

RECRUTAMENTO

Nova empresa acirra disputa na seleção de executivos

Robert Walters aposta no crescimento da procura por profissionais para atuar na média gerência. Por **Stela Campos**, de São Paulo

A busca frenética das companhias no Brasil por profissionais no nível da média gerência tem atraído as mais importantes empresas de seleção e recrutamento internacionais para o país. Desta vez, quem chega para disputar esse mercado promissor é a inglesa Robert Walters, que está entre as cinco maiores companhias do mundo. Ela vai brigar por espaço com outras companhias já estabelecidas por aqui como **Michael Page**, Hays e Robert Half.

A empresa iniciou discretamente suas operações em São Paulo no início do ano. Este mês, com a visita do CEO, o próprio Robert Walters, o grupo abriu as portas oficialmente no país.

Em entrevista exclusiva ao **Valor**, o headhunter diz que o Brasil é prioridade no plano estratégico da companhia para os próximos anos. "Vejo essa região como uma nova Ásia", afirma, referindo-se ao rápido crescimento que o grupo vem alcançando desde 2007 na China, no Japão e em Cingapura.

Robert Walters iniciou a carreira como caça-talento na hoje concorrente Michael Page e criou a própria empresa em 1985, em Londres, na Inglaterra.

Depois de ter vivido uma experiência de fusão "desastrosa" com a americana StaffMark em 1997, desfeita dois anos depois, ele diz que a companhia decidiu manter o controle do negócio em todo mercado em que entra. "Nossa intenção é crescer organicamente", diz. No Brasil, também será assim. Atualmente, o grupo emprega 1,7 mil pessoas em 42 escritórios espalhados por 20 países. Suas ações são listadas na Bolsa de Londres e seu faturamento no ano passado foi de US\$ 682 milhões e o lucro líquido, US\$ 254 milhões. Em 2010, o grupo abriu escritórios em Seul, na Coreia do Sul e em Ho Chi Minh City no Vietnã.

O Brasil está no topo da lista de investimentos da companhia, segundo da Alemanha e da China. "Em três anos, queremos ter 400 pessoas trabalhando aqui", diz o CEO. Tanto otimismo está relacionado ao fato de o mercado de recrutamento de profissionais ser ainda imaturo no país. Nos Estados Unidos e no Canadá, por exemplo, as empresas de seleção são acionadas para realizar 45% das contratações. No Brasil, esse percentual corresponde a apenas 20%. "Esse setor deve se profissionalizar muito", diz o francês Frédéric Ronflard, designado para comandar as operações por aqui.



Para o CEO Robert Walters, o mercado de recrutamento ainda é imaturo no Brasil se comparado com o de outros países e, portanto, tem um grande potencial

"Nosso trabalho é colocar gente qualificada nas empresas e esses empregos surgem com o desenvolvimento da economia", diz o CEO. Ele lembra que, há 20 anos, não havia espaço para esse tipo de profissional em países como Brasil e Índia. "A indústria não era tão desenvolvida. As pessoas ficavam mais tempo nos empregos e as organizações não estavam acostumadas a buscar talentos no mercado."

A Robert Walters recruta principalmente para as áreas jurídica, tributária e de finanças corporativas, além de bancos, serviços financeiros e RH. No radar da companhia estão profissionais com pelo menos cinco anos

de experiência e salários a partir de US\$ 80 mil anuais.

Segundo o CEO, o fato de as empresas terem hoje estruturas mais especializadas em todo o mundo tem ajudado a indústria de recrutamento. "O emprego se tornou mais específico e praticamente não existem mais tantos profissionais generalistas". Um departamento de RH, por exemplo, precisa de alguém para a área de compensação, outro para benefícios e por aí vai. Como as companhias não conseguem encontrar internamente esses perfis para preencher novas vagas, acabam recorrendo a empresas de seleção. "Nossa indústria também está mais segmentada para poder atender a essa demanda diferenciada", diz.

Uma característica do profissional brasileiro que dificulta o trabalho dos headhunters, na opinião de Walters, é uma certa fidelidade às organizações, que já não existe nos Estados Unidos ou na China, por exemplo. "Aqui, dificilmente alguém troca de emprego se não tiver uma proposta para ganhar, no mínimo, 30% ou 40% mais. Um chinês, por outro lado, aceita uma proposta 10% maior. Ele troca por uma perspectiva de melhora", diz. Walters admite que essa postura não muda do dia para a noite. Os bons ventos da economia, entretanto, podem ajudar nessa transformação.

"Quando as coisas vão mal, ninguém pensa em sair de uma companhia, mesmo quando está insatisfeito", afirma. Em um cenário positivo, a movimentação

de pessoas é natural e anima os menos ousados. "Quando alguém vê os colegas do lado saindo e recebendo convites, começa também a ter vontade de se arriscar em outro lugar."

Para o CEO, embora os executivos brasileiros estejam vivendo um momento de grandes oportunidades no mercado local, ele recomenda um período de experiência internacional. "Dá para passar um ano fora, aprimorar o inglês e voltar com mais bagagem e experiências no currículo", diz. Walters ressalta que, atualmente, a nacionalidade não tem grande importância na busca pelos talentos. A Sony, por exemplo, não é comandada por um japonês, mas pelo galês Howard Stringer. "O que interessa é quem você é."