, outros apontaram lacunas graves em gerentes de nível médio ou ausência de analistas seniores e gerentes de nível baixo.

Pensar em resultados

Na visão do consultor da Michael Page, Marcelo Cuellar, o

mercado, de maneira geral, carece de bons líderes. “E isso não é diferente em RH”, afirma. Segundo ele, nos dias atuais, para ser diretor em recursos humanos, é preciso entender de finanças, de mercado, de planilha – assim como o diretor financeiro precisa saber lidar com gente. “É esse profissional que falta, aquele que entende do todo e sabe liderar”, acrescenta. Quem compartilha do mesmo pensamento de Cuellar é Dalva, da Asap. Para ela, faltam profissionais que sejam capazes de orquestrar a mudança pela qual passa o RH, que deixou de ser um centro de custo para ser parte da estratégia e dos objetivos de lucro da empresa. “O mercado pede alguém com cabeça aberta e conhecimento em várias áreas para o momento de quebra de paradigma”, afirma. Além disso, ela chama a atenção para a ausência de profissionais capacitados para atuar em temas que estão, hoje, em evidência, como

Treinamento de equipe

As empresas produzem mais e melhor quando aliadas a uma equipe bem treinada, preparada para oferecer um excelente atendimento, que aperfeiçoa a retenção de clientes e caracteriza-se, sobretudo, por ser motivada, fiel e comprometida aos objetivos da empresa.

Com o intuito de ajudar na capacitação de profissionais qualificados, desenvolvemos o **TREINAMENTOS VENDAMAIS** – a ferramenta mais completa e confiável para gerar resultados em sua organização. Uma fonte essencial de informações teóricas e práticas para serem aplicadas com a sua equipe de trabalho.

► Kits produzidos pela maior equipe de vendas do Brasil, com mais de 17 anos de experiência solucionando problemas empresariais.

► Cada kit é desenvolvido para que profissionais de sua própria empresa treinem sua equipe, diminuindo custos.

O kit permanece com você para aplicá-lo dezenas e dezenas de vezes, sem pagar mais por isso.

O TREINAMENTOS VENDAMAIS ABORDA TEMAS RELEVANTES À SUA EQUIPE DE VENDAS, TAIS COMO:

- Concorrência.
- Motivação.
- Negociação.
- Iniciativa.
- **E MUITO MAIS!**

ADQUIRA JÁ O SEU!

Central de Atendimento: 4004-0174 (capitais) ou 0300 789-2010 (demais localidades).
Visite o site: www.editoraquantum.com.br



Este material de apoio é indispensável para administrar as rotinas empresariais. Torne-se um verdadeiro líder

Vagas diferentes, exigências parecidas

Por mais que as exigências sejam diferentes para um analista júnior e para um diretor, dois pontos são comuns para todos os níveis de profissionais de RH

1 FLUÊNCIA EM INGLÊS:

dez anos atrás, os profissionais mais jovens da área até conseguiam jogar a responsabilidade do idioma no gerente ou diretor e ter uma carreira tranquila. Agora, isso é impossível. Com a responsabilidade de falar com vários empregados em outras partes do mundo, o profissional de RH não pode transformar isso em um gargalo. Saber inglês é básico. Com o Brasil se tornando o principal mercado da América do Sul, aprender outros idiomas, em especial o espanhol, já começa a ser exigido.

2 CONHECIMENTO DO NEGÓCIO:

o profissional de RH não pode se esconder dentro do departamento. Ele precisa saber como todas as áreas funcionam e qual a importância de cada uma delas para a empresa. Se ele trabalha em um banco, por exemplo, não pode dizer que não sabe muito sobre a empresa e só cuida do RH. Cuidar da área de recursos humanos é cuidar, também, da estratégia de negócio

sustentabilidade e diversidade. “Essa lacuna é tão severa que as empresas estão optando por formar internamente”, ressalta. “Falta sênior que seja voltado aos negócios, que atue pensando nos resultados que a empresa quer”, concorda a gerente de desenvolvimento humano da Desix, empresa especializada na contratação de profissionais para o setor de tecnologia, Sueli Pereira.

Por outro lado, o especialista em recrutamento da Robert Half, Mario Custodio, acredita que a maior dificuldade das empresas ao procurar profissionais de recursos humanos está na baixa gerência. “Há alta procura por gerentes de nível menor e analistas”, afirma. Isso acontece, explica Custodio, por causa do nível de exigência das companhias que, muitas vezes, exclui os profissionais disponíveis por não possuírem, por exemplo, fluência no inglês. Aliás, esse é um dos pontos principais que acaba tirando muitos concorrentes do páreo para essas vagas. “Se o profissional chegou até esse nível e não tem inglês, a sua carreira já está sendo atrapalhada”, acrescenta.

Já para Alessandra, da Mariaca, a ausência está em um pouco acima, no nível intermediário. “A falta de média gerência é muito recente. Esse tipo de profissional, que procurou atualização com mais força via pós-graduação, está em falta no mercado. Especialmente, porque ele está sendo absorvido pelas áreas internas de desenvolvimento de talentos das empresas”, diz. Se alguém olhasse o mercado



Dalva, da Mariaca: a contratação para a área de recursos humanos precisa ser reforçada



Custódio, da Robert Half: a procura por gerentes de nível menor e analistas é alta no mercado

brasileiro 10 anos atrás, ela acrescenta, veria uma falta grave de diretores. Como a economia nacional não estava acelerada, as empresas não tinham a exigência de reestruturação da área de pessoas. “Ter apenas um gerente

O tamanho do apagão

Veja a seguir como está o mercado de recrutamento e seleção no Brasil

▷ Levantamento da Manpowergroup com 40 mil empresas de 39 países durante os três primeiros meses de 2011 apontou que a falta de profissionais é mais grave no Brasil do que em outros países no mundo. Se, na média, 34% dos empregadores ouvidos têm dificuldades em preencher vagas, esse valor sobe para 57% para empresas brasileiras – o maior valor entre as companhias presentes em países no continente americano.

▷ No mundo inteiro, o Brasil é o terceiro colocado no ranking de "sofrimento de contratação", ficando atrás apenas do Japão (líder com 80%) e da Índia (com 67%). Os indianos, aliás, tiveram a maior alta na comparação com a pesquisa de 2010: 51% de crescimento na dificuldade em preencher vagas. Os Estados Unidos vieram logo atrás: de 14% em 2010 para 52% em 2011.

▷ O principal motivo para não conseguir preencher as vagas está na falta de experiência dos candidatos (fator citado por 28% dos entrevistados). Logo após, a falta de interesse e de candidatos é o segundo maior problema com 24% das respostas.

de RH, meramente técnico, servia. Hoje, algo assim é impensável – e o nível médio foi puxado para cima”, afirma.

Suprir a falta

Mas as empresas não ficaram paradas esperando a chegada de profissionais qualificados para atender à demanda no RH. Na prática, profissionais com outras formações acadêmicas, além das tradicionais psicologia e pedagogia, foram sendo absorvidos e, hoje, fazem parte da área de gestão de pessoas. Não é mais impensável encontrar na área profissionais formados em administração de empresas ou, por exemplo, com carreira passada no setor de vendas, como explica Cuellar, da Michael Page.

Para ele, isso é particularmente sensível entre os líderes. “A área precisa de alguém que conheça o negócio e que tenha bom desempenho com pessoas. Nem sempre esse profissional é de RH, pode ser de finanças ou controladoria”, afirma. Cuellar ressalta que esse fator explica o motivo pelo qual profissionais com experiência em recursos humanos estão sendo preteridos e acabam desempregados em um momento de boom econômico. “Tem gente que fica triste por não ser chamado, mas o mercado não quer mais um técnico. Hoje, o profissional tem de entender de planilha, de como levar as pessoas ao negócio”, explica. O consultor cita uma pesquisa interna que aponta que de cada 100 profissionais de RH no país, ao menos 15% têm perfil fora do tradicional e já trabalharam em outras áreas.



Cuellar, da Michael Page: o mercado, de maneira geral, carece de bons líderes

Outra saída para suprir a demanda é, como Dalva, da Asap sugere, contratar alguém sem experiência para desenvolvê-la internamente depois. Segundo Sueli, da Desix, isso aumenta ainda mais a importância do RH como o centro do desenvolvimento das pessoas, já que passa a acontecer cada vez mais dentro do próprio setor.

Por mais que o discurso de levar o RH ao negócio não seja novo, o momento econômico brasileiro e as mudanças constantes em um mercado sempre competitivo parecem trazer esse movimento mais longe do discurso e mais próximo da prática. E se não há consenso sobre o tipo de profissional que falta, há sobre a importância de que a contratação do RH precisa ser reforçada, já que a área está na base das contratações que criam o crescimento econômico brasileiro.