**Boas ofertas para atrair os executivos de volta para casa**

*Por Stela Campos*

*Para CEO da Amrop, os Brics querem trazer os melhores profissionais para sustentar o crescimento econômico nos próximos anos.*

Entre os países do Bric, existe hoje um desejo comum de atrair para casa seus melhores executivos. Para os headhunters, essa tarefa não parece tão complexa. Afinal, sua missão em tempos de globalização é buscar os melhores profissionais onde quer que eles estejam. Além disso, as boas oportunidades de carreira nas economias emergentes hoje colaboram na hora de convencer os talentos a fazerem o caminho de volta para os seus países de origem.Para o holandês Ulrich Dade, CEO do grupo Amrop, uma das maiores firmas globais de executive search do mundo, esse movimento está se intensificando. "Nós vamos atrás desses candidatos porque eles têm a vantagem de entender a mentalidade, a cultura e a língua de seus países. Além disso, acrescentam a visão de quem, geralmente, trabalhou na Europa ou nos EUA", disse Dade ao Valor em recente passagem pelo Brasil. "São candidatos que reúnem o melhor dos dois mundos."

A Amrop é considerada pela empresa de pesquisa Hunt-Scanlon a terceira maior do mundo no mercado de recrutamento. Independente, a companhia surgiu nos anos 1990 da junção de firmas de seleção de executivos de diversas regiões. Atualmente, são 90 escritórios em 60 países e cada um deles mantém a autonomia de suas operações. No Brasil, o grupo é representado pela Amrop Panelli Motta Cabrera.

Dade afirma que, amparado por sua rede de escritórios globais, é possível mapear os brasileiros fora do país. "Essa troca de informações é muito importante", diz. Segundo ele, para trazer um executivo para o Brasil é necessário ter uma oportunidade de peso. "Geralmente, eles deixam o país para atuar em uma empresa blue chip, de primeira classe. Então, precisam de uma oferta muito boa." Ainda assim, ele acredita que os vínculos com a terra natal contam pontos na hora de os profissionais aceitarem um emprego.

Atualmente, a operação brasileira da Amrop é a prioridade na América do Sul. "O Brasil vive um momento muito bom", diz o CEO. A Europa, segundo ele, ainda está se recompondo da turbulência de 2009. "O mercado asiático está bem e o americano sensivelmente melhor", analisa.

Entre os setores mais aquecidos para o recrutamento no alto escalão estão o farmacêutico, o de varejo e o automotivo - incluindo a indústria de autopeças. "Esse cenário deve permanecer nos próximos dois anos", diz. Hoje, existe uma demanda grande por CFOs (chief financial officers) altamente qualificados, segundo Dade. As indústrias estão passando por processos de mudanças profundos em razão da crise mais recente. Por isso, estão buscando um outro perfil de profissional. "A área financeira, principalmente, vive esse período de reorganização e recuperação", afirma. Os clientes procuram uma maior profissionalização.

As competências mais requisitadas no mercado, na opinião do CEO, estão diretamente relacionadas à indústria contratante. "Para atuar nas mais maduras, como a de consumo, o profissional necessita de uma boa bagagem", diz. Para Dade, as companhias têm preferido levar ao posto de CEO os executivos mais flexíveis, com a mente aberta para entender mudanças contínuas. Mesmo assim, é preciso ter um histórico de sucesso no comando de uma organização. "Existem muitos exemplos de líderes carismáticos que falharam. Ter apenas o perfil não garante resultados." Os membros dos conselhos de administração estão cientes disso e, consequentemente, mais exigentes em relação ao know-how.

Ele lembra que o único período em que a experiência não se revelou tão necessária foi no início dos anos 2000, no boom da internet. Naquele tempo, bastava ser jovem - os resultados ficavam em segundo plano. "Se algumas das companhias que quebraram tivessem misturado executivos de cabelos grisalhos com os jovens empreendedores, tudo faria mais sentido."

De acordo com Dade, a especialização dos executivos é mais necessária para áreas como tecnologia e nos bancos de investimentos. Em alguns casos, entretanto, o fato de o executivo migrar de um setor para outro é positivo para o negócio. "Ele pode ter uma visão complementar", diz. O melhor profissional depende do momento que a companhia vive. "Se ela está com problemas financeiros, talvez seja necessário contratar alguém mais experiente em reengenharia", diz. Na que está pronta para crescer, o melhor é ter alguém que administre a expansão. "Os processos de escolha estão mais refinados de maneira geral."

Nas companhias globais, por exemplo, a busca por talentos locais para comandar operações em solo estrangeiro é um desafio constante. "É preciso achar profissionais que se encaixem com o padrão e a cultura da matriz." Ele afirma que são processos caros e que uma colocação errada pode significar, além do prejuízo, a perda de uma oportunidade de negócio.

**Fonte: Valor Econômico, São Paulo, 8 set. 2010, Eu & Investimentos, p. D8.**