

QUEM É QUEM NOS RH

“A fuga de cérebros acaba por lesar as empresas”

TEXTO CÁTIA MATEUS

A adversidade prevista para o próximo ano não impedirá a SAFIRA de evoluir e prosseguir a sua estratégia de conquista de mercado. A empresa sabe que o sucesso de qualquer projeto começa na sua equipa e mesmo em tempos conturbados, não desinveste na área dos recursos humanos. Nesta empresa, que prevê crescer este ano para perto dos seis milhões de euros, trabalham atualmente 114 colaboradores (105 em Portugal e nove na sucursal da Polónia). Para 2012, a diretora de recursos humanos da empresa, Sofia Anselmo de Carvalho, antecipa já a contratação de, pelo menos, 30 pessoas na área da engenharia informática. Perfis sobretudo voltados para a programação. Na SAFIRA, a área dos recursos humanos é considerada como a principal mais-valia da empresa, recolhendo um foco de investimento constante. Na empresa que entrou recentemente no mercado inglês e angolano, trabalha uma equipa de profissionais bastante jovens, com uma média de idades em redor dos 30 anos, mas cuja seleção e recrutamento obedeceu a um processo rigoroso. “O recrutamento dos melhores profissionais é um fator crítico de sucesso para a SAFIRA, portanto é uma das áreas da empresa com maior grau de envolvimento transversal”, explica Sofia Anselmo de Carvalho. As referências internas são a fonte mais valorizada pela empresa para o recrutamento de novos quadros. Uma estratégia que, garante a diretora de recursos humanos, “permite envolver todos os colaboradores na missão de encontrar talentos”. Paralelamente, os *recruiters* da SAFIRA, para além da identificação de potenciais candidatos através do trabalho de pesquisa, muito focado na *web* em redes sociais de caráter mais técnico, têm responsabilidade ao nível de produção de conteúdos de marketing para recrutamento, realização de apresentações em eventos, criação e desenvolvimento de uma rede social,



Sofia Anselmo de Carvalho lidera os recursos humanos da SAFIRA

realização de atividades de pesquisa direta e desenvolvimento de programas internos e externos de recrutamento. “O processo de seleção na SAFIRA

Competências mais valorizadas:

- Boas competências técnicas
- Boa capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal
- Um interesse e um gosto genuínos pela área das TI

divide-se em duas fases: validação de competências comportamentais e validação de competências técnicas. Ambas as fases podem ainda dividir-se em testes e entrevista presencial”,

explica a diretora de recursos humanos, acrescentando que “a validação técnica presencial é efetuada pelos colaboradores da empresa previamente identificados e treinados para o efeito”. Mas para cumprir a missão de recrutar os melhores quadros para a empresa, a SAFIRA tem também parcerias com escolas de referência na sua área de intervenção e aderiu ao programa da AISEC com o objetivo de captar jovens talentos recém-licenciados de todo o mundo.

A empresa procura constantemente encontrar e atrair os melhores talentos para as funções de *software developers*, *software engineers*, *senior software engineers*, *managers*, *system operators*, *system administrators* e *system engineers*. Sofia Anselmo de Carvalho confessa que a empresa coloca uma grande exigência no recrutamento e não tem dúvidas que “vai ser cada vez mais complicado em Portugal as empresas atraírem e reterem os melhores talentos”. Diz a especialista que “a fuga de cérebros para fora do país acaba por lesar as empresas, mesmo as que conseguem manter-se afastadas da crise”. Procurar sempre experiências e conhecimentos inovadores que criam indivíduos únicos e diferenciadores no contexto empresarial, pode ser meio caminho andado para triunfar no mercado de trabalho perante uma conjuntura adversa. Mas “é igualmente importante colocar muita dedicação, perseverança e vontade em fazer mais e melhor no seu dia a dia profissional”, garante a especialista. Além das 30 contratações que fará no próximo ano, a SAFIRA tem neste momento em aberto 22 posições para as quais precisa de colaboradores. São funções a desempenhar em Portugal, mas também na sucursal da Polónia, e focadas sobretudo em perfis técnicos, ligados à engenharia informática, com diferentes níveis de senioridade.

cmateus.externo@impresa.pt

Sofia Anselmo de Carvalho
 28 anos
 Head of Human Resources da SAFIRA

Formação:

É licenciada em Serviço Social pela Universidade Lusófona, curso que foi complementado ao longo da sua carreira com várias formações específicas na área dos recursos humanos.

Percurso:

Antes de integrar a equipa da SAFIRA era responsável pela área de recursos humanos, recrutamento e seleção, formação, legislação laboral e *payroll* da empresa *Isinet Integração e Serviços*. Entre 2007 e 2008 tinha exatamente a mesma função em três empresas do grupo *Medinfotec*, Consultoria e Medicina (a *Medifontec*, a *Cosmetics* e a *Nota Paralela*). Passou ainda pela *The Phobe House* e integrou também a equipa de recursos humanos da *Nokia Siemens Networks*.

Grande desafio atual:

“Conseguir ser inovadora na retenção e motivação de recursos humanos”, refere enfatizando que “uma política forte de recursos humanos é essencial para permitir que as empresas cresçam e consigam superar os seus próprios desafios e neste momento, o meu grande desafio, passa por conseguir na atual conjuntura implementar e manter essa política na SAFIRA”.

Metas da empresa:

O grande desafio atual da SAFIRA passa por procurar perfis que conciliem elevados conhecimentos técnicos com características pessoais e comportamentais de excelência. “Colocamos uma grande exigência no recrutamento”, revela.

Família:

Casada e mãe de dois filhos.

Hóbis:

O seu hóbii favorito é passar tempo de qualidade com os filhos. Fora isso gosta de ler, ir ao cinema e dançar. Frequentemente também o ginásio, sempre que o tempo o permite.



"A fuga de cérebros acaba por lesar as empresas" Sofia Anselmo de Carvalho, diretora de Recursos Humanos da SAFIRA, acredita que mesmo as empresas que conseguem manter-se afastadas da crise sofrem com a fuga dos mais qualificados para o mercado internacional. Haverá dificuldade em recrutar talento. P7