



ESPECIAL
CARREIRAS

SUPLEMENTO - 30 DE NOVEMBRO, 2010

Profissionais em busca do melhor aproveitamento

Atitude pessoal e habilidade de operar em equipe ganham importância no ambiente corporativo. Parar para uma auto-avaliação é moderno e conta com a ajuda das consultorias. 2010 foi um divisor de águas. 2011 será de continuidade



Ilustração: Alex Silva

Habilidades sociais crescem entre as exigências do mercado

Aos profissionais não bastam cursos de formação e experiência comprovada na função, as empresas exigem também atitude, capacidade de adaptação a novas culturas e habilidade de gerir pessoas

TEXTO **LOURDES RODRIGUES**

Pós-graduação, doutorado, MBA, cursos rápidos de especialização, domínio de outros idiomas além do inglês e espanhol. A capacitação do profissional não pode parar, quer seja iniciante ou em carreira consolidada, pois o mercado de trabalho aumenta o nível de exigência todos os dias. Com a velocidade com a qual as práticas tecnológicas avançam, é preciso estar pronto a aprender e a se adaptar a essas mudanças.

Para ter uma carreira de sucesso, porém, não basta acumular cursos e especializações. Professores de MBA, headhunters e consultores de RH são unânimes em dizer que o profissional completo precisa agregar outras competências como experiência na área de atuação e uma capacidade cada vez mais valorizada — a de saber se relacionar

com as pessoas e de trabalhar em equipe.

“Se há 20 anos os locais onde o profissional estudou e trabalhou eram muito valorizados, hoje não é mais assim. As empresas buscam o ser integrado. O comportamento, a capacidade de análise e de argumentação são alvos de atenção especial”, diz Sofia Esteves, presidente do grupo DMRH e Cia de Talentos, especialista em gestão de pessoas.

Segundo Sofia, há cerca de dez anos as empresas perceberam a importância do relacionamento pessoal, da capacidade de interagir e de liderar pessoas. O conhecimento técnico se aprende, já o comportamento social é algo mais ligado à índole de cada um, da capacidade de integração e superação. “Mas não adianta ter conhecimento, experiência e bom comportamento social se o profissional não tiver os mes-



“Conta muito a união da experiência adquirida com a capacidade de aprender no decorrer do tempo”

Marcelo Cuelar,
headhunter da consultoria
Michael Page



“A atitude do profissional é tão importante quanto sua competência e habilidade para ser bem-sucedido em qualquer empresa”

Marcus Soares,
professor de gestão
de pessoas do Insper

mos ideais da empresa. Quem é muito organizado, por exemplo, não vai se desenvolver bem em uma organização acostumada a pedir tudo para ontem”, diz Sofia.

“A experiência sozinha não é o mais importante na hora de contratar, o que conta é a união da experiência adquirida com a capacidade de aprender no decorrer do tempo”, diz Marcelo Cuelar, headhunter da consultoria Michael Page. Cuelar destaca que o mercado hoje exige rapidez e acerto nas respostas e para isso a pluralidade do profissional é fundamental. “Vivemos cada vez mais situações sem precedentes, que precisam de ações rápidas. Por exemplo, a Olimpíada, precisamos de profissionais que se adaptem a essa realidade rapidamente”, diz Cuelar.

O mundo ficou pequeno e com isso a experiência vivida no exterior passou a ser importante na hora de alavancar a carreira. “Também são valorizados profissionais que vivenciaram crises. Aqueles que falam outro idioma são procurados por empresas estrangeiras. Ao mesmo tempo, temos executivos que vêm de fora para estudar a trabalhar no Brasil”, comenta Cuelar, para quem o profissional precisa ter conhecimento financeiro (para elaborar metas, analisar o crescimento da empresa), conhecimento mercadológico (saber quem é seu cliente) e conhecimento de recursos humanos (com a globalização, saber transitar em meios com diferentes culturas e comportamentos).

Mas esse profissional multifacetado que as empresas precisam não é tão fácil de encontrar. Os setores de óleo e gás e construção, por exemplo, enfrentam a falta de engenheiros capacitados. Empresas ligadas à indústria automotiva foram, inclusive, buscar profissionais já aposentados. O setor de aviação está crescendo e enfrenta a falta de pilotos. Como o brevê é caro, a formação desses profissionais está aquém da demanda.

A falta de mão de obra especializada é atribuída, em grande parte, por Marcus Soares, professor de gestão de pessoas do Instituto de Ensino e Pesquisa (Insper), antigo Ibmecc-SP, às escolas que formam pessoas com nível baixíssimo. Soares resumiu na palavra CHA o que o profissional precisa para ser bem-sucedido: conhecimento (formação escolar, cursos, MBA, etc.), habilidade (experiência adquirida) e atitude (saber usar os itens anteriores no desenvolvimento do trabalho).

Sofia Esteves, presidente do grupo DMRH e da Cia de Talentos, ressalta que, além de conhecimento, experiência e bom comportamento social, é preciso ter os mesmos ideais da empresa





Networking é fundamental para o sucesso do gestor

Rogério Viduedo

Para o **Valor**, de São Paulo

Para lidar com o dinheiro de indivíduos e famílias cujo patrimônio varia de R\$ 1 milhão a R\$ 100 milhões, não basta apenas ter tempo de carreira, conhecimento técnico do mercado financeiro e habilidades comerciais. De acordo com especialistas do setor de recrutamento e diretores de bancos de investimento, o administrador deve possuir outras qualificações, ainda que sutis, que são consideradas fundamentais para atuar nesse segmento sofisticado.

A lista de requisitos é longa e a importância de cada um deles aumenta ou diminui de acordo com as características de cada instituição ou da posição a ser preenchida. Exceto para os casos de estagiários, que normalmente ingressam no mercado para atuar no back-office ou no apoio aos gestores, o primeiro título a ser apresentado é o CPA-20, a certificação profissional da Anbima (Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais).

"Quanto mais velho melhor", resume o headhunter Fábio Saad, responsável pelo segmento financeiro da Robert Half. "Esse tipo de carreira exige maturidade, pois na medida em que ele passa por situações de crise adquire mais experiência e condições de enxergar oportunidades em meio a ativos desvalorizados", explica. A opinião também é compartilhada por Henrique Cirello, da consultoria Mariaca. "A senioridade é um fator positivo que permite identificar melhor os riscos de investi-

mento, além de transmitir mais confiança para o cliente, principalmente em épocas de alta volatilidade do mercado", diz.

Outro consenso dos especialistas é que o profissional ideal precisa utilizar seu networking para atrair mais clientes. Por isso, algumas instituições veem com bons olhos aqueles profissionais que estudaram em colégios tradicionais, são sócios de clubes tais como o Pinheiros ou o Paulistano, e se graduaram ou pós-graduaram em faculdades de primeira linha. O fato de terem convivido com colegas nascidos em famílias de empresários ou de altos executivos pode permitir um bom trânsito junto ao público-alvo do segmento.

"O networking é fundamental nessa área e se o profissional tiver experiência prévia em finanças corporativas, planejamento sucessório, transmissão de patrimônio, será ainda mais apreciado", explica Renato Almeida, do Citibank.

Para Rafael Gregori, da **Michael Page**, o tempo de carreira é apenas um dos itens que fazem parte do perfil do candidato a uma va-

ga. "Além de um networking de qualidade, que permita aumentar a carteira constantemente, o mercado tem buscado também gente sem ansiedade, que saiba ouvir o cliente", ressalta.

A previsão de aumento da demanda por serviços de gestão de fortunas tem gerado oportunidade para instituições de menor porte, como a Rio Bravo, que tem entre seus sócios o ex-BC Gustavo Franco. Criada em 2007, a área de private banking já administra patrimônio de R\$ 1,5 bilhão, é composta

por 13 profissionais e tem vaga aberta para mais duas pessoas em São Paulo e uma no Rio de Janeiro. Uma das qualidades que a instituição busca nos candidatos é o apetite pelo risco. "Nossos funcionários devem aceitar trocar a estabilidade proporcionada pelos grandes bancos pelo desafio de buscar melhores resultados", diz Franco.

Os anos de 2008 e 2009 foram ruins para o mercado de private banking pois a depreciação nos preços das ações devido à crise financeira internacional resultou numa fuga para ativos mais seguros. O "flight to quality" gerou uma reestruturação bancária generalizada, o que enxugou as equipes. Com a queda nos bônus salariais muitos profissionais acabaram migrando para outros setores em busca de melhores remunerações.

"Agora é o momento de recompor as equipes", afirma Cirello, da Mariaca, um ex-executivo do BankBoston que foi convidado pela consultoria para implantar a divisão de recrutamento em finanças. Segundo ele, muitos gestores retornaram ao Brasil depois de tra-

balharem em bancos na Suíça e nos Estados Unidos.

Para a superintendente de recursos humanos do J.P. Morgan, Maria Claudia Pace, a expansão do setor tem dificultado os processos de contratação e a ocupação das vagas abertas requer muita procura. Uma das armas que o banco americano usa para atrair e reter talentos está na força da sua própria marca. "Oferecemos a possibilidade de o candidato ingressar numa carreira internacional."

"Para ser completo, o profissional precisa de experiência anterior, cursos complementares e capacidade de gerenciar pessoas", diz Soares.

Sempre é tempo de estudar, e o profissional com muitos anos de carreira não pode se acomodar. "É preciso fazer MBA, aprender línguas, se possível, estudar no exterior, tudo conta na hora da contratação ou da promoção."