



A ATRAÇÃO DO BOM AMBIENTE

Na Samsys vive-se um ambiente de tal forma saudável que torna inexistentes as dificuldades em contratar.

Existe a ideia de que as empresas cujo foco principal de atividade incida na área das TI tenham mais dificuldades no recrutamento. Não na Samsys, importante *player* na área da consultoria informática (e não só). Ruben Soares, Sócio e Diretor Executivo, afirma que, além de não sentir isso, acredita que «o bom ambiente dentro da empresa acaba por funcionar como um atrativo para novos talentos».

Com atualmente 56 colaboradores, a Samsys tem vindo a crescer a todos os níveis ao longo dos seus 20 anos de vida. E esse crescimento estende-se, claro está, também para a contratação de

novos colaboradores. Assim, recrutar tem sido, este ano de 2017, uma tarefa usual na empresa, e sempre recorrendo a recursos próprios. Como se inicia o processo? Ruben Soares explica: «primeiro que tudo colocamos a oferta no nosso *website* e depois partilhamos nas redes sociais onde temos presença - LinkedIn, Facebook e Twitter. Dependendo do número de candidaturas que queremos receber, podemos colocar num ou noutro portal de emprego. Se a posição for orientada para determinado setor, colocamos nalgum site mais específico».

Algo que é de destacar nos processos de recrutamento é o facto de «contarmos todas as pessoas que já se candidataram a uma qualquer oferta. Todas as pessoas,

independentemente da área a que se candidataram anteriormente. Isto porque já tivemos situações em que existiram candidaturas para uma área, apesar de não ser aquela que preferiam... O objetivo era trabalhar connosco!».

De seguida, como costuma ser normal, o número de currículos chega em número bastante elevado. E neste campo torna-se evidente uma primeira “amostra” do que é o ambiente vivido na empresa: é garantido feedback a todos os candidatos. E essa resposta não é automática. «Gastamos tempo a responder a cada um, individualmente. Se queremos que as coisas funcionem de uma forma orgânica, familiar, as pessoas têm de sentir isso logo de início. Sou eu mesmo que respondo a todas as candida-

turas», afirma o responsável. Quando são processos de recrutamento que recebem duas ou três mil candidaturas «é complicado, mas respondo a todas. É o mínimo».

Depois, a necessária triagem dos currículos recebidos. E para tal incide-se logo na forma «como a pessoa envia a candidatura». Na opinião de Ruben Soares, esse facto «diz muito sobre o interesse que tem na posição. Percebemos se é mais uma candidatura ou algo com paixão». Finalizada esta seleção inicial, chega-se à fase de entrevista: «existe uma primeira bateria de entrevistas, depois os selecionados passam para uma segunda fase, e depois mais alguns que passam para uma terceira fase. Entrevistamos três vezes em três cenários diferentes, para termos uma noção sobre a coerência do ser humano. Depois, normalmente, temos a decisão tomada.» Em alguns casos a segunda entrevista é feita por colegas de equipa e só é tomada a decisão final depois de todos terem dado *feedback* sobre o candidato.

Toda esta visão e preocupação com o outro faz com que, inclusivamente, «na Samsys RH não significa Recursos Humanos. Significa Recrutamos Humanos. Porque um humano nunca será um recurso».

CONTRATAR COM CORAGEM

Se assim um ser humano é o somatório de todas as suas qualidades e defeitos, quais são as características principais que pretendem ter num futuro colaborador? Segundo Ruben Soares, tudo se decalca «dos valores da empresa: CORAGEM». Não se trata mesmo de coragem propriamente dita, se bem que não fará mal se essa for uma característica revelada, mas essa CORAGEM é o conjunto das iniciais dos valores que se querem imprescindíveis nos nossos colaboradores.

Assim, começando pelo “C”, temos a competência. Diretamente relacionado com as *hard skills*, o futuro colaborador «tem de ter alguma competência técnica para as funções». No entanto, «se não for algo que não tenha muito presente não é problemático para nós, dado que apostamos muito na formação especializada.

De seguida, o “O” é de objetividade. Ou seja, pretendem «pessoas que sejam ob-

NA SAMSYS, RH NÃO SIGNIFICA RECURSOS HUMANOS. SIGNIFICA RECRUTAMOS HUMANOS. PORQUE UM HUMANO NUNCA SERÁ UM RECURSO

jetivas e tenham uma noção clara do que querem e para onde querem ir». O “R”, por sua vez, diz respeito ao rigor que é necessário que todos os colaboradores tenham, sendo o cumprimento de prazos também um reflexo desse traço.

Saltado para a letra “A”, esta diz respeito à necessidade que as pessoas sejam “ajudadoras”. Segundo Ruben Soares, «na verdade isto vemos no terreno, depois de contratar. É difícil perceber no processo de entrevista». É essencial, assim, para a empresa «pessoas que colaborem com as outras, que tomem a iniciativa para ajudarem os outros». De seguida, a letra “G” é respeitante a genuíno. Ou seja, torna-se necessário para a empresa «pessoas honestas, sinceras, transparentes».

O “E”, por sua vez, é de empenho. «Nada é feito sem empenho, sem trabalho», afirma Ruben Soares. É, também, «das coisas mais difíceis de avaliar numa entrevista. Deste valor, regra geral, só conseguimos ter noção com alguns meses de trabalho».

E, por fim, o “M” de motivação. Não tanto o estar motivado para a entrevista, mas sim «se a pessoa tem a motivação correta. Se gosta da função que vai executar».

SEM TÍTULO, COM RESPONSABILIDADES

O ambiente vivido na empresa é, para o responsável, uma das grandes vantagens que a Samsys apresenta para os seus colaboradores. Afirma que «não existem títulos, mas sim responsabilidades». «As pessoas», revela, «querem sentir-se valorizadas. E sentir isso não é só pagar mais. É sentir que o teu contribu-

to é válido. Sentir que as tuas ideias são tomadas em consideração». Mas, tal como em tudo na vida, nem sempre se vive num mar de rosas. Ruben Soares revela-nos isso mesmo: «não pensem que somos a empresa perfeita, porque não somos», e os maus momentos também acontecem. Só que apesar de algo correr mal, a pessoa tem capacidade de ultrapassar essa situação por si. Num ambiente mau é acumulada frustração. Num ambiente correto, não. E aí até o problema se resolve mais rápido. A partir do momento em que faz a mudança mental, já a pessoa está mais focada em soluções.»

Como se consegue, então, na prática, ter o ambiente certo? «Trabalhando a cultura certa diariamente. É muito importante que as pessoas mantenham a motivação com uma cultura correta, com entreajuda. Depois cabe a mim e ao Samuel (o outro sócio) promover uma série de atividades de *team building*, de momentos de descontração e dar exemplos para que própria equipa os faça.» Nesses momentos encontra-se, por exemplo, os regulares passeios de BTT, as provas de kayak, o futsal, o Crossfit e os passeios à beira rio.

Um momento, no entanto, que merece destaque, seja na união, seja na ajuda ao desenvolvimento de todos os colaboradores, é o Dia do Cliente que, na verdade, é destinado a todos, sejam colaboradores, clientes ou qualquer outra pessoa que se queira juntar. «É atualmente o maior evento de desenvolvimento pessoal gratuito, 100% gratuito, que se realiza no país. ●





RUBEN SOARES

SÓCIO E DIRETOR EXECUTIVO

«A transparência tem de vir de cima»



ócio e diretor executivo da Samsys, como se inicia a sua vida na empresa?

Sou uma pessoa grata e agradecida com tudo o que a vida me tem dado. E isso reflete-se quer nos negócios, quer com as pessoas no dia a dia. Sou da área de *design* de comunicação e sou “puxado” pelo meu irmão Samuel para este mundo da informática.

A empresa nasce em 1997, quando estou a terminar o 12.º ano. O meu irmão criou a empresa com um sócio e um ano após passa as quotas desse outro sócio para mim e começamos a crescer. No início éramos muito orientados no comércio ao cliente final, mas começámos a enveredar para a área profissional, que é onde estamos atualmente. Somos B2B há mais de 17 anos, nestes mais de 20 de existência.

Descobriu, assim, muito cedo, aquilo que o fazia feliz a nível profissional...

É muito importante as pessoas encontrarem a paixão, aquilo que querem fazer. Muitas vezes somos orientados para um

percurso académico que não nos motiva. Tanto eu quanto o meu irmão sentimo-nos privilegiados por termos encontrado algo que gostamos de fazer. Isso fez com que conseguíssemos de uma forma natural, não programada, executar esta atividade.

Mesmo com essa paixão, houve a necessidade de se saberem rodear das pessoas certas.

Das coisas que mais valorizamos é termos conseguido atrair as pessoas certas para estarem connosco. Se não fosse isso não estávamos onde estamos, e isso começou desde cedo de uma forma muito intuitiva. Quando criámos a empresa, o Samuel ainda trabalhava noutra empresa e eu estava no escritório fazendo de tudo um pouco. Desde cedo acabei por ter de desenvolver, de uma forma muito genuína, a capacidade de envolver outras pessoas para me ajudarem. Quando abrimos loja ao início, em Rio Tinto, existiam poucas lojas de informática que tivessem o tipo de equipamento que tínhamos. Isso atraía muita gente que passava por lá. Assim, era muito fácil criar ligações, sendo que as pessoas prontamente

se dispunham para ajudar. E as primeiras contratações foram exatamente essas pessoas. Foi uma lição que utilizamos no nosso processo de recrutamento: procurar quem tenha paixão pelas funções que vão exercer.

Fazem questão de ter um ambiente de transparência na Samsys. Como se revela, na prática, esse ambiente?

A transparência tem de vir de cima. Não posso pedir às pessoas que sejam genuínas e transparentes se a empresa não tiver também uma cultura de transparência. Na Samsys essa cultura é tal que qualquer pessoa, de qualquer departamento, de qualquer função, sabe como a empresa está em três eixos: comercial, operacional e financeiro. As pessoas sabem qual é a margem bruta que a empresa está a gerar todos os meses, qual o comercial que está a gerar mais margem bruta... tudo! Esta informação é enviada por e-mail a todos os colaboradores. As pessoas sabem o quanto se ganha, as comissões pagas, os pagamentos ainda por efetuar por parte de clientes, etc. Todos sabem quanto a empresa fatura. Isso é transparência absoluta. ●