

# Ser a sombra de um CEO por um dia

Jovens estudantes disputam a oportunidade de **vestir a pele de sete líderes** de grandes empresas



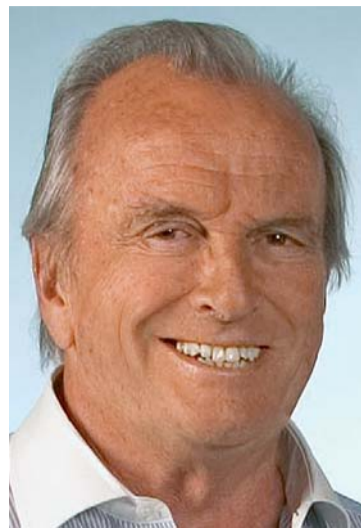
**Fernando Ulrich** Presidente executivo do Banco BPI. Uma curiosidade: foi jornalista no Expresso



**António Coimbra** Presidente executivo da Vodafone Portugal. Entrou na empresa em 1992 como diretor de vendas



**Cláudia Goya** Diretora-geral da Microsoft Portugal. É a primeira mulher a liderar a empresa no mercado nacional



**Francisco Pinto Balsemão** Presidente do Grupo Impresa. Fundou, em 1972, a Sojornal/Expresso



**Rodrigo Costa** Presidente executivo da Zon Multimédia. Começou como programador e analista de sistemas

## Como foi a experiência em Espanha

A primeira edição da iniciativa 'CEO por um dia' decorreu no ano passado em Espanha, entre Fevereiro e Novembro. A competição entusiasmou 3123 jovens que se inscreveram na expectativa de serem selecionados e terem a experiência de estar aos comandos de uma das grandes empresas do país vizinho.

Inicialmente estava prevista para a edição espanhola a participação de apenas cinco CEOs, mas a adesão dos gestores superou as expectativas e o número triplicou. Entre os CEOs que apadrinharam a iniciativa estiveram Ana Patrícia Botín (Banesto), Luis del Valle (L'Oréal), José María Dot (Liberty Seguros), María Garaña Corcos (Microsoft) e Juan Hermoso Armada (El Corte Inglés).

Os 15 universitários escolhidos tinham entre 20 e 23 anos e frequentavam os últimos anos da licenciatura ou já estavam a fazer o mestrado, sendo que 11 eram rapazes. A sua proveniência em termos de carreira académica foi muito variada: arquitetura, direito, comunicação social, economia, medicina e engenharias. Todos tinham resultados escolares acima da média, uma inteligência também elevada e tinham frequentado estágios em empresas. Do total, 20% tinham feito o programa Erasmus ou outro intercâmbio no estrangeiro e quase todos tinham no currículo atividades extracurriculares, como a participação ativa em associações de estudantes, a prática de desporto de nível profissional ou foram finalistas de outros concursos como o 'Auditor por um dia' ou o 'Business games'.

Num artigo sobre esta iniciativa publicado no jornal espanhol "El País", Ana Patrícia Botín, presidente do banco Banesto, deixou um recado aos futuros líderes: "Além de estudar e trabalhar no duro, é essencial aprender a comunicar. Ler e escrever é tão importante como somar e subtrair". Por sua vez, Luis Del Valle, presidente da L'Oréal, revelou que, hoje em dia, o que as empresas mais valorizam "é o talento. Ou seja, a combinação entre motivação, capacidade para comunicar, saber motivar uma equipa e também conhecer bem o consumidor".

Dentro em breve, sete jovens promissores vão liderar algumas grandes empresas em Portugal. A troca de papéis só vai durar uma jornada de trabalho, durante a qual o 'CEO por um dia' tem a oportunidade de mergulhar nas questões que marcam o dia-a-dia dos nossos gestores de topo.

Para chegar até aqui e conquistar a oportunidade de aprender com um dos CEOs que 'apadrinharam' esta iniciativa da Odgers Berndtson e da Ray Human Capital, em parceria com o Expresso, é preciso 'suar'. E muito. Os candidatos não vão ter a vida facilitada. Ao longo de vários meses (até setembro) vão ser sujeitos a diversos tipos de avaliação (ver caixas) para provarem que têm o perfil procurado pelos avaliadores.

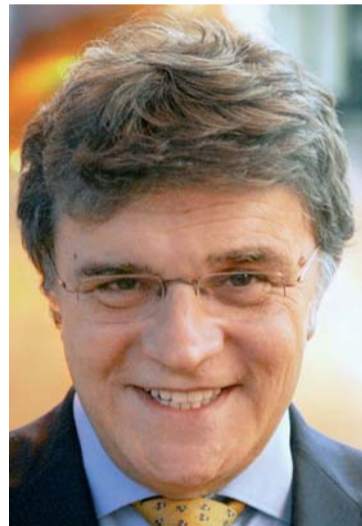
Juntas, as empresas lideradas por Fernando Ulrich, António Coimbra, Cláudia Goya, Francisco Pinto Balsemão, Rodrigo Costa, Zeinal Bava e Alberto da Ponte somam quase 24 mil colaboradores. Os sete são os anfitriões que vão abrir as portas das suas 'casas' aos gestores do futuro. Descobrir os líderes de amanhã é o mote do 'CEO por um dia', explica a administradora-delegada das consultoras Odgers Berndtson e Ray Human Capital. Os participantes vão poder conhecer a complexidade e responsabilidade do trabalho de um executivo de primeira linha.

## 620 candidatos

É a primeira edição do concurso em Portugal, que foi replicado da experiência espanhola realizada em 2009 (ver texto ao lado). O processo de candidatura já arrancou e está previsto que em outubro os sete finalistas vistam a pele de um CEO. Até agora, estão registadas cerca de 620 inscrições e a expectativa é atingir as mil, até 15 de julho. Procuram-se jovens estudantes, a partir do 3º ano de licenciatura, sendo que a competi-



**Zeinal Bava** Presidente executivo da PT, onde trabalha desde 1999. Antes, foi diretor executivo da Merrill Lynch



**Alberto da Ponte** Presidente executivo da Central de Cervejas, que detém a mítica cerveja Sagres

ção está aberta a todos os cursos.

Até ao momento, a maioria dos candidatos está a tirar gestão (205), seguindo-se engenharia (131) e economia (72). Mas, também há concorrentes de psicologia, de direito e até de biologia. Os rapazes estão em maioria e a Universidade do Porto reúne o maior número de potenciais 'CEO por um dia', com 90 participantes, seguindo-se o Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa e a Universidade Católica Portuguesa.

"Não vai haver provas de papel e lápis. Parte da avaliação é feita através da Internet, a partir de ca-



sa", refere Ana Loya, acrescentando a dica: "Procuramos pessoas que venham a ser líderes e, por isso, as competências relacionais são muito importantes". "Além das aptidões do ponto de vista cognitivo, académico e comportamental, o 'CEO por um dia' deverá ter feito mais coisas além de estudar. Ser alguém educado, hu-

milde (com vontade de aprender), com bom-senso, ter inteligência social e cultura geral é essencial", especifica. E não pode faltar "um brilhinho nos olhos". Tudo isto para "encontrar miúdos interessantes, que sejam também estimulantes para os CEOs".

Para Ana Loya, esta iniciativa assume grande importância, sobretudo "neste período conturbado que vivemos", porque, frisa, "é preciso dar bons exemplos e mostrar que há jovens com talento e que estes têm futuro em Portugal". O 'CEO por um dia' pretende ser um contributo positivo para diminuir o clima de desconfiança em relação ao mundo empresarial e amenizar também a incerteza das perspetivas económicas e laborais.

Outro fator que Ana Loya destaca é a "abertura das portas das empresas", salientando que "é muito importante, para quem está acabar os estudos, saber como é trabalhar numa determinada área". A gestora diz que esta "é uma prática bastante comum no estrangeiro no momento das decisões vocacionais" e que, por isso, devia ser mais utilizada em Portugal".

ANA SOFIA SANTOS  
assantos@expresso.impresa.pt

## PERFIL DO CANDIDATO

■ Ter capacidades intelectuais acima da média.

■ A nível académico é importante não só o bom desempenho, bem como o facto de ter feito Erasmus, um estágio, ter beneficiado de uma bolsa, ou participar ativamente em projetos sociais, por exemplo.

■ Ao nível das competências pessoais tem de demonstrar boa capacidade de comunicação, exercer influência e causar impacto, saber trabalhar em equipa, revelar uma boa rede de contactos, ser orientado para um objetivo, revelar iniciativa e autonomia, bem como reagir com sucesso à mudança.

■ A liderança, a capacidade de planificação e de organização, a visão estratégica e a orientação para o negócio também fazem parte do rol de critérios que a Ray Human Capital vai procurar nos candidatos.

■ A personalidade dos concorrentes também vai pesar nos critérios de seleção. Empatia, criatividade, ambição, capacidade de previsão, pensamento analítico, entusiasmo e sentido de responsabilidade são tão importantes como as capacidades intelectuais e competências pessoais.

## A SELEÇÃO

### FASE I

O lançamento do concurso ocorreu em finais de Março. Nesta altura foi disponibilizada uma página na internet ([www.ceoporumdia.com](http://www.ceoporumdia.com)) destinada à receção das candidaturas, que decorre até meados de Julho. Aqui é aplicado o primeiro filtro que tem em conta o desempenho académico e aspetos que valorizam o currículo dos estudantes.

### FASE II

Realização de provas online que incluem um questionário sobre competências, motivações pessoais, bem como testes de inteligência. Todos os candidatos passam por esta fase.

### FASE III

Avaliação presencial. Apenas entre 150 a 250 candidatos chegam até ao *assessment centre*. Trata-se de uma espécie de laboratório onde são sujeitos a diversas situações (como fazerem o papel de um empreendedor a vender o seu projeto a um potencial investidor), enquanto são observados por diferentes avaliadores.

### FASE IV

Cerca de 40 concorrentes passam às entrevistas que vão determinar os sete finalistas.