



RECURSOS ESCASSOS EM TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO

Investimentos de grandes grupos abrem guerra pelo talento

A vinda da Google relança a questão: Tem Portugal capacidade de resposta? No curto prazo, a pressão das multinacionais vai obrigar as empresas nacionais a tentar segurar os mais qualificados, o que é bom.

ALMERINDA ROMEIRA
aromeira@jornaleconomico.pt

Se pudesse escolher, onde gostaria de trabalhar? A pergunta consta do cardápio de questões que muitos recrutadores pedem aos candidatos para responder. Na empresa de recrutamento e *executive search* Michael Page faz-se a pergunta. "Mais de metade dos candidatos escrevem Google", conta António Costa ao *Jornal Económico*. "Sendo tão desejada, a norte-americana não terá qualquer dificuldade no mercado português", justifica o *manager de Information Technology*. Nuno Troni, diretor de recrutamento especializado da Randstad Portugal, alinha pelo mesmo diapasão, lançando mais um dado à análise: "A Google vai seguramente conseguir recrutar, tenho é dúvidas sobre a resposta que a concorrência vai dar para reter o (seu) talento..."

Embora do investimento da Google só se saiba, por enquanto, que vai criar um pouco mais de 500 empregos, desconhecendo-se o grau de qualificação desses mesmos empregos, o efeito vai ser muito interessante num mercado como o de TI (tecnologias de informação) português. Um primeiro dado está, para já, em jogo: a guerra pelo talento vai aquecer, obrigando as empresas concorrentes a usar argumentos para conseguirem reter os melhores.

Na aldeia global, as grandes multinacionais de tecnologia quando se instalam em novas geografias sabem ao que vão, sublinha Victor Pessanha, *manager de IT e Engenharia* da empresa de recrutamento Hays: "As multinacionais entram com um *budget* muito acima do mercado e um nível de competitividade maior face às empresas nacionais instaladas, que

poderão ficar essas, sim, numa situação de desconforto".

Esse desconforto vai, entre outros aspetos, exercer pressão sobre os salários. Mas não só, diz Nuno Troni. "A retenção não passa só pela questão salarial, tem muito a ver com uma perspetiva de carreira, com a formação, com o ambiente de trabalho..."

Como é que uma PME (pequena e média empresa) reage à ameaça? Bem. "O mercado está preparado e nós próprios também", afirma Catarina Rochinha. A responsável de Marketing e Comunicação da Affinity, empresa portuguesa de serviços na área das TIC com serviços de *outsourcing*, *nearshore* e *mobile* defende que a "atratividade da Google é diferente", mas tem dúvidas se será melhor. "A vantagem de trabalhar numa PME está, entre muitos outros aspetos, em não ser apenas mais um a desenvolver uma linha de código. Numa PME cada indivíduo faz a diferença", sublinha Catarina Rochinha. Nuno Guerra, CEO da tecnológica portuguesa Create IT, explica, por seu turno que "para conseguir atrair talento", a empresa aposta "numa cultura de empresa que o atrai e o retém."

Investimento

Cisco Systems, Siemens, Fujitsu, Altran, BNP Paribas, Europcar, Xerox, IBM, Mercedes-Benz... A deslocalização de centros de competências para Portugal tem vindo a afirmar-se nos últimos anos e tudo indica que vá acelerar nos próximos, contribuindo para a recuperação do emprego. A localização estratégica, infraestruturas e rede de telecomunicações juntam-se competências linguísticas acima da média, apetência por novas tecnologias e facilidade natural de relacionamento com outras culturas.

"Uma prova que há quadros es-

pecializados para o investimento da Google e de outros *players* mundiais, é o próprio anúncio em si", vinca Filipe Esteves, diretor-geral da agap2IT, justificando: "A empresa fez um trabalho de fundo no sentido de averiguar as condições essenciais para avançar com o empreendimento".

Guilherme Ramos Pereira, diretor executivo da recém-criada Associação Portuguesa de Data Science, admite, por seu turno, que "o desafio para Portugal há muito que não reside (só) na atração de *players* internacionais de referência, reside também na sua retenção, o que passa muito pela capacidade de lhes entregar o que as empresas procuram: talento". Isto só se conseguirá, acrescenta, se se continuar "a apostar fortemente na formação, qualificação e certificação de recursos, mas também na referida atração de talento internacional".

Na leitura de Anabela Possidónio, diretora do The Lisbon MBA, Portugal tem mão de obra disponível para receber estas e outras empresas digitais, no entanto, a componente da importação não será nunca descartada. "Quando falamos destas tecnológicas estamos a falar de *workspaces* ricos com pessoas de diversas nacionalidades e culturas bastante diferentes. O que estimo que a Google faça é, não só contratar em Portugal, mas também "importar" mão de obra criando um ambiente corporativo diferenciado à semelhança do que faz noutros países, inclusive nos EUA", sublinha.

Num mundo sem fronteiras, com as condições de trabalho e carreira que garantem, as multinacionais arrastam talento. Aos jovens estrangeiros, que irão querer mudar-se para Portugal, há que juntar jovens portugueses que, nos últimos anos, abandonaram o país



em busca de melhores condições de vida.

Fernando Neves de Almeida, *managing partner* da Boyden Global Executive Search Portugal acredita que assistiremos a uma conjugação do efeito de recrutamento nestas duas tipologias de candidatos. "Processos de investimento na linha do que agora sucede com a Google têm como consequência a criação de postos de trabalho integrados em marcas de referência a nível global, o que se afigura como oportunidade de retorno de profissionais portugueses que procuraram desenvolver a sua carreira no exterior", justifica.

Leitura idêntica tem Gonçalo de Salis Amaral, *senior manager* da Neves de Almeida - HR Consulting: "Com a própria transformação da força de trabalho, cada vez

A vantagem de trabalhar numa PME está, entre muitos outros aspetos, em não ser mais um a desenvolver uma linha de código. Numa PME cada indivíduo faz a diferença



Stephen Lam/Reuters

DICAS

Como conseguir o tal emprego

A procura de emprego eficaz exige reflexão, pesquisa e estratégia cuidadosas. Aqui ficam algumas ideias que o poderão ajudar.

ANA ISA VARELA
Consultora Engineering & Property
Michael Page Portugal

A procura de emprego pode ser um trabalho árduo e não se trata apenas de uma questão de encontrar um emprego ou qualquer trabalho.

Alertas:

- É importante encontrar o emprego certo
- Encontrar o emprego mais adequado para si, agora e para o futuro
- O emprego que funcione como progressão na carreira
- O emprego que seja uma oportunidade com a qual se sentirá confortável no longo prazo.

A procura de emprego eficaz exige reflexão, pesquisa e estratégia cuidadosas. Para ajudar a maximizar esta pesquisa de emprego e levar o candidato ao caminho profissional desejado, é fundamental considerar estas dicas:

Criar networking – muitas pessoas encontram empregos através de pessoas que conhecem, como alternativa aos meios tradicionais, como os anúncios de emprego. Fale com a família, amigos e outras pessoas que conhece para descobrir oportunidades de emprego.

Fazer uma lista de empresas alvo – procure as empresas nas quais gostaria de trabalhar e acompanhe-as

Atrair os empregadores – em vez de apenas procurar empregos de forma reativa, considere facilitar o acesso, por parte dos possíveis empregadores, à sua informação profissional, por exemplo, publique seu cv on-line e poderá economizar muito tempo e esforço na procura de emprego.

Por vezes pode parecer difícil, mas é possível – mantenha-se positivo! Muitos de nós temos algumas dificuldades a

procurar trabalho, contudo, não desanime, invista tempo e não personalize as respostas negativas.

Encontre oportunidades ocultas – muitos postos de trabalho existem mesmo antes de serem anunciados, o que pode dar vantagem em relação a outros candidatos. Esteja atento ao recrutamento interno e utilize a sua rede de contactos para informações de recrutamento.

Seja memorável – ou seja, nada é pior do que ser apresentado a um grupo de pessoas e no final do dia ninguém se lembrar do seu nome ou da sua cara ou do que faz profissionalmente. Torne-se memorável por ter uma apresentação de 30 segundos preparada sobre si e o sobre o que o diferencia!

Seja referenciável – vivemos num mundo globalizado e é muito fácil conseguir que o seu nome seja divulgado por uma rede de pessoas. Se deixar uma impressão forte, de forma a que percebam exatamente como pode ser uma mais-valia, a probabilidade dessas pessoas passarem a sua informação é alta.

Seja flexível – se chegar ao momento em que está a ser entrevistado para um determinado emprego numa determinada empresa, para a qual quer trabalhar, mas que não é o ajuste que pretende, seja sincero com os recursos humanos ou com o recrutador sobre sua experiência e desejo de trabalhar lá. Existe sempre a possibilidade de uma melhor oportunidade surgir no futuro, nessa mesma empresa.

E como dicas finais e em jeito de resumo, deixamos mais três:

- Perceba o que quer
- Aperfeiçoe o seu currículo
- Aperfeiçoe a sua rede de contactos.

Tudo junto, está a um passo, cada vez mais perto, de conseguir o tal emprego com o qual sempre sonhou!

mais global, mais diversificada, móvel e acessível remotamente, bem como as tipologias de vínculo às organizações distintas, devemos e podemos alavancar esta já real transformação para dar resposta às solicitações, assim como as restantes condições favoráveis que o nosso país oferece”.

Requalificar é palavra

O mercado das tecnologias de informação portuguesa é curto. Nos últimos anos vários projetos de reconversão profissional têm vindo a nascer e a “redirecionar” profissionais que se encontravam desempregados para esta área. É um outro caminho.

Carla Rebelo, diretora-geral da Adecco Portugal realça o propósito: “Como Portugal está claramente nos destinos de eleição não só das tecnologias de infor-

mação como das multinacionais, temos uma oportunidade e um desafio: fazer em poucos anos aquilo que outros levaram tempo, que é requalificar e reconverter”.

A academia concorda e tem soluções. “Os programas nacionais de formação de recursos humanos como, por exemplo, o InCODE, ou as novas ofertas das universidades (entre as quais o novo curso de Ciência de Dados do IST) poderão colmatar parcialmente esta escassez, mas não é previsível que a venham a resolver integralmente no curto ou médio prazo”, avança o presidente do Instituto Superior Técnico. Arlindo Oliveira traça o panorama ao Jornal Económico: “A Google irá competir no mercado nacional e internacional com um grande número de outras empresas que se

instalaram ou irão instalar em Portugal, contribuindo para esta escassez.”

Pedro Hipólito, partner da Argo Partners, concorda que a questão se coloca no longo prazo: “Tendo em conta que para os próximos anos se antecipa a implementação de outros hubs digitais e centros de serviços na área tecnológica em Portugal, poderá haver claramente um problema de escassez de talento disponível no longo prazo, o que poderá ser uma ameaça clara a futuros investimentos”.

Porém, no que respeita ao curto prazo, o responsável da Argo prefere esperar para ver antes da palavra final. “Não se sabendo ainda detalhes sobre os perfis a recrutar, é prematuro tirar conclusões sobre a disponibilidade de recursos no mercado.” ●