

Expansão faz crescer procura por líderes no setor de telecom

Jacilio Saraiva

Demanda por gestores subirá 30% este ano, principalmente na área de TI e engenharia.

A demanda por executivos na área de telecomunicações deve aumentar 30% em 2011 em comparação com o ano passado. Quem garante é Rodrigo Vianna, gerente da Hays, consultoria global que atua no recrutamento de profissionais para média e alta gerência.

"O Brasil vive um momento de economia aquecida e o setor de telecomunicações, em especial, deverá passar por um incremento de oportunidades". Algumas operadoras vão expandir projetos e há vagas para líderes nos departamentos de vendas, planejamento, implantação e infraestrutura.

A procura por gestores no setor deve ser estimulada também por conta da preparação para a Copa do Mundo e os jogos olímpicos, eventos que exigirão avanços na qualidade da infraestrutura e na prestação de serviços de telecomunicações. "A procura por engenheiros e profissionais da área de tecnologia da informação será ainda maior", avisa. "Operadoras fixas e móveis têm contratado muito. Os grupos de telefonia celular abrem vagas de acordo com a chegada de novas tecnologias e bandas", afirma.

Somente a Telefônica vai investir, até 2014, R\$ 24,3 bilhões no Brasil, cifra 52% maior que o valor aplicado entre 2007 e 2010. A empresa quer ampliar os serviços de pacotes combinados de telefonia fixa e móvel, banda larga e TV por assinatura com canais em HD. Mesmo objetivo da Net, que nasceu como operadora de TV a cabo, mas também aposta em produtos convergentes. Na Oi, a previsão de investimentos é de R\$ 6 bilhões em 2011 e uma das prioridades é a oferta de internet em alta velocidade.

Na GVT, o investimento aprovado para 2011 é quase 40% maior que o do ano passado e atinge R\$ 1,8 bilhão. A prioridade é expandir a cobertura nacional, incluindo os Estados de São Paulo e Rio de Janeiro, e lançar o serviço de TV por assinatura. "As empresas enfrentam dificuldades para encontrar profissionais suficientes para atender a demanda", afirma Luiz Eduardo Vieira Lopes, diretor de vendas da GVT. Ele foi contratado no ano passado para liderar a expansão da companhia no Sudeste e Nordeste.

Segundo o consultor da Hays, as empresas estão à procura de profissionais com conhecimento técnico, experiência em gestão e fluência em inglês. "Há entraves de contratação porque a parte técnica do segmento é muito específica", diz. Vianna revela que, muitas vezes, o executivo apresenta uma excelente base de conhecimento, mas não tem experiência em gestão e práticas de governança corporativa.

Uma posição de média gerência ou superior na área leva entre 40 e 70 dias para ser preenchida. "O profissional também deve mostrar flexibilidade e se adaptar facilmente a novos cenários. A velocidade com que as mudanças ocorrem nesse setor é muito alta."

Na Telefônica, somente este ano, já foram contratadas 139 pessoas e outras 167 vagas estão sendo preenchidas. Mais de 10% do total são para posições de liderança. A companhia tem 6,7 mil funcionários e 11% do quadro são gestores. Os admitidos têm formação em administração de empresas e áreas afins e a maior parte das vagas para gerentes se concentra na cidade de São Paulo. "No ano passado, contratamos 1,3 mil profissionais, sendo 6% para cargos de gerência", diz Françoise Trapenard, diretora-executiva de recursos humanos da Telefônica. A tendência é que o número de admissões se repita ou tenha uma leve alta em 2011.

A empresa de 15 milhões de clientes está em processo de incorporação da Vivo, operadora com mais de 60 milhões de assinantes. Além disso, inaugura este ano, em São Paulo, o primeiro centro de inovação fora da Espanha, país-sede do grupo. A unidade vai desenvolver no Brasil soluções tecnológicas que serão utilizadas nos 25 países onde a empresa atua.

Para garantir a mão de obra para os novos projetos, a empresa mantém um programa de desenvolvimento de líderes, criado em 2008. O treinamento inclui temas como estilos de liderança e equipes de alta performance, além de sessões de coaching. Até agora, 800 executivos participaram do programa entre coordenadores, gerentes e diretores-executivos, o equivalente, na estrutura da companhia, aos vice-presidentes. Outros 200 executivos estão inscritos.

Com 9,2 mil funcionários, a GVT deve contratar mais cinco mil pessoas em 2011- 5% do total para média gerência ou superior. "Pelo menos 65% do novo quadro serão admitidos no Paraná e o restante em São Paulo", informa o gerente de recursos humanos George Bettini. Há vagas para gerente de planejamento, de implantação, compras e vendas, e coordenação de projetos.

A GVT tem uma equipe própria de analistas de recrutamento para busca e seleção de profissionais. Também usa indicações internas, consultorias parceiras que atuam em segmentos específicos, universidades e sites na internet. "Os mais disputados para assumir cargos de comando são de engenharia e administração. É imprescindível pós-graduação ou MBA, principalmente em gestão de pessoas e administração estratégica."

Em 2009, a empresa formalizou o DNA-Modelo de Gestão para difundir competências entre os colaboradores. "Por meio do programa, cada um conhece as expectativas da empresa em relação ao seu progresso profissional. A partir daí, traçamos um caminho para sua evolução", explica. Muitos gestores, por exemplo, eram essencialmente técnicos e foram incentivados a desenvolver habilidades comportamentais. Mais de 400 executivos - da presidência à supervisão - já passaram pelo treinamento.

No ano passado, a GVT lançou também uma universidade corporativa. Há cadeiras de mercado, produtos, tecnologia, finanças, liderança e gestão de pessoas. No primeiro ano, a unidade ofereceu 1,5 mil cursos. "A iniciativa permite aprimorar os gestores e alinhar o funcionário com a organização."

Na Net, uma das ações para proteger os profissionais da concorrência é o programa de desenvolvimento de lideranças, que já beneficiou mais de mil pessoas. "Sempre que há cargos de comando disponíveis, a prioridade é o processo seletivo interno", explica Renato Saibro, vice-presidente de desenvolvimento organizacional da Net. Dos quase 16 mil empregados da operadora, pelo menos mil ocupam postos de decisão, com formações acadêmicas bem diversificadas.

"Não buscamos gestores apenas pela formação. É muito importante, por exemplo, que o candidato tenha valores compatíveis com os da companhia", afirma. Há vagas em aberto para as gerências de televendas nacional e de infraestrutura tecnológica.

Na operadora Oi, há 1,2 mil vagas disponíveis e 89 delas são para executivos em posições gerenciais. A empresa de 29,6 mil funcionários procura profissionais que dominem o inglês e tenham formação complementar em serviços, telecomunicações e TI.

Profissional precisa saber lidar com a alta competitividade

Em um mercado cada vez mais competitivo, o executivo de telecomunicações deve ser proativo e focado na execução de atividades que geram resultados. É fundamental visitar o mercado e conhecer toda a operação da empresa. Além disso, acumular conhecimentos técnicos e de gestão de pessoas é outro fator que pode determinar melhores rumos na carreira.

"A competitividade do setor é muito forte e qualquer deslize pode ser prejudicial", diz Luiz Eduardo Vieira Lopes, diretor de vendas da GVT. Administrador de empresas com MBA em marketing, ele foi contratado em 2010 por um headhunter com a missão estratégica de liderar a expansão das vendas nos mercados do Rio de Janeiro, Vitória e na região Nordeste.

Antes de assumir o posto, onde comanda cinco gerentes e 120 subordinados, o profissional foi gerente de marketing e de vendas na operadora Claro. Também passou pela Intelig, IBM e Citibank. Os desafios na nova função não são pequenos. "O principal é crescer a participação da empresa em novos mercados onde a competição já é grande. A falta de mão de obra torna a tarefa ainda mais complexa."

Segundo Rodrigo Vianna, da consultoria Hays, o maior atrativo do profissional nas áreas de negócios é a capacidade de liderar pessoas e de inovar na função. "Aspectos comportamentais como saber se relacionar, ter boa comunicação e espírito de equipe são muito requisitados pelos empregadores."

Na lista de prioridades de Françoise Trapenard, diretora-executiva de recursos humanos da Telefônica, o gestor também deve ter experiência comprovada, flexibilidade e comprometimento com os clientes. "A empresa gasta, em média, cem dias para admitir um profissional para cargos de liderança."

Na Telefônica há nove anos, o engenheiro eletrônico Rafael Sgrott Martins ocupa funções gerenciais desde 2005. Hoje, é responsável pela implementação comercial do serviço de internet de alta velocidade, área considerada prioritária em todas as empresas de telecomunicações. Ele gerencia dez funcionários diretamente e mais de mil colaboradores.

"Preciso levantar e defender os investimentos da área, garantir o serviço em locais de maior demanda e me certificar de que fornecedores e instaladores estejam sincronizados", explica. O executivo começou no segmento de telecomunicações em 1996. Fez mestrado em redes ópticas e tem MBA em gestão empresarial. "Acumular apenas conhecimentos técnicos não é suficiente. É preciso entender como colaboradores e líderes moldam uma organização."

O profissional participa do programa de desenvolvimento de liderança mantido pela empresa. "Estratégias de capacitação, formação e retenção de mão de obra são os maiores desafios para o sucesso desse negócio", diz.

Fonte: Valor Econômico, São Paulo, 9 maio 2011, Eu & Investimentos, p. D10.