

Por Leda Rosa

A crise mundial mudou radicalmente o perfil predileto do mercado de trabalho dos CEOs (Chief Executive Officer, sigla em inglês para denominar o cargo com maior poder em uma empresa). O mundo corporativo agora busca um dirigente que equilibre melhor a relação entre o ganho e as gestões humana e social. É o fim da era dos CEOs focados, acima de tudo, em metas e lucros.

No Brasil, e em outros países, as consultorias de seleção para a cadeira mais poderosa das empresas vêm aumentar a demanda por profissionais mais maduros e experimentados em situações de crises diversas, que vão do fechamento de fábricas à interação com sindicatos e a mídia.

– Antes as corporações buscavam os mais jovens e agressivos, com excelente formação acadêmica e pouca experiência – diz Maria Giuliese, diretora executiva da Lens & Minarelli e conselheira de carreira de vários presidentes e diretores empresariais.

Conseqüências

Para ela, a "juniorização das posições", iniciada em meados dos anos 90, teve conseqüências funestas para o mercado.

– Foram justamente os muito agressivos, que, de forma ousada, promoveram as grandes alavancagens, sem avaliar os riscos e levaram à crise – ressalta. – As empresas que me procuram, buscam um CEO que, se precisar demitir, o faça de maneira responsável, porque o ato gera danos graves para a imagem da companhia.

– Agora chegou a vez dos que têm valores éticos fortes e respeito pelas pessoas. Empresas imensas estão quebrando e, as que ficam, percebem que ganhar dinheiro a qualquer preço não resolve tudo – diz Silvana Case, vice-presidente executiva do grupo Catho (divisão de recrutamento e seleção de executivos).

Apontada como tendência pelos analistas, a mudança do paradigma empresarial ainda convive com a perspectiva do lucro acima de tudo e todos.

– Muitas empresas esperam que seus CEOs operem milagres, com redução substancial dos custos e elevação ou manutenção de resultados – diz Silvana, que acredita que a liderança é que fará a diferença.

– Na fartura, o líder nem aparece tanto, porque tudo caminha pela força da demanda, mas, nas épocas difíceis, os líderes fazem a diferença, porque enxergam as oportunidades e valorizam a equipe que está ao seu lado. Liderança é ética e isto não se compra, é da formação. Ou tem ou não tem – diz.

– Na crise é que se vê quem é bom e quem é ruim – diz Hugo Caccuri Júnior, headhunter e sócio fundador da Caccuri Executive Search. – CEO tem que ter visão estratégica e dominar as gestões de pessoas, negócios e processos .

O headhunter não vê uma mudança de perfil preferido.

– O que há é uma dança de cadeiras. O CEO que não deu resultado, que não tomou as medidas necessárias para que a empresa continue funcionando ou crescendo, está fora. Hoje não há espaço para incompetentes – explica.

Para 2009, o desafio que as empresas têm sobre a mesa é achar os nichos nos quais ainda seja possível crescerem.

– As companhias vêem que podem ter sucesso, mesmo com a desaceleração. Na prospecção das oportunidades, levam vantagem os profissionais que viveram outros momentos de crise, fusão, cisão e mudanças operacionais, sem perderem o equilíbrio – diz Patricia Molino, sócia-líder de assessoria em gestão de recursos humanos da KPMG.

Para Silvana, a mudança exigirá dos headhnters a revisão dos atuais sistemas de análise dos processos seletivos.

– Normalmente avaliamos resultados, mas agora só os números não bastam. Consideraremos também os valores morais e depoimentos de antigos colegas. Vamos ter de afiar a perspicácia – observa.