

REPORTAGEM DE CAPA

BUSCA ATIVA E SIGILOSA

O que fazer quando o headhunter liga? Especialistas dão dicas de como proceder para não perder uma oportunidade, ainda mais em tempos de crise econômica

LILIAN MONTEIRO

“O primeiro *approach* de um headhunter é por telefone e muitos profissionais não estão preparados e adaptados para conduzir essa conversa quando abordados.” A afirmação é de Bárbara Nogueira, diretora e headhunter da Prime Talent, empresa de busca e seleção de executivos de média e alta gestão, que atua em todos os setores da economia, nacionalmente. “Muitos ficam apreensivos, não conhecem as consultorias e têm receio de se expor. Outros não conseguem se ‘vender’, não escutam o que o headhunter precisa saber ou não conseguem passar a informação. Muitos não dão conta de ilustrar um case”, diz. A principal orientação é: “Esteja sempre disponível para trocar informações. Se o headhunter entrou em contato é porque, provavelmente, você tem aderência a uma posição que ele está trabalhando para um cliente”.

Bárbara Nogueira destaca a importância de estar aberto para a conversa. “Não tenha receio, esse contato é interessante para os dois lados. Quando vamos em busca de um profissional, nossa expertise é levar a excelência para nossos clientes. Portanto, estar disponível para a conversa, nem que seja por cinco minutos (e mesmo empregado e feliz com sua posição), é a melhor decisão. É importante ser receptivo para ouvir o que o mercado está fazendo porque o cenário sempre muda e a segurança é relativa”.

Para Bárbara Nogueira, outra grande falha é passar para o headhunter a imagem de petulância e arrogância. É preciso ser aberto e acessível para que seja possível, no dia seguinte ou no futuro, criar uma relação de longo prazo. Assim, esse profissional será lembrado. Além da cordialidade, seja sempre educado. Dê uma sequência lógica em toda a conversa, não seja prolixo. E cuidado ao falar só de si, voltado para o eu. Não enxergar a equipe é um erro. “Quem tem os holofotes só virados para si não será um bom líder porque não saberá motivar e, certamente, não é carismático. O que influenciará no resultado de todos.” Ela enfatiza que a procura é por quem traz resultado quantificado, ou seja, mostre números, dados, fatos e percentuais. “Mas não perguntamos nada confidencial”.

FUTURO No primeiro contato, Bárbara Nogueira conta que em quase 99% das conversas a abordagem é sobre a experiência profissional, o perfil do candidato, os resultados, cases de sucesso, dados que ficarão no histórico de cada headhunter. “Após o entendimento dessas principais questões, o headhunter irá normalmente trazer um feedback breve se você teria ou não aderência à posição trabalhada. Caso você siga para uma etapa de entrevista, o entrevistador fará um detalhamento sobre sua carreira para apresentar ao cliente. Lembre-se, você pode não ser considerado para uma posição, seja por não ter aderência ou por outro motivo, mas um bom contato deixa não só uma ótima imagem para os headhunters, mas abre portas para um novo contato futuramente.”

Para a especialista, uma das falhas mais graves nesse processo é a mentira. “Existe muito. É grave demais. Infelizmente, faz parte do processo. Mas sempre descobrimos a verdade.” Bárbara Nogueira explica que “nosso trabalho é uma busca ativa, não recebemos currículo. É uma abordagem direta ao profissional, apesar de termos uma estrutura on-line. É com total confidencialidade e sigilo das informações”.



Bárbara Nogueira, diretora da Prime Talent, explica que o contato por telefone é interessante para os dois lados



Andiara Martins, sócia da Martins & Bueno Assessoria em RH, ressaltando que não há uma segunda chance para passar uma primeira impressão

PALAVRA DE ESPECIALISTA

HELENA MAGALHÃES,
SÓCIA DA PEOPLE ORIENTED, CONSULTORIA
ESPECIALIZADA EM RECRUTAMENTO DE EXECUTIVOS

Mercado volta a aquecer

“De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), no terceiro trimestre deste ano o setor industrial teve alta de 0,3%. Um número pequeno, mas significativo, visto que o segmento vinha de uma sequência de cinco resultados negativos. O desempenho da indústria traz um certo otimismo de que o cenário econômico pode entrar em uma trajetória de recuperação. Historicamente, o mercado de recrutamento antecipa esse tipo de processo por meio do aumento das contratações de pessoal. Para efeito de comparação, de setembro para outubro, o número de vagas para cargos executivos dobrou no LinkedIn. Depois do momento mais acirrado da crise, as empresas reabrem suas portas e voltam a buscar profissionais para posições que estavam congeladas – e até mesmo contratam pessoal para novos postos, com vista a projetos de longo prazo. E à medida que novos postos executivos surgem, demais cargos seguem o fluxo. Na People Oriented, a recente resposta do mercado de trabalho já dá resultado: o faturamento aumentou 24% entre setembro e outubro, em comparação com o mesmo período do ano passado, e já há contratos firmados com grandes empresas brasileiras de setores variados para auxiliar na busca por executivos em 2017. A própria consultoria, inclusive, está contratando para atender à demanda crescente.”

Saiba se vender

Com mais de 20 anos de experiência na área de recursos humanos, gestão de pessoas e desenvolvimento de equipes, Andiara Martins, sócia da Martins & Bueno Assessoria em RH, tem cinco recomendações para os profissionais que receberão a abordagem de um headhunter. É melhor anotar, tê-las em mão e praticá-las para não perder nenhuma oportunidade, ainda mais com aval de uma especialista e membro fundadora da ICF Minas (International Coach Federation). “O processo tem início no primeiro telefonema, portanto, lembre-se de que não terá uma segunda chance para passar uma primeira impressão. A instrução é: se estiver em um local inapropriado, onde não seja possível falar abertamente, que não possa responder ao headhunter com a devida concentração e não conseguirá se vender, negocie um novo horário. Essa é uma atitude bem aceita.”

O segundo passo que Andiara Martins chama a atenção tem a ver com a comunicação. “Mesmo por telefone, os cuidados devem ser os mesmos que em uma entrevista presencial. Quer dizer, espera-se a mesma conduta na forma de responder, na objetividade, expressar claramente e ao falar dos resultados. Não é uma conversa rápida e, de maneira alguma, informal. O headhunter vai observar a expressividade do candidato, a conduta, o inglês (se for o caso), o português. É lembrar que o primeiro contato pode ser fruto dos próximos. É o momento de se vender.”

Ela afirma que é pertinente fazer perguntas para o headhunter com objetividade e clareza, até porque elas contribuirão no que diz respeito à condução da entrevista. “O candidato precisa estar focado, já que o headhunter vai querer saber se ele tem o necessário para a vaga, de acordo com as orientações do cliente. Muitos se perdem falando demais e se atrapalham com a ampla experiência.” Aliás, esse é o terceiro passo destacado por Andiara Martins. “Nesse primeiro contato, ambas as partes estão se conhecendo, portanto, a clareza é fundamental. Não é para contar histórias, dar voltas, mas se ater ao que o headhunter busca. Serão perguntas específicas, como cargo e função, para direcionar sua experiência. Aconselho a não falar de remuneração (essa

decisão não parte do candidato, se for do entrevistador, tudo bem).”

EXIGÊNCIAS O quarto passo para ficar atento é que, mesmo empregado e satisfeito com sua colocação, o primeiro contato nunca deve ser descartado. É importante avaliar a proposta para saber se vai interessar ou não. “O headhunter falará de forma genérica e, por isso, sugiro que faça a conversa evoluir para ter mais dados e, aí sim, endossar ou não sua recusa. Aliás, ter contato com um headhunter é sempre bom”, afirma.

Com atuação focada na condução de processos de gestão, transição e planejamento de carreira, além da experiência em coaching, Andiara Martins conta que é mais comum os headhunters abordarem profissionais que estão atuando, mas eles chegam até candidatos sem colocação por meio de indicação. Até porque, na atual circunstância, estar desempregado não é por falta de resultado ou inexperiência. Há motivos alheios ao desempenho. É bom lembrar que o headhunter vai atrás de um candidato com exigências específicas do seu cliente, logo precisa abrir o leque de opções.

