



A Caixa Geral de Depósitos recruta uma média de 400 jovens por ano, com um único objectivo: recrutar os melhores candidatos e oferecer as melhores condições do mercado.

Henrique Melo, responsável pela Direcção de Pessoal da CGD, é peremptório: esta é a melhor instituição para quem quer trabalhar no sector financeiro. Fomos ouvir o que diz o responsável pela Direcção de Pessoal da CGD sobre políticas de recrutamento e percebemos porque razões ainda existem empresas onde as pessoas ficam 30 anos a trabalhar. Aqui vende-se dinheiro, mas compra-se felicidade.

A Caixa Geral de Depósitos faz uma grande aposta no recrutamento e formação de novos talentos. Qual a política de recrutamento para recém-licenciados à procura do 1º emprego? O recrutamento é um ponto fulcral para a vida do Banco. Recrutar é construir o futuro do Banco, pois podemos estar a escolher alguém para integrar a vida desta instituição por mais de 30 anos. Para nós, o recrutamento é sempre visto como uma operação de longo prazo e uma relação bilateral entre dois elementos: empregadores e empregados. Neste contexto, tentamos sempre ajustar as expectativas das pessoas, tanto profissionais como pessoais, com aquilo que o Banco pode oferecer. Fazemos questão, aliás, tanto o vice-presidente do conselho administração como eu, de recebermos pessoalmente os estagiários que estão a pisar o Banco pela primeira vez...

O que é uma deferência grande!

Queremos aproveitar este momento para dizer às pessoas que entram no Banco pela primeira

vez, que o que está em causa é a sua própria vida, e que devem usar este tempo para avaliar se o Banco satisfaz os seus anseios e objectivos e não apenas um ordenado ao fim do mês. Não queremos que as pessoas venham para cá simplesmente à procura da estabilidade do emprego, mas que aqui consigam realizar as suas expectativas de vida. Esta ponderação deve ser feita durante os estágios, pois é o momento certo para determinar o que se quer da vida e do futuro profissional.

Os estágios são vistos como uma forma de avaliação da vocação?

Sim, pois embora o salário seja um factor importante, a realização é muito mais importante. E este é o tempo certo para determinar o que nos faz feliz. Não é ao fim de dez anos de estar numa empresa, com vidas constituídas e famílias para sustentar, que as pessoas vão ponderar o que querem fazer. Os estágios são o primeiro encontro entre a empresa e vida de cada um. Quem vier para a Caixa Geral de Depósitos tem que ser um construtor do futuro. Por isso, o recrutamento tem para nós uma importância brutal.

Acreditam que colaboradores felizes serão, provavelmente, bons empregados!

O que partilhamos com os que aqui chegam pela primeira vez é isso mesmo: queremos que as pessoas venham para cá não apenas para acrescentar mais valias ao trabalho, mas para fazer deste espaço um local onde se sintam felizes. É no trabalho que efectivamente passamos grande parte do nosso tempo útil e, por isso, as pessoas têm que encontrar espaços na empresa onde se sintam realizadas. No sector bancário, onde o negócio bancário produz tecnologia e conhecimento, o elemento diferenciador por excelência são as pessoas. Essa é a nossa maior aposta e aquilo que nos diferencia como Instituição!

Como empresa que recruta uma média de 400 trabalhadores por ano, quais os critérios de selecção que utilizam, ou seja, o que mais valorizam num candidato sem experiência de trabalho?

A Caixa recrutou o ano passado, em 2009, cerca de 400 pessoas. Quando recrutamos pessoas sem experiência pessoal, o que queremos? Numa candidatura temos razões de empregabilidade e razões de maturidade. Se as escolas conferem elementos suficiente de empregabilidade, isto é, se os alunos saem de lá preparados para responder tecnicamente às necessidades do mercado, precisamos da outra parte, a maturidade. E, a verdade é que neste aspecto o processo de Bolonha veio levantar algumas questões.

Bolonha alterou o processo de recrutamento?

Bolonha veio colocar o recrutamento nos vinte, vinte e dois anos (dantes era perto dos 25, 26 anos). Se por um lado estão asseguradas as razões de empregabilidade, pois a maior parte dos alunos é capaz de ficar tecnicamente preparado com o 1º ciclo de Bolonha, a verdade é

que estes alunos têm pouca maturidade! E esta é uma obrigação que deve ser assumida pelas empresas, que devem fazer um esforço para se aproximar cada vez mais das escolas. A Caixa Geral de Depósitos está, aliás, a dar passos fundamentais de penetração junto das escolas, de forma a tornar-se apetecível junto dos alunos.

De que forma fazem essa aproximação junto das Universidades?

Um aluno que esteja a acabar o seu 1º ciclo de Bolonha (3º ano da Faculdade) ou o seu 5º ano, pouco sabe acerca do mercado de trabalho. É necessário que as empresas lhe mostrem a realidade do dia-a-dia. Para colmatar esta lacuna, a Caixa tem, actualmente, um programa muito ambicioso junto de Universidades de referência, com testemunhos de pessoas que tiveram o seu primeiro contacto com o mundo de trabalho através da Caixa e estão agora empregadas na CGD. A Caixa tem estado com um programa dirigido às escolas onde mostra o que é a vida do Banco, e os aspectos mais relevantes do sector bancário.

Esses encontros servem também para recrutar novos alunos?

O 3º ano significa para nós o ponto de partida do recrutamento e é o que estamos a fazer junto das escolas: a apresentar a Caixa, não apenas como instituição sólida, mas como uma das marcas mais apetecidas do mercado: trabalhar num Banco português conotado como um dos 50 bancos mais sólidos do mundo, é motivo de orgulho. E os alunos têm que perceber isso! Quando vamos às Universidades, fazemos a apresentação da Caixa com testemunhos e vídeos onde mostramos a nossa actividade nos países em que estamos inseridos (23 países), o que é uma grande oportunidade para que tem apetência para uma carreira internacional.

Têm também a Academia de Verão...

A Academia de Verão é o primeiro contacto dos alunos do 2º ano da Faculdade com o Banco, para perceberem melhor o que é o mercado de trabalho, o que é uma empresa, como é que um banco se organiza, o que implica estar numa agência, o que é um cliente, o que é que um cliente espera de nós, e tem como missão ajudar os alunos a descobrir a sua própria vocação, pois a maior parte dos alunos do 2º ano ainda não sabe o que quer fazer! A 1ª Academia de Verão que organizámos foi um êxito!

A partir de que ano a Caixa começa a recrutar quadros para o Banco?

Ao nível de recrutamento, temos vários patamares: os que têm a sua primeira experiência de trabalho com o Banco mal acabam a licenciatura, através dos estágios profissionalizantes, com uma duração de seis meses, e com tendência à integração no Banco. Entendemos que o negócio bancário não se aprende nas escolas e que estas são apenas janelas abertas para o conhecimento. Aliás, hoje em dia, não recrutamos exclusivamente pessoas com licenciaturas vocacionadas para o sector financeiro. Temos tido a experiência de recrutar pessoas de outras áreas e cursos, nomeadamente psicologia e sociologia, que acabam por dar uma excelente

resposta no sector financeiro e bancário, melhor do que muitos alunos de gestão e economia, vocacionados para os números. E isto é compreensível, uma vez que o Banco é um banco de relações, e não de operações. O nosso negócio depende da relação com o cliente e por isso é tão importante a psicologia, a sociologia, o marketing, a empatia...

Isso corresponde a uma nova fase do recrutamento: as empresas começam a olhar para as pessoas não só pela sua formação específica, mas pelas suas competências?

O nosso lema em termos de recrutamento é este: somos o melhor Banco em termos do sistema financeiro português e também o maior Banco do sistema. Sabemos no entanto que tudo é relativo. Se amanhã dois bancos se fundirem, deixamos de ser o maior banco. Por isso, o nosso posicionamento em termos de futuro é continuar a ser o melhor banco, a marca mais sólida. Acreditamos que o elemento diferenciador são as pessoas e, aceitando que uma empresa é a imagem dos seus empregados, se somos o melhor Banco Português, é porque temos as melhores pessoas! Mas, para continuarmos a ser o melhor Banco, temos que continuar a ter as melhores pessoas. Esta é a nossa filosofia de recrutamento: recrutar os melhores alunos e oferecer as melhores condições do sistema bancário!

Oferecem as melhores condições do mercado?

Oferecemos as melhores condições, quer para as pessoas que vêm fazer estágios curriculares, quer para os estágios profissionalizantes a quem queremos ensinar o que é o negócio bancário. Estes estágios de seis meses são passados em agências-escolas (agências direccionadas para poderem formar as pessoas). Estas agências têm uma particularidade: toda a agência se envolve na formação dos estagiários. Aqui, o que se pretende ensinar não são conhecimentos técnicos, mas comportamentos. Em seis meses, queremos conhecer as pessoas (quem são, o seu carácter e personalidade) e queremos que as pessoas conheçam a empresa, pois insisto que não deve ser só o Banco a avaliar as pessoas, mas estas devem também avaliar o Banco! Depois, temos um contrato de um ano, em que as pessoas já têm alguma experiência de trabalho e, passado este tempo, se houver um encontro em termos de interesse, poderemos estar a recrutar alguém para os próximos trinta anos!

Será que ainda podemos pensar em carreiras de trinta anos?

Repare...o nosso tempo de vida útil em termos de trabalho são cerca de trinta anos e, embora não seja obrigatório ficar todo este tempo na mesma empresa, se a opção for o sector bancário, então, este é o melhor banco para trabalhar! Por isso, o recrutador deve pensar que está a investir em determinada pessoa para 30 anos, já que ele será um dos construtores do futuro do Banco. E, de facto, o Banco oferece todas as condições para que se possa fazer aqui uma longa carreira. Queremos que as pessoas projectem aqui o seu futuro, independentemente do tempo.

Considera que as universidades dão resposta às necessidades das empresas em termos da

formação dos alunos?

Não temos ainda esses dados, pois o processo de Bolonha é muito recente, e só agora estamos a avaliar os finalistas de Bolonha. Sabemos, no entanto, que um curso com a duração de três anos é diferente de cinco anos, e embora nos últimos anos algumas das matérias sejam repetitivas, a preparação é diferente. Neste momento, a aposta da Caixa é proporcionar às pessoas que completem o 1º ciclo, um estágio profissionalizante no Banco. Depois disso, oferecemos formação credenciada, feita por escolas de ensino superior, dirigida ao sector bancário, para que as pessoas possam ficar com o 2º ciclo, mas com formação dirigida.

A formação é essencialmente dirigida ao sector financeiro?

Sim. A nossa ideia é focalizar a formação e dispensar disciplinas curriculares que não estejam ligadas ao sector bancário. No final da formação, os alunos têm o correspondente ao 2º ciclo, mas de forma muito mais prática e dirigida ao sector em que trabalham. Este é a nossa aposta junto das escolas.

É um desafio grande preparar estes alunos para o mercado de trabalho!

Bolonha é ainda muito recente para que possamos aferir os resultados, as vantagens e as desvantagens. A minha convicção é que o processo é um desafio maior para as escolas do que para os alunos. Os alunos são os mesmos, o mercado de trabalho é o mesmo e as escolas têm que se preparar para dar créditos a estes alunos, para que cheguem ao mercado de trabalho com a máxima eficiência!