

08/09/2016 - 05:00

Nova empresa vai atuar em seleção no alto escalão

Por **Leticia Arcoverde**

A



Nogueira, Apovian e Kraljevic são os responsáveis pela Signium no Brasil

empresa americana de recrutamento executivo Signium está iniciando as atividades no Brasil com foco na seleção de profissionais de alto escalão.

Em um movimento que tem se repetido no mercado brasileiro de "executive search", a Signium será capitaneada por Marcelo Apovian e Jorge Kraljevic, que vêm da empresa de recrutamento executivo Odgers Berndtson, e por Gilberto Lara, ex-diretor de RH da Votorantim. Eles se unem a outros exemplos de sócios que, nos últimos anos, têm deixado grandes grupos de hunting para abrir suas próprias empresas boutique ou para dar início a operações locais de multinacionais interessadas no mercado brasileiro.

No caso da Signium, é uma mistura dos dois. "É uma empresa global que atua como boutique", diz Marcelo Apovian, que junto com Kraljevic será sócio-diretor. Assim como diversas outras unidades da empresa, a operação brasileira terá autonomia e gestão independente, mas fará parte da rede de consultoria com sede em Chicago. Presente em 30 países e membro da Association of Executive Search and Leadership Consultants (Aesc), principal organização global de empresas do ramo, esse será o terceiro escritório da consultoria na América Latina, após Bogotá, na Colômbia, Lima, no Peru, e Caracas, na Venezuela.

No Brasil, a empresa vai atuar com recrutamento de cargos de alto escalão de setores nos quais os sócios acumulam expertise como bens de consumo, varejo, educação, farmacêutico, serviços profissionais, telecomunicação e agronegócio, além de posições relacionadas à governança corporativa. No primeiro trimestre do ano que vem, há planos de trazer mais um sócio, mas a operação não deve passar de cinco sócios no total.

Além do recrutamento de altos executivos, globalmente a Signium fornece serviços de gestão de pessoas como assessment, coaching e plano de sucessão. No Brasil, a princípio, esses serviços serão oferecidos por uma rede de parceiros. "Hoje o hunting não é só substituir o profissional, é participar de uma mudança, que pode ser de cultura, estratégia, etc", diz Gilberto Lara.

Os sócios reconhecem que o recrutamento executivo hoje passa por uma fase em que é malvisto tanto por candidatos, que se sentem maltratados quando não recebem retorno sobre vagas, e clientes - que nem sempre ficam satisfeitos com os candidatos encontrados. Na opinião de Apovian, a abordagem mais pessoal de empresas boutique facilita na assertividade com o cliente. "É possível fazer um tratamento mais personalizado", afirma. Kraljevic adiciona que é importante acertar com os dois lados - em especial para garantir a sustentabilidade do negócio. "Temos clientes hoje que foram candidatos no passado", diz.

Hoje as empresas clientes esperam, cada vez mais, que os recrutadores atuem de forma mais consultiva e ajudem na definição das reais necessidades das posições vazias. "Antes a pessoa saía da empresa e eles pediam um currículo igual para o recrutador. Hoje a empresa quer nosso apoio para transformar a área e mapear o mercado", diz Kraljevic.