



Freepik


IMPACTO POSITIVO NA PERFORMANCE

SAIBA O QUE É DENSIDADE DE TALENTOS E COMO LEVAR O CONCEITO PARA SUA EMPRESA

[▶▶ Leia na página 6](#)

Você já ouviu falar em densidade de talentos? O conceito é tendência no mundo todo, e vem revolucionando a maneira com que empresas de todos os portes – de grandes grupos a startups – avaliam seus colaboradores, organizam suas equipes, e o que acreditam ser imprescindível na hora de contratar. "A principal ideia por trás da densidade de talentos é que ter colaboradores excepcionalmente habilidosos em um time tem impacto positivo na performance de todos."

Diego Barreto (*)

Ou seja, profissionais talentosos, atuando lado a lado, tornam uns aos outros ainda mais eficientes, o que eleva a motivação daquela equipe como um todo. Sai de cena a análise primária de currículo que procura por uma universidade famosa e entra a seleção com base no comportamento e no talento", explica Diego Barreto, autor do novo livro Nova Economia - Entenda por que o perfil empreendedor está engolindo o empresário tradicional brasileiro.

Para ele, a contratação por triagem de currículos faz com que "não se contrate pessoas boas, e sim somente os poucos privilegiados que tiveram a oportunidade de estudar em instituições conceituadas no Brasil". "Com isso, profissionais são escolhidos não por serem de fato os melhores, mas por terem se tornado melhores, devido aos privilégios que tiveram, em comparação com quem não os teve", explica.

Ou seja, na visão de Barreto, esse tipo de seleção acaba excluindo diversos profissionais altamente talentosos, devido à prioridade dada às pessoas com formações em universidades consideradas de "primeira linha", que em sua maioria vêm de uma classe social privilegiada. "Um retrato clássico desse problema é o das empresas tradicionais que muitas vezes procuravam exclusivamente por colaboradores formados na USP ou na PUC, por exemplo.

Com essa atitude, excluía-se automaticamente os que não puderam chegar ao ensino superior (quase 70% da população brasileira), além de todos os outros profissionais que se formaram nas demais escolas, que não necessariamente estão aquém dos que se graduaram nas universidades avaliadas como "top", comenta o autor. Para o executivo, de forma geral, contrata-se errado no Brasil, e a melhor solução para sanar essa falha das corporações é o investimento na densidade de talentos.

Como implementar o conceito na empresa? – Nateoria, o princípio parece interessante, mas o que uma organização deve fazer para que a densidade de talentos torne-se realidade? Para fortalecer a densidade de talentos em sua cultura interna, as corporações devem dar preferência aos profissionais com alto nível de excelência comportamental durante o processo seletivo, sem necessariamente dar importância no início do processo seletivo, se tal profissional estudou na universidade A, B ou C.

"A velha maneira de recrutar pessoas com base no que está escrito em uma folha de papel - no caso, o currículo-, é totalmente ultrapassada e não condiz mais com as necessidades do mercado de trabalho de hoje. Os setores de recursos humanos e recrutamento precisam se modernizar e perceber que o que levará a empresa ao sucesso é o profissional e seu talento, e não seu histórico acadêmico. O histórico agrega, mas a causa



Freepik

Ele ensina quatro passos para colocar a densidade de talentos em prática na empresa:

- **Valorize as boas ideias:** Uma das principais premissas da densidade de talentos é saber reconhecer boas ideias, seja de quem elas venham. "Para que a meritocracia de ideias se estabeleça, deve-se apostar mais na capacidade de aprendizado do candidato e em seu potencial de evolução diante dos desafios, do que no currículo estrelado", ensina o autor.

Mas, para que a meritocracia de ideias aconteça, de acordo com Barreto, é preciso estabelecer a cultura da transparência e da fala franca - independentemente de hierarquia-, e disseminar a crença no poder da inteligência coletiva".

- **Deixe o excesso de controle de lado:** Além de identificar os perfis "diferenciados" e valorizá-los dentro da empresa, é crucial esquecer as velhas regras e a cultura da centralização e do controle excessivo. "Os grandes talentos sabem trabalhar e devem ter autonomia para isso, caso contrário, será um desperdício do seu potencial.

Por isso, as organizações devem ser flexíveis e dar liberdade criativa a esses profissionais, para que mostrem e concretizem tudo aquilo que são capazes de alcançar", avalia o executivo.

- **Incentive críticas construtivas:** Na cultura organizacional voltada para a densidade de talentos é preciso estimular o feedback frequente, honesto e assertivo, sempre com intuito construtivo. "O feedback é uma peça-chave, porque cria a cultura da sinceridade.

Há profissionais que não lidam bem com críticas, mas elas são o melhor caminho para as melhorias e o aprimoramento da performance. De início, nunca é bom ouvir que estamos em um caminho equivocado, mas uma vez que as críticas construtivas são assimiladas, elas costumam ser de fato úteis", opina Barreto.

- **Contrate e retenha os melhores talentos:** A importância de focar nos profissionais brilhantes e "fora da curva", com habilidades acima da média, já foi explicada. Mas há outro ponto igualmente relevante, que nem sempre é notado por todas as empresas: políticas para reter esses talentos na casa.

"Profissionais de altíssimo nível são cobiçados no mercado de trabalho, e nem sempre é tarefa fácil mantê-los na organização, já que costumam receber propostas de concorrentes. É preciso estar de olho nisso, e criar benefícios e outras políticas, como bônus por metas, para que a empresa continue a ser atraente e não partam para outros desafios. Se você não é atrativo financeiramente, dificilmente será atrativo", pondera Barreto.

Densidade de talentos x mão-de-obra qualificada – Quando se fala em densidade de talentos é impossível não pensar na questão da qualificação da mão de obra, ainda mais em um país tão desigual quanto o Brasil. De acordo com relatório recente publicado conjuntamente pela ONG Fundação Brava, pelo hub de inovação BrazilLAB e pelo Center for Public Impact do Boston Consulting Group, o Brasil tem hoje a maior defasagem de mão-de-obra qualificada digitalmente na América Latina.

O estudo se baseia nos dados da International Data Corporation, que identificava em 2016 uma lacuna de 161 mil pessoas; para supri-la, seria necessário formar quase 70 mil profissionais ao longo de oito anos. Mas em 2021, cinco anos depois, está na casa dos 46 mil. Feitas as contas, chegaríamos em 2024 com uma defasagem de cerca de 300 mil profissionais.

"Embora a educação seja atribuição do Estado, a iniciativa privada também precisa fazer sua parte. Já existem algumas iniciativas em curso, mas é preciso fazer muito mais. Uma que vale citar é a da ONG Alpha EdTech, que oferece bolsas de estudo de R\$1.000 ao mês para pessoas de baixa renda, para que possam se posicionar no mercado digital em um ano e meio.

A qualificação é uma verdadeira 'corrida contra o tempo', que só será ganha se iniciativas semelhantes prosperarem", avalia. Para Barreto, os empreendedores devem se organizar para contribuir ainda mais com essa questão, que será fundamental para que a densidade de talentos passe a ser uma realidade nas empresas.

"Até aqui, fomos nós, empreendedores, que mostramos o 'caminho das pedras' para a Nova Economia, e acredito que devemos continuar dessa forma, até que não seja mais possível negar a realidade", finaliza.

(*) - É vice-presidente de Finanças e Estratégia do iFood e professor de estratégia, negócios digitais e nova economia.

