

TALENT

PEER

UMA ABORDAGEM
COCRIATIVA DO TALENTO

GRO

UPS

Porto.

TALENT PEER GROUPS

Relatório de Síntese

Série de quatro *Talent Peer Groups* promovidos pelo *Talent Office* da Câmara do Porto e realizados em junho e julho de 2018, no CEiiA

UMA ABORDAGEM
COCRIATIVA DO TALENTO

1 INTRODUÇÃO

2 SOBRE O TALENT OFFICE

3 PORQUÊ TALENT
PEER GROUPS?

4 METODOLOGIA

5 O QUE PARTILHAMOS

ÍNDICE

6 O QUE NOS CARATERIZA

TALENT PEER GROUP 1

TECNOLOGIAS
DE INFORMAÇÃO

TALENT PEER GROUP 2

ENGENHARIA

TALENT PEER GROUP 3

FINANÇAS E
CONTABILIDADE

TALENT PEER GROUP 4

LÍNGUAS

7 TESTEMUNHOS
DOS PARTICIPANTES

8 RECOMENDAÇÕES

INTRODUÇÃO

1

O projeto *Talent Peer Groups* promoveu o diálogo e a partilha de conhecimentos, funcionou como um *hub* que inspirou debates, levantou questões e apresentou conexões esperadas e inesperadas. O projeto *Talent Peer Groups* traduz-se num laboratório de ideias que se tornam ações, num conceito aberto que se vai desenvolvendo ao longo do tempo, seguindo a evolução das necessidades das empresas e procurando sempre uma exploração alargada do que é a gestão de talento na região Porto e Norte. Esta publicação não pretende ser uma descrição exaustiva do que ocorreu neste primeiro ciclo de *Talent Peer Groups*, mas uma apresentação de ideias e de recomendações que emergiram durante as quatro sessões realizadas entre junho e julho de 2018, um registo sempre presente do conhecimento cocriado.

**Comprometemo-nos a
um olhar atento e presente.**

Ricardo Salazar

Vereador do Pelouro da Economia, Turismo e Comércio

SOBRE O TALENT OFFICE

2

A Câmara Municipal do Porto, através da InvestPorto, posiciona-se como um parceiro agregador, promotor e facilitador do desenvolvimento da cidade. Um dos seus grandes objetivos é atrair e reter empresas, o que envolve dar resposta às necessidades destas empresas que procuram talento altamente qualificado.

A procura de profissionais para determinadas áreas funcionais apresenta-se muito elevada, ultrapassando, em muitos casos, a oferta existente. Para isso, têm contribuído a entrada em Portugal de várias multinacionais que mobilizaram os seus centros de desenvolvimento, o reforço de multinacionais na sua capacidade produtiva instalada em Portugal, o aparecimento de novos projetos e novas empresas, bem como a nova vaga de Centros I&D, Tecnológicos e de Serviços Partilhados. Paralelamente, a cidade enfrenta o desafio resultante de um mercado de trabalho cada vez mais dinâmico e complexo, com enormes e rápidas mudanças, que exige novas e/ou diferentes competências.

Reunir informações sobre competências, atuais e futuras, é crucial para um alinhamento entre as necessidades das empresas e a oferta educativa, o que é da maior importância para o desenvolvimento da economia da cidade/região. Uma melhor compreensão das necessidades do mercado de trabalho é uma prioridade na agenda do Pelouro da Economia que, no início deste ano, criou o *Talent Office* – uma estrutura focada na captação, reconversão e retenção de talento. São objetivos estratégicos do *Talent Office*:

- desenvolver um plano de ação para a captação, reconversão e retenção de talento;
- posicionar o Porto e a região Porto/ Norte como um *hub* de talento qualificado;
- alinhar a oferta e a procura, promovendo a otimização dos recursos e competências existentes;

- construir e sustentar competências para as atuais e futuras necessidades do mercado de trabalho;
- fomentar a qualificação e requalificação de pessoas em áreas estratégicas à captação de investimento;
- promover a dinamização de iniciativas que estimulem a colaboração entre instituições de ensino e empresas.

Para operacionalizar estes objetivos, o *Talent Office* está a desenvolver um conjunto de iniciativas, entre as quais:

- criar um **observatório de talento** que monitorize a procura e oferta de talento;
- promover *Talent Peer Groups*, auscultando diretamente as necessidades das empresas e investidores em diferentes setores identificados no Mapa de Talento produzido e apresentado pela InvestPorto em julho de 2017;
- desenvolver novas funcionalidades e dinamizar a plataforma **Porto For Talent** - um instrumento que visa a promoção do Porto como a cidade de eleição para o desenvolvimento de uma carreira profissional de sucesso: *find your dream job and life in Porto* - alavancada pelo lançamento da campanha de comunicação Portonautas, no Nos Primavera Sound 2018;
- dinamizar **iniciativas de promoção das empresas** e dos respetivos **sectores** que contribuam para fomentar a atração e fixação de talento estrangeiro e de outras regiões do país, através de conferências, seminários, parcerias, feiras de emprego, etc.

PORQUÊ TALENT PEER GROUPS?

3

Uma das atribuições do *Talent Office* é criar ferramentas e iniciativas que permitam mapear, monitorizar e gerar informação de qualidade, de forma contínua, sistemática e atualizada, com o objetivo de alinhar a procura e a oferta de talento, bem como de perceber e antecipar necessidades futuras.

Segundo o *International Labour Office* (2016), a experiência internacional sugere que um sistema abrangente de informação do mercado de trabalho é o *core* de qualquer estratégia de educação e emprego, mas nenhuma metodologia única pode gerar conhecimento suficiente sobre os mercados de trabalho para evitar ou minimizar o desajuste de competências. A combinação certa e a complementaridade de diferentes métodos é essencial para uma visão geral, confiável e abrangente da procura e *matching* de competências. Desta forma, o recurso a *Talent Peer Groups* vem complementar e enriquecer o levantamento de informações oriundas de outros ins-

trumentos (como é o caso do Mapa de Talento e do Observatório de Talento), aprofundando-as e validando-as, criando sinergias e um contexto de *brainstorming* entre parceiros que possuem algo em comum e ao mesmo tempo se diferenciam, tornando mais rica a discussão e a partilha de informação.

A metodologia de *peer groups* é também uma forma de agregar e criar pontes entre uma diversidade de *stakeholders* que se podem envolver e comprometer em fazer parte da solução, em parceria.

Através do Mapa de Talento, produzido e apresentado pela InvestPorto em julho de 2017, foram identificadas quatro áreas funcionais com grande procura de talento: Tecnologias de Informação, Engenharia, Finanças e Contabilidade, Línguas. Foram estas as quatro áreas escolhidas para a realização do primeiro ciclo de quatro *Talent Peer Groups*.

METODOLOGIA

4

Para dinamizar os quatro *Talent Peer Groups* foi utilizada a metodologia *World Café*, com algumas variantes. Esta metodologia fomenta o diálogo e a partilha, o emergir da inteligência coletiva com um grande enfoque na polinização cruzada de ideias, num momento e espaço informais.

Desta forma, optou-se por um processo participativo com forte capacidade de trabalhar a diversidade e complexidade do grupo, através de conversas assentes na autenticidade à volta de um tema, com uma forte orientação para o futuro e para as soluções:

- o que queremos ver acontecer?
- o que podemos fazer diferente?
- o que podemos fazer melhor?
- o que podemos fazer em conjunto, em parceria?

Cada *Talent Peer Group* teve a duração aproximada de três horas, em torno de uma questão transversal:

- Como alinhar procura e oferta de talento (na área funcional de cada *Talent Peer Group*)?

Esta questão foi desdobrada em três desafios/projetos, inspirados por três grandes questões:

1. Como criar/desenvolver talento (na área funcional de cada *Talent Peer Group*)?

- O que procuram as empresas?
- Que competências desenvolver?
- Como tornar a área apelativa?

2. Como atrair/reter talento (na área funcional de cada *Talent Peer Group*)?

- Quem atrair e reter?
- Como atrair?
- Como reter?

3. Qual o contributo do *Talent Office*?

- Como atuar?
- Quem envolver?
- Que iniciativas, medidas concretas?
- Em que prazos?

Os participantes distribuíram-se por três mesas e participaram em três ciclos de 20 a 30 minutos cada. Ao final de cada ciclo, os participantes mudaram de mesa o que lhes permitiu partilhar ideias com diferentes pessoas, em cada grupo e com diferentes desafios/projetos, em cada ciclo. Em cada grupo, permaneceu um anfitrião durante os três ciclos para sintetizar e apresentar ao novo grupo o que foi debatido e que ideias surgiram no ciclo anterior. No final, cada grupo efetuou um *pitch* através do qual foram sintetizadas todas as ideias que surgiram e foram sendo anotadas e desenhadas durante os três ciclos, para cada um dos desafios/projetos. Esta apresentação em plenário permitiu ao grupo, como um todo, conectar ideias e perceber soluções cocriadas.

O QUE PARTILHAMOS

APESAR DE CADA
UM DOS QUATRO
TALENT PEER GROUPS
SE FOCAR NUMA
ÁREA FUNCIONAL
DIFERENTE,
EMERGIRAM VÁRIAS
IDEIAS E PROPOSTAS
TRANSVERSAIS AOS
VÁRIOS GRUPOS.

OUTPUTS EM COMUM

Como criar/ desenvolver talento?

- Foi validado que a procura de talento é superior à oferta, nas quatro funcionais em que se focaram os quatro *Talent Peer Groups*, tendo sido apontada como principal causa a escolha da região Porto/ Norte por empresas multinacionais;
- Deverá existir uma maior e melhor articulação entre empresas e Instituições de Ensino Superior (IES): IES devem auscultar as necessidades presentes e futuras das empresas e formar de acordo com essas necessidades;
- A definição de talento vai para além das competências técnicas: é essencial desenvolver *soft skills* (uma significativa percentagem de candidatos é eliminada em processos de seleção por não evidenciar determinadas *soft skills*). Foram apontadas como *soft skills* mais valorizadas: capacidade de adaptação, capacidade de aprendizagem, resiliência, capacidade de comunicação, auto-confiança, capacidade relacional, capacidade de trabalhar em grupo, saber ouvir, abertura à incerteza e à mudança;
- Desenvolver competências linguísticas (começando por assegurar um bom nível de conhecimentos de inglês);
- Desenhar fortes campanhas de comunicação (testemunhos, *storytelling* com histórias de sucesso, *happy hours* de partilha, ações em escolas, visitas a empresas, ...) para sensibilizar e tornar apelativas as áreas funcionais em questão.

Como atrair e reter talento?

- Atrair talento que está fora de Portugal: estrangeiros e portugueses;
- Atrair e reter talento envolve duas perspetivas: atrair e reter na cidade e atrair e reter na empresa, podendo a primeira ser da responsabilidade da Câmara do Porto;
- Desenvolver iniciativas conjuntas com outros municípios da região;
- Criar parcerias, internacionais, com diferentes países;

- Reter talento vai muito para além do salário e *fringe benefits*, os benefícios financeiros já não são suficientes: é crucial a proposta de valor da empresa, a cultura, o estilo de liderança, o propósito, a autonomia, o desafio, o salário emocional, o *work-life balance*, o investimento da empresa no bem-estar e na felicidade dos colaboradores, o compromisso da empresa com a sustentabilidade, a empresa ser coerente e consistente na forma como transmite e vive... os seus valores no dia-a-dia, ser única e autêntica;
- As características e a qualidade de vida da região Porto/ Norte são importantes fatores de atração e retenção, sendo crucial demonstrar e comunicar estas vantagens e melhorar a perceção externa de como é trabalhar e viver no Porto.

Qual o contributo do Talent Office?

- Funcionar como hub, facilitador, dinamizador e agregador, estabelecendo pontes e conexão e estimulando interação entre vários *stakeholders*;
- Atuar como um *interface* entre empresas, instituições de ensino e formação e talento;
- Intervir ao nível da macro-região (AMP), envolvendo vários municípios;
- Promover ações de *career guidance* com ligação a reconversões e reciclagens profissionais, de acordo com as necessidades do mercado;
- Dar apoio a todas as empresas da região, não apenas às que se instalaram recentemente no Porto;
- Apoiar as empresas na atração, retenção e recrutamento de talento, incluindo talento estrangeiro, com todas as vertentes que envolve;
- Agregar e disponibilizar informação sobre talento, através de um observatório, de forma contínua e fazendo previsões;
- Criar plataforma para atrair talento e disponibilizar informações de como é viver e trabalhar no Porto;
- Promover e organizar eventos relacionados com a temática do talento.

O QUE NOS CARACTERIZA

TALENT PEER GROUPS

1.

TECNOLOGIAS
DE INFORMAÇÃO

OUTPUTS ESPECÍFICOS

- Existe uma procura de talento na área de Tecnologias da Informação (TI) muito superior à oferta, sendo esta a área mais crítica. Este desalinhamento tem-se vindo a agravar;
- Reconversão e reorientação do talento foram palavras muito enfatizadas (criar academias, mais céleres dos que as que existem), apontando para a necessidade de estabelecer um plano de implementação a nível nacional;
- Criar, com as universidades, especialização em determinadas competências;
- Começar a desenvolver competências e a sensibilizar para área de TI numa fase mais inicial da vida académica do que acontece atualmente (com jovens e mesmo no ensino básico)
- Atrair mulheres para a área de TI e trabalhar no sentido de alimentar o *pipeline* de mulheres nesta área;
- O grupo de TI foi o que mais importância deu à atração de estrangeiros e de portugueses que se encontram noutros países, para trabalhar no Porto: desburocratizar e tornar mais célere o processo para a atribuição de vistos; promover iniciativas locais (em vários países e aproveitando redes de *alumni*) para atrair e reter talento estrangeiro e português expatriado; bonificação da habitação para ajudar profissionais a estabelecerem-se no Porto; regular preços do mercado imobiliário e, por exemplo, criar “repúblicas”; oferta de escolas internacionais para filhos de estrangeiros;
- Criar uma comunidade de partilha com os vários *stakeholders* ligados à temática do talento em TI (espaços de partilha de boas práticas, ações em escolas e universidades, *happy hours*, ...);
- Candidatos não estão preparados para entrevistas em inglês e muitos não apresentam *soft skills* adequadas;
- Melhorar e potenciar a rede de transportes na macro-região Porto;
- As empresas experimentam uma elevada taxa de rotatividade de talento na área de TI e os salários continuam a inflacionar: neste grupo sentiu-se uma necessidade das empresas se aliarem e cooperarem para criarem soluções quanto à escassez de talento, tendo surgido ideias como

promover “intercâmbios” de talento entre empresas ou acordo de empresas para “emprestimo” de recursos, assumindo a rotatividade como algo não necessariamente negativo;

- Convidar grandes *players* e cidades estrangeiras a partilhar e ensinar *best practices*;
- A escassez de talento em TI na região é também agravada pela procura de talento português por outros países e torna-se crucial investir na capacidade do mercado da região para responder às exigências do talento de países mais apelativos;
- Apesar da escassez e consequente dificuldade de encontrar talento em TI, existem alguns preconceitos por parte de algumas empresas relativamente a algumas nacionalidades (ex.: brasileiros) e a perfis oriundos de reconversões;
- Os participantes consideram que o centro do Porto está saturado e que é preciso alargar e investir noutras áreas (ex.: Matadouro, Tecmaia, ...);
- O *Talent Office* é visto como um *hub*, que pode contribuir em várias vertentes, tais como: promover e atrair eventos para a cidade (grandes conferências internacionais, festivais de ciências e tecnologias, *hackaton* ou similar para o *Guinness*, num local emblemático da cidade,...), disponibilizar espaços para eventos, criar iniciativas de orientação de estudantes para a área de TI (*career guidance*), comunicar de forma apelativa o que é a área de TI (ex. criar filmes com heróis programadores), criar pool de talento estrangeiro para as empresas, criar programas para atrair estudantes para a cidade, disponibilizar apoio jurídico para atrair talento estrangeiro, promover a imagem da cidade, criar comunidade com os vários *stakeholders* ligados ao talento, fomentar espaços de networking entre empresas, disponibilizar espaços para eventos, facilitar o recrutamento fora da UE, desenvolver plataforma com comparativos entre cidades de vários países, criar espaços de *cowork* e *remote work* (promovendo o Porto para *remote work*), articular e promover bolsas de estudos (mestrados e doutoramentos) para atrair talento para a cidade, atrair empresas “âncora” que permitam atrair mais empresas e talento para a cidade.

TALENT PEER GROUPS

2.

ENGENHARIA

OUTPUTS ESPECÍFICOS

- A procura de talento em Engenharia é superior à oferta, principalmente nas seguintes áreas: Mecânica, Eletrotécnica, Gestão Industrial, Informática, Logística e Eficiência e Otimização de Processos;
- A procura não é apenas direcionada para perfis com licenciatura, mas também para perfis mais técnicos, ao nível da formação técnico-profissional, como é o caso de técnicos de informática, de mecânica, manutenção industrial e logística;
- Apesar das empresas referirem que preferem quem sabe fazer do que graus académicos, em muitas situações, recrutam engenheiros quando o que precisam é de técnicos. Foi evidenciado que é muito importante apostar no ensino técnico-profissional;
- É importante gerir e pensar as carreiras nas áreas de engenharia, como por exemplo, dar a oportunidade e valorizar carreiras técnicas, não apenas carreiras de gestão;
- As instituições de ensino de engenharia sentem alguma passividade das empresas a recrutar nesta área, consideram que deviam fazer mais e diferente para atrair os alunos;
- É importante perceber e inverter a fuga dos alunos à matemática o que leva a uma perda de potenciais candidatos a cursos de Engenharia;
- É crucial reforçar uma relação construtiva entre empresas, ensino superior e centros de formação profissional;
- É determinante atrair talento para a área de Engenharia, através de iniciativas como *Open Days* em faculdades e escolas profissionais, promovendo a indústria e o turismo pedagógico;
- Se por um lado as empresas valorizam perfis de engenharia mais transversais e adaptáveis, como os de Engenharia e Gestão Industrial (“engenheiro integrador”), por outro lado, são igualmente valorizados perfis muito especializados, com competências muito específicas (ex.: doutorados);
- A contribuição do *Talent Office* poderia passar por: promover *gap years* no Porto e bolsas de estudos para jovens, convidar gestores de organizações da UE para visitar o Porto, promover iniciativas relacionadas com a felicidade nas organizações para ajudar a reter talento, funcionar como um *shaker* das empresas, dinamizar em evento de robótica no Porto, funcionar como um elo de ligação privilegiado com as instituições de ensino.

TALENT PEER GROUPS 3.

FINANÇAS E
CONTABILIDADE

OUTPUTS ESPECÍFICOS

- A chegada ao Porto/ Norte de vários Centros de Serviços Partilhados na área financeira fez disparar a procura de perfis financeiros, principalmente de contabilidade, nesta região. O ISCAP refere que não tem número suficiente de licenciados em Contabilidade para responder às necessidades das empresas e várias empresas sentem uma forte “guerra de talento” por este tipo de perfis, referindo que se vierem mais empresas para o Porto, a situação vai tornar-se insustentável;
- Este aumento da procura de talento teve implicações em termos de ajustes salariais e traz desafios à retenção de talento, principalmente nos perfis mais júniores, em relação aos quais se verifica uma forte rotatividade. Para melhorar a retenção de talento, para além de trabalharem os fatores apresentados em comum pelos quatro grupos, há empresas que recorrem a programas de *mentoring* e *coaching*, bem como ao *shadowing*;
- As empresas procuram talento com conhecimentos técnicos, mas estes não são suficientes. É crucial o espírito crítico, a capacidade analítica, a capacidade de criar valor para a empresa e possuir um conjunto de *soft skills*. A juntar aos conhecimentos técnicos financeiros e de contabilidade, é crucial o domínio de ferramentas informáticas e de línguas (principalmente o inglês);
- As empresas referem que é difícil a adaptação dos cursos às necessidades das empresas, sendo muitas vezes as empresas a tomar a iniciativa de formar o talento que recrutam. Algumas licenciaturas incluem disciplinas que visam desenvolver competências que as empresas procuram (ex.: trabalhar com ferramentas informáticas), mas não o suficiente ou alinhado com

o que são as reais necessidades (ex.: trabalhar com Excel avançado). Como exemplo de boas práticas, a Universidade Católica criou uma área só para desenvolver *soft skills* e para reforçar o contacto com as empresas (convidam empresas para auscultar as suas necessidades e os alunos desenvolvem projetos nas empresas);

- Para tornar apelativa a área de Finanças e Contabilidade, é importante comunicar uma nova imagem e conceito de Contabilista, muito diferente da do Contabilista de outros tempos. O Contabilista de hoje, é um profissional transversal, com boas *soft skills*, uma pessoa permanentemente atualizada, que tem de investigar e de interagir com várias áreas e interlocutores. Assim, é importante mostrar que, atualmente, contabilidade não é uma mera função de *back office*, cria valor para a empresa, que o Contabilista é muito mais do que o que debita e credita, é o que prepara informação para os *stakeholders*. Neste âmbito, poderia mesmo fazer sentido mudar o nome da função: de Contabilista para Consultor Financeiro;
- Cada vez mais, as empresas procuram pessoas completas, podendo privilegiar quem evidencia ter *soft skills* e inglês em detrimento das competências técnicas, optando por desenvolver internamente a componente técnica;
- As iniciativas de atração e retenção de talento cruzam-se e foi referido a importância de trabalhar o *employer branding* junto das universidades, dar a conhecer a realidade de cada empresa e, quando se trata de atrair em volume, recorrer a *bootcamps*. Foi também referida a importância de atrair talento estrangeiro, tornando o contexto de trabalho mais global e diversificado.

TALENT PEER GROUPS 4.

LÍNGUAS

OUTPUTS ESPECÍFICOS

- A chegada ao Porto/ Norte de vários *Contact Centres* com atuação internacional, fez disparar a procura de perfis com competências linguísticas, nesta região. Assiste-se a um escalar dos salários (há empresas que efetuam revisões salariais duas vezes por ano) e a uma rotação de colaboradores com competências linguísticas entre as várias empresas (os colaboradores são assediados por salários mais altos);
- Os *Contact Centres* procuram perfis para atuar na área de Tecnologias de Informação (Técnicos de Helpdesk e Técnicos de Informática), na área Financeira (Payroll e Account), nas quais são privilegiados conhecimentos de inglês e de francês (ao nível C1/C2) e para atuar na área de Suporte ao Cliente, onde se procura talento com uma grande diversidade de línguas (inglês, francês, italiano, espanhol, flamengo, alemão, holandês,...), com nível nativo. Inglês e espanhol são os idiomas mais fáceis de encontrar e o francês tem uma elevadíssima procura e é escasso na região Porto/ Norte. Em muitos casos, é procurado talento que domine mais do que uma língua;
- Desenvolver competências linguísticas é crucial e deveria acontecer a montante. Usualmente, as empresas recrutam candidatos com base no conhecimento de uma língua (principalmente quando se trata de um idioma mais específico e escasso) e, posteriormente, desenvolvem internamente as competências técnicas e comportamentais. Em termos de desenvolvimento destas competências, as empresas consideram que mexer no sistema educativo é difícil e que a Câmara do Porto poderia ter um papel muito importante no desenho, implementação e promoção de cursos de línguas, alinhados com o que as empresas procuram e com posterior inserção em empresas parceiras: a formação na primeira língua ficaria a cargo da Câmara e a segunda língua ficaria a cargo da empresa. É também muito importante aliar a formação profissional à formação linguística;
- Tornar apelativo o trabalho num *Contact Centre* e o interesse pelo desenvolvimento de competências em Línguas, passa muito por desmistificar a perceção do que é este trabalho, bem como as ideias ligadas ao que se pode fazer com

uma formação em línguas. É muito importante um trabalho conjunto entre universidades, escolas e empresas, mostrando as diferentes e novas opções de carreira que existem, as possibilidades de desenvolvimento e progressão nesta área. É também importante comunicar que para trabalhar com línguas não é obrigatório ter uma licenciatura e que é determinante outro tipo de formação, mais específica, técnica e intensiva. As competências linguísticas podem ser vistas como um bom ponto de partida para entrar no mercado de trabalho e podem abrir portas, em termos de carreira. Quanto ao trabalho em *Contact Centres*, é crucial desmistificar o estereótipo dos anos 90, muito ligado a precaridade, sem benefícios e sem possibilidades de carreira. Os *Call* e *Contact Centres* são atualmente locais muito apelativos, com ótimas condições de trabalho, com oportunidades de carreira e com remunerações que se podem tornar mais atrativas com a segmentação e a diferenciação dos serviços prestados;

- Uma das formas de conseguir talento com competências em determinadas línguas é ir buscar nativos. Contudo, trazer talento de determinados países é caro e não é fácil atrair, pelo que é muito importante desenvolver competências na região e criar mecanismos para facilitar a atração de talento internacional. A atração e retenção destes perfis, para além do que é transversal aos quatro grupos, passa por reforçar e alinhar *fringe benefits*, criar bónus de línguas (de acordo com a escassez da língua e com o número de línguas que o colaborador domina) e bónus de referênciação;
- Os participantes neste *Talent Peer Group* consideram que o *Talent Office* poderá contribuir desenvolvendo um estudo para mapear o talento que existe em línguas (com particular relevo para as línguas mais “exóticas”), funcionado como facilitador, a nível internacional (ligação com agências, entidades e câmaras internacionais) para captar nativos, atuando como embaixador regional, abrindo caminhos e ajudando a desmistificar a perceção de que não existe empregabilidade, nem opções de carreira para os cursos de línguas.

TESTEMUNHOS DOS PARTICIPANTES

7

“Nunca tinha ouvido falar de um gabinete de talento numa Câmara, mas como disse Lincoln, “a melhor forma de prever o futuro é criá-lo”, e é exatamente isso que me parece estarem a fazer. Parabéns à Câmara do Porto pela iniciativa pioneira! Agradeço aos restantes participantes a manhã de troca genuína de ideias.

Num mercado onde existe escassez de candidatos, como referido várias vezes por todos, é gratificante poder estar numa sessão em que ninguém se absteve de dar o seu melhor contributo, sem a preocupação comum de qual a empresa da qual vem o “vizinho” do lado. Segundo os neurocientistas, sempre que comunicamos com outra pessoa, os cérebros tentam fazer um “match” e procurar a mesma “frequência”, daí ouvirmos tantas vezes que somos a média das 5 pessoas mais próximas, ou então, somos as pessoas que conhecemos. Assim sendo, foi de facto um privilégio ter estado na vossa companhia e poder conhecer quem ainda não conhecia. Espero ter estado à altura

do desafio e, como é obvio, estou disponível para todas as iniciativas para as quais considerem que eu posso aportar valor.”

“Foi uma manhã estimulante e produtiva, apesar do enorme desafio...”

Edward Hale escreveu:
Coming together is a beginning;
Keeping together is progress;
Working together is success.”

“Foi uma manhã muito bem passada! Parabéns pela iniciativa e grata pelo *brainstorming* e pela energia positiva. Acredito que somos as pessoas que conhecemos, por isso, obrigada pelo espaço e tempo juntos.”

“De facto, de louvar estas iniciativas por parte da Câmara. Foi uma manhã muito bem passada e muito produtiva! Obrigada a todos os representantes das empresas também.”

“Foi mesmo uma manhã cheia de partilhas e muito boa energia!

Penso que demos todos o nosso melhor neste desafio porque queremos contribuir para ver a nossa cidade crescer de uma forma sustentada. Lanço o desafio ao *Porto For Talent* de criar um espaço físico, uma comunidade, *meetups*, o que quer que seja, para que nos possamos juntar mais vezes para partilhar ideias, soluções, apresentar problemas ou simplesmente partilhar experiências. Com certeza, sairemos todos mais ricos destes momentos.

Obrigada a todos pela partilha!

Foi uma iniciativa muito bem conseguida!”

“Excelente iniciativa e uma manhã muito bem passada. Parabéns a todos pelos contributos e partilha e um agradecimento especial ao Talent Office.”

“Foi um privilégio participar nesta produtiva e ‘talentosa’ sessão. Estarei sempre disponível para a partilha sugerida no nosso encontro e sobretudo para aprender com a V. experiência e sabedoria.”

“Obrigado pela partilha. Confesso que, como ‘millennial’ que não sabia para o que ia, fiquei surpreso com os frutos colhidos nesta sessão. É de louvar a iniciativa e as sinergias criadas.”

“Obrigada pela experiência! Foi uma manhã muito bem passada”

“Muito obrigada por este convite e, acima de tudo, pela excelente iniciativa! Parabéns à CMP, ao Talent Office e ao Porto!”

“É muito importante para nós estarmos envolvidos, desde a génese, em projetos como este, garantindo que há espaço para darmos a nossa opinião e espaço para ouvirmos e entendermos a opinião de outras empresas ou instituições. Foi uma sessão importante; pelo *Talent Office*, para tomarmos consciência da sua existência e pensarmos em formatos colaborativos, pela CM Porto, porque sentirmos que as entidades públicas “olham” para estes temas, tentam colocar-se nas nossas posições e apoiam e colaboram com as empresas no Porto e, pela partilha, sempre importante e nunca demais, entre vários colegas, todos oponentes na guerra pelo talento, todos “parceiros” no momento de perceber as necessidades e angústias de cada um (que não são tão diferentes, afinal).”

“Muito obrigada pelo convite e obrigada a todos pela sessão de hoje e pelas partilhas”

“Muito obrigada pelo convite e pela sessão que dinamizaram.”

“Muito agradeço o convite e a frutuosa partilha de experiências.”

“Agradeço uma vez mais o convite e espero que a vossa iniciativa seja um sucesso tremendo.”

“O Talent Peer Group foi uma oportunidade de perceber coisas que não sabia, de perceber as coisas de forma diferente”

“Esperamos que se realizem mais ações semelhantes no futuro”

“O Talent Peer Group de Línguas foi uma experiência muito positiva e espero que dê os seus frutos no futuro”

RECOMEN DAÇÕES

Das várias ideias que emergiram nos quatro *Talent Peer Groups*, parece-nos importante que o *Talent Office* privilegie as seguintes vertentes:

8

- A ideia de desenvolver uma plataforma digital, de criar um observatório e de dinamizar momentos de interação e partilha entre vários *stakeholders* ligados ao talento emergiu em todos os *Talent Peer Groups*, validando e reforçando a pertinência das iniciativas que o *Talent Office* está a desenvolver;
- Dar continuidade à organização de *Talent Peer Groups*, por áreas funcionais e por temáticas ligadas ao talento, criando uma comunidade de partilha e cocriação de ideias entre diversos *stakeholders* na área da oferta e procura de talento;
- Promover iniciativas que permitam uma maior proximidade e articulação entre a oferta (instituições de ensino e formação) e procura (empresas) de talento;
- Facilitar e promover a atração e retenção de talento na cidade, demonstrando e comunicando as vantagens de trabalhar e viver no Porto.
- Agregar e disponibilizar informação sobre oferta e procura de talento e funcionar como um ponto de ligação privilegiado entre empresas e instituições de ensino e formação;
- Ser um parceiro dinamizador e facilitador da formação e reconversão de talento de acordo com as necessidades das empresas;
- Organizar eventos de apresentação e partilha de boas práticas de gestão de talento;
- Pensar e facilitar um plano de desenvolvimento de *soft skills* e competências linguísticas (começando pelo inglês);
- Sensibilizar e e promover iniciativas para tornar apelativas as quatro áreas funcionais em questão;
- Atuar e ser visto como um parceiro de todas as empresas da região, não apenas das empresas que vão chegando ao Porto.

iniciativa

Câmara
Municipal
do Porto

**Pelouro da Economia,
Turismo e Comércio**
Vereador
Ricardo Valente

design

atelier d'alves

setembro 2018

entidades participantes

Abaco	Grupo Multipessoal
AEP	Hays
Akapeople	Hb Fuller
Alliance Française	ISCAP
Altran	ISEP
ATEC	IT Sector
Bit Sonae	Michael Page
Bosch Car Multimedia	Mindera
Católica Porto Business School	Nos
CCLA	Platforme
CEiiA	Porto Business School
Concentrix	Porto Techub
Corticeira Amorim	Randstad Contact Centres
Critical Manufacturing	Simoldes
Critical Software	Sitel
Deloitte	Sonae IM
Enercon	Sonae MC
Euronext	Talkdesk
Fabamaq	Vestas
FLUP	Volitalia
FEUP	Xing
Fujitsu	Yazaki Saltano

