

Teresa Nascimento
Directora Recursos humanos
da MICROSOFT



Entrevista a Teresa Nascimento

O que faz da Microsoft uma empresa diferente onde as pessoas gostam de trabalhar?

É uma empresa onde os colaboradores são fortemente responsabilizados pelo seu trabalho e resultados, o que lhes proporciona um desafio ímpar. A proposta de valor é uma das variáveis de diferenciação mais fortes. Os colaboradores são convidados a ter uma experiência muito global que consiste não apenas no package remuneratório pecuniário e não pecuniário, mas também na riqueza das funções, oportunidades de crescimento profissional e pessoal e ainda o ambiente de trabalho que é de grande informalidade, proximidade e consequentemente de grande exigência. Mas existem outros factores muito atractivos e diferenciadores quando conjugados: a ambiguidade decorrente da estrutura matricial e do tipo de relacionamento que tal exige, a paixão e a criatividade portuguesas conjugadas com uma forte regulação processual que é característica das empresas americanas. Finalmente diria que esta empresa tem um tipo de cultura muito forte onde tipicamente se sentem bem as pessoas com as características elencadas acima e que é menos atractiva para as pessoas que não se revêem nesta forma de estar.

Numa frase diria que trabalhar na Microsoft é muito mais que uma experiência profissional é uma experiência de vida singular.

No actual cenário económico, qual a valorização que a MS pode fazer dos seus recursos humanos para continuar a ser competitiva?

Na Microsoft Portugal a valorização dos recursos passa por apostar nas nossas pessoas e colocá-las no centro das nossas preocupações e investimentos. Optámos por manter os benefícios que consideramos que melhor servem o contexto actual (saúde e work/life balance). Apostámos num recrutamento mais dirigido, criterioso e procurando perfis polivalentes que possam desempenhar várias funções na empresa. Finalmente optámos por uma comunicação interna directa e transparente, explicando os resultados, monitorizando de perto o investimento e envolvendo os colaboradores no racional por trás das decisões.

O nosso objectivo último é o de manter os níveis de empenhamento e motivação como parte das soluções de futuro. A estratégia de Recursos Humanos baseia-se na forma como vivemos os nossos valores, operacionalizando-os do seguinte modo:

- a) Um sistema de definição de objectivos e de Gestão da Performance que valoriza os resultados atingidos.
- b) Uma diferenciação baseada no mérito e esquemas de reconhecimento muito alinhados com o negócio.
- c) Trabalhando para manter os níveis de satisfação dos colaboradores.
- d) Um pacote de benefícios adaptado à necessidades locais e revisitado/alterado com alguma regularidade.
- e) Uma aposta nos líderes e na formação da comunidade local como forma de alavancar a colaboração, entreajuda e o crescimento profissional e pessoal
- f) Uma aposta continua na inclusão e diversidade e na criação de uma rede interna e externa de talento que possa ser alvo de contratação rápida de acordo com as necessidades de decisão rápida no negócio.

São estas estratégias que permitem criar “músculo organizacional”, potencial e capacidade de reinventar o negócio. Portanto acreditamos que a nossa estratégia nos permite construir soluções através das pessoas.

Actualmente assistimos a uma transição no paradigma de negócio da MS, ou seja, a afastar-se de uma típica SW House para passar a ser uma empresa orientada ao Consumo e aos Devices. De que forma poderá esta transição afectar a gestão dos recursos humanos da MS?

As transições de paradigma exigem aceitação de novas realidades, comunicação da direcção dessa mudança e nesta área da aquisição/retenção de talento, uma resposta rápida na senda de novos perfis que melhor se adaptem à nova realidade e que melhor se enquadrem em ambientes de mudança, ambiguidade e risco. Ao nível da gestão de recursos humanos, saliento o Desenvolvimento e Recrutamento, a compreensão das necessidades do negócio, a aposta em talento diversificado, com competências de consumo, distribuição e venda consultiva. Saliento também uma maior necessidade de aposta em trabalho de desenvolvimento de skills de liderança, de gestão de pessoas e finalmente um maior investimento coaching e em avaliação de pessoas na óptica de uma maior preparação para a rotação interna de acordo com as necessidades das unidades de negócio.

A RHC tem vindo a colaborar com a MS desde 2008, primeiro na condução de processos individuais de Recrutamento & Selecção e, mais recentemente, tendo evoluído para um outro tipo de parceria: o Recruitment Process Outsourcing (RPO). Qual a sua avaliação da parceria com a RHC? Quais as vantagens da evolução da parceria para um RPO?

A avaliação é bastante positiva pela flexibilidade e rapidez de implementação de um modelo que gera respostas rápidas, que se adapta aos picos de trabalho tirando partido dos períodos de menor recrutamento para pesquisar activamente talento futuro. É também de salientar o bom relacionamento entre as duas equipas, que contribui muito para o bom funcionamento desta parceria.

Elencaria as seguintes vantagens:

- a) Capacidade de reacção às necessidades de recrutamento
- b) Proximidade entre cliente e parceiro favorecendo a compreensão da cultura da empresa e as necessidades do negócio
- c) Manter a empresa próxima das fontes de talento beneficiando do expertise e networking de consultores com forte e continua proximidade do mercado
- d) Vantagem de usar os mesmos avaliadores em processos de benchmark e assessment para processos internos
- e) Focar o trabalho dos recursos humanos nas short list de candidatos, gerindo os recursos internos de forma mais eficiente.