



José Bancaleiro

Managing Partner da Stanton Chase international

“Mentalidade Global”

“A única altura em que dormi com a minha mulher durante a semana, foi quando fui director da obra da ponte da Figueira da Foz” - dizia-me há uns anos um engenheiro civil com muitos anos de carreira, explicando de seguida – “e isso porque sou dessa zona” – concluindo – “nós, os engenheiros civis de obra, preparamo-nos mentalmente desde que saímos da universidade para trabalhar fora, uma vez que dificilmente podemos exercer a nossa profissão perto de casa”.

Tenho pensado neste episódio nos últimos tempos por ele ser, a meu ver, paradigmático do que nos espera em termos de exercício da nossa profissão. De facto, tendo em conta as tendências do mercado, os “novos” engenheiros civis de obra continuarão a trabalhar fora, só que as suas obras deixarão de ser na Figueira, em Bragança ou em Portimão, para passarem a ser no Lobito, em Argel, Dublin, Caracas ou Macau.

Mas, estimada leitora ou leitor, não pense que esta tendência se aplica apenas aos jovens engenheiros civis. A globalização é uma realidade com impacto crescente e aplica-se aos mais diversos aspectos da nossa vida, da influência cultural, passando pela actividade económica e chegando à forma de exercício da actividade profissional. Isto significa que, nos próximos anos cada vez mais pessoas se verão compelidas a ir trabalhar para o estrangeiro. Basta pensar no número de “quadros” que há uns anos achavam isso quase impossível ir trabalhar longe de casa e que já estão hoje a fazê-lo em Angola ou em Espanha, ou no número de portugueses que procuram oportunidades através dos sítios internacionais de “e.recruitment” e que vão trabalhar para Londres ou o Dubai.

Convém ter uma noção bem clara que esta mudança de uma mentalidade nacional para uma mentalidade global será necessária para profissionais dos mais variados sectores, com diferentes níveis de qualificação (mesmo os mais elevados) e com idades diversas. Seja por estarem ligados a empresas nacionais que se internacionalizam, seja por serem quadros de multinacionais ou seja porque decidiram investir ou procurar emprego a nível internacional, serão cada vez mais e mais diversos os portugueses que trabalharão no estrangeiro, pelo menos em alguns períodos da sua vida. Quanto a idades, relembro só que, por exemplo, alguém que tem hoje quarenta anos,

trabalha há menos de vinte, mas tem ainda à sua frente cerca de trinta para trabalhar e esses próximos trinta anos serão, tudo leva a crer, muito mais “movimentados” que os anteriores.

É devido a esta quase inevitabilidade que eu defendo que a nível familiar, escolar e empresarial se deverá, tão rapidamente quanto possível, investir na criação ou reforço de competências fortaleçam esta mentalidade global (não apenas Ibérica ou Europeia) e que preparem os Portugueses para os novos desafios que se avizinham. Melhoria do uso de línguas (Inglês e uma outra), domínio das competências em gestão intercultural para melhor entender e lidar com diferentes tipos de culturas, reforço de algumas competências “soft”, especialmente a resiliência, são exemplos de áreas em que este investimento será recomendável.

Mas não se pense que trabalhar no estrangeiro é fácil ou barato. No caso das empresas obriga a um forte investimento financeiro. No caso das pessoas envolve um enorme investimento em tempo, energia e emoção. E, em ambos os casos, significa incerteza e risco. É por isso que estas situações devem ser geridas profissionalmente.

Há muitos anos que trato de trato de expatriações e já vi de tudo. Pessoas que criaram expectativas demasiado elevadas sobre o pacote salarial e depois ficaram desiludidas com a proposta. Pessoas que foram, desenvolveram-se e regressaram com novas responsabilidades. Pessoas que aceitaram “assignments internacionais” e à ultima hora arranjaram uma desculpa para não irem. Pessoas que decidiram ir trabalhar para fora devido ao acréscimo salarial e depois fizeram as contas ao custo de vida e às viagens a Portugal e concluíram que não seria por ali que “enriqueceriam”. Pessoas que partiram e fizeram lá fora carreiras de sucesso. Pessoas que abalaram e regressaram porque eles ou as famílias não se adaptaram. Pessoas que saíram e quando quiseram regressar não havia um lugar adequado.

Seja como for, no futuro trabalhar em regiões diferentes não vai ser uma questão de dinheiro, mas, essencialmente, uma questão de desenvolvimento e de carreira. É por isso que é importante ir mudando o seu “mindset”, isto é, se ir mentalizando.

José Bancaleiro

