

OPINIÃO



Sincronias

Amândio da Fonseca

OS DOGMAS DO RECRUTAMENTO

Não tem uma licenciatura? Tem mais de 50 anos? Não há problema. Muitas das organizações que recusam admitir candidatos sem licenciatura ou com idade acima dos 50 anos estão a ser forçadas a flexibilizar os critérios de recrutamento, como consequência da escassez de recursos qualificados, das dificuldades de captação de *top talent* e, sobretudo, devido ao crescimento de empresas com tecnologias baseadas em *skills*.

A importância atribuída às *skills* [competências] nos processos de recrutamento terá surgido nos Estados Unidos (EUA) como consequência da escassez de candidatos com credenciais universitárias, mas também do resultado de pesquisas e conclusões de especialistas que advogam as vantagens da admissão de candidatos não licenciados mas que detêm *skills* e experiências que potenciam a rapidez e o sucesso da sua integração. A questão ter-se-á tornado viral nos EUA durante o mandato presidencial de Donald Trump. Confrontado com as dificuldades dos serviços federais de competirem com empresas privadas no recrutamento do

Os graus universitários, continuando a ser importantes, não são fatores indiscutíveis na construção de carreiras de sucesso

top talent, Trump emitiu uma ordem executiva presidencial que determinava que os serviços federais de recrutamento deixassem de recrutar, exclusivamente, candidatos com credenciais universitárias e passassem a considerar, igualmente, candidatos que, não sendo licenciados, demonstrassem domínio das *skills* exigidas para a função.

Em Portugal, como noutros países, as dificuldades de recrutamento estão a obrigar as empresas a alargar os horizontes do recrutamento para além dos territórios académicos e dos preconceitos etários e a aderir a modelos centrados em *skills* que reflipam a evidência crescente de que as novas tecnologias exigem competências e *soft skills* não só nas funções de natureza técnica, mas em muitas outras funções. À medida que a inteligência artificial (IA) e a automação obrigam as empresas a reformular *skills* críticas, os gestores terão que desafiar crenças com raízes profundas e concluir que os graus universitários, continuando a ser importantes, não são fatores indiscutíveis na construção de carreiras de sucesso. Elon Musk alertou recentemente que os candidatos que se limitavam a completar cursos universitários de quatro anos não deveriam ter a expectativa de trabalhar na Tesla.

Presidente do grupo EGOR

PESSOAS

José Eduardo Carvalho 66 anos, presidente da Associação Industrial Portuguesa

“Há condições para um novo ciclo na AIP”

FORMAÇÃO



Licenciatura em Sociologia no ISCTE e pós-graduação em Gestão Empresarial no INDEG/ISCTE

AMBIÇÃO DE CARREIRA

“Sempre adorei criar projetos de raiz ou acrescentar valor aos que não concebi. Mantenho essa ambição na liderança de uma associação com 187 anos e com um legado histórico incontornável”

LEMA

“Se quiseres agravar um problema, escreve. Se o quiseres resolver, fala”

HOBBIES

A prática desportiva, em particular a corrida (uma filha é atleta do Sporting), o esqui alpino (outra filha é campeã nacional), futebol e BTT



PERCURSO

A nível empresarial, esteve sempre ligado aos negócios da energia: antes no gás natural e agora nos gases renováveis. Diversificou para o sector do imobiliário industrial e para o ensino privado. Foi presidente da Associação Empresarial da Região de Santarém e participou na fundação do INDEG/ISCTE (educação executiva) quando liderava o Clube Empresarial de PME (constituído por ex-alunos do ISCTE que enveredaram pela vida empresarial). Fundou uma sociedade de garantia mútua (Garval) e liderou o grupo de trabalho que elaborou o plano estratégico de transportes e infraestruturas (PETI). É presidente da Assembleia-Geral do Porto de Lisboa e membro do Conselho Consultivo da ANA — Aeroportos de Portugal

ÚLTIMAS LEITURAS

“O Político e o Cientista — Sócrates e Boaventura”, de Filomena Mónica, e “Crises na Economia Portuguesa — de 1910 a 2022”, de vários autores



ANA SOFIA SANTOS

Com duas filhas atletas, José Eduardo Carvalho lidera a associação desde 2012 e foi agora reeleito para o mandato que vai até 2027. Não considera que sejam demasiados anos no lugar: “Há condições para um novo ciclo da atividade associativa da AIP” e “entendeu-se que se devia manter a estabilidade, o compromisso e a coesão na gestão de topo, que tem contribuído para um apreciável desempenho económico, financeiro e associativo”. Na sua opinião, “quando a estratégia está de-

finida e os objetivos traçados, só resta existir energia, paixão e disponibilidade para que os resultados possam aparecer. E isso não tem faltado à equipa que tem liderado a associação. Espero que continue”.

E encara a reeleição como um “sinal de reconhecimento pelo trabalho efetuado”, mencionando o “forte processo de ajustamento” para a “consolidação da sustentabilidade financeira e equilíbrio da exploração da associação”, realizado “com a descrição adequada e conveniente” nestes casos. Sobre a mudança, o dirigente diz que se adaptou “a cultura de trabalho e o modelo de gestão à nova realidade do tecido empresarial português”.

Aos 66 anos, o líder da AIP é um entusiasta da criação de “projetos de raiz” e gosta também de “acrescentar valor”

“Com a estratégia definida, basta existir energia, paixão e disponibilidade para se ter resultados”

aos que não concebiu. Esteve sempre ligado aos negócios da energia, no gás natural e, mais recentemente, nos gases renováveis, e passou pelos sectores do imobiliário industrial e do ensino privado. É perentório quando afirma que a “leitura não é um hobby”, mas sim “uma necessidade para quem assume funções empresariais e de dirigente associativo”.

O presidente da AIP identifica “quatro grandes desafios” para as empresas: aumento da produtividade e da qualidade de gestão, redimensionamento empresarial, capitalização e transição energética e digital. A associação tem ações e projetos nessas áreas, concebidos com a certeza de que “o associativismo empresarial tem de se afastar da matriz tradicional da sua atividade”.

assantos@expresso.imprensa.pt

Sara Figueiredo Duarte



Formada em Engenharia
Mestrado em Administração de Empresas

Assumiu a direção de Marketing do grupo AT. Com formação em Engenharia, Sara Figueiredo Duarte iniciou carreira na Sociedade Francisco Manuel dos Santos, em particular na Unilever, onde desempenhou várias funções, tendo trabalhado marcas como a Vasenol, Linic e Skip. Num percurso de mais de 10 anos, também trabalhou no marketing da Olá, Ben & Jerry's e Carte D'or. Assumiu o cargo de gestora de marca nas clínicas miMed, de onde viria a sair para o grupo AT (que detém as marcas My Story Hotels, Art Legacy Hotels, Herdade do Monte Branco e Seaside).

Américo Vizer

O diretor sénior criativo da Llyc Brasil passa agora a ser também responsável pela direção criativa na agência em Portugal, “respondendo ao crescimento da empresa, ao novo modelo de negócio e à reorganização da oferta”, é referido em comunicado. Américo Vizer já está a colaborar diretamente com a área de marketing em Portugal, que conta com 14 pessoas, sob a liderança do diretor criativo global da Llyc, Rafa Antón.

Ester Leotte



Deixou a Lusíadas Saúde
Está a doutorar-se em Comunicação Estratégica na Nova

Lidera a Tangity Portugal, a agência criativa da consultora e tecnológica NTT Data, que alargou a sua atividade ao nosso país “para responder aos novos desafios” das áreas do marketing. A Tangity Portugal conta com uma equipa “em crescimento” e tem já mais de 60 criativos, distribuídos entre Lisboa e Óbidos. Ester Leotte era diretora de Marketing da Lusíadas Saúde, grupo privado de cuidados hospitalares e responsável pelas suas diferentes marcas. Antes, desempenhou funções idênticas na AdvanceCare, marca de seguros de saúde do grupo Generali. É licenciada em Publicidade e Marketing e pós-graduada em Gestão pela Universidade Lusíada de Lisboa.

DICAS COMO NEGOCIAR COM O EMPREGADOR O APOIO À FORMAÇÃO

A lei determina que cada trabalhador tem direito a 40 horas de formação profissional anuais, a realizar em horário de trabalho e cujos custos são suportados pelo empregador. Não aproveite esta oportunidade para desenvolver novas competências, requalificar-se ou investir na sua reconversão profissional para outra área de atividade é um erro. Se a formação que a empresa lhe oferece não é a que gostaria de frequentar tendo em conta as suas ambições futuras, pode expor a questão ao empregador e em conjunto encontrarem alternativas que sirvam a ambas as partes.



1. DEFINA METAS E OBJETIVOS

Qualquer formação vai exigir-lhe um esforço adicional. Por isso aposte em áreas que o motivem. Para escolher o melhor curso, comece por identificar os seus objetivos de evolução profissional.

2. SEJA HONESTO COM O EMPREGADOR

Nem sempre as suas ambições coincidem com o plano que a empresa tem para si, o que não significa que o empregador não esteja disposto a ouvir e a apoiar a sua proposta. Seja transparente com a sua chefia em relação às suas ambições e ao caminho profissional que gostaria de percorrer, explicando as razões por que considera essencial o curso que quer frequentar.

3. ESTEJA DISPONÍVEL PARA ENCONTRAR CONSENSOS

Imagine que o curso que quer frequentar excede as 40 horas

anuais de formação que a empresa está obrigada a garantir e que excede também a verba anual associada à formação. Pode tentar negociar com a organização o pagamento de parte da formação e a sua realização em horário pós-laboral.

4. PLANEIE A NEGOCIAÇÃO

Quando abordar o empregador, prepare-se para defender de forma sustentada a sua opção. Identifique as principais vantagens do curso que quer frequentar e de que forma o vão potenciar na sua função. O argumento deve centrar-se nos benefícios da formação para o seu desempenho.