

RICARDO MARTINS | PEDRO ROCHA E SILVA

CEO DA CEGOC

CEO DA NEVES DE ALMEIDA HR CONSULTING

Uma união com resultado maior do que a soma das partes

Depois de quase um ano de “namoro”, a Cegoc e a Neves de Almeida HR Consulting formalizaram o “casamento”. Uniram forças e valências para reforçarem o seu posicionamento no mercado (nacional e global), com mais ferramentas, soluções mais sofisticadas e, sobretudo, uma maior pool de talento. **por Ana Leonor Martins | fotos Nuno Carrancho**

Foi em final de Janeiro passado que a Cegoc e o Grupo Cegos anunciam o acordo de aquisição da Neves de Almeida HR Consulting. De um lado e de outro, não há dúvidas: a complementaridade das respectivas operações traduz «uma oportunidade única para construir uma organização muito especial e necessária», «capaz de transformar competências em desempenho, desenvolvendo soluções e abordagens customizadas à realidade de cada cliente e parceiro, disponibilizando uma oferta abrangente e integrada de

serviços em áreas-chave como as de atracção, desenvolvimento e retenção de talento. Ricardo Martins, CEO da Cegoc, e Pedro Rocha e Silva, CEO da Neves de Almeida HR Consulting, falaram ainda sobre a reacção das respectivas equipas, a aceitação dos clientes e as principais tendências e desafios que perspectivam na sua área de actuação.

Como é que a Cegoc encara esta aposta do Grupo Cegos, com a aquisição da Neves de Almeida?

Ricardo Martins (RM): Encaramos esta nova etapa com natural optimismo

e entusiasmo. Quando iniciamos este processo de aquisição, há praticamente um ano, sentimos desde logo que o goodwill da marca, o talento das suas equipas e a complementaridade das nossas operações, nos dariam uma oportunidade única para construir uma organização muito especial e necessária, nos diferentes mercados onde actuamos. Esta operação permite à Cegoc e ao Grupo Cegos expandir a presença no mercado português, reforçando a posição enquanto líderes. O Grupo não só duplicará a sua dimensão em Portugal, com o aumento do volume de negócios e de equipas, como também

beneficiará da reconhecida experiência e posicionamento premium da Neves de Almeida no mercado.

E para a Neves de Almeida, que conta com mais de 30 anos no mercado nacional, porquê este passo, nesta altura?
Pedro Rocha e Silva (PRS): A Neves de Almeida tem vindo a crescer, sustentadamente, nos últimos anos, e a consolidar-se como um player de referência nas várias áreas onde actua. Esta aposta representa uma enorme oportunidade para robustecer ainda mais as nossas ofertas, nomeadamente nas áreas de desenvolvimento de pessoas, através do acesso a ferramentas e soluções testadas internacionalmente, e representa a capacidade de podermos passar a actuar globalmente em vez de ficarmos restritos a Portugal. Por outro lado, a união de forças com uma organização como a Cegoc e o Grupo Cegoc, trará óbvios ganhos de escala e uma presença no mercado com ainda maior contundência.

Que valências ganham, uma e outra, com esta “união de forças”?

RM: Acreditamos que a natureza complementar das ofertas da Cegoc e da Neves de Almeida, e das suas carteiras de clientes, permite-nos explorar sinergias muito significativas, tanto para nós como para os nossos clientes. Para além do enorme potencial e gozo em poder passar a partilhar ideias e experiências com outros profissionais de peso, enriquecendo significativamente a nossa capacidade de resposta, as valências mais óbvias situam-se, como referiu o Pedro, no acesso a um mais vasto leque de ferramentas e na maior capacidade de actuar a um nível mais global.

PRS: Combinando a oferta de serviços premium nas áreas de Executive Search, Skills Assessment e Consultoria de Recursos Humanos da Neves de Almeida, com as soluções de ponta em termos de Digital Learning da Cegoc, e respectivas ofertas nas áreas de Team Building, Team Development e intervenções formativas à medida, passamos



a poder oferecer uma gama de serviços mais ampla, mais sofisticada e mais efectiva nas diferentes áreas da gestão do talento. Também estamos a considerar alargar, a prazo, a nossa oferta de Training Management Outsourcing.

Pretendem, portanto, assumir maior relevância a nível externo e reforçar o posicionamento interno...

RM: O Grupo Cegos é um parceiro global, líder nas áreas da formação e desenvolvimento, e com capacidade de entrega de projectos de desenvolvimento e transformação organizacional em qualquer parte do mundo.

Juntando estas duas forças, o nosso posicionamento passará, necessariamente, a ser o de uma organização

com alcance ainda mais global e foco total no cliente. Um organização capaz de transformar competências em desempenho, desenvolvendo soluções e abordagens customizadas à realidade de cada cliente e parceiro, disponibilizando uma oferta abrangente e integrada de serviços em áreas-chave como as de atracção, desenvolvimento e retenção de talento, constituindo-nos como o player de referência no mercado e consolidando a nossa posição de liderança em Portugal.

Em termos práticos, o que muda, ao nível da equipa, nome, localização...? Se é que vai mudar...

PRS: Para já, manteremos as respectivas estruturas de gestão, as marcas e a

localização de cada uma das empresas. A intenção é assegurar uma integração gradual das diferentes sinergias identificadas, e a construção de abordagens cada vez mais integradas e conjuntas, que farão, naturalmente, com que as equipas comecem progressivamente a articular-se de forma mais pronunciada.

Esta operação vai também permitir-nos partilhar recursos e integrar elementos nas equipas de ambos os lados, o que abre oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional relevantes, para os nossos colaboradores.

Estamos 100% seguros de que o resultado desta operação será claramente maior do que a soma das partes, com óbvio benefício para todos.

Que acções definiram como prioritárias?

RM: As acções prioritárias prendem-se essencialmente com a necessidade de nos conhecermos melhor uns aos outros, seja enquanto pessoas e profissionais, seja enquanto organizações com muito para partilhar e descobrir.

É aí que estamos a apostar neste momento, para que aquilo que é verdadeiramente essencial na resposta às necessidades dos clientes seja assegurado, combinando eficientemente as principais valências de cada uma das organizações.

Como é que as vossas equipas estão a ver esta mudança? Tipicamente, há sempre algum receio, porque é comum haver ajuste de estruturas, funções que se “duplicam”...

PRS: É natural que, na sequência de uma aquisição, os colaboradores de ambas as empresas tenham alguns receios ou expectativas relativamente à sua mobilidade e perspectivas de carreira. No entanto, no caso desta união entre a Neves de Almeida e a Cegoc, é essencial notar que o objectivo foi alargar a nossa pool de talento, garantindo assim o reforço do nosso capital humano, e não tanto a concretização de poupanças por via da redução de postos de trabalho. Estamos a falar de organizações onde a grande maioria dos colaboradores são



contribuintes directos para o negócio, sendo as estruturas de suporte muito leves. Não está previsto qualquer ajuste, nem foram identificados recursos supérfluos. Existe sim, claramente, uma complementaridade de perfis que pretendemos potenciar.

E dos clientes, qual o feedback que estão a ter?

RM: O feedback do mercado tem sido tremendamente positivo. É uma satisfação enorme percebermos que são os próprios clientes, que já trabalham com as duas empresas há muito tempo, os primeiros a considerar que é um “casamento” perfeito!

O objetivo, como referiram, para por terem estarem em “melhores condições” para dar resposta às necessidades prementes dos clientes. Que necessidades são essas?

PRS: O contexto actual coloca enormes desafios às organizações na gestão de talento, nomeadamente no que diz respeito à capacidade de atracção, desenvolvimento e retenção de pessoas. Actuar de forma integrada nestas várias dimensões é absolutamente crítico e

«As acções prioritárias prendem-se com a necessidade de nos conhecermos melhor, seja enquanto profissionais, seja enquanto organizações.»

Ricardo Martins

determinante para o sucesso dos negócios e, por isso, ter a possibilidade de oferecer esta abordagem integrada é, naturalmente, uma enorme vantagem competitiva de que dispomos.

Mas, nas áreas em que actuam, onde sentem que as empresas mais precisam de “ajuda”?

PRS: Falar de atracção, desenvolvimento e retenção de talento como os aspectos mais prementes das organizações, neste momento, é relativamente óbvio. Torna-se, no entanto, impossível falar de atracção ou retenção de talento sem nos referirmos a tudo o que é necessário fazer para assegurar o seu desenvolvimento contínuo, o engagement das suas pessoas como um todo, o employer branding, bem como de tudo o que são boas práticas de gestão de pessoas, desde a avaliação de desempenho à gestão de carreiras, passando pelas políticas de remuneração e benefícios, que, naturalmente, têm um impacto muito significativo nos profissionais.

Nos últimos anos, que temas têm protagonizado maior crescimento/ assumido maior relevância?

«Não foram identificados recursos supérfluos. Existe sim, claramente, uma complementaridade de perfis que pretendemos potenciar.»

Pedro Rocha e Silva

RM: Os novos modelos de trabalho, assim como a pressão acrescida para liderar à distância, conseguindo motivar e fidelizar colaboradores, vieram claramente colocar novos desafios, alguns dos quais muitíssimo relevantes, às lideranças. Esta é uma área de intervenção, a par de outras relativas ao futuro do trabalho, que temos vindo a reforçar nos últimos anos.



É também inegável que a relevância da Gestão de Pessoas nas empresas têm aumentado. E o mundo do trabalho mudou bastante, nomeadamente pelo que acabaram de referir... Que tendências perspectivam?

PRS: Fruto da pressão demográfica, e da chegada das próximas gerações ao mercado de trabalho, fala-se cada vez



mais na mudança da relação de forças entre as empresas e os colaboradores, e os efeitos disso em várias áreas.

Fala-se igualmente na forma como actualmente os jovens olham para o mercado de trabalho e para as suas carreiras, tomando decisões que anteriormente não seriam expectáveis.

Mais do que cada profissional de carreira se encaixar num “elevador” que vai subindo pisos, ganham cada vez mais relevância o acumular de experiências e desafios e a flexibilidade – onde, quando, para quem – na relação de trabalho.

A carreira passou a ser cada vez mais personalizada, o que obriga as organizações a um acompanhamento completamente distinto daquilo que estavam habituadas.

RM: Não estaremos muito longe de assistir, na gestão de pessoas, àquilo que há muito tempo já vemos na gestão de clientes, que é a existência da função do gestor de “colaborado/cliente”. Cada vez mais, o colaborador é o principal “cliente” das empresas e isso faz toda a diferença na gestão da sua relação com esses colaboradores.

Outra tendência futura daquilo que nos habituamos a classificar como uma carreira, nomeadamente nos quadros de gestão, passará pela existência cada vez mais clara de duas fases: uma fase “executiva”, que durará, mais ou menos, até aos 50 anos, e uma fase “consultor”, que desenrolará daí em diante.

Se nos níveis mais jovens existe efectivamente uma escassez de talento, nos níveis mais seniores a relação entre a oferta e a procura é inversa e obrigará muitos a procurar a via de disponibilizar o seu talento de forma mais flexível e menos corporativa, e prevê-se que cada vez mais as empresas estarão disponíveis para esse tipo de cenários colaborativos. São muitos, efectivamente, os desafios que se colocam actualmente às organizações, principalmente no que diz respeito à gestão de pessoas. Quem trabalha nestas áreas sempre alertou para isto. É hora de mostrar serviço! ■