

SAIA DA FILA

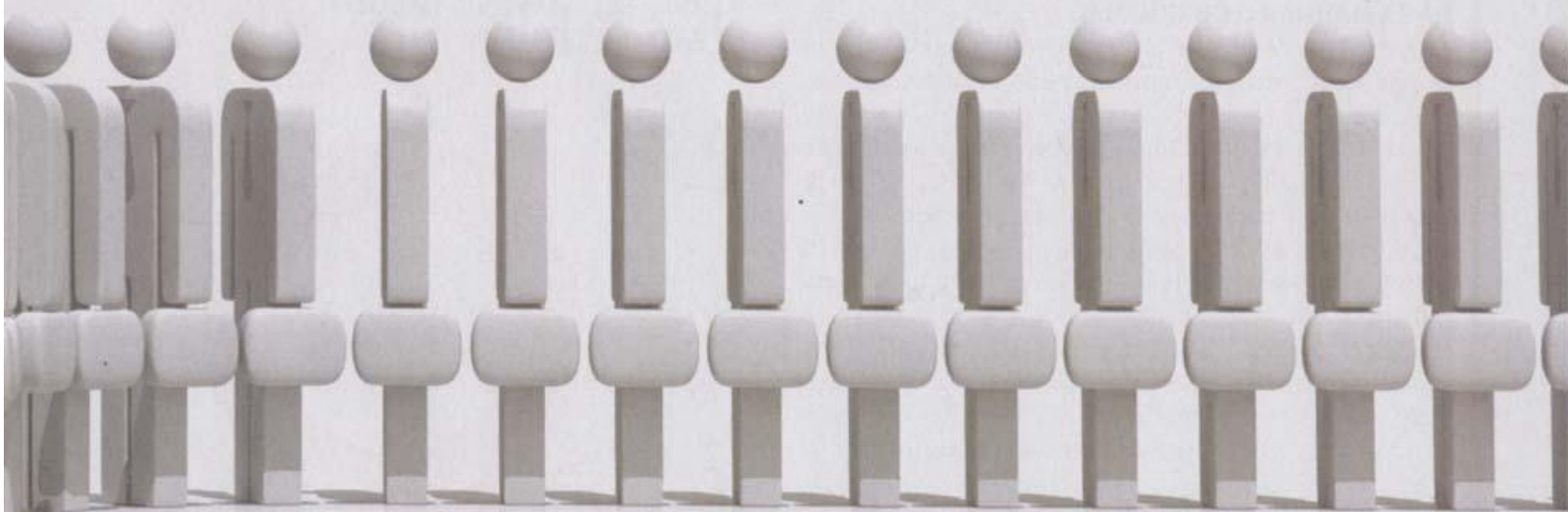
Há mais de 27 000 vagas nas melhores empresas esperando por você. Saiba qual o perfil do profissional que elas buscam e prepare seu currículo

POR Marcelo Cabral

Há uma vaga bem pertinho de você, esperando para ser preenchida. Melhor ainda: essa vaga pertence a uma das 150 melhores empresas para trabalhar no Brasil. Neste ano, o Guia perguntou a cada uma das empresas classificadas qual é a sua previsão de abertura de novos postos de trabalho até o fim do ano. Resultado: até dezembro, as melhores do país pretendem criar 27 698 em-

países, hoje possuímos vantagens competitivas bastante interessantes." Na prática, isso significa mais oportunidades para você em vários setores da economia.

Entre aqueles que mais crescem e devem gerar mais empregos estão o setor de petróleo e gás, com o início da exploração dos campos do pré-sal, e o de infraestrutura, com as grandes obras necessárias para a Copa de 2014 e a Olimpíada de 2016. Além disso, o setor de energia está ganhando fôlego com os novos leilões



pregos em todas as especialidades e para todos os níveis — do chão de fábrica à diretoria.

O número acompanha o momento de crescimento vivido pelo país — apesar da sombra lançada pela crise financeira lá fora. Na verdade, “a própria turbulência no exterior deve direcionar mais investimentos externos para o Brasil, que será um dos poucos polos de crescimento no mundo”, segundo Marcelo de Lucca, diretor da consultoria Michael Page. Mariciane Gemin, sócia-gerente da consultoria Asap, concorda. “O Brasil está num momento excepcional em comparação a outros

planejados pelo governo. E segmentos ligados ao consumo — desde produtos baratos até eletrodomésticos e automóveis — estão disparando, na carona do crescimento do poder de compra da nova classe média brasileira e do maior acesso ao crédito.

A Netshoes é um exemplo de empresa que está contratando. Especializada no comércio de produtos esportivos pela internet, a companhia deverá fechar 2011 com o quadro de funcionários quatro vezes maior do que no início do ano: os 470 colaboradores de janeiro já viraram 1 300 e devem fechar o período em tor-

no de 1 800. O crescimento não foi fácil. Um dos motivos é o rigor no processo de seleção, que começa com a triagem de currículos e uma entrevista de pré-seleção por telefone, antes mesmo dos encontros presenciais. Depois, são feitos vários testes internos — quanto mais alta é a vaga, maior é a quantidade de conversas. Dependendo do cargo, um executivo pode ser entrevistado até pelo CEO, para diminuir a margem de erro na contratação. “Não podemos nos dar ao luxo de errar”, sintetiza Luciana Machado, gerente de recursos humanos da companhia.

Outra dificuldade da Netshoes é encontrar especialistas em e-commerce, ainda mais em um momento de mercado aquecido. A solução foi apostar no desenvolvimento interno. Assim, foi lançado no ano passado um projeto chamado Formação 2010, com uma política agressiva de educação corporativa. “A ideia é formar os talentos aqui dentro”, explica Luciana. No processo, a empresa identifica as competências já existentes e as lacunas em termos de desenvolvimento e aí aplica seus treinamentos. Dependendo do cargo, o funcionário participa de um treinamento de até 30 dias para entrar na empresa.

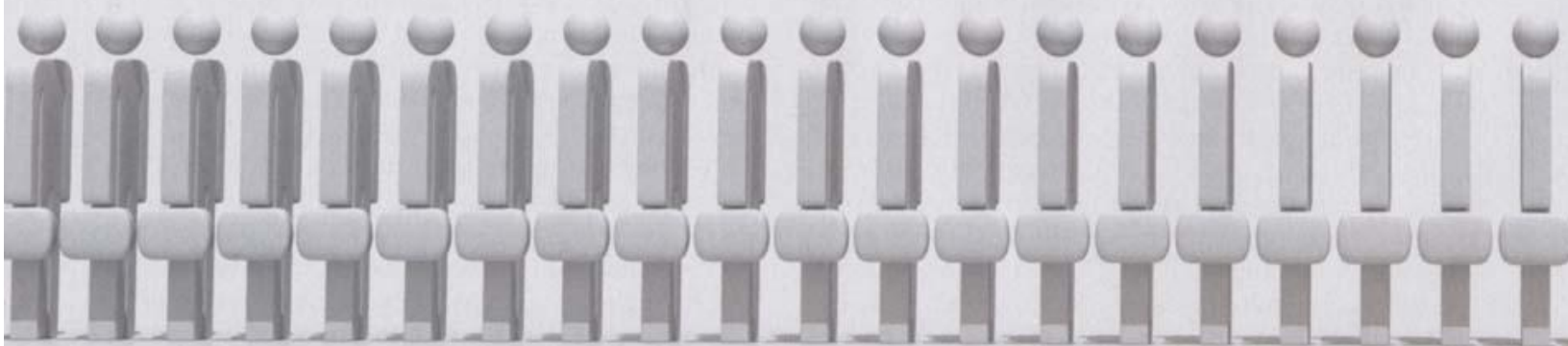
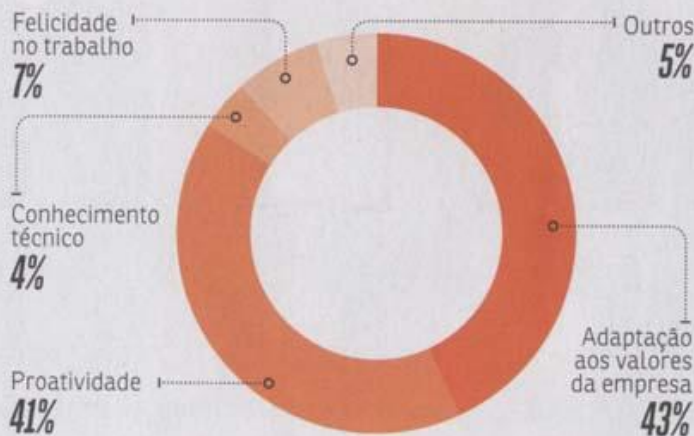
PARA MANDAR O CURRÍCULO

A operadora de telecomunicações GVT também tem previsão de contratar mais de 2 200 funcionários até o fim do ano, graças ao crescimento médio de 40% do negócio. Os novos voos são capitaneados por aportes de sua controladora, o grupo francês Vivendi, pelo lançamento de unidades em novas regiões e também de uma nova operação em TV paga. Além disso, a GVT está internalizando atividades como call center e instalação, que até então eram terceirizadas. Para conseguir os melhores profissionais, a empresa está indo buscar na fonte. “Vamos às universidades e localizamos os principais talentos em TI, engenharia e finanças. Depois, transformamos esse pessoal em nossos trainees e os preparamos”, diz Gustavo Gachineiro, vice-presidente jurídico e de recursos humanos.

A Votorantim Cimentos é outra empresa do grupo das melhores com uma das maiores intenções de contratação devido ao boom do setor de construção civil. Serão ao todo quase 2 000 vagas até o fim do ano. “Somos uma empresa em expansão e oferecemos muita oportunidade de carreira. Se você quer uma chance, somos o lugar certo”, convida Guilherme Rhinow, diretor de desenvolvimento humano. Para abastecer esse crescimento, a empresa criou duas novas portas de entrada: os projetos Líderes do Cimento e Jovens Técnicos. O primeiro prevê a contratação de engenheiros que já não estão na faixa inicial de carreira, para formação de futuros líderes industriais, e fornece 400 horas de treinamento e capacitação em gestão e liderança. Já o segundo é voltado para a base da pirâmide. A empresa busca profissionais de nível técnico para ampliar sua base de formação e comportamental.

Esses treinamentos internos se tornam ainda mais importantes em um momento em que alguns setores estão passando pelo conhecido “apagão de mão de obra” — nesse caldeirão estão os engenheiros com formação em petróleo e gás, por exemplo. “O que está acontecendo é

O QUE AS EMPRESAS MAIS VALORIZAM NA HORA DE CONTRATAR



que as empresas contratam engenheiros com outra especialização e depois os treinam”, explica William Monteath, diretor de operações da consultoria da Robert Half. Essa escassez está fazendo com que o mercado de forma geral se torne menos exigente em relação ao perfil do profissional desejado. Segundo Monteath, as empresas estão abrindo mão de algumas características, especialmente em relação à formação técnica, para conseguir um profissional minimamente qualificado.

MAIS ATITUDE, MENOS CONHECIMENTO

Nessa toada, hoje vale muito mais quem você é, o que você pensa e como você se relaciona do que quanto você sabe. Pelo menos para o grupo das 150 melhores empresas. O raciocínio é simples: comportamento é muito mais difícil de moldar do que conhecimento — esse você pode obter com cursos. A pesquisa que dá origem ao Guia confirmou essa tese ao perguntar aos 150 profissionais de RH qual o perfil do funcionário que eles procuram para integrar seu time. Apesar de haver algumas respostas muito específicas ao negócio de cada uma, o perfil desejado pela maioria pode ser agrupado em quatro grandes conjuntos, nos quais três deles confirmam os valores comportamentais como carro-chefe na busca de profissionais. Das 150 respostas, 91% priorizam o comportamento ao conhecimento técnico, destacado por apenas 4% das companhias. Confira abaixo as três principais características comportamentais que as melhores estão procurando.

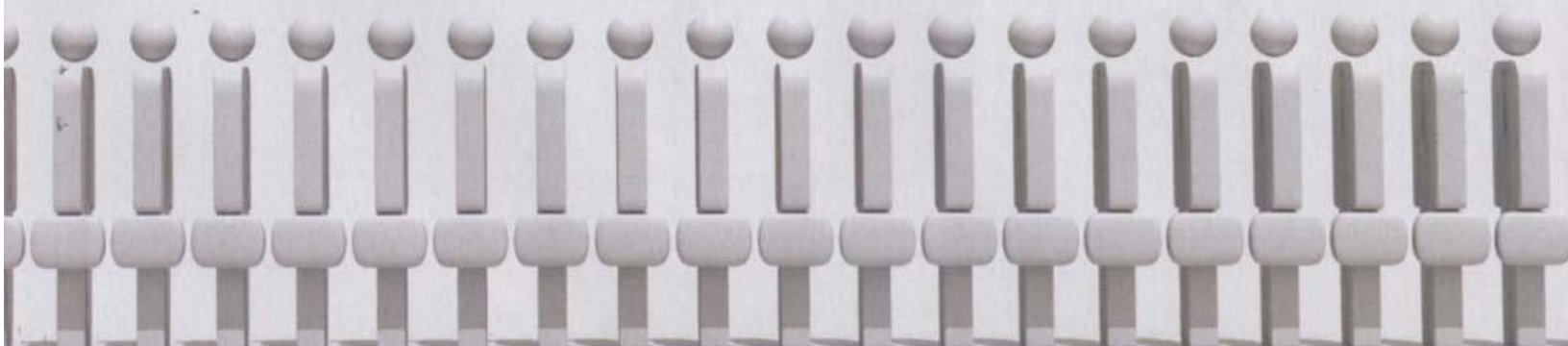
1. ADAPTAÇÃO AOS VALORES DA EMPRESA

Esse foi o tipo de comportamento mais valorizado pelas empresas, com 43% das respostas. Segundo De Lucca, da Michael Page, a busca pelos valores acontece porque essa adaptação é quase determinante para o sucesso do profissional. Para William Monteath, o fenômeno é coerente. “Faz mais sentido para a empresa contratar alguém a partir da identificação desse profissional com seus valores. O conhecimento técnico pode ser fornecido depois”, avalia o consultor.

Esses valores incluem uma série de comportamentos. Ética no trabalho, por exemplo. Ou o trabalho em equipe, apontado como fundamental por diversas companhias. E o comprometimento, claro. “Procuramos pessoas com disposição de ter a empresa não só como seu projeto pro-

OS SETORES QUE MAIS QUEREM EMPREGAR

ÁREA	QUANTIDADE DE VAGAS	
Comércio Varejista	5 260	18,9%
Construção	4 119	14,8%
Telecomunicações	3 033	10,9%
Automotivo	2 523	9,2%
Serviços Financeiros e Bancos	2 510	9,1%
Cooperativas	1 792	6,5%
Serviços Diversos	1 540	5,6%
Alimentos e Bebidas	1 204	4,3%
Farmac., Higiene e Cosméticos	1 191	4,2%
Tecnologia e Computação	1 003	3,7%
Químico e Petroquímico	897	3,2%
Metalurgia e Siderurgia	888	3,3%
Serviços de Saúde	875	3,1%
Indústrias Diversas	677	2,5%
Serviços Públicos	157	0,6%
Papel e Celulose	29	0,1%



fissional, mas como projeto pessoal. Pessoas que literalmente vistam nossa camisa”, exemplifica Luciana Machado. Até mesmo a comunicação entra na conta desses valores vistos com bons olhos. Quem sabe se comunicar bem consegue expressar melhor como vê as coisas, tem mais facilidade em dar feedback e sabe fazer críticas. E a boa comunicação não é apenas privilégio dos extrovertidos: uma pessoa introvertida pode ser mais observadora e fazer comentários mais precisos.

2. PROATIVIDADE

Com 41% de citações, esse conjunto inclui respostas como “queremos profissionais empreendedores, que pensem diferente, que tragam novas soluções e que questionem o status quo” ou então “valorizamos o profissional inquieto; o inconformismo positivo é um valor para a empresa”. Isso significa a ênfase em um candidato que se destaca pela independência, autonomia e velocidade de adaptação aos abacaxis do trabalho, além da disposição de enfrentar novos desafios.

Algumas áreas precisam mais intensamente desse perfil, segundo Mariciane, da Asap. “Setores como consumo, bebidas, farmacêutico e mercado financeiro buscam funcionários mais agressivos, porque eles têm contato imediato com a ponta da cadeia. Profissionais que comercializam commodities, por exemplo, precisam ser agressivos porque têm margens pequenas e quantidades grandes”, explica ela. É preciso checar

se isso se reflete na prática ou é apenas discurso bonito para recrutador, como alerta De Lucca. “Em muitos casos, isso acaba sendo mais um discurso do que um fato real por parte das empresas, porque muitas ainda não dão espaço para a inovação chegar à prática.”

3. FELICIDADE NO TRABALHO

A questão da satisfação no trabalho tem entrado também no radar das empresas, especialmente entre aquelas de grande porte. Isso porque o conceito de “ser feliz” está se tornando uma ferramenta de retenção e até um instrumento de marketing. “As empresas podem dizer: ‘Olha, lá fora te oferecem o mundo, mas veja o clima que você tem aqui dentro. Salário não é tudo”, diz Mariciane. Na prática, buscar a felicidade a partir da atividade que realiza significa que o candidato deve se informar exatamente sobre qual é a dinâmica, o perfil e a cultura da empresa para sentir se ele tem empatia com aquela organização e com o que se espera dele.

O que fica claro depois desse levantamento exclusivo entre as melhores empresas para trabalhar do Brasil é que, no cenário atual, só talento não é mais suficiente. Além da vocação, da formação técnica e do esforço, é preciso mais. “A melhor tradução do que as empresas querem hoje é o ‘sentimento de dono’, ou seja, aquela pessoa que olha para o negócio como se fosse dela. E essa atitude vale para qualquer que seja o perfil do profissional”, diz Mariciane. E aí? Está preparado para entrar no time das 150?

OS LOCAIS QUE MAIS TERÃO VAGAS ENTRE AS 150:

