



ORDEM
DOS ENGENHEIROS
REGIÃO NORTE

ORDEM DOS ENGENHEIROS - REGIÃO NORTE

ENGENHO 2020

Planear a Carreira: Empregabilidade, Empreendedorismo e Criação De Valor

SUB-TEMA
EMPREGABILIDADE

18 DE NOVEMBRO DE 2020

LUÍS ALVES MONTEIRO



SÍNTESE

- 1 CONJUNTURA ECONÓMICA, ORÇAMENTAL E SOCIAL
- 2 EVOLUÇÃO DO EMPREGO
- 3 COMPETÊNCIAS, TALENTO E TECNOLOGIA
- 4 RECRUTAMENTO, EXECUTIVE SEARCH E CONDICIONANTES
- 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS



1- Conjuntura Económica, Orçamental e Social

Um recente estudo da Agência de Rating MOODY'S regista que em 2021 a maioria das economias deve começar a recuperar gradualmente do choque causado pela pandemia com uma atenção especial dos Governos na adoção gradual de medidas de apoio a Famílias e Empresas.

Confrontamo-nos com uma retração histórica da atividade económica em Portugal e nos restantes Países da União Europeia a partir de Março deste ano e apesar de alguma recuperação em Junho, a segunda vaga que neste momento vivemos está a conduzir à interrupção da retoma e a uma recuperação lenta da quebra económica registada.

O choque com que estamos confrontados resulta de fortes quebras a que tem vindo a ser sujeita quer a oferta quer a procura já que as famílias e as empresas adiam ou cancelam as suas intenções de consumo e de investimento.

Algumas atividades poderão nem sequer ter uma recuperação rápida durante 2021 na retoma dos indicadores económicos de 2019, pois tal só eventualmente se verificará durante 2023 ou mesmo em 2024, como é o caso do turismo.

Convém ter presente que as estimativas para os indicadores económicos apontam para quebras acentuadas em 2020 no PIB de 8,5% com alguma recuperação em 2021 para 5,4% com a FBCF de -12,2% em 2020 e de 6,1% em 2021 com uma quebra na exportação de bens e serviços de 22,0 % com alguma recuperação de 15,4% em 2021.

Assinale-se que a taxa de desemprego em % da população ativa que em 2020 se deverá situar em 8,7%, contra 6,5% em 2019 deverá atingir 9,6% em 2021.

Em Setembro, foi registada uma diminuição da taxa de desemprego de 8,1% para 7,7%, no entanto as medidas de confinamento entretanto em vigor perspetivam uma reversão desta tendência de melhoria antes verificada.

Quanto ao saldo orçamental e após o excedente de 2019 , a pandemia provocará uma degradação deste indicador perspetivando-se que em 2020 se situe o défice em 7,3% do PIB, o mais elevado desde 2014, enquanto que a dívida pública segue uma tendência semelhante em 2020, disparando dos 117% para cerca de 135% do PIB e só em 2021, se as perspetivas positivas se verificarem, poderá haver uma redução no endividamento em cerca de 4%.

A poupança das famílias que aumentou continuamente desde fevereiro, diminuiu em agosto, retomando em setembro esse crescimento e assim vem contribuindo para a queda do consumo privado.

Estamos assim perante a deterioração rápida das Finanças Públicas e que só o apoio do BCE, a manter os custos de financiamento em mínimos históricos no âmbito de medidas de política europeia, permitirá limitar o risco de uma crise bancária e soberana, já que a taxa de juro de referência da Zona Euro se deverá situar em redor de 0% até pelo menos 2025.

Mesmo assim, segundo refere o *The Economist*, é expectável que durante os próximos anos a economia nacional irá sentir o impacto duradouro do coronavírus no turismo e assim terá um risco de desempenho negativo que impedirá uma recuperação mais rápida.

Economias como as de Portugal, Grécia e Itália em que as pequenas empresas contribuem para uma proporção elevada do PIB e do Emprego, irão sofrer uma destruição económica maior face “às almofadas menos robustas das micro e pequenas empresas”, menores alternativas de financiamento e prazos dos financiamentos mais reduzidos e sem poderem consolidar corretamente a dívida bancária, entrando em incumprimento junto dos Bancos e que irá condicionar o desempenho destes e minar a confiança em todo o sistema bancário.

A única via será pois de pôr em execução políticas públicas que ajudem a superar estas insuficiências, mais do que identificadas, com apoios financeiros e fiscais de forma massiva para empresas estimulando as suas ações de Fusão e Aquisição, aumentando a sua competitividade por projetos de investimento de Modernização com acréscimos relevantes da produtividade, apoiando intensamente a criação de novas empresas, designadamente as que ponham em prática novas tecnologias em benefício da transição digital, com ações intensas de empreendedorismo e promovendo a capitalização da estrutura financeira das empresas de forma muito ativa com a consequente redução da dívida bancária por forma a que os indicadores de autonomia financeira se aproximem dos que se verificam na comunidade empresarial dos seus concorrentes.

Igualmente deverão ser intensificadas as medidas públicas destinadas a estimular as transições energética e ambiental para além do essencial apoio à transição digital, uma procura mais intensa de investimento estrangeiro relevante tecnologicamente produzindo bens transacionáveis e assim contribuir, com este estímulo, para a criação de emprego mais qualificado e melhor remunerado, acrescentando valor à nossa economia com exportações com maior peso no PIB do que actualmente, vindo a situar-se, desejavelmente, em valores próximos dos 60 a 70% e criando assim melhores condições de vida às famílias através do aumento do seu rendimento.

2- Evolução do Emprego

Do que antecede constatamos que a evolução da Taxa de Desemprego ainda se deverá manter em níveis elevados, bem superior à Taxa de Desemprego de Pleno Emprego, que na economia portuguesa se situa nos 6%, por dois ou três anos mais, sendo registada a sua redução quanto mais rapidamente, terminando a pandemia, forem postas em prática as medidas de estímulo às empresas em linha com o que foi anteriormente referido pondo à disposição destas, um Programa ajustado ao cumprimento dos objetivos citados à semelhança do bem sucedido PEDIP que contribuiu, em muito, para o reforço da competitividade da economia portuguesa, de que todos beneficiámos, na última quinzena de anos do final do século passado.

Estes desenvolvimentos irão possibilitar a contratação de profissionais mais competentes, que melhor se envolvam no cumprimento dos objetivos que qualquer organização terá de atingir e assim justificar a sua existência no mercado de emprego.

3-Competências, Talento e Tecnologia

Convirá sublinhar que segundo dados do *Institute For The Future da Dell Technologies*, 85% das profissões que deverão existir em 2030 ainda não foram previstas, com a automação a reinventar o mundo do trabalho e agora com especial relevo para as atividades desenvolvidas por suporte remoto.

Há mesmo quem fale no fim do conceito de profissão tal como hoje a conhecemos.

As investigações conduzidas em torno do impacto da automação no mercado do emprego apontam para a destruição de postos de trabalho referida no estudo do Fórum Económico Mundial – THE FUTURE OF JOBS: REPORT 2018-e que indica que a tecnologia ajudará a criar, em termos líquidos, 58 milhões de novos empregos em quatro anos compensado os postos de trabalho que irão ser eliminados.

Haverá, contudo, uma diferença significativa pois poderemos estar perante um quadro em que os colaboradores sejam referenciados não pelas profissões, mas sim pelas competências de que dispõem.

É todo o conceito de emprego e de carreira que está em mudança.

Uma das grandes conclusões que emergem do relatório “*The Future of Jobs 2018*” é que o futuro do trabalho não passa pela construção de uma carreira, mas sim de várias micro-carreiras em profissões distintas.

Valores recentemente publicados por Mordy Golding, Diretor da Plataforma de Formação LinkedIn, o LinkedIn Learning, apontam no sentido de que um profissional muda de carreira em média 15 vezes ao longo do seu percurso profissional.

Nos dias de hoje um profissional Millennials (nascido entre meados da década de 90 e a viragem do milénio) poderá registar valores superiores pois as previsões referem que estes profissionais mudam de carreira pelo menos quatro vezes nos primeiros dez anos de vida profissional e a tendência é que a velocidade dessa mudança irá aumentar nos próximos anos.

E assim poderão surgir novas formas de organização do talento no mercado do trabalho.

As competências dirão mais sobre um candidato e sobre o grau de empregabilidade do que a profissão para a qual se preparou no ensino, já que essa profissão não será mantida durante toda a sua vida ativa.

Sublinho que a Universidade de Oxford, num estudo realizado em parceria com a Fundação Europeia para a Inovação, defende que os profissionais deverão adquirir e consolidar um conjunto de competências fundamentais, independentemente da sua formação técnica base, que lhes permita manterem-se permanentemente competitivos no mercado e atrativos para os empregadores.

Os investigadores de Oxford sugerem que os profissionais do futuro valerão pelo seu quadro de competências e que uma licenciatura, por exemplo em Engenharia, servirá de pouco se o

Engenheiro não tiver desenvolvido um conjunto de “*skills*” que o habilitem junto do mercado de emprego com resultados práticos para a função que irá desempenhar.

Competências como Pensamento Analítico e a Inovação, a Criatividade, as Competências de Programação e Análise, a Aptidão para a Resolução de Problemas Complexos, a Resiliência, a Inteligência Emocional, Liderança e Digitalização entre outras competências rapidamente se tornarão imperativas para as organizações.

E é isto que irá garantir a melhor empregabilidade devendo cada um assegurar a gestão da sua carreira mudando o paradigma da profissão para o paradigma das Competências.

Por último refira-se que Portugal voltou a perder posições, pelo segundo ano consecutivo, no ranking do TALENTO do IMD Competitiveness Center, que anualmente publica duas avaliações aos factores de competitividade em economias de 63 países, passando da 23ª posição para a 26ª devido essencialmente aos factores de “Investimento e Desenvolvimento” e “Atratividade” numa lista liderada pela Suíça.

É o pior resultado desde 2016 detetando-se que o ponto fraco tem a ver com o pouco investimento na formação de colaboradores questão que as empresas nacionais não têm acompanhado devidamente.

Na “Atratividade” regista-se uma baixa classificação nos critérios de justiça e na motivação dos colaboradores sendo crescente a saída de profissionais com boa formação e qualificação.

Constata-se que a população ativa é crescentemente competente e preparada, no entanto as empresas não proporcionam os instrumentos e os meios que nos permitam prosperar num período de transformação digital que obriga a todos a promover uma permanente reeducação para melhor sabermos lidar com esta mudança.

4 - Recrutamento, Executive Search e Condicionantes

No que respeita ao recrutamento o candidato deverá utilizar todos seus meios por forma a que o seu CV possa ser recebido por quem toma decisões na contratação de quadros técnicos.

Assim para além do networking que deverá estar sempre presente na abordagem ao mercado de trabalho, é essencial dar a conhecer a formação escolar e experiência profissional, se existente, nas diferentes redes sociais, designadamente no LinkedIn, sendo recomendável que o CV seja transmitido às grandes empresas nacionais evidenciando o candidato interesse em ser contactado com vista a uma eventual colocação compatível com a sua formação escolar e experiência.

Para candidatos com reduzida experiência profissional o essencial é ser admitido para o exercício de uma função compatível com os seus interesses sem ser demasiado exigente dado que o “caminho faz-se caminhando”.

As Feiras de Emprego que passada a pandemia deverão de novo realizar-se anualmente são também apropriadas para que os candidatos, no início da sua vida profissional, expressem a sua vontade de vir a ser contactados para uma eventual colaboração profissional.

A resposta a anúncios compatíveis deverá também, para este efeito, uma via a ser seguida.

Algumas Universidades, interessadas em publicar resultados sobre a empregabilidade dos alunos finalistas, dispõem de serviços próprios que podem prestar uma ajuda inestimável na concretização do primeiro emprego

Entretanto os candidatos enquanto tiverem essa disponibilidade e recursos deverão prosseguir a sua formação obtendo competências de que não disponham ainda devendo em qualquer fase do seu percurso profissional candidatar-se a Business Schools de referência sejam elas nacionais ou estrangeiras, mas cuja reputação seja reconhecida pelos atuais ou futuros empregadores.

Esta formação é altamente valorizada e valorizadora para o candidato que procura progredir para funções com maiores níveis de responsabilidade nas organizações.

Por último abordava a questão do Executive Search.

Aqui também os candidatos que procurem funções de maior responsabilidade deverão dar a conhecer às maiores empresas que operam em Portugal nesta atividade o seu interesse em serem contactados em processos compatíveis com a sua formação, experiência profissional e os interesses que manifesta.

Estas informações são guardadas nos chamados “file finders” que são instrumentos essenciais que estas empresas usam numa primeira pesquisa ao mercado de candidatos executivos.

Estas empresas nos processos que desenvolvem numa primeira fase aprofundam a compreensão sobre a organização do seu cliente, assim como, as atividades, desafios, requisitos e enquadramento das funções a recrutar.

Tendo em conta as competências técnicas requeridas para o desempenho das funções em causa (Hard Skills), na cultura organizacional e nas características de perfil pessoal e profissional necessárias (Soft Skills) para os Executivos serem bem-sucedidos nos desafios que lhes irão ser colocados, definem-se os Factores Críticos de Sucesso do Candidato a recrutar.

Na posse da informação recolhida a estratégia da empresa de Executive Search passa, numa primeira fase por definir com o cliente as empresas-alvo a serem abordadas.

O passo seguinte consiste em descobrir os profissionais com as Skills necessárias para a função em questão nas empresas e sectores seleccionados, utilizando pesquisa sistemática.

Define-se assim como campo de pesquisa, profissionais que desempenham funções similares ou delas dependentes em organizações com dimensão e sofisticação semelhantes.

É aqui também que se procede à consulta do “File Finder” tentando encontrar perfis compatíveis com os requisitos da função em pesquisa.

Identificados os profissionais potencialmente interessantes que naquele momento foram detetados no mercado, não sendo raro que o seu número poderá ser superior a 50, procede-se à sua abordagem, convidando todos que se disponibilizem e que sejam enquadráveis para as funções definidas para a fase das entrevistas.

Através de “surveys” internos e externos a empresa de consultadoria de recursos humanos determina quais os candidatos que qualifica e considera adequados para a função em apreço recebendo, entretanto, o cliente relatórios de progresso com “Status” do processo.

Após a avaliação dos potenciais candidatos, a empresa contratada elabora um relatório confidencial sobre os executivos mais adequados à função em causa com informação pessoal e profissional dos candidatos por forma a que o cliente possa avaliar devidamente a adequação dos candidatos aos requisitos que o cliente pretende.

Sublinhe-se que esta informação é prestada ao cliente só após a concordância e aceitação dos 3 ou 4 candidatos escolhidos.

5- Considerações Finais

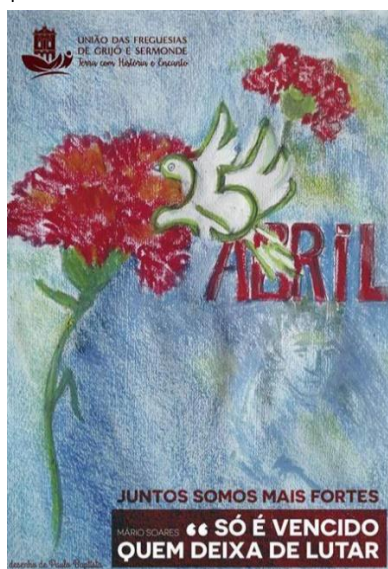
Atender à Criatividade, Adaptabilidade, Persuasão, Colaboração, Inteligência Emocional e Resiliência, são qualidades a sempre ter em conta nas escolhas dos melhores candidatos a apresentar aos clientes.

Na avaliação de uma proposta de emprego, em que o *Networking* deverá assumir papel relevante, as questões seguintes devem ser avaliadas:

- Objetivos e disponibilidade para os atingir;
- Competências necessárias e confirmação de ser reconhecido que os candidatos delas dispõem;
- Previsão que o seu desempenho possa ser exercido com Ambição, Honestidade, Positividade, Autonomia, Paixão, Confiança e Criatividade.

Terminaria, citando dois Líderes Globais, através de duas frases que será bom sempre recordar:

- Mário Soares dixit: Só é vencido quem deixa de lutar



- Steve Jobs dixit: A única via para fazer bem o seu trabalho é gostar muito do que se faz. Se ainda não encontrou ainda, continue à procura. Não se acomode.

“The only way to do great work is to love what you do. If you haven't found it yet, keep looking. Don't settle.”
- Steve Jobs

