

NOVOS PARADIGMAS DE TRABALHO

Mudança de paradigma do recrutamento e selecção: O Caso da Altran Portugal

Alexandra Monteiro;
Rui Manuel Cabral Monteiro;
Rosa Pereira da Silva Monteiro

Dissertar acerca do mercado de trabalho europeu ou mesmo personificando no mercado português, força-nos a pensar em diferentes paradigmas. A crise global, o momento de crescimento e especialização, acompanhados do desafio das organizações em atrair e reter talentos, são alguns dos mais pertinentes. É exactamente neste contexto que os profissionais de Recursos Humanos surgem como agentes diferenciadores e de mudança.

“As pessoas são o activo mais importante das organizações”. É uma frase comumente proferida nas empresas contudo, torná-la realista e operacionalmente aplicável no quotidiano do colaborador é uma tarefa que não diz apenas respeito às funções de RHⁱ mas também a todas as camadas de gestão.

Os profissionais de Recursos Humanos com foco na vertente de recrutamento e selecção de áreas tecnológicas vivem num desafio constante: a procura e atracção de profissionais qualificados num mercado que se assume como extremamente competitivo. Um candidato de base tecnológica tem noção do seu valor no mercado e, mantem tendencialmente um comportamento de procura ou pelo menos de abertura à proposta de melhores condições de trabalho (sejam elas monetárias ou não-monetárias) podendo, não ter como preocupação de primeira instância, o maior comprometimento com o negócio e organização a que pertence.

É neste contexto que empresas como a Altran Portugalⁱⁱ, que se assume como líder de mercado e em que o crescimento global e sustentado é um dos motores estratégicos, mudam a estrutura e forma de trabalho.

O recrutamento e selecção estarão posicionados como complemento ao desenvolvimento do negócio e crescimento organizacional, uma vez que a par do planeamento estratégico, haverá um planeamento dos recursos humanos necessários para que se consiga a efectividade dos projectos. Numa visão mais tradicionalista da função RH, esta prática tem, até ao momento, estado sob a alçada da função RH. Tendo em conta esta definição, estarão os profissionais de RH alinhados com um crescimento tão acelerado e exigente face ao mercado feroz em que nos encontramos?

A Altran Portugal assumiu uma nova posição: por que não especializar os profissionais de RH que actuam tão próximos do negócio e torná-los agentes cada vez mais tecnológicos e capazes de agir de forma eficiente? Não que o modelo anterior (estrutura tradicional) não estivesse a corresponder às expectativas porque aliás será importante referir que em período de crise em Portugal, a Altran foi das empresas que mais contrariou a tendência e cresceu não só em termos financeiros mas também ao nível do seu capital humano. A resposta à questão é: de facto mudar o paradigma fará com que estejamos cada vez mais próximos e capazes de contratar os melhores profissionais e alinhados com um mercado global e de especialização tecnológica; estaremos confortáveis para avaliar competências técnicas e tecnológicas, a abertura de mentalidades e competências *soft* para abraçar desafios internacionais e

ainda perceber se o candidato fará o *fit* com o negócio/realidade para a qual está a ser equacionado.

Na prática, a Altran Portugal contempla uma nova estrutura organizacional em que a função RH está presente com o desenvolvimento de RH, onde se incluem os processos de avaliação de desempenho; *engagement* e motivação; carreira (...); a área de desenvolvimento de competências, onde a formação é central no crescimento das competências comportamentais, técnicas e de idiomas dos colaboradores e, *Compensation & Benefits*, com tarefas administrativas de RH desde a gestão contratual, compensações e outros benefícios durante o ciclo de vida do colaborador. A função de *Sourcing & Staffing* (recrutamento e selecção) foi estrategicamente integrada nas áreas de negócio. Estes profissionais serão agentes interventivos, empreendedores e especializados para perceber que um perfil *Java* confirmado para um cliente da Administração Pública deverá ter competências distintas de um perfil tecnológico semelhante mas que assumirá um papel de consultor no sector das telecomunicações. Mais do que capazes de conhecer as vicissitudes do mercado, terão um papel activo no esclarecimento e motivação para um contexto de trabalho desafiante, global e em constante evolução tecnológica, o que permite aos potenciais candidatos viver uma experiência rica e diferenciadora dentro da mesma organização.

Esta nova estrutura, apesar de especializada, espera um ambiente de trabalho de transversal e de união entre as várias unidades de negócio, práticas de RH e camadas de gestão pois só assim se garante o pleno alinhamento organizacional.

ⁱ Recursos Humanos

ⁱⁱ Multinacional de origem francesa, líder em consultoria de inovação tecnológica; está presente em mais de vinte e quatro países no mundo e conta com um capital humano de mais de 29 000 colaboradores.