



Diana Magalhães, diretora dos Recursos Humanos do Grupo Visabeira

Academia internacional ajuda Visabeira a reter talentos

Diana Magalhães é diretora dos Recursos Humanos no Grupo Visabeira, organização onde a ética e a valorização são pilares de uma cultura organizacional que a empresa pratica. Para a responsável, os talentos também se fazem

Podemos começar com um dos temas da mesa redonda que vai moderar e que tem a ver com a escassez de mão de obra e o seu impacto nas empresas. Como diretora de recrutamento de uma empresa que tem várias áreas de atuação, onde se sente mais falta desta mão de obra e o que fazem para contornar os obstáculos?

O Grupo Visabeira atua em setores de atividade muito diferentes, como as telecomunicações, energia, tecnologia, indústria, turismo, imobiliária, construção civil, comércio e serviços, o que torna muito complexas e desafiantes as minhas responsabilidades no que respeita ao recrutamento e ao impacto deste pilar que assumimos como a principal alavanca nos respetivos negócios. Por outro lado, esta multisetorialidade do posicionamento do Grupo em vários campos de atividades complementares é estrategicamente suportada por uma matriz organizacional que se estrutura em torno dos Serviços Partilhados de Recursos Humanos que, com equipas experientes e estáveis, permitem garantir um nível de desempenho organizacional de todo o Grupo e das suas múltiplas marcas que cumpre as exigências dos nossos Clientes e é imagem de marca do nosso designio enquanto Grupo multinacional. Nos tempos recentes, temos

sentido especial dificuldade no recrutamento de perfis associados às atividades no setor do Turismo, principalmente na época alta nesta área (onde a procura por parte das empresas é elevada e os perfis qualificados escasseiam).

O Grupo Visabeira possui uma Academia Internacional, centro de formação que dispõe de um leque de mais de meia centena de cursos de formação na área das telecomunicações, redes fixa e móvel, energia e segurança. Esta Academia recruta colaboradores/as para as empresas do universo Constructel Visabeira em Portugal e no estrangeiro, nomeadamente, na Europa (França, Reino Unido, República da Irlanda, Alemanha, Espanha, Itália, Bélgica e Dinamarca). O Grupo, no seu perfil multinacional, disponibiliza também vagas de carreira internacional em África (Moçambique, Angola, Marrocos e São Tomé e Príncipe) e na América (EUA, México e Brasil). Neste domínio, o leque de oportunidades é vasto para quadros superiores, com experiência nos nossos setores de atividade e que procurem construir a sua carreira a nível nacional e internacional.

Antecipando estas dificuldades, o trabalho da equipa de recrutamento é proactivo, ao longo de todo o ano e face às diferentes sazonalidades, no que res-

peita à identificação dos perfis de recrutamento utilizando as várias fontes disponíveis e, paralelamente, investindo sempre e de forma continuada na formação das equipas de trabalho e, acima de tudo, promovendo a retenção dos melhores talentos e seu contínuo desenvolvimento e crescimento profissional.

Em síntese, diria que a melhor atitude é encarar sempre quaisquer obstáculos ou dificuldade como um desafio ou uma oportunidade para sermos melhores.

Já em relação à cultura organizacional inclusiva, como a define e qual a importância dela nas empresas?

Uma Cultura Organizacional inclusiva define-se pelo conjunto de normas, atitudes e práticas promovidas por uma organização que potenciam a diversidade e a valorização dos/as seus/suas colaboradores/as e que se reflete de forma positiva no ambiente de trabalho, na motivação e na satisfação das suas pessoas e no cumprimento dos seus objetivos organizacionais e pessoais.

As empresas que promovem uma cultura inclusiva estão melhor preparadas para enfrentar a mudança e compreendem melhor o mercado de trabalho e as suas exigências, uma vez que a diversidade dentro das organizações potencia a expansão do portfólio de competências, valo-

riza a empatia das equipas de trabalho e gera um sentimento de pertença que avança a confiança dos RH e o seu compromisso para com a organização. Estamos assim alinhados com uma política que maximiza as condições para um ambiente de trabalho positivo, acolhedor e que valoriza as pessoas e se reflete, naturalmente, no desempenho, no compromisso com os objetivos da empresa e na forma como os/as colaboradores/as representam a sua organização externamente, tornando-se embaixadores das suas marcas, o que representa uma vantagem competitiva nos dias de hoje.

Pode descrever alguns dos bons exemplos em que o grupo Visabeira implementa, tendo em conta esta cultura organizacional inclusiva?

O Grupo Visabeira é uma holding multinacional e multisetorial com mais de quatro décadas de atividade que promove, como referimos antes, uma cultura inclusiva através de políticas de RH baseadas na atração, desenvolvimento e retenção de talento, promovendo a igualdade e o bem-estar dos/as seus/suas colaboradores/as e das suas colaboradoras. Para isto, criamos condições promotoras do seu sucesso profissional, mas também do seu bem-estar pes-

soal, que refletimos no Código de Ética e Conduta Empresarial da empresa. Neste documento, que orienta as bases, as medidas e os instrumentos adotados na gestão de recursos humanos, assumimos a honestidade, a integridade e o respeito pelos outros, pelo meio ambiente e pela sociedade, como valores-base no que respeita à forma como desenvolvemos os nossos negócios. Este Código funciona como diretriz, garantindo que agimos com segurança, ética e responsabilidade social junto dos/as nossos/as colaboradores/as, clientes, parceiros/as e fornecedores/as, numa postura de tolerância zero no que respeita à conduta ilegal, desonestidade e antiética, ao abuso, discriminação ou assédio no local de trabalho.

Além disso é de importância decisiva o espírito de equipa que promovemos a todos os níveis e a forma interiorizada como todos assumem os valores do Grupo como mandamentos da sua vida profissional em prol do objetivo comum. Valores que perduram desde sempre e que se assumimos em pleno: Criatividade | Inovação | Competitividade | Dinamismo | Ambição.

Em consonância com a definição de uma política corporativa que favorece a inclusão e a diversidade, através do Código de Conduta, a cultura inclusiva do Grupo

Visabeira reflete-se na gestão de RH do dia-a-dia:

- Política de recrutamento e seleção anti-discriminatória;
- Processo de acolhimento dos/as colaboradores/as efetuada pela equipa de RH, focado na integração e no bem-estar do/a novo/a colaborador/a e que inclui visita às instalações, apresentação do Código de Ética e Conduta Empresarial, formação sobre as principais formas de comunicação interna e sobre as plataformas colaborativas, apresentação da Intranet corporativa, formação sobre Cibersegurança e R. G. P. D., entre outros conteúdos que promovem a partilha da cultura e valores organizacionais;
- Equipa de RH disponível para reunir com os/as colaboradores/as sempre que solicitado;
- Comunicação interna clara e transparente, que seja entendida por todas/os, efetuada nomeadamente através da plataforma Myvisabeira, onde são partilhadas informações e notícias sobre o Grupo Visabeira, seus processos e procedimentos, protocolos e benefícios para colaboradores/as, entre outros assuntos relevantes.

Quais estratégias de recrutamento considera eficazes para atrair bons colaboradores?

Considero que, hoje em dia, a estratégia mais eficaz de recrutamento deve ser flexível, adotar várias fontes de recrutamento, adequando continuamente os perfis a recrutar às ferramentas disponíveis.

A sua implementação deve ser pautada por uma avaliação dinâmica dos resultados obtidos por cada fonte de recrutamento, monitorizando quais são, em cada momento, os mais eficientes e eficazes para cada função, área de negócio e especificidades de recrutamento, como por exemplo o timing em que estamos a recrutar e o cronograma de necessidades.

Acima de tudo considero que a melhor fonte de recrutamento é manter as equipas de trabalho satisfeitas e motivadas, pois os/as colaboradores/as são os melhores embaixadores/as da nossa empresa no mercado e acabam por ser agentes de recrutamento relevantes dentro das organizações.

A seleção de recursos humanos está a mudar? Hoje em dia o que se procura mais num colaborador? Já não chega só o CV?

Os processos de recrutamento e seleção de recursos humanos enfrentam vários desafios, tais como a digitalização e a integração da inteligência artificial, a flexibilidade e a diferenciação crescente que se exige nas estratégias de recrutamento e na promoção da inclusão e da diversidade nos processos de recrutamento. Todas estas variáveis têm impacto nestes processos e implicam uma adaptação e atualização constante dos profissionais desta área e dos/as próprios/as candidatos/as a emprego. Creio, ainda assim, que vamos continuar a precisar do CV enquanto cartão-de-visita do/da candidato/a junto das empresas, mas cada vez mais considero que as empresas, os/as profissionais de RH e os decisores organizacionais procuram identificar perfis flexíveis, com uma atitude positiva face ao trabalho e com motivação para se alinharem com os valores organizacionais, características estas que são cada vez mais difíceis de espelhar num CV.

Que conselhos pode deixar a quem vai passar por uma fase de recrutamento?

Aconselharia a informar-se sobre a empresa a que se está a candidatar, a sistematizar de forma objetiva e honesta o seu histórico escolar, académico e profissional e a refletir sobre os momentos mais marcantes do seu percurso profissional, em que possa ter adquirido novas competências, implementado soluções importantes para a equipa de trabalho ou empresa onde tenha colaborado. De um forma geral, o/a candidato/a deve apresentar-se de forma confiante num processo de recrutamento e seleção, conhecendo as suas potencialidades e o contributo que poderá dar à empresa à qual se está a candidatar.

E sobretudo estar motivado para assumir uma relação win-win em que ambas as partes têm que estar permanentemente motivadas para superar os constantes desafios em prol do "sucesso de ambas as partes": colaborador/a e empresa.