

Empresas buscam executivos experientes

Ana Paula Lacerda

Profissionais com mais de 40 anos voltam a ser valorizados no mercado

Se a barreira dos 40 anos existia, a demanda por mão-de-obra qualificada a fez cair por terra. A idade média dos executivos do primeiro escalão brasileiro está subindo, segundo consultores e headhunters.

"Em 2006, a média de idade dos executivos que recrutávamos para cargos de diretoria ou superiores era 39 anos", conta Carlos Nosé, consultor da Fesa Global Recruiters. "Atualmente, essa média está em 46 anos. No semestre, vimos vários profissionais na faixa dos 56 anos se movimentando nesse escalão." Em alguns casos, a empresa contratante até pede que os candidatos não sejam muito jovens. "A experiência está sendo valorizada", diz ele.

A principal razão do aumento da faixa etária é a crise na mão-de-obra qualificada, que já atinge diversos setores da economia. "Há um apagão de mão-de-obra. Os negócios estão florescendo no País, as empresas querem vir pra cá e não está fácil encontrar as pessoas experientes para colocar em posições-chave", diz o presidente da Arquitetura Humana, Elmano Nigri. "Nessa hora, volta-se a buscar pessoas que pensavam estar se preparando para uma aposentadoria, ou até estavam fora do mercado."

Gilberto Lara, diretor de desenvolvimento humano e organizacional da Votorantim, conta que recentemente um colega da empresa, de 61 anos, recebeu uma proposta de uma concorrente. "Ele achou a proposta interessante, e aceitou. Em uma idade em que muitos buscam apenas uma aposentadoria tranquila, ele foi atrás de novos desafios."

"Até alguns anos atrás, havia um tabu em relação à idade. Havia um certo temor de que uma pessoa de 55 ou 60 anos não fosse ter a mesma disposição de outra de 35 ou 40, e que não conseguiria se adaptar a novas tecnologias", diz Nosé, da Fesa. "Pois nada disso se confirmou. Tecnologia não foi empecilho, e as carreiras ganharam pelo menos mais uns 10 anos de duração." Ainda assim, ele diz que muitos executivos com mais de 45 anos ficam surpresos ao serem abordados por headhunters.

Para o diretor nacional de vendas da empresa de automação Phoenix Contact, Reinaldo Brietzke, de 45 anos, o desempenho de um executivo não está ligado à sua idade, e sim a desafio e motivação. "Quem tem 35 anos está com o foco todo voltado ao trabalho e à carreira. Aos 50, parte do desejo de crescimento foi saciado, mas também transformado em experiência. Dependendo do perfil que a empresa precisa, alguém com mais idade pode ser mais adequado", conta.

Para a diretora da Heidrick&Struggles no Brasil, Ana Beatriz Nacao, a decisão por um executivo mais velho ou mais jovem depende totalmente da estratégia da empresa. "Na verdade, não é a idade que está em jogo, mas o perfil pessoal. Se a empresa quer alguém mais ponderado, pode optar pelo executivo mais velho. Se quiser alguém agressivo, pelo mais jovem. O problema é que muitas empresas não sabem o que querem, e só agora perceberam a necessidade de conhecer o perfil comportamental dos candidatos."

Fonte: O Estado de S.Paulo, São Paulo, 14 ago. 2008, Negócios, p. B19.