

“Vantagens da mão de obra deixaram de ser interessantes

“No plano legislativo o mercado de trabalho em Portugal é, atualmente, um dos mais flexíveis da Europa. A rigidez invocada por alguns empresários revela um dos principais problemas da economia portuguesa: a falta de preparação técnica e cultural de muitos gestores”, afirma à “Vida Económica” Amândio da Fonseca, fundador do grupo EGOR, que assinala este ano o seu 30º aniversário.

“Atualmente, as decisões de investimento estão mais focadas em nichos de mercado que exigem profissionais muito qualificados tendo em conta que as vantagens da mão de obra barata deixaram de ser interessantes na generalidade dos setores de atividade”, acrescenta.



“A ambição da EGOR é continuar a crescer de forma sustentada e a manter os padrões de qualidade que constituem a nossa imagem de marca”, adianta Amândio da Fonseca.

VIRGÍLIO FERREIRA
virgilio@vidaeconomica.pt

Vida Económica - Qual é o balanço de 30 anos de atividade da EGOR em Portugal?

Amândio da Fonseca - Creio ser, sob várias vertentes, um balanço muito positivo. Como atividade empresarial, traduziu-se em volumes de negócios da ordem das centenas de milhões de euros injetados, ao longo de trinta anos, na economia portuguesa.

No plano do emprego originou a colocação de milhares de pessoas qualificadas no mercado do emprego.

Em termos de inovação, a EGOR lançou, ao longo dos anos, projetos como o “Challengers Trophy”, que mobilizou dezenas de milhares de gestores para novos modelos de formação e desenvolvimento; o primeiro site interativo de emprego e formou centenas de pessoas em áreas como a liderança, o trabalho em equipa, a comunicação, etc.

No plano da cultura empresarial, aportou, na área do emprego, metodologias e modelos de gestão totalmente inovadores

e inspirou a criação de novas empresas e diversos projetos de antigos colaboradores

VE - Quais foram os momentos mais marcantes neste período?

AF - A realização de um MBO com a aquisição à EGOR Internacional, em 1992, da maioria da sociedade que levou a que a EGOR se tenha tornado uma empresa com capitais totalmente portugueses constituiu um passo importante na vida da empresa.

O processo de crescimento que tornou uma pequena sociedade franco-portuguesa num grupo de empresas que, no setor de serviços onde atuamos, fatura atualmente cerca de meia centena de milhões de euros e emprega alguns milhares de colaboradores, está naturalmente recheado de datas memoráveis.

Gostaria, no entanto, de ressaltar a abertura, ainda no mês de maio de 1986, dos nossos escritórios na cidade do Porto, o que constituiu não apenas um excelente investimento mas também um fator de grande realização pessoal, na medida em

“As vantagens da mão de obra barata deixaram de ser interessantes na generalidade dos setores de atividade”

que, embora não tenha nascido no Porto, estudei, trabalhei e vivi na Invicta alguns dos melhores anos da minha vida.

VE - Quais são as ambições e os desafios para o futuro?

AF - A ambição da EGOR é continuar a crescer de forma sustentada e a manter os padrões de qualidade que constituem a nossa imagem de marca.

Tendo embora a consciência das limitações resultantes da pequenez do mercado nacional na área da gestão das pessoas, acreditamos que o nosso crescimento continuará a fazer-se através de uma aposta na especialização dos serviços prestados e que, atualmente, abrangem não apenas a identificação e captação dos talentos de que as empresas necessitam, mas, também, uma forte intervenção nas áreas de formação e desenvolvimento das pessoas, gestão de carreira, “coaching”, incentivos motivacionais e “outplacement”, através de sistemas integrados de gestão de pessoas.

As atividades de trabalho temporário e do outsourcing desenvolvidos por em-

baratas”

Desenvolver competências internas é o mais ajustado para as empresas

“Por definição, a aposta nos modelos de desenvolvimento e promoção das competências internas constitui a estratégia mais ajustada para o desenvolvimento de qualquer organização”, afirma Amândio da Fonseca.

Segundo o mesmo responsável, “quando essa aposta se baseia numa política de investimento e formação contínua no desenvolvimento das pessoas, os resultados são duplamente compensadores: para a organização e para a fidelização dos colaboradores”. “O recurso ao exterior é, no entanto, indispensável em situações de diversificação que requerem novas competências, picos de crescimento ou como reforço das equipas atuais”, conclui.

presas associadas dimensionam-nos com uma das mais importantes empresas nacionais no setor dos recursos humanos.

VE - O mercado de trabalho está mais flexível ou ainda tem pontos marcantes de rigidez?

AF - No plano legislativo, o mercado de trabalho em Portugal é, atualmente, um dos mais flexíveis da Europa. A rigidez invocada por alguns empresários revela um dos principais problemas da economia portuguesa: a falta de preparação técnica e cultural de muitos gestores. Os trabalhadores portugueses são excelentes quando integrados em organizações onde existe uma cultura de gestão adequada, como acontece em muitas empresas multinacionais ou portuguesas em território nacional ou na diáspora.

VE - O recrutamento e a consultoria contribuem para que o mercado laboral português se torne atrativo para os investidores estrangeiros?

AF - Para as empresas estrangeiras, as características e a qualidade do mercado laboral português constituem fatores cruciais para a decisão de investimento.

Nos anos 80 e 90, a atratividade do mercado português residia sobretudo nos baixos salários. Portugal era um país da moda e na EGOR PORTUGAL recebíamos, diariamente, através da network europeia da Egor International novos projetos de trabalho de implementação e recrutamento de gestores, técnicos e especialistas.

Nos últimos 10 anos, os investimentos rarearam e tornaram-se mais seletivos. Atualmente as decisões de investimento estão mais focadas em nichos de mercado que exigem profissionais muito qualificados tendo em conta que as vantagens da mão de obra barata deixaram de ser interessantes na generalidade dos setores de atividade.

VE - Neste enquadramento de atra-

tividade, o outsourcing e o trabalho temporário têm um peso importante?

AF - O trabalho temporário e o outsourcing são áreas de negócio importantes na faturação da EGOR. São atividades sensíveis que seriam desnecessárias num mundo social e economicamente estável e seguro.

Infelizmente, a situação de turbulência que caracteriza o movimento perpétuo da economia e das sociedades torna indispensável a existência de mercados de trabalho flexíveis e suficientemente ágeis que permitam, às organizações, lidar com a permanente incerteza. Esta situação torna as empresas que atuam nestas áreas de negócio o alvo de manifestação de pessoas e movimentos que, embora tenham legitimidade para contestar e criticar, tendem a generalizar situações de abuso, resultantes da existência de organizações selvagens que existem nestes setores.

Na EGOR, pautamos a nossa intervenção nestas áreas – como em todos os outros – por princípios éticos e práticas de qualidade validadas há muitos anos pela APCER que certifica os nossos Sistemas de Gestão da Qualidade e que são reconhecidos pelos clientes que nos distinguem, anualmente nos últimos três anos com a classificação de Melhores Fornecedores de Recursos Humanos nos últimos três anos.

VE - Que mensagem gostaria de transmitir?

AF - Uma mensagem de esperança. Os últimos cinco anos foram ricos em ensinamentos e experiências que moldaram as pessoas e as organizações. Estou certo que muitas coisas se aprenderam e que muitos erros não voltarão a ser cometidos. Na carreira profissional como no empreendedorismo, continuo a acreditar que só com trabalho e paixão é possível vencer os desafios da vida. Os conflitos são inevitáveis, mas, desde que devidamente geridos, são também um fator de crescimento.

AMÂNDIO DA FONSECA, FUNDADOR DO GRUPO EGOR, AFIRMA

“Vantagens da mão de obra barata deixaram de ser interessantes”



Págs. 6 e 7