

O cam do

Notas altas não chegam para arranjar um bom emprego. As características pessoais ajudam muito. A SÁBADO pediu a vários recrutadores que identificassem as licenciaturas e as qualidades humanas mais apreciadas no mercado de trabalho.

Por Joana Stichini Vilela

mpregos garantidos não há, mas as probabilidades de ir parar ao desemprego podem baixar de forma considerável se for escolhido o curso certo. É certo e sabido que as ciências sociais e humanas são uma área complicada. Decidir estudar História, Línguas e Literaturas, Direito ou Comunicação é um primeiro passo para, alguns anos depois, ter de enfrentar sete cães a um osso por um posto de trabalho. Da mesma forma, a Psicologia e a Sociologia até podem estar entre as licenciaturas com maior número de candidatos, mas isso não significa que dêem acesso seguro a um salário no final do mês. A Economia, a Gestão, o Marketing e as engenharias, sobretudo Electrotécnica, Informática e de Telecomunicações, continuam a ser as opções mais seguras.

"São as necessidades que o mercado apresenta", resume Sónia Silva, directora

8 | SÁBADO | 28 JUNHO 2007

inho SUCESSO

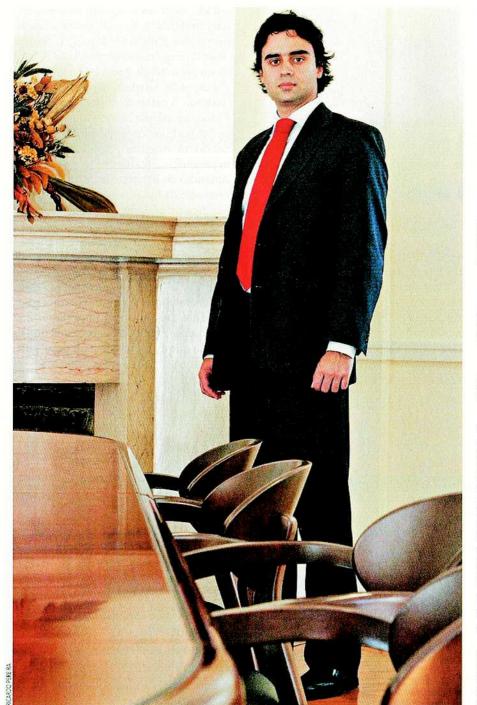
comercial da empresa de recrutamento Select. E acrescenta: "O excesso de licenciados no mercado de trabalho acentuou a tendência para seleccionar candidatos consoante o local onde conseguiram o diploma." Na área da Gestão e da Economia, por exemplo, a Universidade Nova de Lisboa, a Universidade Católica, o ISCTE, o ISEG e a Faculdade de Economia da Uni-

versidade do Porto constituem boas referências para todas as empresas que a SÁ-BADO contactou. Já a Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, a Universidade do Minho, a Universidade de Aveiro, o Instituto Superior Técnico e o ISEL são os mais conceituados no que toca aos cursos de engenharia.

Com a excepção da Católica, as univer-

sidades privadas quase nunca são referidas. Ainda assim, a distinção começa a diluir-se. Na opinião de Miguel Abreu, manager da Ray Human Capital, tudo depende do projecto, de quem está a liderá-lo e das experiências que teve com outros candidatos. "A partir do momento em que o factor experiência existe, o que conta são os conhecimentos adquiridos e a empresa onde esteve antes", explica. "Se não tem experiência, avaliamos o potencial." Amândio da Fonseca, fundador e administrador da EGOR, concorda. Não recruta ninguém em função da escola, mas da capacidade de crescimento. Mais do que a média de final de curso, que apenas dá uma ideia acerca da capacidade de estudo, valoriza a capacidade de integrar uma equipa, o bom relacionamento, a maturidade, a inteligência social, a boa apresentação e a auto-estima. "É importante uma pessoa que goste de si, goste dos outros e sinta que os outros gostam de si", diz. "Em suma, uma pessoa equilibrada."

Para aferir estas características, os can-



Miguel Abreu, manager da Ray Human Capital: "Se um candidato não tem experiência, avaliamos o potencial"

CURSOS 45



Gestão, Economia, Marketing, Engenharia Electrotécnica, Engenharia Informática, Engenharia de Telecomunicações

CURSOS



Direito, História, Psicologia, Sociologia, Línguas e Literaturas, Comunicação Social

naturais possível, serem sinceras e honestas."

As notas tornam-se mais relevantes quando o número de candidatos para uma determinada posição entra na casa do milhar. É o caso dos processos de recrutamento massivos levados a cabo a partir das job shops (feiras de emprego), nas próprias faculdades. As companhias estabelecem contactos com as instituições, fazem autênticas campanhas de divulgação e recolhem candidaturas. Com uma média inferior a 13 ou 14 valores, os finalistas nem sequer são chamados para testes. O objectivo é consensual: formar jovens desde o início de carreira dentro do espírito e dos valores das empresas.

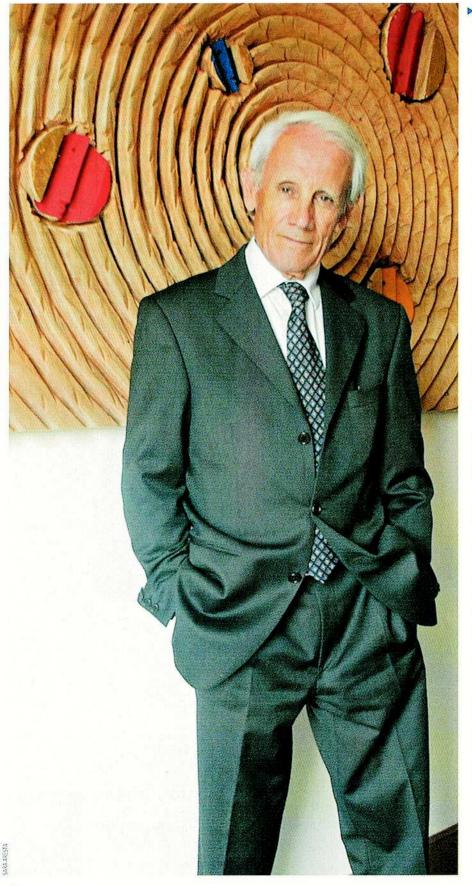
A consultora Accenture, por exemplo, todos os anos vai buscar 80% da força de trabalho às universidades, ou seja, cerca de 200 recém-licenciados. Os perfis são os mais diversos. Desde os que têm uma formação em Matemática Aplicada ou Engenharia Química, passando pelos economistas e gestores, o que interessa é que "os temas abordados no curso sejam relevantes para o desempenho das funções",

afirma a directora de recursos humanos da empresa, Fernanda Barata de Carvalho. Para cada vaga, há cerca de 20 candidatos. Poucos quando comparados com os 1200 currícu->

▶ didatos submetem-se a uma série de provas psicométricas, dinâmicas de grupo, testes de personalidade, de motivação e de interesses. Aqui, os especialistas são unânimes: é impossível treinar. "Quem já fez três ou quatro vezes, pode sentir-se mais à vontade mas nunca obtém os resultados das provas que fez antes e, portanto, não tem forma de corrigir os erros", avança Maria João Lopes, responsável de recru-

tamento e selecção da Valor Humano. "Em relação à entrevista, há tendência para polir as respostas mas isso é detectável. O ideal é as pessoas virem o mais

"Interessa é que os temas abordados no curso sejam relevantes para as funções"



▶ los que a L'Oréal recebeu em 2006 para ocupar apenas 15 posições. Esta multinacional dinamiza jogos de gestão nacionais e internacionais para "distinguir" e "sentir" os recém-licenciados. Depois, aposta nos candidatos com características pessoais que lhe podem interessar. "Não adoptamos um sistema estanque de aptidões universitárias para as funções. Por isso mesmo, temos engenheiros na área do marketing, licenciados em História na logística e licenciados em Filosofia nas áreas comerciais. Promovemos a diversidade das equipas", explica Vanda Sequeira, directora de Recursos Humanos da L'Oréal.

Este primeiro estágio ou emprego é quase sempre sinónimo de uma oportunidade de carreira dentro das empresas. Na L'Oréal, por exemplo, grande parte dos directores de *marketing*, directores de divisão, group product managers e directores de *marketing* internacionais "cresceu" com a firma. Um caso exemplar é o da Danone Portugal. "Só por uma ou duas vezes é

"É importante uma pessoa que goste de si e goste dos outros"

que não houve condições para que as pessoas ficassem na companhia", lembra o director de recursos humanos, Pedro Gonçalves Pereira. Talvez por isso, uma vez, tenha chegado a receber 500 candidaturas para apenas uma vaga. A empresa não revela as remunerações que oferece, mas adianta que são frequentes as actualizações salariais nos primeiros 18 meses, "consoante o desempenho e capacidade de evolução".

Regra geral, os recém-licenciados começam por receber bolsas de estágio que podem ir dos 700 euros, no caso da Unicer, aos 860 euros, na Henkel, para referir as firmas contactadas pela SÁBADO. As empresas de consultoria e de auditoria sobem a parada, com ordenados entre os mil e os 1300 euros brutos para as posi-

Amândio da Fonseca, fundador da EGOR, valoriza mais a capacidade de integrar equipas do que a média final de curso



O PERFIL CERTO

Mais do que boas notas, as empresas procuram candidatos com bons níveis de inteligência emocional e social. As competências mais valorizadas são a pró-actividade, flexibilidade, adaptação à mudança, capacidade de comunicação, trabalho em equipa, orientação para os resultados, auto-estima e estabilidade emocional.

Fernanda Barata de Carvalho, da Accenture, uma empresa que vai buscar 80% da sua força de trabalho às universidades

de trabalho às universidades

também. Depois, como em tudo, é uma

ções de entrada, mais o investimento feito em formação.

Ser um dos felizes seleccionados não é fácil. Além de demonstrarem competências comportamentais (ver caixa), é im-

prescindível que os candidatos dominem as ferramentas informáticas básicas e o inglês. Falar castelhano com correcção – e não "portunhol", como é costume – é uma mais-valia; exprimir-se em alemão

questão de sorte. José Corte Real, presidente do grupo consultivo de recursos humanos da Sonae, recorda o caso recente de uma jovem que, entre 300 finalistas,



BOM CURRÍCULO

LÍNGUAS ESTRANGEIRAS

Inglês é fundamental. Castelhano e alemão são mais-valias. Uma língua exótica, como o mandarim, pode representar uma oportunidade

■ INFORMÁTICA

Dominar o Word, o Excel e o Powerpoint são requisitos mínimos

PROGRAMA ERASMUS

Experiências internacionais revelam capacidade de iniciativa e ousadia. Desenvolvem competências de adaptação e de flexibilidade

VIAGENS

Abrem horizontes. Muito valorizadas num mundo empresarial cada vez mais multicultural

DESPORTO

Os desportos colectivos indicam capacidade de trabalhar em equipa; os radicais denotam poder de assumir riscos e de tomar decisões

TRABALHO EM PART-TIME

Treina a gestão eficaz do tempo. Poderá ser um sinal de dinamismo, maturidade e traquejo

Pedro Gonçalves Pereira, da Danone, chegou a receber 500 candidaturas para uma só vaga

deu nas vistas por estar a estudar mandarim: "Acabou por ser entrevistada pelo departamento de Procurement da Modelo Continente para apoiar o processo de importações vindas da China."

As experiências no estrangeiro também servem de passaporte. Manuel Gonçalves, director de recursos humanos da Deloitte Portugal, diz que, cada vez mais, as empresas são internacionais. "Os jovens têm boas probabilidades de vir a trabalhar em projectos fora de Portugal. Têm de se ha-

bituar." Além da excelência académica, que sempre privilegiou, a empresa de auditoria, consultoria e assessoria financeira distingue os perfis mais completos. "Quando na universidade sou bom aluno, mas também tenho actividades des-

Actividades associativas e o desporto ajudam a organizar o tempo e a priorizar tarefas

portivas, associativas, ou outras, treino a organização do tempo e aprendo a priorizar tarefas, características muito apreciadas pelo mercado de trabalho", explica. "E isso treina-se. Quem começa a fazê-lo na universidade ou antes, assim que

acaba o curso tem dois terços do caminho percorrido em relação aos colegas que só estudaram."

Estará pelo menos mais feliz, diria Rodrigo Carvalho, *ma*-1

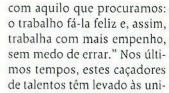


▶ nager na Jason Associates. Esta empresa de consultoria de recursos humanos é especialista em encontrar cabeças para posições de topo de outras firmas, mas para constituir a equipa da casa vai muitas vezes às universidades. "Em Portugal, há muito o vício da experiência. Nós não acreditamos nisso. A experiência é importante, mas as competências são mais: liderança, inovação, comunicação, gestão da mudança e espírito de abertura", afirma. Um ponto é incontornável: a pessoa tem que ser talentosa.

A Jason apenas contrata estagiários quando tem projectos que considera interessantes, como, por exemplo, criar um projecto de filantropia para a empresa. Nem as notas, nem a formação são determinantes. "Faço questão de saber qual foi a opção dele", explica Rodrigo Carvalho, licenciado em engenharia aeroespacial e mestre em aerodinâmica, "Se me diz que teve média de 13 porque esteve a trabalhar em ONGs ou porque adora música e se dedicou mais a formar uma banda, então tudo bem." A Jason ainda recentemente convi-

"Em Portugal, há o vício da experiência. As competências são mais importantes"

dou uma finalista do curso de Recursos Humanos para ficar na empresa quando o seu estágio ia a meio. Motivo? Paixão no trabalho. "Tem competências alinhadas



versidades um *Workshop* de Felicidade. Querem ajudar os estudantes a fazerem boas escolhas desde o início. A chave está no autoconhecimento: "Saber em que tipo

de funções as minhas competências serão reconhecidas e valorizadas." Depois, é confiar no instinto. "A carreira", diz Rodrigo, "é só um meio. O fim é a felicidade".

é a felicidade".
Manuel Gonçalves,
da Deloitte Portugal,
nota que os jovens
têm cada vez mais
hipóteses de trabalhar
fora de Portugal

