

# **Nair Barbosa, HR manager Eberspaecher: “Recrutamos a pessoa e não apenas as suas qualificações”**

Conhecido como o concelho mais devastado pelos incêndios de outubro do ano passado, Tondela é um dos municípios mais industrializados do distrito de Viseu. No seu parque empresarial, composto por três zonas industriais – Adiça, Vilar de Besteiros e Santiago de Besteiros – estão instaladas algumas das empresas que mais contribuem para a economia e emprego da região. O grupo alemão Eberspaecher escolheu o concelho de Tondela para instalar, em 2017, a sua primeira unidade de produção de sistemas de tecnologia de escape em território nacional. Chegada ao país, houve que contratar. A Eberspaecher atraiu os talentos, selecionou-os, para hoje e para o futuro, e foi selecionada.

Que fatores pesaram na escolha do concelho de Tondela para a instalação da Eberspaecher e que condições é que o município oferece para viver e trabalhar?

Tondela proporciona o ponto de partida ideal para estabelecer laços mais estreitos com os nossos clientes em toda a Península Ibérica. Além da excelente integração logística, a disponibilidade de pessoas com competências e qualificações também representou um argumento persuasivo. Com esta fábrica, continuamos a concentrar a nossa rede estratégica de produção global nos mercados europeus relevantes e a seguir a nossa estratégia de crescimento mundial. A excelente ligação logística foi outro importante motivo para esta localização. Em Tondela estamos perto das principais rotas de transporte e

portos. Fazendo uma citação ao discurso de Heinrich Baumanns, COO/managing partner do Eberspächer Group, na cerimónia de inauguração: “antes de concluir, gostaria de salientar que o compromisso com Portugal é fundado não apenas no mercado e nas oportunidades de crescimento que encontramos aqui. **Os aspetos humanos e sociais também desempenham um papel decisivo.** Reconhecemos que os portugueses e os alemães têm muito em comum – lealdade, modéstia e diligência com uma atitude realista, o que, combinado com a hospitalidade portuguesa, provou que a decisão de iniciar os nossos negócios no vosso país estava certa”. **Para além do desenvolvimento do seu tecido empresarial, Tondela é uma cidade bastante acolhedora, que proporciona uma excelente qualidade de vida.** O concelho apresenta outros eixos estratégicos, como a cultura e o turismo. Há inúmeras iniciativas que atraem visitantes e fomentam o sentido de comunidade. A Eberspaecher quer ser um bom vizinho e ter um envolvimento ativo na comunidade.



Unidade de produção de sistemas de tecnologia de escape da Eberspaecher em Tondela.  
Fotografia: Eberspaecher

**Até 2020, a Eberspaecher Portugal irá criar 550 postos de trabalho. Que papel assumirá o departamento de recursos humanos nas contratações?**

**No recrutamento, a nossa missão é garantir que temos o talento certo no lugar certo, garantido que há um forte alinhamento das nossas pessoas com a nossa visão e valores. O recrutamento é um processo chave para alimentar a organização com as competências pessoais e profissionais necessárias para suportar o crescimento do negócio. Recrutamos pessoas com as competências necessárias para “hoje”, mas que tenham, também, o potencial para crescerem e fazerem crescer a Eberspaecher no futuro.**

**E como é que se caracteriza o processo de recrutamento da Eberspaecher?**

O recrutamento é um processo chave para a Eberspaecher. Somos honestos e transparentes em todo este processo. **Recrutamos a pessoa, e não apenas as suas qualificações, garantindo que existe um alinhamento com os nossos valores, competência e potencial.** É um processo de grande importância para ambas as partes e tem que resultar de uma seleção mútua – selecionarmos e sermos selecionados pelos candidatos como a empresa e o projeto que querem trabalhar. Tem de existir esta sintonia, para que seja criada a base perfeita do início de uma relação de desenvolvimento e crescimento mútuo. Durante o processo de recrutamento e seleção, esforçamo-nos por dar o máximo de informação aos candidatos sobre nós, por forma a clarificar se a nossa empresa vai ao encontro das suas expectativas. Só assim garantimos que estará comprometido caso venha a fazer parte da Eberspaecher.

**Sabemos que estão a contratar engenheiros vindos de África do Sul. Considera que não existe, em Portugal, mão de obra apta e qualificada para desempenhar tais funções?**

**Os engenheiros portugueses são altamente qualificados e têm as**

**competências necessárias para serem bastantes atrativos para qualquer tipo de indústria em todo o mundo.** As competências e qualificações nessa área são um dos motivos que tornam Portugal um país atrativo para muitos investimentos estrangeiros. Inevitavelmente, na abertura de uma nova unidade produtiva temos que garantir que temos o *know-how* do produto e processo, por forma a garantirmos o sucesso na transferência de conhecimento, através de profissionais qualificados com experiência consolidada no nosso negócio. Nós somos um *global player*. Teremos sempre uma realidade e um ambiente multicultural que promovam a partilha de conhecimento, potenciando o desafio e o crescimento.

**Tratando-se da primeira fábrica inserida em território nacional, que política adotarão para atrair o capital humano?**

Através de três pilares que nos caracterizam – tradição, visão e inovação. Somos uma empresa familiar com 150 anos de história com fortes fundações nos nossos valores, mas, ao mesmo tempo, cosmopolita, dinâmica e curiosa. **Somos abertos e justos nas relações, criando um ambiente motivador e proporcionando espaço de liberdade para o contributo e crescimento.** Sendo um dos principais fornecedores mundiais da indústria automóvel, a Eberspaecher é um construtor de tendência, através dos contributos das suas pessoas. Queremos continuar a nossa história de sucesso de acordo com a nossa missão corporativa e queremos ter connosco as pessoas que se sintam atraídas pela nossa história e que queiram contribuir para o seu contínuo sucesso.

**É uma política que se articula com a empresa sediada na Alemanha?**

Somos uma só Eberspaecher. Tondela é mais uma unidade produtiva da Eberspaecher, fazendo parte de um total de 70 unidades localizadas em 28 países, mas todas refletem a identidade Eberspaecher.

## **A Eberspaecher apresenta um plano de carreiras?**

O crescimento e desenvolvimento das nossas pessoas é fundamental para o crescimento da Eberspaecher. Queremos que as nossas pessoas se desenvolvam continuamente, liderem a sua carreira e desenvolvam a capacidade de posicionamento no futuro. Queremos que pensem no papel que querem ter na Eberspaecher e como é que querem contribuir, identificando oportunidades e assumindo novos desafios. Esta é a forma mais proativa e mais eficiente de o fazer. É preciso consciencializarmo-nos de que a nossa vida nos pertence e que a carreira é uma parte integrante, por isso somos responsáveis por ela. Devemos saber que a carreira não é apenas decidida unilateralmente pela empresa. A Eberspaecher tem programas de desenvolvimento de carreira e centros de desenvolvimento a nível global. O contínuo diálogo e *feedback* integram o desenvolvimento das nossas pessoas. A Eberspaecher investe no desenvolvimento profissional e pessoal das suas pessoas. Implementamos programas específicos de desenvolvimento para promover competências profissionais, de métodos e de processos, bem como o desenvolvimento pessoal. O Eberspaecher Skill Profile (ESP) é um marco importante no futuro desenvolvimento da nossa estrutura corporativa. Foi definido em cooperação com a direção executiva e compreende 16 competências que podem ser cruciais para o sucesso da nossa empresa. Outra das vertentes é a forte parceria com universidades, para o desenvolvimento de programas para estudantes e jovens em início de carreira. Quando as nossas pessoas crescem, a Eberspaecher cresce!

## **O bem-estar e a felicidade dos colaboradores é uma preocupação para a direção de recursos humanos da empresa?**

É uma preocupação para a Eberspaecher e não só para o departamento de recursos humanos. Acreditamos que pessoas felizes contribuem mais para os nossos objetivos comuns. **O *engagement* das pessoas depende do seu bem-estar, do**

**reconhecimento e do investimento que as empresas fazem nelas.** Na Eberspaecher trabalhamos em todas as dimensões para garantir equipas mais comprometidas e proativas em alcançar os objetivos e por sentirem que fazem parte de uma missão.

### **Que práticas desenvolvem nesse sentido?**

**Somos uma unidade jovem e trabalhamos todos os dias para melhorar e criar um ambiente positivo e inclusivo, que tenha em consideração as necessidades das nossas pessoas.** O nosso objetivo é fazermos e sermos melhores do que no dia anterior. Demos início a algumas atividades, nomeadamente na área dos protocolos com entidades, para que as nossas pessoas beneficiem de melhores condições. Disponibilizamos serviços internos de medicina curativa, celebramos os nossos sucessos com pequenos eventos, promovendo o reconhecimento do contributo de cada um. Promovemos a nossa presença ativa e positiva na comunidade, com a participação em eventos e promovendo uma dinâmica de participação por parte dos nossos colaboradores. E mais importante, somos bons ouvintes e estamos atentos ao *feedback* das nossas pessoas, para, em conjunto, construirmos um futuro melhor para todos, onde cada um de nós tem um contributo ativo para atingir esse objetivo.

### **Na Eberspaecher, a tecnologia está presente no quotidiano laboral das equipas?**

Evidentemente. As unidades de produção possuem a tecnologia mais recente, mas isso não é tudo. O negócio atual requer uma ampla gama de ferramentas. As nossas instalações são geridas através do *on-line*, por exemplo. A Eberspaecher está atenta à tecnologia do mercado e à forma como as tecnologias contribuem e apoiam o crescimento do negócio e alcançam a satisfação do cliente.



Tecnologia utilizada na Eberspaecher.  
Fotografia: Eberspaecher

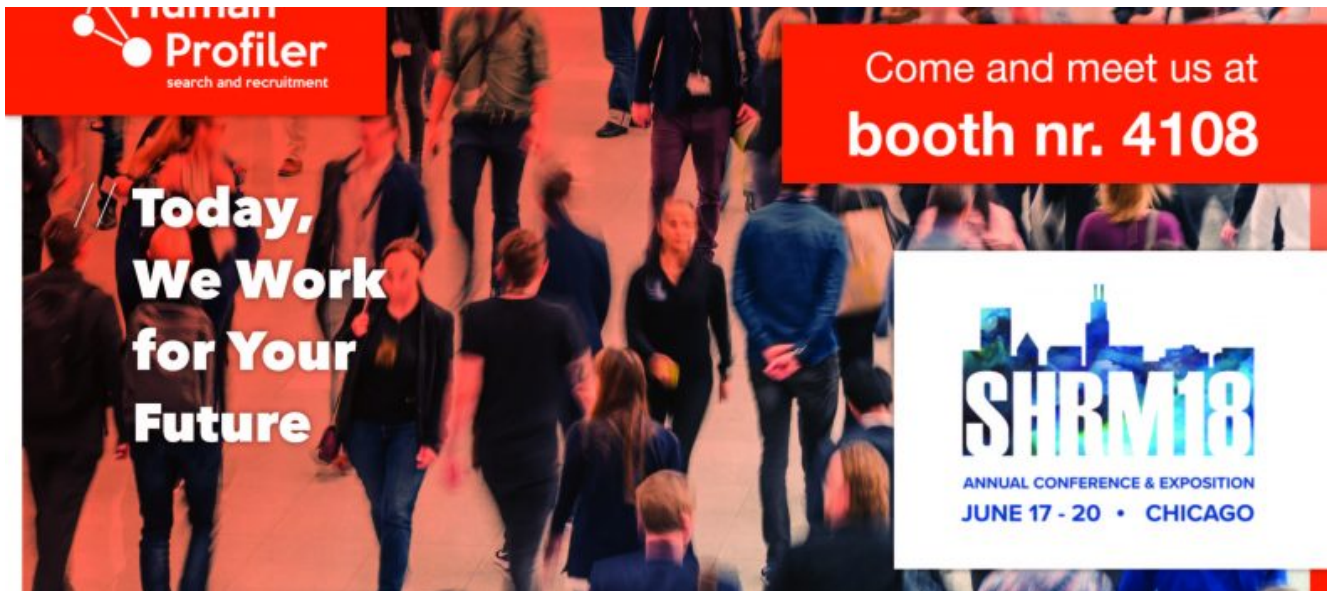
## **E como é que contribui para o desenvolvimento das funções do capital humano?**

Neste momento, temos toda a tecnologia à nossa disposição e seria contraproducente, considerando que torna o trabalho mais fácil e menos exigente fisicamente, não a usarmos a nosso favor. Por exemplo, os *tugger trains* e os auxiliares de elevação facilitam a carga de itens em tudo o que precisamos. No que diz respeito ao desenvolvimento de pessoas, devemos ter em mente que cada trabalho se tornará cada vez mais técnico e baseado em computador. A tecnologia VR vai entrar na nossa rotina diária para fins de formação ou simulações e, por isso, não a podemos negligenciar. A tecnologia irá capacitar as pessoas com mais qualificações e permitirá que se desenvolvam em determinadas áreas, tornando-as mais eficientes, mas também as desafiará e é aí que iremos estar de mãos dadas com ela, ajudando a desenvolver as competências necessárias.

**Entrevista in [RHmagazine](#) n.º 115, março/abril 2018**

[Voltar à homepage](#)

## Mais notícias:



[Empresas Formação e coaching](#)

[Human Profiler foi a única empresa Portuguesa na categoria de seleção e recrutamento na SHRM Annual Conference & Exposition 2018](#)



[Crónicas](#)



[Vou pedir ao tempo que me dê mais tempo](#)



[Crônicas](#)

[Líderes apaixonados precisam-se!](#)