

SELEÇÃO

Portas abertas para jovens acima da média

Empresas ampliam a busca por jovens com alto potencial de desenvolvimento como executivos, conhecidos como 'high potentials'

CARREIRAS

Ana Paula Lacerda

Apesar da retração do mercado e dos anúncios de cortes em diversos setores, um perfil profissional ainda não viu as portas se fechando: os jovens de alto potencial de crescimento na carreira, conhecidos no jargão do meio simplesmente como "high potentials". "Na verdade, na maioria das empresas, são justamente essas pessoas que estão sendo procuradas", diz Marcelo Vasconcelos, diretor da Page Personnel, consultoria especializada na busca de jovens executivos e níveis intermediários de gestão.

"Entrevistamos de 15 a 20 pessoas por semana, e, em geral duas são fora de série. Para essas, sempre há vagas", diz. "Num momento de crise, as empresas cortam pessoas abaixo da média e contratam, em menor número, aquelas muito acima da média. Um momento de crise é a hora para quem se preparou se destacar."

A diretora da GNext Talent Search, Danute Gardziulis, conta que recebeu recentemente um pedido de busca de seis gerentes para uma empresa de grande porte. "As empresas estão mais cautelosas, principalmente as multinacionais. Mas os high potentials se tornaram ainda mais necessários em um momento como esse."

Um jovem de alto potencial é aquela pessoa que, para a idade que tem, já viveu experiências e tem formação de pessoas com mais idade e hierarquia mais alta. "A maioria está na casa dos 30 anos, tem uma boa graduação, outros cursos, idiomas, uma carreira acelerada, experiências de vida interessantes e um vocabulário de negócios maduro", diz Danute.

O analista Jean Pierre Novak é um desses high potentials. Aos 27 anos, é um dos dois responsáveis pelas operações de tesouraria do banco Société Générale no Brasil. "Fiz duas faculdades e passei pelo Itaú antes de vir para o SG", diz. "O desafio do trabalho me atraiu, e é isso que me estimula a trabalhar. Entre um emprego que pague bem, sem desafios, e um que pague normalmente, com desafios, opto pelo segundo."

Ser diferente já é o primeiro desafio, segundo Juliana Mazziero, que aos 26 anos é responsável por desenvolver a área de marketing da americana Tennant no Brasil. "Há muita gente estudando fora, falando inglês. As empresas então valorizam quem está em formação constante e tem experiências de valor", conta ela, que fez pós-graduação na Califórnia e trabalhou quatro anos nos EUA com biotecnologia e eventos antes de voltar para o Brasil.

O vice-presidente de desenvolvimento da Natura, Marcelo Cardoso, diz que a empresa - que realiza um dos programas de trainees mais disputados do País - não vai reduzir investimento nos jovens de alto potencial. "Estamos até pensando em coisas novas para a próxima seleção. Queremos dar mais peso às histórias de vida dos candidatos", explica. Segundo ele, investir nesse tipo de profissional é essencial para as empresas. "Não se cria um líder de uma hora para a outra." ●



PAULO PINTO/AE

CRESCIMENTO - Para Juliana, processo de formação deve ser contínuo

PRÉ-REQUISITOS

● **Formação:** Jovens de alto potencial em geral têm graduação e mais alguns cursos de pós ou especialização. Busca por atualização constante também faz parte do perfil

● **Idiomas:** Inglês fluente, sempre. Outros idiomas e bom vocabulário de negócios ou jurídico são diferenciais

● **Experiência internacional:** Estudar fora conta pontos, mas há empresas que valorizam quem conhece vários países ou já fez "mochilão"

● **Carreira acelerada:** Essas pessoas, em geral jovens na faixa dos 30 anos, em geral, já passaram por cargos de gerência ou até direção, estando associados a projetos importantes e resultados positivos

● **Engajamento:** Disposição para trabalhar, inventar soluções, pesquisar e ir além do que a empresa exige completa o perfil dos high potentials