

CONTABILISTA

Ano XIX • fevereiro 2020

Diretora: Paula Franco

I ENCONTRO INSULAR DE CONTABILISTAS CERTIFICADOS 20 E 21 MARÇO 2020 MADEIRA



P. 22

**INSCRIÇÕES
ABERTAS**

Novos módulos do TOOnline
Arquivo digital e gestão de gabinetes

P. 21

OE /2020 com novas datas
Formação entre 30 de março e 16 de abril

P. 15



Entrevista a Nazaré da Costa Cabral
«O peso da dívida pública constitui uma apertada restrição orçamental»

P. 6

O que é o *interim management*?

... consiste no desempenho de mandatos de gestão ou missões em diversos domínios, por profissionais, com experiência comprovada e com uma duração limitada no tempo, geralmente entre 3 a 12 meses.

Por P. Jorge* | Artigo recebido em janeiro de 2020

O *interim management* é uma das nove «Novas Formas de Trabalho» consagradas pela União Europeia. Apareceu na Holanda dos anos 70 do século XX, existe de forma consolidada nos principais países do norte e centro da Europa: Reino Unido, Alemanha, Bélgica, França, etc., bem como nos Estados Unidos e está a dar ainda os primeiros passos em Portugal.

Está em curso em Portugal uma vaga de fundo de sensibilização e promoção, através de empresas que se têm vindo a instalar no mercado, como a Experienced Management (experiencedmanagement.pt) e a Easy-Talent (www.easytalent.pt) que estão a conferir uma nova dinâmica a este conceito, associando-o ao designado «Talento Sénior», representado por profissionais experientes, qualificados e com know-how numa determinada função ou atividade, por definição com idade superior a 50 anos.

Em mercados com tradição consolidada na sua utilização, o *interim management* não tem apenas e só a ver com o aproveitamento virtuoso dos profissionais seniores, constituindo também uma opção clara de carreira para quem tenha já uma experiência mínima de 15 anos e o perfil adequado, nomeadamente gosto por trabalhar em várias experiências e várias

empresas, ao longo do tempo.

O *interim management* consiste no desempenho de mandatos de gestão ou missões em diversos domínios, por profissionais, designados como interim managers, com experiência comprovada, com objetivos específicos e previamente acordados com os empresários, baseados nas necessidades das empresas e com uma duração limitada no tempo, geralmente entre 3 a 12 meses.

São várias as razões e os motivos que justificam a contratação de um *interim manager*:

- Momentos de desenvolvimento e expansão de negócio que exigem uma nova estrutura.
- Lançamento e desenvolvimento de novos produtos e serviços ou mercados.
- Processos de internacionalização.
- Apoiar situações de gestão da mudança e transformação.
- Conduzir a gestão de projetos específicos.
- Recuperação de empresas interencionadas por banco ou empresas de *venture capital*.
- Momentos de crise, baixa de eficiência e diminuição de resultados.
- Substituição temporária ou inesperada de um diretivo incumbente.

- Consolidação de *startups*.
- Profissionalização de empresas familiares.

Nestas situações, a intervenção de um *interim manager*, um gestor temporário com provada experiência e *know-how*, com uma visão descomprometida e racional sobre a realidade e focado exclusivamente no cumprimento dos objetivos estipulados na sua missão é a solução adequada para concretizar a mudança e recuperar o caminho do crescimento rentável e sustentado.

O recurso a um *interim manager* é particularmente adequado quando há necessidade da intervenção urgente de um especialista e em que o timing é crítico, já que são profissionais com tradição de «colocar as mãos na massa» e que já passaram por muitas situações e enfrentaram muitos cenários, podendo assim dar início ao seu novo mandato de forma quase imediata.

O *interim management* pode constituir uma vantagem comparativa importante para a melhoria da competitividade e performance das nossas PME (*startups*, micro, pequenas e médias empresas) e uma alavanca adicional para o desenvolvimento do tecido empresarial nacional (ótica económica) ao mesmo tempo

GESTÃO

que o recurso ao “Talento Sénior” contribui para dar um propósito e utilidade a um conjunto crescente de profissionais que se querem manter ativos (ótica da responsabilidade social e cidadania).

O impacto positivo do *interim management* não está ligado apenas e só ao cumprimento estrito dos objetivos de curto prazo, mas também ao facto de a expertise e o conhecimento aportados pelo *interim manager* permanecerem nas organizações, no médio e longo prazo.

Para além de todas as vantagens enunciadas, o *interim management* assume a forma de um contrato de prestação de serviços, o que implica poupança nos encargos sociais associados a um contrato laboral tradicional e a inexistência de outros compromissos: no final do mandato, o empresário fica com a sua problemática resolvida e o *interim manager* está pronto a partir para outra missão.

O *interim management* tem vindo a

desenvolver-se de forma crescente também na vizinha Espanha desde 2013, o que nos faz acreditar de igual forma no seu sucesso em Portugal, dadas as semelhanças na natureza do tecido empresarial e na idiossincrasia dos empresários.

O *interim management* é, assim, uma solução de gestão que existe e funciona nas economias mais desenvolvidas e que se pretende se implementar e consolide também em Portugal, onde é ainda pouco utilizado por ser ainda pouco conhecido. A criação de um verdadeiro ecossistema de *interim management* passa, na nossa opinião, pela:

- Divulgação alargada do conceito pelos empresários e *interim managers*, atuais e potenciais;
- Envolvimento neste processo das associações empresariais, ordens profissionais, sindicatos elegíveis, empresas de gestão de pessoas, Comunicação Social e outras entidades relevantes;
- Promoção do *matching* entre

oferta (representada pelos *interim managers*) e procura (representada pelos empresários);

- Criação de uma associação que congregue os interesses de todos os *stakeholders*;
- Realização de conferências, palestras e outras iniciativas que melhorem a sua notoriedade e posicionamento;
- Envolvimento das diferentes instituições governamentais na criação de medidas de estímulo e incentivo a uma maior utilização em associação virtuosa com o “Talento Sénior”.

O País tem tudo a ganhar se conseguir colocar o “Talento Sénior”, alicerçado no *interim management*, ao serviço efetivo das empresas, da economia, dos cidadãos e da sociedade em geral. E 2020 tem tudo para que isto de facto comece a acontecer! ☘

*Managing partner da EasyTalent – Interim Solutions

