

## **Entrevista a Empregadores**

### **1. Qual o perfil do candidato/trabalhador ideal que procuram num recém-licenciado em gestão?**

O perfil é internacional, ou seja é igual para a empresa em Portugal e para qualquer outro País onde se encontra a empresa. A empresa está em 140 Países e favorece a mobilidade interna e internacional pelo que o perfil pretendido é mundial/universal. Além disso decorre dos valores da Empresa.

Como referi anteriormente, não prescindimos dos 4 anos como mínimo de formação, logo, por exemplo, a licenciatura de Bolonha de 3 anos nunca é suficiente. Só recrutamos pessoas que tenham feito pelo menos mais 1 ano por exemplo de uma pós-graduação ou mestrado. Até ver vamos manter o requisito dos 4 anos como mínimo. Achamos pouco os 3 anos, quer devido à preparação teórica, quer devido à capacidade de organização e maturidade do candidato.

É ainda fundamental o domínio do Inglês, alias os candidatos fazem provas de Inglês quando não tem qualquer formação formal/certificado que garanta esse domínio. Isso é fundamental para garantir a mobilidade. A nossa empresa é uma empresa Global pelo que o inglês é fundamental em qualquer País onde a nossa empresa esteja.

Além disso avaliamos as pessoas quanto ao seu perfil comportamental para vermos se há um “matching” entre o perfil da pessoa e o perfil da nossa empresa. Estou a falar de características como por exemplo: Autonomia, Integridade, Capacidade de Relacionamento, Gosto pelo Trabalho em Equipa, Capacidade de solução de problemas. Tudo características comportamentais que são fundamentais para colocar em prática os nossos valores. Os nossos valores destacam 3 aspectos principais:

### **Face a esse perfil, que critérios utiliza para avaliar e seleccionar os candidatos?**

Os referidos anteriormente, a formação académica e o inglês. Além disso, passam em provas de avaliação das características comportamentais referidas anteriormente. Provas realizadas em Assessment Centers que os colocam em situações que permitem avaliar esses aspectos comportamentais.

Ao seleccionar há uma série de cursos e de universidades que valorizamos porque sabemos a qualidade de formação que oferecem (e.g. ISCTE, Uni.Nova, ISEG). Também valorizamos bons hábitos de trabalho, capacidade de trabalho e, como referi antes, características pessoais são fundamentais. As pessoas não tem que ser todas iguais mas têm que ter algumas características de base.

Procuramos pessoas que se destaquem, com integridade, que demonstrem respeito pelos outros, boas a trabalhar em equipa, com entusiasmo e coragem para liderar.

**2. Que características e competências são necessárias para trabalhar aqui que os estagiários e recém-licenciados não tragam suficientemente desenvolvidas?**

Não trazem como é natural a experiência de vida mas isso é natural, não é um gap. Se quiséssemos pessoas com mais experiência recrutávamos pessoas com mais idade.

Trazem naturalmente um *gap* de preparação académica entre o que é a universidade e a empresa, a aula e a prática. Trazem as competências boas, uma boa preparação conceptual e teórica mas a parte prática/aplicação ainda podia ser melhor.

**3. Que recomendações daria aos coordenadores do curso (curso) do/a (faculdade), que pudessem contribuir para melhorar a preparação e as competências profissionais dos licenciados? (para explicitar o que foi questionado anteriormente: *O que é que mudaria na formação universitária (em geral ou em alguns cursos ou instituições em particular) para que os estagiários e recém-licenciados chegassem mais bem preparados para trabalhar aqui?*)**

Por exemplo, incluir e promover mais estágios académicos adequados aos timings das empresas.

Desenvolverem iniciativas em parceria com as universidades e até mesmo desenvolverem programas de formação académica com parcerias com as universidades.

Ter nos programas mais horas, seminários, workshops, dedicados a matérias do dia a dia das actividades das empresas. E podia passar também por iniciativas ou pela organização de eventos pelos próprios Departamentos, Professores mas também

podia ser dinamizado pelas Associações de Estudantes. Claro que há algumas excepções, mas são menos iniciativas do que deveriam ser.

Os estudantes também deveriam participar muito mais na organização da sua própria formação. Mesmo que não tivessem alternativas ao nível curricular poderiam desenvolver iniciativas de forma mais activa, envolvida. Por exemplo, os estudantes podiam ter e desenvolver actividades extra-curriculares. Os estudantes organizam-se muito bem para realizar as festas e actividades de convívio social e tem optima capacidade de organização para estas actividades como é o caso da Semana Académica, mas não se organizam tanto para fazer outras iniciativas que seriam ainda mais importantes para a sua formação. Fazia sentido perceber se os estudantes têm a noção de que são também responsáveis pela sua formação e por ter um papel mais activo na mesma. Eles pensam mais que pagam e por isso ficam à espera de ter o serviço prestado. Nas privadas nem tenho dúvidas.

#### **4. Enquanto recrutador como entende o sucesso académico?**

Do ponto de vista do estudante penso que é fazer o curso que quer, dentro do tempo previsto e com uma média boa. A média não se pode desvalorizar principalmente em cursos em que há mais competição.

Eu concordo com o que diz um famoso Professor “da nossa Praça” que diz que uma Licenciatura de Bolonha não é mais do que uma “licença para aprender”. Terminar um curso com boas notas implica muito trabalho, esforço e dedicação pelo que quem trabalha mais e se esforça e dedica mais deve depois ter vantagens em relação a outros que trabalharam menos e até poder escolher.

#### **5. Os estudantes que aqui trabalham foram estudantes com sucesso?**

Sim. Até porque nós somos muito exigentes no perfil e procuramos os melhores e logo também temos em conta as médias entre os outros aspectos já mencionados.