

Entrevista

Steve Ingham



ROSENILDO GOMES FERREIRA

Em um mundo moldado cada vez mais pela competitividade, as empresas baseadas em países emergentes precisam investir alto em profissionais talentosos. Nem que para isso tenham de importar mão-de-obra. Quem diz isso é Steve Ingham, de 44 anos, presidente mundial da Michael Page. Especializada em recrutamento e seleção de executivos, a corporação britânica fatura o equivalente a R\$ 2,7 bilhões. Em sua rápida passagem pelo Brasil, Ingham gostou do que viu. A subsidiária inaugurada em 2000 deve fechar o ano com crescimento de 53%. O headhunter elogia os executivos brasileiros: “Eles têm uma enorme capacidade de se adaptar a diferentes culturas.” Isso, segundo ele, é o que explica a trajetória bem-sucedida de nomes como Carlos Goshn, presidente mundial da Renault, Henrique Meirelles, ex-presidente do Bank Boston e atual presidente do Banco Central, além de Alain Belda, que comandou por muitos anos a Alcoa. Nessa entrevista à DINHEIRO, Ingham defende a redução das barreiras para a importação de talentos, argumentando que, sem isso, dificilmente o Brasil, a China e a Índia conseguirão aumentar sua competitividade no cenário mundial. “Nenhum país dispõe de todos os talentos de que necessita”, afirma ele.

“O BRASIL PRECISA IMPORTAR TALENTOS”

Presidente mundial da Michael Page, gigante global de recrutamento de executivos, diz que as barreiras para imigração de profissionais funcionam como um freio ao crescimento dos países emergentes

Entrevista

DINHEIRO – Diversos empresários brasileiros já reclamam da falta de mão-de-obra qualificada. O sr. acredita que esse tipo de problema possa afetar o crescimento do País?

STEVE INGHAM – *Sem dúvida. E o Brasil não é um caso isolado. O mesmo vem acontecendo em outros países emergentes e até mesmo nas nações desenvolvidas cujas economias estão aquecidas. O fato é que nenhum país dispõe de todos os talentos de que necessita.*

DINHEIRO – Mas como resolver essa questão quando sabemos que a maioria dos países possui regras rígidas para concessão de vistos de trabalho?

INGHAM – *Creio que cada país deve ter uma política de imigração destinada a atender a seus próprios interesses. Isso é natural porque do contrário teríamos sérios problemas. Contudo, eu penso que as regras têm de levar em conta as necessidades da economia. Já ficou claro que para crescer é preciso um estoque de capital humano nem sempre disponível nos limites da fronteira nacional. Isso vale para a China, para a Índia, para os Estados Unidos e também para o Brasil.*

DINHEIRO – Qual o perfil ideal do executivo em um mundo globalizado?

INGHAM – *Isso depende de cada setor. Se tomarmos a Michael Page como exemplo, posso dizer-lhe que o que valorizamos em um profissional é a visão estratégica, o conhecimento de diferentes culturas, além da capacidade de trabalhar em grupo.*

DINHEIRO – Os executivos brasileiros estão preparados para participar desse jogo?

INGHAM – *Nunca tive a oportunidade de entrevistar candidatos brasileiros nem participei de seleções por aqui. Contudo, pelos relatórios preparados pela minha equipe, creio que sim. Uma das melhores características dos brasileiros – especialmente do profissional em estágio médio da carreira – é a agressividade e a competitividade. A vontade de evoluir na carreira fica evidente quando vemos o grande número de profissionais que buscam cursos de MBA no Exterior ou que se dedicam a aprender um novo idioma. Os brasileiros, de um modo geral, têm uma excelente capacidade de se adaptar às demais culturas. É uma postura semelhante à dos britânicos. Não é à-toa que diversos executivos brasileiros, como Carlos Goshn (presidente mundial da Renault), Henrique Meirelles (ex-presidente mundial do BankBoston e atual presidente do Banco Central do Brasil), além*

de Alain Belda (que comandou a Alcoa), galgaram posições de destaque no cenário mundial.

DINHEIRO – O sr. acredita que existe alguma “barreira natural” que impeça a ascensão de executivos oriundos de nações emergentes?

INGHAM – *Não creio. Talvez há 20 ou 30 anos esse tipo de diretriz pode ter sido adotado em alguma corporação. Mas isso nunca foi a regra. E hoje não existe mais espaço para esse tipo de barreira. As companhias de sucesso querem atrair os melhores profissionais, independentemente de cor, raça, gênero ou orientação sexual.*

DINHEIRO – Mas, então, por que pouquíssimas mulheres, por exemplo, assumem posições de destaque no mundo corporativo?

INGHAM – *Acho que muitas mulheres não chegaram ao topo por uma decisão pessoal de privilegiar a família e a maternidade e acabam investindo menos na carreira. Isso não significa dizer que uma coisa exclui a outra. Na Michael Page temos duas diretoras seniores que são casadas e têm filhos.*

DINHEIRO – Como o sr. vê a questão da diversidade nas empresas? Existem, de fato, vantagens competitivas em implantar esse tipo de política?

INGHAM – *Sem dúvida. Empresas com operação global, como a Michael Page, devem explorar ao máximo a diversidade. Se optássemos apenas por um tipo padrão, levando em conta os britânicos, nossa competitividade seria menor até mesmo em nosso principal mercado, que é o Reino Unido. Londres é uma cidade cosmopolita e nossa empresa tem de refletir isso. Veja que coisa interessante: nossos funcionários, na sua maioria, são de outras nacionalidades. E não fazemos isso para ganhar prêmios outorgados por ONGs ou universidades. Mas sim por acreditar na diversidade como um valor importante.*

DINHEIRO – O sr. está dizendo, então, que as empresas devem refletir a cara dos clientes e da sociedade na qual operam?

INGHAM – *Sem dúvida. Vivemos em uma sociedade multifacetada e as corporações têm de caminhar na mesma direção.*

DINHEIRO – E esse tipo de política tem impacto nos resultados de uma corporação?

INGHAM – *Com certeza. As empresas devem ser orientadas ao lucro, mas sem abrir mão da responsabilidade social corporativa, que é um ativo importan-*

“A capacidade de assimilar culturas diferentes explica o sucesso de Alain Belda, da Alcoa”



Entrevista

te. O engajamento em ações sociais, por exemplo, ajuda a aumentar o espírito de união do grupo. Um bom exemplo é a participação de nossos funcionários na maratona de apoio à luta contra o câncer de mama, ocorrida recentemente em Londres. Eles sentiram-se orgulhosos por ter ajudado a arrecadar 250 mil libras para as ONGs que atuam nesse campo.

DINHEIRO – E como o sr. vê as empresas que selecionam os candidatos a partir de critérios, digamos, pouco ortodoxos, como mapa astral e testes grafológicos?

INGHAM – Nós só usamos a técnica da grafologia quando o cliente pede. Não recomendo esse tipo de prática e em 20 anos de atuação jamais vi alguma empresa recorrer a essa técnica como sendo uma forma, de fato, efetiva para definir a contratação. Pessoalmente, eu acho que o melhor jeito de saber se o candidato é ideal para o cargo é avaliando aspectos como experiência profissional e capacidade de trabalhar em equipe. E isso pode ser feito através do contato pessoal. Por que não passar um dia interagindo com esse profissional para ver se existe empatia? O que me surpreende é que muitos clientes optem por métodos muito formais de entrevista, que nem sempre são os mais recomendáveis.

DINHEIRO – Qual a importância do Brasil na estratégia mundial da Michael Page?

INGHAM – Trata-se de um país onde existem enormes oportunidades para o setor de recrutamento, especialmente no segmento de suporte à gestão (assistentes, analistas e técnicos), com salário mensal de até R\$ 5 mil. É por isso que estamos trazendo para cá a divisão Page Personnel, que só existe em sete países da Europa e colabora com 30% de nossas receitas globais de 649,1 milhões de libras (R\$ 2,7 bilhões). Se levarmos em conta apenas São Paulo, dá para avaliar a quantidade de dinheiro que circula na economia brasileira. E o melhor é que não existem concorrentes ao nosso trabalho.

DINHEIRO – E no que a Michael Page é diferente das demais companhias do setor?

INGHAM – Temos uma linha de ação totalmente única, especialmente no segmento da Page Personnel. Os consultores também não recebem comissão pelos candidatos que eles selecionam e colocam no mercado. Nosso compromisso é prestar uma consistente assessoria ao profissional, baseada no que é melhor para cada candidato. Até porque a tendência é que o clien-

te de hoje seja nosso contratante amanhã, já que apostamos em pessoas com grande potencial de evolução na carreira. Quando comparamos com o Reino Unido, onde 80% de todas as contratações do setor privado são feitas pelas 13 mil empresas do setor de recolocação, fica evidente que existem muitas oportunidades a serem exploradas no Brasil.

DINHEIRO – E o sr. está satisfeito com o resultado da filial brasileira?

INGHAM – Sem dúvida. Estamos crescendo a uma taxa espetacular por aqui. Tivemos um avanço de 64,3% na divisão Américas, que inclui Brasil, Estados Unidos e México. Apenas no Brasil, o número de executivos selecionados e contratados por nossos

clientes deverá atingir 2,3 mil, um salto de 53% em relação a 2006. Temos escritórios em São Paulo, Rio de Janeiro, Campinas (SP) e acabamos de abrir uma filial em Curitiba (PR). E isso é só o começo. Nossa prioridade para 2008 é ampliar as operações para Belo Horizonte (MG). Mas há um número enorme de cidades de porte médio do interior do País cujo dinamismo econômico justifica a instalação de uma filial da Michael Page. E nós vamos em busca de todas essas oportunidades.

DINHEIRO – A Michael Page pretende buscar oportunidades nos demais países do continente?

INGHAM – O Brasil é a prioridade número um na América do Sul. Queremos fazer do País nossa base de crescimento. Posso lhe adiantar que temos planos de avançar em direção à Argentina, ao Chile e outros mercados da região. Mas, antes disso, vamos consolidar nossa presença aqui no Brasil.



“Vicente Fox, ex-dirigente do México, inovou ao usar headhunters para recrutar os auxiliares”

DINHEIRO – O uso de consultorias para seleção de funcionários públicos de alto escalão, como fez Vicente Fox, ex-presidente do México, pode tornar a gestão pública mais eficiente em países como o Brasil?

INGHAM – De um modo geral, os governantes sempre têm como meta a reeleição. E isso normalmente só é possível quando eles conseguem cumprir as promessas de campanha, obtendo bons resultados nas áreas definidas como prioritárias. A melhor forma de fazer isso é usando o dinheiro público com eficiência. Para ter o melhor sistema público de ensino ou de saúde, por exemplo, é preciso construir instalações de qualidade e contratar os melhores profissionais. E uma das formas de encontrar esses profissionais é recorrendo aos mecanismos de mercado. O ex-presidente do México, Vicente Fox, inovou ao optar por essa via. 