

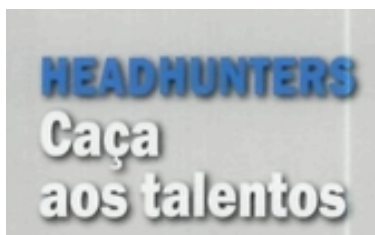


Elite – Principal À conquista dos melhores Autor: N.D.	Id: 1342131 Data Publicação: 01-09-2010 Fonte: Revista Edição: 50	Página: 1 Tiragem: 10000 Periodicidade: Mensal Idioma: Português	País: Portugal Âmbito: Nacional AlturaxLargura: 2,75cmx4,5cm		
---	--	---	---	--	--





E | ESPECIAL

Headhunters

À CONQUISTA DOS MELHORES

Os quadros superiores continuam na mira das grandes multinacionais, que os vêem como uma mais-valia para o seu negócio. Para chegarem até eles, recorrem aos serviços de *headhunters*, que nos apontam os seus principais alvos.

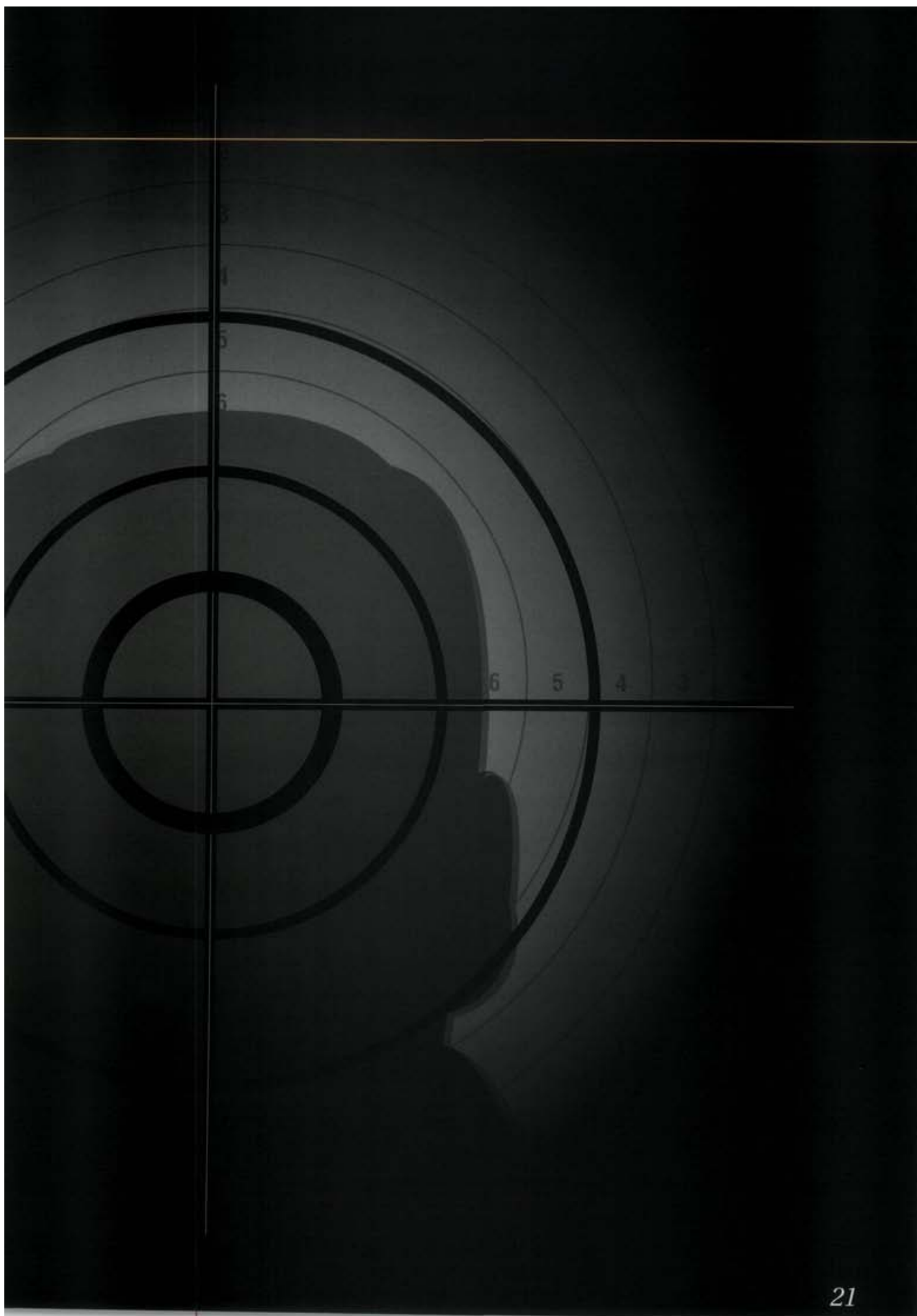
AO LONGO DOS ANOS a forma como os profissionais acedem ao mercado de trabalho tem sofrido algumas alterações, fruto das exigências que são colocadas aos candidatos e dos métodos de recrutamento e selecção, que são cada vez mais específicos e direccionados. Neste contexto surgiram os *headhunters*, profissionais que se dedicam à pesquisa e à escolha de quadros médios e superiores para exercerem funções em empresas de grande dimensão. No nosso país apareceram, mais precisamente na última década, agências de *headhunting*, como a AMROP, a Ad Capita, a Hire & Trust ou a Boyden, cuja missão é a de "caçar" talentos sob encomenda.

Contactada pela ELITE, a fundadora e *managing partner* da AMROP, Maria da Glória Ribeiro, começa por nos dizer que não se define como uma *headhunter*, mas sim como uma "*executive searcher*". Fundado em 1988, o grupo internacional onde exerce funções tem 88 escritórios, em 57 países e é actualmente o mais antigo em actividade no nosso país. Funciona sem bases de dados, uma vez que a nossa entrevistada considera que "essas ferramentas de trabalho são reservadas para as agências de selecção e recrutamento". Na AMROP "procuramos saber quem é quem nas funções que os nossos clientes pretendem para as suas organi-

zações", explica à ELITE a *managing partner*. Por seu turno, Rui Roque de Pinho, *headhunter* da Boyden, que possui 70 escritórios em 40 países, define-se como alguém "que faz consultoria estratégica às empresas, permitindo-lhes contratar os melhores executivos, em termos de competências e de adequação às necessidades e expectativas dos clientes". Contrariamente à fundadora da AMROP, Rui Roque de Pinho confessa que tem "cerca de 3000 talentos referenciados". Este método de trabalho é semelhante ao usado pela consultora sénior da Ad Capita, Maria Calheiros. "A nossa base de dados é o resultado de centenas de pesquisas especializadas feitas para cada um dos nossos clientes, sendo ainda complementada por uma selecção de candidaturas espontâneas, que fomos recebendo ao longo dos anos e que consideramos qualificadas", nota a consultora. Sediada em Lisboa, a Ad Capital possui também um escritório em Madrid e está presente em mais 70 cidades através da INAC (Executive Search Worldwide).

QUEM PROCURA QUEM?

Neste mundo regido pela lei da oferta e da procura é preciso não ter falsas ilusões nem tentar inverter os papéis. "Um *headhunter* aborda os candidatos que não estão à procura de emprego", lembra





Rui Roque de Pinho. Muito diferente da actividade que é desenvolvida nas agências de recrutamento, um "caça talentos" não anda atrás de empregos para pessoas, "mas sim de pessoas para os empregos", analisa este *headhunter*. A *managing partner* da AMROP explicou-nos com algum detalhe como é que chegam ao tão ansiado profissional, que poderá responder na íntegra às exigências do seu cliente. "Numa primeira fase vamos perceber onde estão as pessoas com os requisitos para determinado lugar, em empresas concorrentes ou sinérgicas. Depois de recolhermos as informações, convidamos alguns destes potenciais candidatos para uma pequena reunião na nossa empresa, durante a qual nunca desvendamos quem são os investidores que os querem recrutar. Na recta final comunicamos ao nosso cliente uma selecção composta por três nomes, cabendo a ele a decisão final", esclarece Maria da Glória Ribeiro. Depois resta esperar que determinado talento aceite mudar de organização, o que nem sempre é fácil. "Para conseguir convencer alguém tenho que o desafiar a abraçar um projecto que represente um *upgrade*

Um caça-talentos anda atrás de "pessoas para os empregos"

Rui Roque de Pinho
Headhunter na Boyden

na sua carreira, oferecendo mais dinheiro, dando-lhe mais responsabilidades e a oportunidade de integrar novas culturas empresariais, nomeadamente em outros países", aponta o profissional da Boyden.

ÁREAS E FUNÇÕES EM ALTA

Apesar dos alvos preferenciais dos *headhunters* serem os executivos com idades entre os 28 e os 43 anos, com formação académica superior, preferencialmente com especificações, pós-graduações ou, até mesmo, um MBA, não deixa de ser verdade que o perfil é definido pelo cliente em função das exigências. "Cada pesquisa é um caso", defende Rui Roque de Pinho, que em 2001 escreveu o livro *Head-Hunter: Caça-Cabeças ou Gestor de Carreiras*, onde são traçados alguns métodos que podem levar à pessoa certa. Contudo, e após ouvirmos os quatro profissionais das empresas contactadas, chegámos há conclusão de que existem áreas de formação que garantem maior taxa de empregabilidade, em detrimento de outras. "De um modo geral, analisamos os percursos dos licenciados





em Gestão, Finanças e Marketing”, indica Rui Roque de Pinho. No entanto, para além de CEO e de directores-gerais, que anteriormente eram os profissionais mais solicitados junto das empresas de consultadoria, neste momento existem outros perfis pretendidos pelas grandes companhias. “Solicitam-nos executivos com competências específicas em estratégias de reestruturação de negócio e gestão de projectos, em áreas fundamentalmente comerciais e de marketing”, confidencia Maria Calheiros. A *managing partner* da AMROP faz uma análise mais minuciosa desta tendência. “Apesar de todas as notícias negativas que surgem sobre o abrandamento da retoma na Europa e da retracção do investimento no sector público, recebemos cada vez mais pedidos de quadros para a área do marketing, o que demonstra que há uma predisposição para apostar em sectores que não terão repercussões a curto prazo para as organizações”, comenta Maria da Glória Ribeiro. Já Nuno Tinoco Fraga, que assegura a gestão global da Hire & Trust, adiciona uma área a este rol, “a de controlo de crédito e cobranças”.

O headhunters procuram essencialmente executivos com idades entre os 28 e os 43 anos

Nuno Tinoco Fraga avança que os profissionais mais desejados “provêm de sectores como o farmacêutico, o do grande consumo e o da distribuição”. Maria Calheiros apresenta um leque mais alargado, garantindo que os seus clientes operam nas “finanças, nos seguros, na energia, nos combustíveis, na indústria, na construção e no turismo e lazer”. A fundadora da AMROP acrescenta ainda “a indústria e o comércio automóvel” e revela que “a área do turismo começa a ser uma das mais atractivas”. Mas será que existem profissionais que jamais serão farejados pelos *headhunters*? Maria da Glória Ribeiro responde que apesar dos licenciados em Ciências, Engenharia, Economia e Gestão serem os mais procurados, pontualmente “surgem solicitações de pessoas formadas em Recursos Humanos, Direito ou Psicologia e, muito esporadicamente, profissionais ligados às Letras ou às Artes”. Ainda assim, e para que não desespere se não estiver dentro destes parâmetros, Rui Roque de Pinho relembra que “só não serão caçados aqueles que não quiserem, independentemente das suas aptidões”.





A taxa de empregabilidade do IST é imbatível: 94% dos licenciados deste estabelecimento conseguem de imediato entrar para o mercado de trabalho assim que concluem o curso.



PROFESSOR, DIRECTOR E INVESTIGADOR

Com uma carreira profissional digna de ser revida por um *headhunter*, Miguel Mira da Silva desenvolve outras actividades em paralelo com o lugar de professor de Sistemas de Informação no departamento de Engenharia Informática do IST. Director da INOV, uma instituição criada sem fins lucrativos que se dedica à investigação aplicada, ao desenvolvimento e à transferência de tecnologia, é ainda investigador no Instituto de Engenharia de Sistemas e Computadores (Investigação e Desenvolvimento em Lisboa), e consultor de várias empresas. Autor de quatro obras de apoio, que incidem sobre temas como o comércio electrónico ou os sistemas de informação, Mira da Silva concluiu a licenciatura e o mestrado em Engenharia Informática no IST, tendo complementado a sua formação além-fronteiras na Universidade de Glasgow e na London Business School, onde fez um mestrado em Gestão. Entre 1996 e 2004, fundou e foi CEO da Tbird, uma empresa pública que operou no sector da tecnologia da informação e dos serviços.

O professor garante que os seus alunos são aliciados pelas empresas antes de concluírem os cursos

CAÇA AOS RECÉM-LICENCIADOS

Tendo em conta que as organizações não precisam só de profissionais para os cargos de chefia, uma vez que há momentos em que estas também recrutam quadros médios, é comum que estes sejam aliciados quando ainda estão nos bancos das universidades. Em Portugal, o Instituto Superior Técnico (IST) continua a ser um dos principais emissores de talentos. "Os finalistas do mestrado em Engenharia Informática são sobejamente aliciados pelas grandes empresas tecnológicas, tanto nacionais como internacionais", adianta-nos o professor do departamento de Engenharia Informática do IST, Miguel Mira da Silva.

Para além do reconhecimento que o instituto já conquistou ao longo dos seus quase 100 anos de existência, o docente indica outras actividades que contribuem para o forte recrutamento dos seus alunos por parte das maiores multinacionais a operar no nosso país. "Eventos como a Jobshop e a Semana de Informática têm despertado a atenção dos grandes empresários", acrescenta Miguel Mira da Silva. Com elevadas taxas de sucesso na pesquisa do primeiro emprego, na ordem dos 94%, os diplomados em Engenharia Informática "são também captados por grandes companhias que prestam serviços em Portugal, mas que estão presentes em outros países, como Angola e Brasil", refere. Embora nos confirme que o *site* do IST alberga uma base de dados com centenas de ofertas de emprego e com informações sobre os principais programas de estágios nacionais e internacionais, o professor sublinha que muitos estudantes nem chegam a recorrer a estas ferramentas. "No último ano do curso, são contactados directamente pelas empresas para realizarem as entrevistas que se destinam a apurar o processo de recrutamento", conclui o professor do IST. ☺