

## CARREIRAS

# Executivos tentam sair da lista negra após escândalos

Casos como o do banco Panamericano e da HP trazem à tona o debate sobre má conduta e recolocação profissional

Mariana Celle  
mcelle@brasileconomico.com.br

Há algumas semanas, foi constatada inconsistência contábil no balanço financeiro do Banco Panamericano, controlado pelo Grupo Silvio Santos, no total de R\$ 2,5 bilhões. A falha levou o empresário Silvio Santos a negociar empréstimo e dar como garantia os bens do grupo. A diretoria do banco foi responsabilizada e afastada, incluindo o então diretor superintendente, Rafael Palladinho, o diretor-financeiro e de relações com investidores, Wilson de Aro, e o diretor de crédito e cobrança, Adalberto Savio. Fatos como esse deixam marcas graves que podem prejudicar seriamente a carreira profissional. “Acho difícil ver um executivo do Panamericano gerindo outro banco no Brasil”, diz Paco Ramirez, sócio da ARC Recruiting, especializada em recrutamento de alta gerência.

A recolocação faz parte de um longo caminho e é realmente de difícil acesso. “Nunca ouvi a recomendação de ‘não contrate fulano’, mas profissionais envolvidos em escândalos não são incluídos como sugestão na lista de contratações”, diz. De acordo com o recrutador, o profissional se torna a personificação do erro da empresa. “Muitos deles não retornam ao mercado”, afirma.

Mas não é preciso ter sido responsabilizado pelo fato para perceber obstáculos se multiplicarem na construção da carreira. Há cinco anos, o diretor de Recursos Humanos de uma empresa que prestava serviços de informática para a Loteria Federal se viu prejudicado após uma denúncia de corrupção em jogos. Segundo o consultor Almiro dos Reis Neto, presidente da Franquility, consultoria em desenvolvimento de liderança, o então diretor, que após o evento quis deixar a empresa em que atuava, levou mais de um ano e meio para ter uma nova oportunidade.

“

O cuidado começa antes de escolher em qual empresa ou ramo de atuação trabalhar, porque com certeza algumas gerarão riscos maiores que outras à imagem profissional

Almiro dos Reis Neto,  
presidente da Franquility

“O cuidado deve começar antes de escolher em qual empresa ou ramo de atuação trabalhar, porque com certeza algumas gerarão riscos maiores que outras.”

Em situações desfavoráveis, o melhor é aceitar o que for oferecido, sugere a consultora de imagem Thais Alves. “O executivo pode não conseguir um emprego com o mesmo salário ou na mesma área, mas nesse momento, é melhor deixar a prepotência de lado”, diz.

### Das regras, a exceção

Em agosto deste ano o executivo Mark Hurd passou a representar um exemplo excepcional à realidade do mercado. Após uma denúncia por assédio sexual, Hurd renunciou ao cargo de presidente da Hewlett-Packard (HP), mas um mês depois foi contratado pela rival Oracle como um de seus três copresidentes.

Na época, a HP afirmou que a investigação concluiu que não houve quebra da política de assédio sexual da companhia, mas houve violação dos padrões de conduta corporativos. “Depende muito da avaliação da empresa contratante, pois o profissional pode ser visto como alguém mais preparado, uma vez que já passou pela situação e, provavelmente, não vai repetir o erro”, diz Margot Nick, gerente da Kienbaum, recrutadora de altos executivos.

Esclarecer o que aconteceu é outro elemento importante ao buscar a recolocação. “Quanto mais grave for o fato, mais cedo ele deve ser contado”, recomenda Elaine Saad, gerente da Right Management para o Brasil e América Latina, consultoria em Recursos Humanos. O pronunciamento pode ser feito publicamente com um discurso pré-definido elaborado com a ajuda de especialistas ou por acordo entre o funcionário e a empresa. “O profissional não pode sair da empresa sem negociar um discurso, pois ele precisa ser coerente se quiser ter uma futura chance em outra companhia”, diz Elaine. ■

### DICA DE PROFISSIONAL

● Em caso de assédio moral, a consultora Elaine Saad diz que o desalinhamento do profissional à cultura da empresa, menos agressiva, é uma explicação.

● Em caso de erro técnico não há porque esconder que os resultados foram insatisfatórios, mas é importante deixar claro que a lição foi aprendida.



O consultor Almiro dos Reis Neto, presidente da Franquility, alerta que o cuidado com a imagem depende do profissional e de suas escolhas sobre onde atuar

### Outras histórias

No começo da última década a acusação de fraude financeira faliu a companhia de energia americana Enron Corporation. Na época, as investigações revelaram que a Enron havia manipulado balanços financeiros e escondeu dívidas de US\$ 25 bilhões. O grupo pediu concordata

em dezembro de 2001 e levou consigo a Arthur Andersen, que fazia a sua auditoria. Na mesma época, aqui no Brasil, muitas empresas passavam por processos de privatização e os executivos da Enron buscaram uma posição nessas companhias, sem êxito. “Era como se estivessem

Ilmars Znotins/Bloomberg



## Mudança no comando da Arno

O presidente do grupo francês SEB na América do Sul, Marcio Cunha, está deixando o cargo. Dono no Brasil de marcas como Arno, T-Fal, Panex, Rochedo e Clock, o SEB será comandado na região por Fernando Soares, executivo português que iniciou carreira na empresa em 2002 como gerente de marketing em Portugal. De 2005 a 2008 atuou como diretor-geral na Polônia. Está no Brasil desde 2008 e assumiu o cargo de vice-presidente de vendas e marketing para a América do Sul.

Murillo Constantino



# Korn/Ferry aposta no sotaque brasileiro

Empresa especializada em recrutamento de executivos promove Alexandre Fialho

Ao assumir o cargo de presidente da área de Consultoria para Lideranças e Talentos para a América Latina, da consultoria internacional Korn/Ferry, na semana passada, o brasileiro Alexandre Fialho tem o desafio de fazer com que empresas deixem de se preocupar apenas com os planos e pensem na aplicação prática como fase fundamental do sucesso. Até então, o cargo que era assumido pelo argentino Francisco Moreno, era de sócio-diretor sênior e atendia apenas os países da América do Sul.

De acordo com Fialho as companhias estruturam seus planos estratégicos, mas não se preocupam com a execução, o que, muitas vezes, prejudica o resultado. “A Vale, por exemplo, se deu bem durante as negociações para aquisição da mineradora canadense Inco em 2006. Os problemas apareceram quando as culturas das duas empresas se encontraram”, diz. A sugestão do novo presidente é questionar “Qual é a minha estratégia?” e a partir daí as respostas desenvolvem-se de acordo com a situação.

Mas antes disso, Fialho prefere se ater às habilidades do lí-

**A característica básica entre todos os bons gestores, indiferente do segmento de atuação, é a agilidade de aprendizado**

der. Uma pesquisa realizada pela Korn/Ferry constatou que a característica básica entre todos os gestores bem-sucedidos, indiferente do segmento de atuação, é a agilidade de aprendizado. “Provavelmente Jack Welch (ex-presidente da General Electric) não poderia liderar uma área médica, e possivelmente um grande médico também não poderia gerir uma grande empresa, mas há características em comum que transcendem países, áreas e realidades”, diz Fialho. ■ **M.C.**

## Ambição

A Korn/Ferry tem feito investimentos agressivos para ampliar sua área de Consultoria para Lideranças e Talentos. A divisão que atualmente corresponde a 20% dos negócios deve ultrapassar os 50% em 2011 com aquisições e crescimento orgânico. Desde 2007, a Korn/Ferry adquiriu cinco empresas na área: LeaderSource, Lominger Consulting, Lominger Limited, Inc, Lore International e Sensa Solutions. Ainda há planos de adquirir outras empresas e consolidar este mercado, ainda bastante pulverizado.

Henrique Manreza



**A nomeação de Alexandre Fialho, novo presidente da área de consultoria em liderança e talentos da Korn/Ferry para a América Latina, representa o avanço da imagem positiva do Brasil no exterior**

com um 'X' vermelho marcado na testa”, diz Paco Ramirez, sócio da ARC Recruiting. Menos de um ano depois foi a vez da WorldCom Inc., empresa de telefonia de longa distância, pedir concordata após um escândalo de maquiagem contábil no valor de US\$ 3,85 bilhões. A empresa com 60 mil

empregados operava em 65 países na época. Depois de decretar falência em 2004, mudou seu nome para MCI. O antigo diretor executivo, Bernie Ebbers, e o antigo diretor financeiro, Scott Sullivan, foram acusados por fraude e violação de leis de finanças. **M.C.**