

Negócios

Com a retomada da economia, executivos voltaram a se recolocar no mercado. Mas muita coisa mudou. Empresas e os profissionais ficaram mais exigentes


Alívio!

TATIANA VAZ

NOS ÚLTIMOS ANOS, O crescimento da economia brasileira provocou uma euforia desmedida na carreira executiva. Com os negócios em alta e balanços financeiros sempre positivos, as empresas passaram a oferecer remunerações cada vez mais generosas. O mercado em expansão fez com que a competição pelos melhores profissionais chegasse perto da selvageria. Eram raros os executivos de ponta que ficavam muito tempo sem receber uma oferta de trabalho. Se a proposta significasse mais dinheiro, gerentes, diretores e até presidentes quase sempre trocavam de endereço profissional. Como resultado desse processo, as companhias começaram a sofrer para dar continuidade a seus projetos e os recém-contratados não desenvolviam nenhuma afinidade com a nova companhia. Afinal, era difícil acreditar que eles próprios permaneceriam muito tempo no emprego. Desde setembro do ano passado, porém, o agravamento da crise financeira global transformou a euforia em pânico. Muitas empresas demitiram. Algumas congelaram promoções. Praticamente ninguém contratou.

Pesquisa revela que, desde junho, o número de cargos de alto escalão disponíveis no mercado subiu 15%

O CONTRATADO:
Jorge Alves, gerente da Bristol, diz que um bom plano de carreira pesou na hora de trocar de emprego



O emprego voltou

O CONTRATANTE:

Aníbal Calbucci, diretor de RH da Bristol, diz que a empresa tem sido mais cautelosa nas contratações

Agora que a economia dá sinais de forte retomada, os empregos apareceram novamente. Mas o mercado está diferente - e isso é bom.

Uma pesquisa realizada pela empresa de headhunters Michael Page demonstrou que, desde junho deste ano, o número de cargos de alto escalão disponíveis na praça subiu 15%. Mesmo assim, ainda está abaixo dos níveis de ofertas verificados no período pré-crise. "A boa notícia é que o mercado amadureceu com os novos desafios impostos pelas dificuldades econômicas", afirma Saulo Lerner, diretor da Right Management, empresa especializada na recolocação de executivos. **A mudança mais notável diz respeito ao fim do imediatismo antes disseminado em todos os níveis hierárquicos. A crise fez com que as empresas passassem a planejar melhor as contratações e os profissionais calculassem os riscos de mudanças frequentes de emprego.**

As empresas se tornaram cautelosas porque, sem a fatura de seus caixas, não podem mais arcar com os prejuízos elevados de uma contratação equivocada. A exigência das corporações pode ser comprovada no tempo gasto para a seleção de um



Negócios

executivo. "Antes, as decisões precisavam ser rápidas e a contratação de um executivo graduado demorava no máximo três meses", diz Patrick Hollard, presidente da Michael Page para a América Latina. "Para reduzir ao máximo a chance de um erro, hoje esse tempo dobrou, podendo chegar a seis meses." A negociação de uma vaga também mudou. "Antes, o poder de barganhar benefícios estava na mão dos profissionais", afirma Leonardo Salgado, consultor da Hay Group. "Agora, está nas mãos das empresas."

Todas essas mudanças foram assimiladas pela área de recursos humanos da farmacêutica americana Bristol-Myers Squibb.

Recentemente, a companhia precisou contratar 25 pessoas, sendo dez delas para cargos de liderança. "Muita coisa mudou nos últimos meses", afirma Aníbal Calbucci, diretor de recursos humanos da empresa. Segundo ele, há um ano todos os candidatos a vagas de chefia exigiam carros zero-quilômetro e um aumento de pelo menos 25% em relação ao salário que possuíam na outra empresa. "Hoje os executivos aceitam remuneração apenas um pouquinho maior e até mesmo veículos de segunda linha", diz Calbucci.

Um dos contratados foi o administrador de empresas Jorge Alves. Desde março ele ocupa uma gerência nacional da Bristol, cargo que o obriga a prospectar novas oportunidades no mercado. Alves foi contratado por meio de um headhunter e acertou receber o mesmo salário de seu emprego anterior. "Troquei de empresa porque vislumbrei a possibilidade de alçar novos voos



QUALIDADE DE VIDA: apesar de ganhar 20% menos no novo emprego, Afônica (acima, no centro) tem mais tempo para compromissos familiares, como buscar a filha na escola (à esq.)

na carreira", afirma. Segundo especialistas, é justamente isso o que os executivos buscam nessa nova configuração do mercado. Em vez de ir atrás apenas de salários maiores, os profissionais querem trabalhar em uma empresa que no longo prazo ofereça maior chance de crescimento - nem que para isso eles tenham de ganhar a mesma coisa ou até menos. E uma visão

mais madura do que a anterior, quando o que predominava na decisão da escolha era essencialmente uma sedução financeira. "Fatores como planos de carreira passaram a ser muito mais valorizados", diz Lerner, da Right Management.

A questão salarial perdeu importância nos últimos meses. Desde que a crise se intensificou, no quarto trimestre do ano passado, os reajustes salariais caíram (veja quadro). A contadora Mônica Rogéria Gomes, diretora financeira da Lifemed, sentiu na pele os efeitos da crise. Demitida em maio passado, ficou três meses desempregada até aceitar ganhar 20% menos do que recebia no emprego anterior. "Cheguei a receber ofertas de salário vergonhosas", diz Mônica. Apesar do salário menor, Mônica garante que está mais feliz do que antes. Na sua escolha, pesaram outros fatores, como o direito a um convênio odontológico e a localização da empresa, a apenas quatro quilômetros de distância de sua casa. "No final, saí ganhando", diz. "Posso almoçar com a minha filha, não peço trânsito e trabalho em uma empresa financeiramente saudável." Uma das demandas mais fortes hoje é a qualidade de vida, tendência que parece irreversível. A crise deixou uma lição. As metas econômicas não devem ocupar o espaço da satisfação e da realização pessoal. Trabalho, afinal, não deve ser fonte apenas de dinheiro, mas de felicidade também.

