

O caçador virou caça

CARREIRAS

Falta de headhunters abre oportunidade para profissionais de outras áreas que sonham com uma guinada na carreira.

Alguém se habilita?

Por Stela Campos

Com a atual guerra por talentos, a indústria de recrutamento e seleção no Brasil vive o seu melhor momento. As empresas que se encarregam de encontrar profissionais para ocupar cargos de média gerência, em especial, estão trabalhando com sua capacidade máxima e enfrentando um problema inusitado: a falta de headhunters. Pela primeira vez, os caça-executivos estão tão escassos quanto suas presas. Sobram vagas e está difícil preenchê-las.

Como se trata de uma profissão relativamente nova, sem regulamentação e que ainda não é contemplada em cursos universitários, as empresas de recrutamento estão procurando novos headhunters nas mais diversas fontes. Muitos acabam sendo pinçados dos próprios processos de seleção nos quais participavam como candidatos. Geralmente, a função atrai quem está disposto a dar uma guinada na carreira. “Para nós, é sempre uma aposta”, diz Carlos Eduardo Ribeiro, da Asap, que está contratando 30 consultores neste ano.

A profissão requer algumas habilidades específicas. Além de falar pelo menos dois idiomas fluentemente, é preciso ser um bom comunicador, persuasivo, criativo, ter espírito de liderança e, principalmente, gostar de pessoas. O headhunter passa o dia todo em contato com clientes e candidatos pelo telefone, em entrevistas pessoais, eventos ou almoços. A carga de trabalho é pesada e ultrapassa o horário comercial. “Para agir com discrição, no geral, as entrevistas acontecem antes ou de-



Eduardo Carui trocou o cargo de gerente de vendas da AmBev para se tornar headhunter

pois do expediente dos candidatos”, diz Fernando Mantovani, diretor de operações da Robert Half no Brasil, que em agosto tinha 25 vagas abertas para headhunters.

Ter sangue frio para lidar com a volatilidade do mercado também é um pré-requisito dos caça-talentos. “Quando o mercado vai bem, sobram vagas e faltam profissionais qualificados. Por outro lado, quando a economia vai mal, acon-

Profissão requer habilidades específicas, como facilidade de comunicação e espírito de liderança, e a carga de trabalho excede o horário comercial

tece o inverso”, diz Paulo Pontes, diretor-geral da Michael Page no Brasil. A empresa de recrutamento de origem inglesa está no país há dez anos e foi uma das primeiras a atuar no recrutamento de média gerência. O Brasil já é a quarta maior operação do grupo, correspondendo a 37% do faturamento global. A companhia tem sete escritórios por aqui e até o fim do ano deve abrir mais três. Para isso, contratará mais 40 pessoas.

A nova safra de headhunters que atuam focados no recrutamento de gerentes é jovem. A idade média é de 27 anos. Eles costumam trabalhar vagas com remunerações de até R\$ 15 mil. Em alguns casos, colocam dez profissionais de uma só vez. As vagas estratégicas com salários altos são trabalhadas pelos mais tarimbados. Os novatos vêm de grandes empresas e foram convencidos a atuar como recrutadores na área específica em que já trabalhavam.

“Procuramos, por exemplo, ter arquitetos e engenheiros atuando na área de construção. Eles já têm contatos, conhecem o mercado e o dia a dia de quem está no setor”, explica Pontes.

Como os jovens headhunters ainda são mais fortes no “know who” do que no “know how”, eles costumam receber alguns meses de treinamento antes de assumirem o ofício. Cada empresa de seleção usa seu próprio método de formação. Na Michael Page, a fase preparatória dura um semestre. “Nos três últimos meses, ele acompanha um consultor mais experiente e já pode fazer um recrutamento”, diz. Lá, a parte teórica inclui aprender so- →

Vida de headhunter

O que se exige de um bom descobridor de talentos

- Quando o horário comercial termina, seu expediente continua. É hora de conversar com os candidatos, de forma discreta e fora do ambiente de trabalho.
- Em tempos de escassez de talentos, será preciso muita criatividade na hora de procurar o candidato ideal.
- Convencer alguém que está satisfeito a trocar de emprego não é tarefa fácil e exige muita persuasão.
- É necessário ter muito jogo de cintura para lidar com pessoas de todos os níveis, do presidente ao trainee.
- Manter a confidencialidade sempre: em todas as etapas de todos os processos.
- Estar disposto a conhecer pessoas o tempo todo. Ouvir e se interessar por histórias de vida.
- Ser naturalmente curioso para mergulhar no universo do setor em que está recrutando.
- Ter estômago para aguentar a volatilidade do mercado.
- Com tantas vagas polpudas na mão, é preciso ser ético e resistir a todas as tentações.
- Manter o "network" sempre em dia, frequentar eventos, participar de almoços, visitar potenciais clientes e candidatos.
- Estar atento às novas ferramentas de comunicação, como mídias sociais e fóruns na rede.



Para driblar o assédio da concorrência, algumas companhias preferem investir na formação de consultores e abrem mão de muita experiência profissional

bre gerenciamento de conflitos e de tempo, organização comercial, ferramentas de busca e mídias sociais. Um caça-talentos iniciante, segundo Pontes, começa efetivamente a trazer bons resultados depois de um ano de trabalho.

A questão é que nem todo mundo leva jeito para a função e muitos saem no meio do processo. O diretor-geral da Michael Page informa que 35% dos novos headhunters desistem nos primeiros seis meses. “Eles não se adaptam e decidem voltar para a indústria onde trabalhavam”, diz. “Com o mercado aquecido, eles também veem boas vagas o tempo todo e alguns acabam não resistindo.”

A remuneração dos novos recrutadores segue a tendência do mercado, com grande ênfase na parte variável e no pagamento de bônus. As empresas multinacionais costumam oferecer um fixo que pode variar entre R\$ 3 mil e R\$ 8 mil. Os prêmios costumam ser bastante agressivos e podem significar até 60 salários a mais em um ano de trabalho. “Além dos benefícios normais como assistência médica e odontológica, fornecemos celular e carro da empresa”, diz Mantovani, da Robert Half.

Karim Warnak, 30 anos, começou a trabalhar no escritório da Asap no Rio de Janeiro há três me-

ses. Quando aceitou o convite, conseguiu um acréscimo de 20% no salário. Ele estudou engenharia de produção na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e começou a carreira como estagiário na área comercial da Petróleo Ipiranga. Em seguida, atuou na Ultragás como supervisor comercial. Decidiu ingressar na indústria de seleção por influência de um amigo que trabalhava na área. “Senti-me atraído pela possibilidade de acompanhar o crescimento do mercado brasileiro e conhecer novas indústrias”, diz. Para colocar a mão na massa, ele teve de passar pelos treinamentos da empresa e se surpreendeu com a complexidade do lado operacional da função. “Aprendi a analisar currículos, a fazer entrevistas e a escrever relatórios de avaliação para os clientes.”

Quanto mais experiente o headhunter, maior será o assédio da concorrência. Por esta razão, algumas empresas preferem formar seus próprios consultores e dispensam uma grande bagagem profissional. É o caso da Hays, que recruta jovens a partir de 23 anos. São recém-formados e trainees de grandes empresas. “Queremos formá-los dentro do nosso modelo de missões e valores”, diz Denise Rendtoff, gerente de RH e serviços ao consumidor. “Quando precisamos de alguém mais sênior também vamos atrás dos concorrentes”, diz. A companhia deve aumentar em 50% o número de consultores até junho de 2011, totalizando 150.

No caso da Hays, existe uma orientação interna para que os consultores fiquem atentos a po-

tenciais candidatos a headhunter em todos os processos nos quais estão trabalhando. “Temos planos de expansão e precisamos nos preparar para atender a uma demanda maior do mercado”, diz Denise.

O crescimento econômico do Brasil esperado para os próximos anos levará a uma grande demanda por profissionais qualificados, o que deve fazer prosperar as empresas de “hunting”. Essa perspectiva de futuro anima os mais jovens a abraçar a carreira. “É um mercado muito promissor”, diz Eduardo Carui, 29 anos, que desde maio atua como recrutador da área de “supply chain” na Michael Page. Ele trocou o cargo de gerente de vendas da AmBev, empresa onde trabalhou por quatro anos e meio, para se aventurar como headhunter. “No quesito meritocracia, estou tendo metas tão agressivas quanto”, diz. Segundo ele, o salário se manteve, assim como a perspectiva de crescimento na carreira. A maior motivação é poder aprender outras competências que antes não eram tão importantes.

Recrutar em tempos de prosperidade se tornou um dos grandes desafios da nova geração de caça-talentos. Em tempos de muita disputa pelos melhores candidatos, os headhunters estão tendo que usar muita imaginação e jogo de cintura para encontrar bons profissionais até mesmo em áreas inusitadas. “É preciso criar alternativas para o cliente”, diz Ribeiro, da Asap. “Com o mercado aquecido, a maioria dos profissionais insatisfeitos já teve a oportunidade de mudar de emprego.” ■

Mantovani, da Robert Half: boa parte dos contatos é depois do expediente comercial