



## TRABALHAR NUMA MULTINACIONAL

# A importância do talento

NUM CONTEXTO DE CRISE ECONÓMICA COMO O QUE SE VIVE ACTUALMENTE, AS MULTINACIONAIS APOSTAM NA RETENÇÃO DO TALENTO QUE FAZ A DIFERENÇA NO NEGÓCIO

Texto de Maribela Freitas

O cenário económico mundial tem afectado a vida das empresas. Nas multinacionais foram feitos ajustes na gestão dos recursos humanos e reforçadas estratégias para atrair e manter o talento dentro das organizações.

“Enquanto ‘talentos’, entendidos como indivíduos de elevado desempenho e potencial, as nossas ‘pessoas’ são o garante do desenvolvimento do negócio”, explica João José Ferreira, coordenador de recursos humanos da Bosch em Portugal. Com a crise a multinacional teve de tomar medidas que se reflectiram nos recursos humanos, nomeadamente: negociações para mudanças de turnos e congelamento de aumentos salariais aos níveis de gestão. No entanto e para contrabalançar, tem privilegiado os investimentos em formação e desenvolvimento e recorrido à mobilidade interna para suprir vagas.

Para atrair o talento a Bosch tem privilegiado um contacto estreito com as universidades. “Necessitamos de pessoas profissionais e alta-

sa oferece a oportunidade de uma carreira internacional. E essa oportunidade é na opinião do director de recursos humanos o que mais motiva os jovens a trabalhar na empresa. Não esquecer alguns dos benefícios que oferece, mesmo em tempos de crise. “Um sistema de bónus em função do desempenho, é o benefício que considero enquadrar-se mais num sistema assente na meritocracia e que acaba por motivar os nossos colaboradores”, acrescenta João José Ferreira.

Como a motivação é a alma do negócio e trabalhador empenhado é mais produtivo, a Cushman & Wakefield em Portugal (C&W) adaptou a sua vida à crise, mas sem esquecer de manter a moral dos funcionários. Reduziu o horário laboral e ajustou salários, mas manteve a estrutura. “Os colaboradores perceberam que era a melhor solução para a situação que atravessávamos e conseguimos manter a estrutura que construímos, o que será importante quando o mercado recuperar”, conta André Cid, director-financeiro da C&W. Na vida profissional o

## A experiência internacional é valorizada na construção de uma carreira

mente motivadas para levar a cabo os projectos estratégicos que garantam o futuro da empresa e para isso temos de ter os mais capazes de realizar funções de alta complexidade e exigência, tendo por isso que estar acima da média”, refere João José Ferreira. Em contrapartida a empre-

salário não é tudo e esta multinacional oferece flexibilidade de horários e de trabalho a partir de casa e foi atribuído aos funcionários um telemóvel que permite a recepção de emails e os mantém ligados ao escritório. Além do mais, aposta ainda no equilíbrio da vida familiar com a



laboral. “Incentiva-se o cumprimento de horários. Não existe a cultura de sair tarde ou de trabalhar ao fim-de-semana, tão enraizada no nosso país”, frisa André Cid.

Também na C&W se aposta no talento. “Os nossos clientes esperam ter os melhores a trabalhar para si. É muito importante para nós contratar, formar e manter os melhores talentos da nossa área”, refere o director financeiro. Estes talentos são atraídos de outros escritórios ou através de recrutamento. As promoções de carreira são obtidas através do mérito e do contributo pessoal de cada um para a organização e a mobilidade entre filiais é uma realidade.

Para Luís Delgado, partner de Son Associates – uma consultora área do talento –, “a possibilidade ter uma carreira exposta a práticas internacionais e a mobilidade internacional”, são aspectos que atraem candidatos às multinacionais. “A patrocinação é cada vez mais um fator de diferenciação. Os colaboradores sentem que ganham know-how, experiência e capacidade de adaptação, sendo estas características raras no mercado tornando-os colaboradores mais valorizados”, acrescenta. Além disso, a experiência internacional tem ganho um destaque cada vez maior, especialmente na construção e desenvolvimento de uma carreira de topo. □