



Ana Teixeira*

Ainda há
o preconceito
de que
só rabalhando
em regime
de retenção
se faz
caça-cabeças

TENDÊNCIAS NO MERCADO DE EMPREGO UMA VISÃO MUNDIAL

No fim-de-semana 13/15 de Outubro tive a oportunidade de falar com 150 *headhunters*, vindos de todos os cantos do Mundo: Europa, Austrália, EUA, México, Costa Rica, Médio Oriente, Singapura, Coreia, Japão, China, e avaliar o estado da arte do Recrutamento de Executivos por Abordagem Directa e as tendências do mercado global de emprego. Tive também oportunidade de ouvir Nancy Jenn, que se dedica à investigação e pesquisa de empresas de *headhunting*. Foi entusiasmante esta partilha de experiências, perceber as tendências do emprego à escala do Globo.

Não posso deixar de realçar que a MRINetwork continua na frente como a maior empresa de *headhunting*, em volume de facturação e número de escritórios, comparando com os valores apresentados pelas maiores empresas do Mundo de *headhunting*. Conversando com a Nancy Jenn percebi também que há ainda o preconceito de que só trabalhando em regime de retenção se faz caça-cabeças, pelo que a MRINetwork, com os seus 512 milhões de dólares de facturação não consta de alguns dos *rankings* mundiais, pois aproximadamente 1/3 dos projectos desenvolvidos são-no em regime de contingência³ que permite às empresas que nunca trabalharam com este serviço de pesquisa de executivos por abordagem directa, sobretudo às empresas locais/não multinacionais e de dimensão média, poderem experimentar as vantagens da metodologia tornando-se assim mais competitivas na captação e incorporação de capital humano.

Europa e Portugal: as grandes tendências

Verificamos que a taxa de desemprego que se incrementou nos últimos anos nos velhos países da Europa, sobretudo em 2001/04, e em Portugal sobretudo numa variável até ao momento quase inexistente – os quadros de topo – apresenta um comportamento tendencialmente de decréscimo e é de aumento global a tendência das empresas para admitirem/contratarem novos colaboradores. A prová-lo está a facturação da rede MRINetwork portuguesa que, apesar de ter vindo a crescer desde que está em Portugal (1999), atingiu este ano o maior crescimento dos últimos quatro anos: mais de 40% face a igual período de 2005. Mundialmente na MRINetwork esta tendência ronda os 10%. Temos, contudo, países cujas taxas de crescimento são invejáveis tais como a República Checa, Irlanda, Espanha, Noruega e Finlândia, cujo incremento de facturação de alguns dos escritórios ronda os 100%.

Terras do sol nascente

Os olhos estão postos na China. Crescimentos meteóricos da economia e consequentemente crescimento no sector de recrutamento e selecção. Constatou-se uma oferta de quadros em várias áreas/funções/sectores muito inferior à procura e a grande avidez por tudo o que é ocidental torna a China receptiva a incorporar, por exemplo, arquitectos vindos dos países do sol poente que lhes construam casas, palácios, auto-estradas, heliportos, com um toque Europeu. 5% dos Chineses têm elevado poder de compra (64,2 milhões de novos ricos), o que torna a China um País de oportunidades. Claro que ainda há barreiras linguísticas e culturais. O convívio entre culturas é praticamente nulo. Mas há os que encararam esta realidade com determinação e a vêem como uma oportunidade a explorar. Aprender Mandarim é um *must*.

A Índia foi focada também como um País que irá dar cartas. Citando Nancy Jenn sob o tema de emergência de profissionais globais, 45,3% dos executivos acredita que o mercado global de trabalho será totalmente diferente do que é hoje e que as companhias irão enfrentar acérrima competição por parte da China (46,3%) e Índia (42,7%).

Como *headhunters* começámos a sentir que os requisitos para as funções de topo ou para as funções chave (que podem não ser de topo) nas empresas, sobretudo nas empresas multinacionais ou internacionais, mudaram e como a mudança é recente ainda não há número suficiente de oferta com o perfil requerido. Por exemplo conceitos de chefia diferentes. Chefia de equipas multiculturais e multigeográficas, ou ambas em simultâneo, o que obriga aos líderes serem portadores de novas habilidades: recurso e domínio de nova tecnologia e meios de comunicação que facilitam a mobilidade e acessibilidade; competências em termos de exposição e experiência multicultural que permita a capacidade de lidar adequadamente e eficazmente com pessoas de vários e diferentes paradigmas culturais; gestão de conflito; capacidade de lidar e reagir face ao imprevisto, à mudança rápida; pessoas capazes de tomar decisões rápidas mas eficazes cada vez com maior grau de exigência em termos de rapidez, capazes de agir num mundo em constante globalização e mudança, em que a certeza única é a incerteza.

*Country Manager Portugal, Angola e Moçambique da MRI Network Portugal
ana.teixeira@mriww.pt