

Dezembro - dia 28

MICHAEL PAGE	VALOR ECONÔMICO-SP	28/12/2011	CRESCER NO PAÍS A PROCURA POR GESTORES TEMPORÁRIOS	EU & CARREIRA/D10
--------------	--------------------	------------	--	-------------------

MERCADO

Cresce no país a procura por gestores temporários

Escassez de profissionais experientes para cargos no alto escalão faz companhias contratarem mais diretores para trabalhar por projetos. Por **Vívian Soares**, de São Paulo

Aos 67 anos, o executivo Erundino Diniz assumiu o desafio de reestruturar a LSM Brasil, subsidiária de uma metalúrgica de capital inglês com quase um século de atuação no país. O convite era tentador: Diniz teria carta branca para conduzir o processo de profissionalização da empresa. Entre as metas do executivo, estavam reforçar as diretorias com profissionais estratégicos, rever processos administrativos e iniciar um programa de preparação de sucessores para os cargos de liderança.

As semelhanças com o processo de recrutamento de um alto executivo, porém, param por aí. Ao ser contratado, no ano passado, Diniz definiu, junto com a companhia, um período para o término de seu trabalho. "Devo sair em pouco mais de um ano", calcula. O caráter transitório não é novidade para ele, que já passou por experiências semelhantes em outras empresas. "Quando sou chamado para liderar um processo de transformação não tenho coragem de negar, pois é o que gosto de fazer", justifica.

Casos como o de Diniz estão se tornando comuns no mundo corporativo. A falta de talentos nos níveis mais altos de gestão está levando cada vez mais empresas a optarem por contratos com período determinado. No geral, eles estão relacionados à estruturação de uma subsidiária de uma multinacional no país, à construção de uma planta industrial ou ao início de um projeto de profissionalização. "Esses executivos são contratados como diretores estatutários, que não têm os mesmos encargos da CLT e por essa razão acabam custando menos para a empresa", afirma Adriana Prates, sócia da consultoria Dasein. Segundo ela, essa economia se traduz em honorários agressivos, que podem che-



SILVIA COSTANTI/VALOR

O executivo Erundino Diniz que, aos 67 anos, foi contratado como interino para reestruturar a metalúrgica LSM no Brasil

Na balança

Principais diferenças entre um gestor interino e um contratado

	Contratação	Prazo do contrato	Remuneração	Vínculo trabalhista	Subordinação	Direitos contratuais
Diretor empregado	CLT	Indeterminado	Salário	Sim	Sim	Sim
Diretor estatutário	Eleição via conselho de administração ou assembleia geral	Determinado ou indeterminado	Pró-labore (honorários)	Não	Não	INSS (20%) e FGTS (negociável)

Fontes: Consultores

Parte do trabalho do executivo tem sido definir o planejamento estratégico da empresa, estruturar áreas

valorizadas pelos executivos mais experientes", afirma.

Inspirada no modelo de "inte-

nhia. "Em alguns casos, o executivo passa apenas uma semana por mês na empresa, o suficiente para

gar a até R\$ 100 mil mensais.

De acordo com a advogada trabalhista Adriana Calvo, nos últimos dois anos tem crescido o número de consultas de profissionais interessados em entender esse modelo. "O diretor estatutário é um prestador de serviços com um tipo de contrato diferente da CLT. Além disso, ele é eleito por um conselho ou por uma assembleia geral", explica, (ver quadro)

Valseni Braga, diretor geral do Sistema Batista Mineiro de Educação, precisou passar pelo crivo do conselho para assumir o grupo, que tem 11 unidades educacionais e mais de mil funcionários. Há três anos, o executivo decidiu sair da Infraero, onde trabalhou por mais de duas décadas, para reestruturar a instituição, projeto que durará pelo menos mais dois anos. "Tenho trabalhado de forma muito cuidadosa para ganhar competitividade sem colocar em risco os valores e a cultura da organização", afirma.

como a de marketing e comunicação e contratar profissionais. "Também estamos mapeando sucessores para cargos-chave", afirma.

A transição de carreira, segundo ele, não foi motivada por vantagens financeiras, mas pelo desafio profissional. "Sempre fui apaixonado por educação. Conseguir aplicar meus conhecimentos nesse setor foi uma oportunidade muito recompensadora", diz.

O caráter transitório de muitos dos contratos ainda é motivo de preocupação para alguns executivos, mas o mercado brasileiro deve se acostumar ao modelo. Segundo Adriana Prates, o sistema é muito popular nos Estados Unidos e na Europa, onde o temporário de alto escalão é chamado de "interim manager" (algo como gestor interino, na tradução para o português). "Nessa estrutura, as pessoas têm horários menos rígidos para trabalhar, o que atende às demandas de qualidade de vida bastante

rim manager", a Eksper iniciou suas operações no país há um ano. Desde então, tem percebido aumento crescente na demanda por temporários em áreas como finanças e recursos humanos. "Ele é recomendado quando a empresa precisa conquistar novos mercados, criar unidades de negócios ou fazer uma transição organizacional", afirma Donizetti Moretti, um dos gestores interinos da Eksper.

Segundo ele, é importante que esse tipo de executivo tenha um perfil adequado para os projetos temporários. "Como ele não tem objetivos de carreira dentro da organização e tem compromisso apenas com as metas da empresa, costuma agir com maior independência e imparcialidade", afirma. A flexibilidade permite que o profissional trabalhe em mais de um projeto ao mesmo tempo, o que pode ser vantajoso tanto para o executivo quanto para a compa-

atender a demanda de trabalho que pode ser também mais adequado para a capacidade de remuneração da companhia", explica.

O economista Edgar Viana esteve de ambos os lados. Ele começou a carreira como executivo da área financeira e chegou a ser CFO nos dois modelos, como empregado e como estatutário. Duas passagens recentes aconteceram na francesa Veolia, empresa de tratamento de água e resíduos, e na Essencis Soluções Ambientais. "São realidades diferentes. O estatutário tem uma responsabilidade maior, em alguns casos, precisa ter uma visão muitas vezes de dono sobre o negócio", compara. A carga de comprometimento adicional, segundo ele, pode não compensar o salário mais alto. "É uma posição que permite muitos desafios e possibilidades, mas também é mais estressante. O bônus pode não compensar o ônus", afirma.

Demanda chega à média gerência

De São Paulo

Os projetos temporários para profissionais de média gerência estão ganhando espaço no Brasil. A prova é o crescimento acelerado das consultorias especializadas nesse tipo de contrato, um modelo que só recentemente foi implementado no país. As multinacionais, no entanto, continuam a ser as principais clientes dessas empresas. Atingidas pela crise e com dificuldade para autorizar contratações permanentes, muitas optam pelos interinos como uma alternativa para enfrentar a falta de mão de obra no mercado local.

Essa é a avaliação de Danilo Castro, diretor da **Page Interim**, braço de recrutamento temporário da britânica **Michael Page** que

iniciou as atividades em 2009 no Brasil. "No começo, enfrentamos preconceito de empresas e profissionais que achavam que o temporário era apenas para o chão de fábrica ou para o varejo", diz. Uma prova de que essa visão mudou é que no primeiro semestre de 2011, a **Page Interim** cresceu quase 50% em relação ao mesmo período de 2010. Há, no entanto, potencial para conquistar mais mercado. Hoje a maioria dos projetos de recrutamento temporário ainda são de multinacionais. "As áreas mais aquecidas são as de finanças, contabilidade, vendas, marketing e recursos humanos", conta.

A unidade de projetos temporários da americana **Robert Half** iniciou suas atividades no país em 2010 e dobrou de tamanho

nos últimos 12 meses. "Somos a operação que mais cresce dentro do grupo", afirma o gerente **Sócrates Melo**. O cenário global turbulento acabou beneficiando esse tipo de serviço, uma vez que as empresas estão mais cautelosas na hora de contratar. "Para muitas, faz sentido 'testar' um temporário antes de decidir pela contratação permanente", explica. Segundo Melo, 80% dos profissionais que entram como interinos acabam permanecendo como efetivos. "É uma opção interessante para quem deseja atuar em diferentes segmentos, pois aumenta a rede de relacionamentos e permite ter uma remuneração mais competitiva", afirma.

Foi graças a um projeto temporário que o analista de recursos humanos **Daniel Gomes de**

Oliveira conseguiu fazer uma transição de carreira. O psicólogo, que trabalhava em consultorias de RH, sempre teve o desejo de atuar em uma multinacional de grande porte. Quando surgiu a oportunidade para atuar em um projeto de seis meses na GE, ele entendeu que aquela poderia ser a chance para mudar de setor. No fim do contrato, ele recebeu um novo convite, dessa vez para atuar na **AON**, do setor de benefícios. "Meu último dia na GE coincidiu com o primeiro na nova empresa", diz. A troca, para ele, foi compensadora. "Consegui fazer a transição para uma multinacional sem passar pela via tradicional de contratação, que normalmente é muito burocrática. Além disso, minha remuneração hoje é melhor", comemora. (VS)