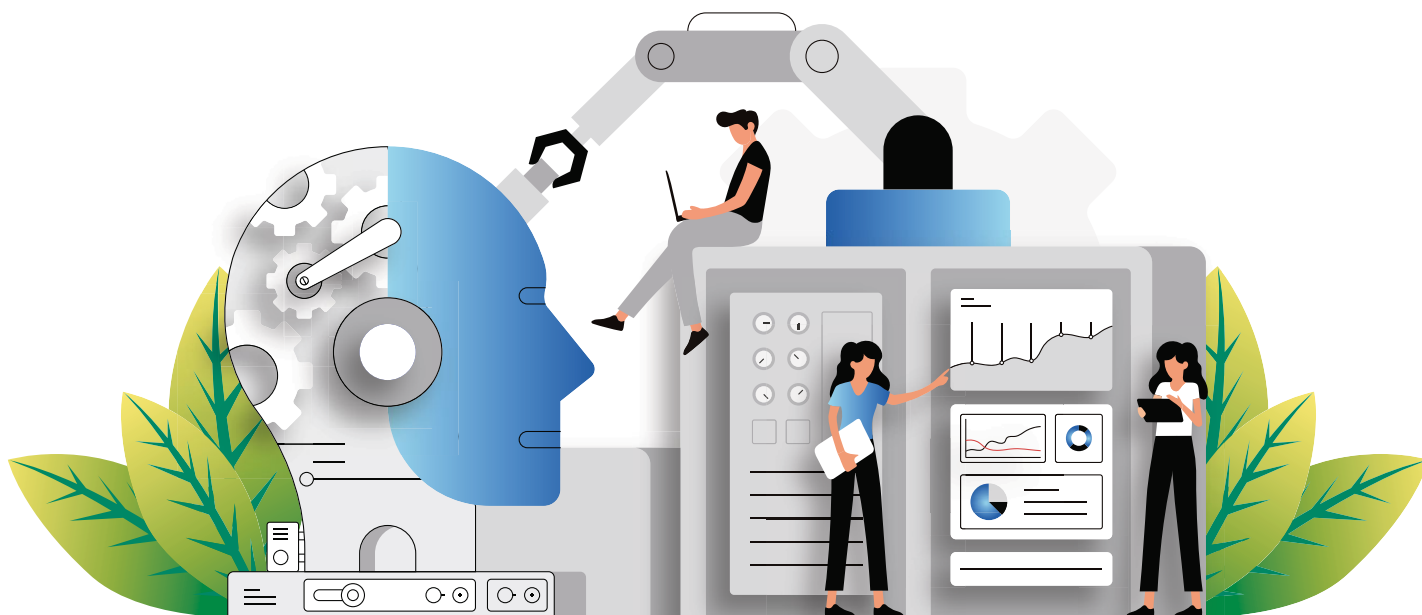




Atrair talento? Quando o salário não basta

Portugal é um dos países que enfrentam uma maior escassez de talento a nível mundial. Por outro lado, conta com formações e instituições académicas referenciadas como das melhores do mundo. O que falta? Mudança de mentalidade, precisa-se, dizem os especialistas

POR MARIA PINHEIRO

Os dados mais recentes da OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico, de janeiro, confirmam que a escassez de talento atravessa o tecido empresarial: cerca das 40 mil empresas ouvidas dão precisamente conta dessa dificuldade. Mas, como se explica esta conclusão, num cenário de crescente especialização dos recursos humanos? A VISÃO ouviu quatro especialistas em recrutamento sobre a situação nacional.

Miguel Almeida, responsável pelo recrutamento especializado da Kelly em Portugal, reconhece que o País está identificado como um dos que enfrentam maior escassez de talento, o que, no seu entender, não faz jus à qualidade da formação dos profissionais e ao prestígio das entidades formadoras. “Vários países passaram a ser vistos como mais apetecíveis, o que se tem progressivamente refletido numa escassez de talento em áreas como Engenharia e Indústria, Finanças e Contabilidade, Recursos Humanos, e, em especial, na área com maior taxa de empregabilidade em Portugal – as Tecnologias de Informação (TI)”, enquadra.

Defende, assim, uma clara aposta na retenção dos profissionais ativos, além de medidas que tornem

o País mais competitivo. “Existem muitos outros benefícios, além do salário, com um forte impacto numa possível mudança profissional: tipo de contrato, bónus de produtividade e de retenção, seguros de vida e de saúde, viatura, estabilidade financeira da empresa, cultura organizacional, trabalho remoto ou híbrido, perspectivas de carreira, política de aumentos, flexibilidade”, exemplifica.

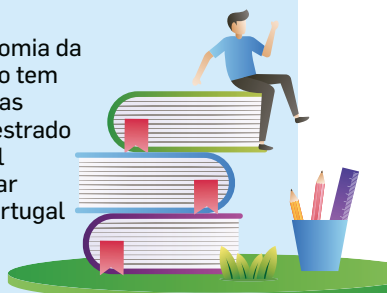
Também o managing director da Experis, Pedro Amorim, entende que a conquista de talento implica uma mudança de atitude: olhar para o mercado de trabalho e para as diferentes gerações na perspetiva da individualidade, que se sobrepõe ao coletivo. “Para atrair e reter os melhores profissionais, as empresas devem ter uma proposta de valor consistente e sustentável que vá ao encontro dessas preferências individuais”, afirma. É que, embora seja um elemento a considerar, o salário “tem um efeito limitado porque, num mercado de talento competitivo, existirá sempre quem pague mais”. Advoga, por isso, que as organizações se foquem em políticas de desenvolvimento de carreira; ter um propósito claro e exequível, e promover o bem-estar das suas pessoas, contribuindo para o seu desenvolvimento



No TOP

Há vários mestrados portugueses no top do ranking internacional da Eduniversal, elaborado com base em critérios como a reputação dos cursos, o nível de empregabilidade e o grau de satisfação dos alunos:

- Na Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Católica, destacam-se os mestrados em Ciências da Comunicação (primeiro, a nível ibérico), em Comunicação, Marketing e Publicidade (17.º na Europa) e em Estudos de Cultura (no top 3 mundial);
- A Nova Information Management School pontua com seis mestrados e pós-graduações, com o mestrado em Gestão de Informação, com especialização em Gestão do Conhecimento e Business Intelligence, a ser o melhor do mundo. Já o mestrado em Estatística e Gestão de Informação, com especialização em Análise e Gestão de Risco, é segundo a nível mundial. E a pós-graduação em Gestão de Informação e Business Intelligence na Saúde é terceira, globalmente;
- A Faculdade de Economia da Universidade do Porto tem 10 dos seus programas no ranking, com o mestrado em Gestão Comercial a ocupar o oitavo lugar e a ser o único em Portugal a constar desta lista.



“Para atrair e reter os melhores profissionais, as empresas devem ter uma proposta de valor consistente e sustentável”



PEDRO AMORIM

Managing director
da Experis

pessoal, a par do profissional.

Num olhar para a escassez de talento qualificado, cita o *Talent Shortage Survey*, do ManpowerGroup, para dar conta de que IT & Data, Operações e Logística, Recursos Humanos e Engenharia e Produção são as funções em que a dificuldade de contratação é mais acentuada. Ao mesmo tempo, projeta que o ciclo de renovação de competências vai continuar a acelerar, à medida que aumenta a digitalização das empresas e a procura por modelos de negócio mais sustentáveis. E, nesse sentido, considera que todas as certificações que vão ao encontro do reforço de competências, em temas como data, analytics, segurança, desenvolvimento de software e ESG, “robustecem a empregabilidade, tanto dos jovens (que procuram competências valorizadas pelas empresas) como dos profissionais com alguma experiência (que visam a sustentabilidade do seu percurso profissional)”.

As competências tecnológicas estão no centro da KWAN. Fernanda Morais, talent recruitment team leader, assegura que os profissionais nessas áreas são os perfis mais bem pagos. O que faz com que a oferta tenha de envolver condições que vão para lá do salário, nomeadamente, apresentando aos candidatos um projeto o mais alinhado possível com as suas motivações, mas também a possibilidade de trabalho remoto e de horário flexível.

Da sua experiência, identifica como áreas em que existe escassez de recursos humanos as de desenvolvimento de software, análise de dados, automação, e machine learning. E partilha que “são raros os clientes que pedem mestrado numa área ou estabelecimento de ensino em específico, inclusive, por vezes, nem é necessário ter mestrado, basta ao candidato ter licenciatura numa área ligada à tecnologia”.

As TI são igualmente apontadas por Magda Gomes, people manager da Multitempo by JobandTalent, como das áreas mais deficitárias: engenharia e programação, engenharia de software, análise de dados, entre outras, “têm uma importância crescente, e cada vez mais empresas investem em soluções digitais para melhorar a eficiência e a produtividade”.

Outros três domínios partilham este retrato. Um deles é a Saúde, com destaque para Medicina e Enfermagem, mas também para a relação cada vez mais acentuada com a tecnologia. O mesmo acontece com Finanças e Gestão, do controlo e análise de recursos aos riscos financeiros e planeamento orçamental, passando pela gestão estratégica, de marketing e vendas. E, finalmente, Engenharia, em particular Civil, Eletrotécnica, Mecânica, Gestão Industrial e Informática, “em que as skills técnicas são essenciais, mas em que se valoriza cada vez mais a capacidade de resolução de problemas e a inovação”.

Cursos à parte, Magda Gomes destaca a importância do método STEAM (Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics), que enfatiza a interdisciplinaridade e a integração de diferentes campos de conhecimento para resolver problemas complexos: “O mercado de trabalho valoriza profissionais que possuem estas competências para lidar com desafios complexos, de inovação, trabalho em equipa e de adaptação à mudança.” ●