

Maria Inês Domingues, head of human capital da ITSector: “Para além do salário, há outro tipo de benefits que procuramos atribuir como política interna e estratégia de retenção de talento”

Maria Inês Domingues é, desde 2015, a diretora de recursos humanos da ITSector. Como conhecedora do mercado tecnológico e consciente da escassez de talento que o caracteriza, considera que o segredo reside na sua retenção. O dinheiro, “apesar de ser fundamental”, já não é, para a responsável pelo capital humano da tecnológica especialista no desenvolvimento de software orientado para o setor financeiro, “o fator exclusivo” na tomada de decisão dos profissionais. Há, por isso, que desenvolver uma proposta de valor que inclua outros benefícios.

A ITSector tem crescido muito nos últimos anos. Contrariamente, há empresas com falta de profissionais de TI. Também sentiu essa dificuldade?

A área de IT é, sem dúvida, uma área em expansão como consequência da revolução tecnológica a que temos assistido nos últimos anos. Como empresa especializada em transformação digital, nomeadamente na área financeira, temos de facto tido a necessidade de aumentar as nossas equipas, mas principalmente reter aqueles que já fazem parte da ITSector. Sentimos “na pele”, tal como as outras empresas da área, a

escassez de recursos na área tecnológica e, como tal, **temos tentado investir noutras estratégias para colmatar este facto.**

O que acha que falta em Portugal para colmatar a escassez de pessoas? Como se pode resolver esta questão?

Há muitas soluções em cima da mesa e que as empresas que fazem parte deste mercado têm tentado transmitir em fóruns às autarquias, ao Ministério da Educação, às universidades e outras instituições de ensino. As instituições de ensino não estão a formar pessoas suficientes para as necessidades que o mercado apresenta atualmente. Os cursos de reconversão profissional de outras áreas de engenharia têm sido também uma solução cada vez mais procurada e exemplos disso são as iniciativas às quais nos associamos, como o programa Switch da Porto Tech Hub, com a colaboração do ISEP, o Qualifica IT da InvestBraga, com o apoio da Universidade do Minho, entre outros. **É preciso que as empresas sejam ouvidas e apoiadas, para que Portugal possa de facto tornar-se um *hub* de desenvolvimento tecnológico.**

Esta dificuldade tem obrigado as empresas a repensar as suas remunerações?

Obviamente. O mercado da oferta e da procura determina, sem dúvida, as políticas de remuneração, que são apenas uma das vertentes na estratégia de um departamento que se dedica às pessoas e que faz parte das suas proposta de valor – o tão falado *employer value proposition*. E sim, teve de haver obrigatoriamente um ajuste ao mercado de trabalho a este nível, pois este é apenas um dos elementos que as pessoas têm em consideração quando analisam a proposta de valor que as empresas apresentam. É algo ainda muito cultural, **mas em Portugal já se começa a perceber que o dinheiro, apesar de ser fundamental obviamente, a certa altura acaba por não ser fator exclusivo da decisão de mudar de empresa ou não.** A proposta de valor de uma empresa engloba muitas outras coisas. O equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (*work life*

balance), a possibilidade de carreira e progressão, o desafio que o projeto constitui em termos tecnológicos, a dimensão da empresa e possibilidade de projetos internacionais, são ainda questões que são bastante valorizadas na realização pessoal e profissional que está ao critério de cada individualidade. **Para além do salário, há outro tipo de *benefits* que procuramos atribuir como política interna e como estratégia de retenção de talento**, nomeadamente o seguro de saúde, cheque Chicco, jogos de relaxamento, planos de formação, entre outros.

Na sua opinião, quais são as metodologias mais eficazes para contratar profissionais com perfis tecnológicos?

De facto, há muitas metodologias e *assessments* que se podem adotar no decorrer dos processos de recrutamento e seleção. Nós não dispensamos as entrevistas comportamentais, no sentido de analisar o perfil de *soft skills*, percurso e motivação dos candidatos, e também as entrevistas técnicas, por forma a compreendermos se o candidato demonstra as competências técnicas necessárias para o desenvolvimento dos projetos em curso e futuros projetos. No entanto, aquilo que a equipa da ITSector pretende ter como orientação e normativa de base é a transparência. **Gerir as expectativas dos candidatos e não defraudar aquilo a que chamamos o “contrato psicológico” é a nossa prioridade.** Somos uma empresa em crescimento, que precisa de pessoas que tenham motivação para ajudar a empresa a crescer e a fazer acontecer: “MAKE IT HAPPEN” é o nosso lema.

Que principais desafios de RH enfrentam, atualmente, as organizações?

Atualmente, os grandes desafios na área de RH, especificamente na área de IT, passam pela captação e retenção de talento, sendo que **a retenção de talento passa por estarmos atentos às pessoas, às suas motivações e ao seu próprio desenvolvimento individual e em equipa.** Estes são os pilares da nossa estratégia.

Quais são as áreas da gestão de pessoas mais críticas e cujo papel da função RH é mais pertinente?

A área de RH é obviamente uma área crítica pelo que se torna difícil selecionar a mais crítica. No entanto, atualmente, selecionaria aquela área a que internamente chamamos de *people development*. **O desenvolvimento contínuo das pessoas, a monitorização do seu desempenho e os sistemas de avaliação de desempenho são muito mais abrangentes do que o momento anual de avaliação de desempenho**, que cada vez mais está a ser abandonado, para passar a ser algo mais ágil, mais contínuo, mais de orientação e negociação com o colaborador, em conjunto com os respetivos gestores e chefias diretas. Mais comunicação, comunicação e comunicação.

Como se descreve como líder?

Não sei se aprecio a palavra líder. Considero-me um elemento da equipa de RH, inserida numa grande equipa que é a minha empresa ITSector e que procuro ajudar, apoiar, ouvir e orientar. Sou e gosto de ser operacional, para compreender no terreno as dificuldades da equipa. Ao meu lado tenho uma equipa incansável.

Entrevista in **RHmagazine n.º 115, Março/Abril 2018**

[Voltar à homepage](#)

Mais notícias:



[AtualidadeRecrutamento e seleção](#)

[ManpowerGroup abre 1.000 vagas em Portugal](#)



[AtualidadeCarreira](#)

[7 passos para ser bem-sucedido numa negociação salarial](#)



[ArtigosAtualidade](#)

[**A Revolução das Competências: porque é que as pessoas são mais valiosas do que nunca**](#)