



O que preferem as empresas

A opinião não é unânime na hora de se falar de formação superior. Se algumas empresas apenas querem “talento”, outras já não dispensam trabalhadores com mestrado feito. Conheça as opiniões.

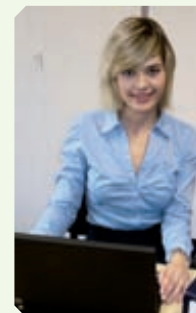
Crioestaminal quer boa formação de base

Rui Santos, administrador da Crioestaminal, afirma que as qualificações mínimas definidas num processo de recrutamento dependem, em grande medida, das exigências da função. No entanto, uma empresa como a Crioestaminal - especialista em criopreservação de células estaminais - procura pessoas que tenham sobretudo uma boa formação de base e qualificações mínimas, ao nível de uma licenciatura ou mestrado, dependendo da função. O administrador da empresa garante que “em muitos casos, exigimos mesmo o grau de doutoramento, e temos várias pessoas com esse grau nos nossos quadros”. ■ D.L.



Construlink: equilíbrio é fundamental

“Ao longo do último ano entraram 40 pessoas na Construlink, todos eles “altamente qualificados e empenhados”, explica Carla Carvalho, directora de RH da Construlink. “A aposta em jovens recém-licenciados, sem vícios laborais, capazes de se adaptar a uma cultura e métodos de trabalho cada vez mais distantes do ideal de conservadorismo, é um dos eixos de sucesso da empresa.” Contudo, “a política de recrutamento da Construlink não tem uma preferência por jovens recém-licenciados”. Ou seja, “acreditamos que o sucesso da política de recrutamento e selecção da Construlink se deve ao equilíbrio entre um público-alvo recém-licenciado (pós-Bolonha), sem experiência laboral, com um entusiasmo pelo mundo laboral, e um público-alvo recém-mestre (pós-Bolonha) com alguma experiência laboral, capaz de conciliar os conhecimentos teóricos e as vivências laborais, sendo uma mais-valia para a organização como um todo”. ■ P.Q.



OPWAY exige no mínimo mestrado de Bolonha

Na OPWAY Engenharia, com áreas de actividade cada vez mais diversificadas, a formação é um ponto essencial a ter em conta. Por isso, na hora de recrutar a empresa procura os melhores profissionais que terão de ter pelo menos o mestrado integrado no processo de Bolonha. Teresa Loureiro Rocha, directora coordenadora de Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável da OPWAY Engenharia, explica que “no mínimo, optamos por mestrado de Bolonha. Os mestrados antes de Bolonha não sendo um ‘target’ para o recrutamento constituem um factor preferencial. De acordo com Teresa Rocha, a empresa faz a distinção entre os candidatos que têm mestrados tradicionais e os do pós-Bolonha. E acabam por optar pelos “mestrados de Bolonha pois equivalem à licenciatura antiga, o que dá maiores garantias numa formação adequada do candidato”. ■ D.L.

Mestrado faz a diferença na SRS Advogados

No recrutamento dos novos estagiários, a SRS Advogados valoriza sempre as respectivas habilitações académicas, seja através do prestígio da Faculdade, média de curso, fluência noutros idiomas, entre outros, pelo que “a existência de um Mestrado funcionará sempre como um factor diferenciador e preferencial entre os diferentes candidatos”, salientou Catarina Coutinho, directora de Recursos Humanos da SRS Advogados. Para a directora de recursos humanos da sociedade de advogados, o mestrado não só reforça a formação académica de um candidato, como, face ao Processo de Bolonha, permite ultrapassar algumas exigências actualmente defendidas pela Ordem dos Advogados na inscrição dos recém-licenciados em Direito junto desta instituição. ■ D.L.



Nestlé valoriza maturidade



Mais importante que um mestrado “é o número de anos que o aluno fez na faculdade”, afirma Ana Gomes, responsável de Recursos Humanos da Nestlé. A maturidade, a preparação universitária e também como indivíduo são, para esta multinacional do sector da alimentação, aspectos fundamentais na altura de recrutar. “Por exemplo, se for aluno pré-Bolonha a licenciatura de cinco anos é para nós suficiente. Se tiver estudado já depois de implementado o acordo de Bolonha, então esses cinco anos de faculdade vão corresponder ao mestrado”, afirma Ana Gomes. Também não é feita diferença entre quem tem um mestrado tradicional ou à luz do processo Bolonha. Mais uma vez “interessa-nos mais o grau de preparação e de maturidade com que os alunos saem da faculdade, porque isso vai-lhe facilitar a adaptação ao mercado de trabalho e ao dia-a-dia empresarial”, acrescenta a mesma responsável. ■ A.C.A.

Zon: competitividade vai potenciar mestrados

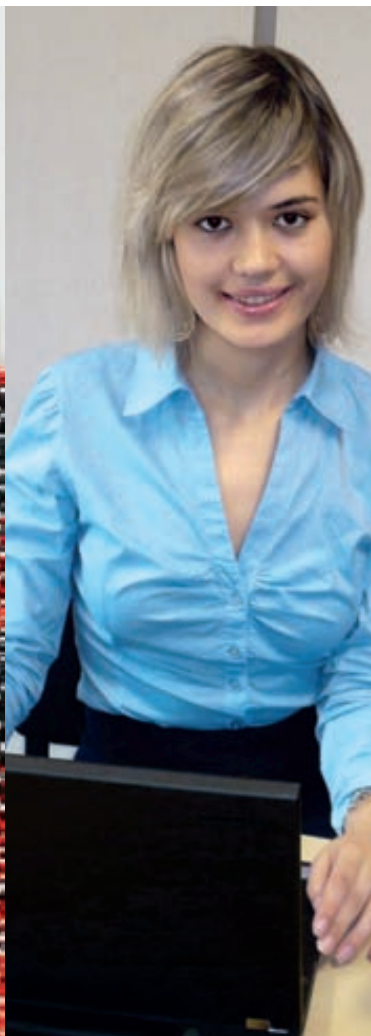
“A questão colocada pelo Diário Económico não tem uma resposta num sentido único”, começa por dizer Luís Moura, o director de Recursos Humanos da Zon Multimedia. E explica: “Vale a pena referir que as empresas recrutam talento. E o desafio do talento é independente da opção “mestrado/licenciatura de Bolonha”. Realizada esta ressalva, o mercado no entanto tem vindo a assimilar gradualmente as diferenças das opções que se lhe abrem. É fácil reconhecer que um aluno com o Mestrado integrado tem uma vantagem importante quando entra no mercado de trabalho, o seu nível de maturidade pessoal. Temos vindo também a constatar que nos processos de selecção os estudantes (que procuramos) estão cada vez menos disponíveis para começar a trabalhar “muito cedo”, derivado da percepção que o mestrado é cada vez mais um factor diferenciador. Num sector muito tecnológico como o das Telecomunicações o mestrado é sem dúvida uma mais-valia pelo maior conhecimento e especialização que permite. Adicionalmente, a competitividade do mercado de trabalho associada a uma menor procura vai potenciar a opção do mestrado face à licenciatura. Mas se os cinco anos (de mestrado) conduzem às vantagens referidas, as empresas também têm espaço para alunos com perfis diferentes. Por exemplo, os estudantes de licenciatura podem ser mais adaptáveis a funções menos especializadas e ter uma visão mais prática do quotidiano de uma empresa. Mestrado ou licenciatura. Não há uma resposta única, apesar da tendência que se vem desenhando!”, conclui. ■ I.M.



Bluepharma defende mestrados integrados com maior preparação prática

A farmacêutica Bluepharma recruta de acordo com as necessidades de cada função. Mas Paulo Barradas, CEO da Bluepharma, afirmou que num processo de recrutamento de recém-licenciados os mestrados integrados “conferem uma vertente complementar que confere ao candidato mais maturidade e preparação prática. Frequentemente é exigido o doutoramento, sobretudo no âmbito da investigação”. E conclui que o mestrado de hoje pode oferecer melhores garantias que uma licenciatura no regime tradicional. ■ D.L.





LUIS MOURA
ZON Multimedia

TERESA LOUREIRO ROCHA
Opway

CARLA CARVALHO
Construlink

RUI SANTOS
Crioestaminal

O que preferem as empresas na hora de recrutar



MESTRADOS + UNIVERSIDADES

Os mestrados que as empresas preferem na hora de contratar

Conheça os mestrados preferidos e veja ainda como é que as universidades estão a gerir as redes sociais. ➔ **SUPLEMENTOS**

