

**FORMAÇÃO****Católica reedita programas de liderança para executivos**

■ A Universidade Católica vai arrancar, em Fevereiro, com a 5ª edição do programa de formação de executivos "Os 3 pilares do sucesso profissional e pessoal: comunicar, persuadir e negociar". A universidade reedita assim os programas de liderança, marketing e gestão de espaços e centros comerciais.

**EVENTO****Semana Internacional do 'Networking' em Fevereiro**

■ A Semana Internacional do 'Networking', que terá lugar de 2 a 6 de Fevereiro, vai ser comemorada na próxima quarta-feira pelo NH Parque Lisboa num seminário sobre "'Networking' e Empreendedorismo". Por todo o mundo haverá deste tipo de eventos destinados a aumentar os contactos empresariais dos participantes.

**TRABALHAR É NA MICROSOFT**

A Microsoft foi eleita a melhor empresa para trabalhar em Portugal, pelo quarto ano consecutivo, numa iniciativa da Heidrick&Struggles e da "Exame". A gestão de talentos e avaliação de desempenho são procedimentos-chave para o reconhecimento do trabalho da multinacional, admite Teresa Nascimento, directora de recursos humanos.

*Notas de Management*

por Carla Castro

**Como pedir um aumento**

Se gosta e quer continuar no seu actual emprego, mas considera-se mal pago, pense em pedir um aumento de salário, mas prepare bem como o fará, porque pode deitar tudo a perder. Primeiro que tudo, avalie os hábitos de aumentos salariais da empresa para ver se é a altura certa e faça uns telefonemas: olhe para o mercado para ver o que se paga, em média, pela sua função. Mas, atenção, deve avaliar bem o contributo que deu à empresa para justificar o seu aumento. Essa parte da conversa é fundamental. Faça uma lista dos objectivos que ajudou a empresa a atingir, como ajudou a aumentar a produtividade, a levar a cabo projectos importantes e inclua também nessa lista as responsabilidades adicionais às suas funções que tem assumido. E nunca use as suas necessidades financeiras, seja a prestação da casa ou o colégio dos filhos, como argumento para pedir um aumento. A empresa não tem que financiar a sua vida nem é a Santa Casa da Misericórdia, apenas lhe compete recompensá-lo pelo seu trabalho. Se vai usar uma proposta de outro empregador para negociar o aumento, prepare-se que a sua tentativa pode sair gorada.

Ameaçar sair se não tiver o aumento que acha que merece, é contraproducente e muito pouco profissional. Resumindo, se vai pedir um aumento, é bom que vá preparado. Fazê-lo sem preparação pode ser uma oportunidade de ouro perdida. O seu chefe vai recusar-se a ter novamente essa conversa consigo, nos próximos tempos. E se vir que não consegue justificar um aumento salarial imediato, mais vale esperar mais um tempo e perguntar ao seu chefe o que tem de fazer para vir a merecer um aumento no futuro. ■

Envie as suas  
dúvidas sobre  
Recursos Humanos  
ccastro@economi-  
casgps.com

**O que os homens não dizem às mulheres nos negócios**

A proposta é uma viagem ao interior da mente dos homens de negócios e aos seus segredos mais recônditos e negros e é feita por Christopher V. Flett, um guru da motivação internacionalmente reconhecido na área da gestão, no livro "O que os homens não dizem às mulheres acerca do mundo dos negócios", das Publicações Europa América. No prefácio, o autor propõe-se "partilhar com as leitoras do sexo feminino a maneira como os líderes masculinos pensam e se comportam num contexto profissional e como interpretam o comportamento das mulheres". Desde logo, defende que o maior inimigo das mulheres são as outras mulheres. As que conscientemente se atacam umas às outras, tentando entrar para a equipa dos homens, e as que continuam a abdicar, conscientemente, do seu poder em prol dos homens e a agir como modelos a serem seguidos por outras mulheres. Pare de se sabotar junto dos colegas do sexo masculino, é o primeiro conselho do autor. E aprenda a guardar segredos até os obrigar a levá-la a sério. Saiba lidar com os mais condescendentes e obter a sua confiança, promete o autor, que é director executivo e fundador do Flett Group, onde trabalha principalmente com clientes do sexo feminino. A sua empresa faz parte da 'Think Thank Communications', especializada em 'market research'. ■

*O maior inimigo das mulheres são as outras mulheres, defende Christopher V. Flett.*

**Como fazer para apostar na gestão dos talentos da sua empresa**

■ Conhecer bem os colaboradores da empresa passa por gerir e reter talentos para que sejam aproveitadas as suas capacidades e evitar que saiam para a concorrência. "Não chega ter o talento, este tem de ser bem aproveitado e desenvolvido", explica Ana Teixeira, da MRI. Ou seja, a empresa pode ter um grande talento, mas se não o apoiar devidamente na sua integração e desenvolvimento na organização, "esse investimento poderá ter baixo retorno", acrescenta. Em Portugal, as grandes empresas e as multinacionais já deram conta disso e fazem esta gestão. "Ao

longo do tempo, a IBM tem centrado a sua actuação na investigação e no desenvolvimento das competências dos seus colaboradores", afirmou ao DE, António Cerejeiro, director de recursos humanos da IBM. As tecnológicas são, aliás, das mais atentas a esta questão, segundo o estudo citado acima da MRI Network, assim como as empresas de grande consumo e a indústria farmacêutica. "A gestão de talentos permite-nos garantir que, amanhã, continuamos a ter os mesmos ou mesmo melhores", confirma Teresa Nascimento, dos recursos humanos da Microsoft.

*"Não chega ter o talento, este tem de ser bem aproveitado e desenvolvido", explica Ana Teixeira, da MRI.*