

Pequenas e médias empresas buscam ajuda de headhunters para contratar

Vivian Soares

Expansão dos negócios leva companhias a usar o serviço pela primeira vez.

Desde o ano passado, buscar profissionais em feiras técnicas e universidades e recorrer às indicações de funcionários se tornou insuficiente para suprir a demanda da Eriez Minerals Group, fornecedora de equipamentos para mineração com escritório em Belo Horizonte. Com apenas dez funcionários, todos técnicos ou engenheiros, a subsidiária da multinacional americana começou a sentir dificuldade de encontrar talentos quando os negócios começaram a expandir.

"O nosso trabalho é fabricar equipamentos, não contratar pessoas", afirma o gerente geral Reginaldo Liberato. A solução encontrada foi recorrer aos serviços de uma empresa de recrutamento pela primeira vez. "Não é fácil encontrar o profissional que buscamos disponível no mercado. O headhunter atinge esse objetivo de forma rápida e eficiente, o que acaba gerando economia para a empresa", explica.

Recrutar em tempos de mercado aquecido é ainda mais difícil para as empresas de porte pequeno e médio. "Muitas vezes, elas têm marcas menos atrativas que as grandes e precisam se esforçar mais para atrair talentos", afirma Fernando Mantovani, diretor da Robert Half, onde 70% dos clientes são companhias com faturamento de até R\$ 500 milhões.

Na consultoria Asap, as pequenas e médias vêm conquistando uma fatia cada vez maior dos projetos de recrutamento. Segundo o CEO Carlos Eduardo Ribeiro Dias, elas representam hoje 45% dos negócios da empresa. Há pouco mais de dez anos, esse índice não passava dos 15%. "São clientes que estão crescendo, se profissionalizando e precisam de executivos qualificados", diz.

Esse é o caso do grupo Hermes, conglomerado do mercado de vendas diretas e e-commerce que, desde 2007, cresce em um ritmo superior a 40% ao ano. Segundo a diretora de RH Silvana Dino, há menos de um ano a companhia, que é de controle familiar, precisou contratar uma equipe de diretores para suportar a expansão e estruturar a governança corporativa. "Costumamos fazer recrutamento interno e buscar candidatos por meio de indicações. Com o crescimento, porém, surgiu a necessidade de usar consultorias especializadas", afirma Silvana.

A agilidade para selecionar profissionais, segundo os consultores, é o principal benefício alegado pelas empresas para contratar os serviços terceirizados. A falta de conhecimento sobre esse tipo de recrutamento, porém, pode causar expectativas muito altas em relação aos prazos e muito baixas em relação aos preços. "É preciso educá-las sobre o que é o recrutamento executivo", afirma Adriana Prates, sócia da consultoria Dasein.

De acordo com ela, algumas companhias chegam a desistir do serviço por achá-lo caro. "Elas acabam contratando por conta própria e sem nenhuma técnica. Isso, no entanto, aumenta muito o risco de ter prejuízos com uma seleção errada."

Essa falta de conhecimento ainda é mais comum em empresas locais. "O recrutamento terceirizado é mais aceito fora do país, onde já existe essa cultura", afirma Fernando Mantovani, da Robert Half.

A CIF Mineração, multinacional com 110 funcionários no Brasil, por exemplo, tem carta branca da matriz para usar headhunters. Mesmo assim, a indicação de profissionais por parte de funcionários trazia bons resultados e a companhia não se preocupava em usar o serviço. Há um ano e meio, porém, uma reestruturação fez com que a empresa se tornasse a unidade mais importante do grupo no mundo. "Precisamos contratar novos diretores e decidimos optar pelas consultorias", afirma o diretor de operações Paulo Misk. "Sem essa ajuda, não conseguiria ter acesso aos melhores profissionais", diz.

Misk afirma que, no caso da CIF, voltada para exportação e com nome pouco conhecido no mercado brasileiro, o trabalho do headhunter facilita o processo de convencimento do candidato. "É fundamental a forma com que eles entram em contato e informam o executivo sobre as vantagens da vaga e da empresa."

Para Carlos Eduardo Dias, da Asap, o headhunter consegue "falar a língua" do candidato e expor as vantagens que as pequenas e médias oferecem. Remuneração competitiva, bônus agressivos, desafios e plano de carreira mais acelerado estão entre elas. "São empresas mais flexíveis e menos hierarquizadas, o que atrai muitos profissionais."

Foi graças ao contato de uma consultoria que Rodrigo Fonseca aceitou, há dois meses, o cargo de gerente de captação do Banco Gerador, instituição financeira de porte médio que atua no Norte e Nordeste do país. Ao receber a proposta de um headhunter que já conhecia, acabou trocando de emprego. "Além do pacote de benefícios e da promoção, o que me conquistou foi o perfil ágil da empresa e o desafio de fazer algo novo", afirma.

Profissional de finanças está entre os mais procurados

Executivos de áreas como controladoria, planejamento financeiro e tesouraria estão entre os mais demandados atualmente pelas pequenas e médias empresas. Segundo os consultores ouvidos pelo Valor, essas são posições-chave para colocar em prática os planos de crescimento das companhias, que também podem envolver fusões, aquisições ou abertura de capital.

"Elas estão tendo uma chance inédita de crescer. Algumas multinacionais vêm adquirindo pequenas companhias locais para conseguir entrar no país, e as pequenas e médias são o alvo perfeito", afirma Adriana Prates, sócia da consultoria Dasein, que destaca essa tendência em setores como o de mineração e em consultorias jurídicas.

A procura por profissionais de recursos humanos também é significativa, uma vez que as empresas estão redefinindo tanto o tamanho de suas equipes como as políticas corporativas.

Fernando Mantovani, diretor da Robert Half, explica que, no caso de multinacionais que estão entrando no Brasil e montando seus quadros, a demanda é notável em cargos comerciais. "São estruturas inicialmente muito enxutas. Normalmente, o primeiro profissional a ser contratado é um diretor comercial ou um diretor geral com esse perfil. Só depois é que saímos em busca de executivos para as áreas de finanças e de recursos humanos, por exemplo."

As indústrias - especialmente a de construção civil - e as companhias do setor de serviços são as que mais recorrem aos headhunters para atrair executivos. Segundo Carlos Eduardo Dias, CEO da empresa de recrutamento Asap, outros segmentos que se destacam na busca pelos serviços de hunting são os de tecnologia e bens de consumo.

Fonte: Valor Econômico, São Paulo, 14 jun. 2011, Eu & Investimentos p. Finanças D12.