

Entrevista

Fernando Amaral O presidente do Grupo Sendys defende que “os empresários têm uma dívida para com as suas terras”. E lamenta que não haja uma política consistente de investimentos para o interior

Leiria pode ‘gabar-se’ de ter a mais antiga *software house* de Portugal

Raquel de Sousa Silva
raquel.silva@jornaldeleiria.pt

Apesar da pandemia, ou devido a ela, o Grupo Sendys cresceu 5,5% no ano passado. Esperava este resultado?

Está dentro da expectativa que tínhamos para 2020. A pandemia deu logo para ver como é que as coisas iam desenrolar-se. Tivemos um incremento interessante em Março/Abril, porque quando as pessoas foram [trabalhar] para casa tiveram de reformular os seus sistemas. Em termos de encomendas em carteira, tínhamos uma situação que considero invejável, e que se verifica também em 2021. Temos o ano feito. A crise, a ter impacto para nós, será com um *delay* de ano e meio, porque temos entregas para fazer. 2021 está também a correr dentro das expectativas. A haver problemas, será em 2022.

A Alidata, *software house* de Leiria, foi a responsável pela maior fatia do volume de negócios de 9,9 milhões de euros que o grupo conseguiu em 2020. Qual a mais valia desta empresa no seio do grupo?

A Alidata é muito importante para nós. Desde logo, tem um *software* que é único em Portugal, pelas especificidades que tem. O Sendys Explorer tinha como nome original Aliprint, mas tivemos alguns problemas no Médio Oriente devido ao prefixo Ali. Foi-nos pedido para criar um nome diferente. A Alidata tem um impacto importante nas contas gerais do grupo. Este produto, feito a partir de Leiria, foi implementado em 97 países no ano passado. Leiria pode ‘gabar-se’ de ter a mais antiga *software house* de Portugal, que é precisamente a Alidata. Todos os produtos que comercializamos são desenvolvidos *indoor*. Somos uma fábrica de *software*. A Alidata desenvolve *software* e não tem interme-

diários para ir aos seus clientes.

O Sendys assume-se como um grupo global, com presença em vários países, mas tem sede no concelho da Sertã. Porquê?

Costumo dizer que não é no concelho da Sertã, é em Cernache do Bonjardim. É o sítio onde nasci. Sendo um homem do interior, não esqueço nunca as minhas raízes. Os empresários e as pessoas que têm a possibilidade de tomar decisões têm uma dívida para com as suas terras. Há um grande desnível entre o litoral e o interior. Eu tenho esta demanda que é chamar a atenção das pessoas. Durante estes anos fez-se uma série de investimentos no interior, nomeadamente em auto-estradas, mas depois descobriu-se que estas eram apenas uma forma mais rápida de chegar ao litoral. Não há um real investimento no interior. Isto é uma questão política. Há que chamar a atenção das pessoas para o facto de ser possível ter empresas com sede no interior. Sem esquecer nunca o ADN de cada empresa. No caso da Alidata, é uma empresa de Leiria, com pessoas de Leiria, procura recursos em Leiria, tem um volume de negócios muito importante no concelho.

O interior tem sido esquecido pelos governos?

Completamente. Por altura dos incêndios na zona do Pinhal, tive oportunidade de dizer ao primeiro-ministro que aquela zona vive dentro de uma caixa de fósforos. E os políticos só se lembram do interior quando a caixa de fósforos arde. Não é a ajudar no incêndio de Pedrogão com uns subsídios - que depois se vem a descobrir que foram distribuídos de forma um bocadinho duvidosa - que se vão mudar as coisas. Quando eu tinha uns 18 anos fiz um trabalho para o Centro de Saúde da Sertã que consistiu em registar informaticamente todos

Em destaque

O interior vive dentro de uma caixa de fósforos. E os políticos só se lembram quando a caixa de fósforos arde

Há duas realidades com as quais um empresário tem de viver: hoje os recursos humanos querem ganhar cada vez mais e trabalhar menos (...) e do outro lado temos clientes que querem pagar cada vez menos e ter cada vez mais serviço

os utentes. Eram 23 mil pessoas, em 1987. Hoje a Sertã tem 15 mil pessoas. Morrem sensivelmente 700 pessoas por ano e nascem 200. Esta é a realidade. Quando temos uma empresa mas não há pessoas para comprar os seus produtos, os negócios não podem florescer.

Esse défice é problemático quando se trata de vender um produto, mas também quando é preciso recrutar, apesar de o desemprego continuar a subir. É um paradoxo difícil de resolver?

É. Mas o problema é sectorial. Na nossa área não há desemprego. A mentalidade das pessoas hoje também é diferente. Aquela lógica de antigamente, de um emprego para a vida, de estabilidade, não é a norma. Os miúdos regem-se por lógicas completamente diferentes. Não adianta nada discutir o que está certo ou errado, não leva a lado nenhum, porque não vamos conseguir mudar as pessoas. A mentalidade e a forma de olhar para o trabalho são diferentes. Há duas realidades com as quais um empresário tem de viver: hoje os recursos humanos querem ganhar cada vez mais e trabalhar menos. As pessoas não estão disponíveis para trabalhar até às 11 da noite como se fazia há 20 anos; e do outro lado temos clientes que querem pagar cada vez menos e ter cada vez mais serviço. Isto leva a que as margens dos negócios baixem e faz com que gerir seja cada vez mais complexo. **A pandemia levou muitas pessoas para teletrabalho. Gerir equipas à distância é um desafio acrescido?** É muito complicado. Há pessoas que trabalham bem sozinhas. Há pessoas que não são capazes. Isto torna-se ainda mais complexo à distância. Há agora a questão da divisão dos custos, mas tenho dificuldade em entender. Concordo com o conceito de que as empresas tenham de pagar internet e elec-

tricidade às pessoas, por exemplo. Mas não acho fácil. E vai onerar as empresas, que vão ter de pagar a internet da empresa e a do funcionário. E quando este trabalha em casa com a esposa, que é trabalhadora de outra empresa, qual das duas empresas paga a internet? Por outro lado, a ACT [Autoridade para as Condições de Trabalho] não pode ir a casa das pessoas fiscalizar as condições, mas o patrão pode. Há uma série de inconsistências e vai ser preciso criar legislação para as resolver. E tem de haver bom senso. Porque não pode continuar a persistir aquele espírito de Abril em relação ao trabalho, em que só há direitos e não há obrigações. Tem de se encontrar um bom equilíbrio. A pandemia veio complicar ainda mais a relação laboral. Há outro factor: hoje o desgaste das pessoas é muito superior. Tenho pessoas que vão para o escritório porque não aguentam estar a trabalhar em casa, não conseguem. Mas o teletrabalho veio para ficar, isso não vai mudar.

Tem algumas vantagens?

Claro. O problema são os excessos. Não acredito num modelo em que as pessoas estejam sempre em casa, porque o desgaste é enorme. Por outro lado, como se passa o ADN de uma empresa para um novo colaborador se nunca o vemos? À distância, como se envolvem as pessoas num projecto? Uma videoconferência não é a mesma coisa. Hoje damos mais importância ao lado social, à família, aos amigos, do que antes da pandemia. Seremos privados de tudo isso mostrou-nos a importância de estar ao lado de outro ser humano. Por outro lado, não há ruptura entre trabalho e vida pessoal. Teletrabalho exige disciplina e nem toda a gente a tem, sobretudo tratando-se de um jovem em primeiro emprego.

No que toca a tecnologia e trans-

ENTREVISTA COM O APOIO DE:



formação digital dos negócios, a pandemia fez com que as empresas tivessem de fazer em poucos meses o que, em condições normais, levariam anos a fazer...

Aquilo que andei a dizer na última década foi rapidamente, e muito melhor, explicado pela pandemia, e toda a gente percebeu. Obrigou as empresas e as pessoas a um salto tecnológico muito grande. Vai ser preciso digitalizar, viver com acessos remotos, aplicações e partilhas de documentos. O caminho é, obviamente, a tecnologia.

A privacidade e a protecção de dados são questões pertinentes neste mundo que tende a ser cada vez mais digital. Mas é difícil garantir estas premissas...

O teletrabalho é uma excelente forma de rebentar com o RGPD [Regulamento Geral sobre a Protecção de Dados], porque uma das questões é como se concilia o controlo da execução dos trabalhos e do cumprimento de prazos e como é que isso se faz de forma saudável obedecendo às regras do RGPD. A pro-

Percurso "Servir pessoas e mudar negócios"

Fernando Amaral é presidente e CEO do Grupo Sendys, detentor das empresas Alidata, Sendys, Masterstrategy, Labseal, Marca Criativa, Seal Angola, Seal Moz e Sort. Acredita que a missão das suas empresas é "servir pessoas e mudar negócios". Garante que no trabalho o que mais o satisfaz é a sensação de missão cumprida e o prazer de prestar um serviço de excelência. Tem mais de 25 anos de experiência em software de gestão. É especialista em consultoria e possui pós-graduação Management Tools for Consultants, pela Universidade Católica, frequentou o curso Technology Services - Push Sales na Capgemini Ernst & Young University, o curso de Direito na Universidade Internacional e o PADE - Programa de Alta Direção de Empresas, na AESE.

tecção de dados é uma fronteira muito fininha, muito ténue, com muitas zonas cinzentas. Podem criar-se muitas leis, mas o bom senso tem de imperar. Não se pode perder o controlo da gestão das empresas, mas ao mesmo tempo não se pode entrar na esfera pessoal dos trabalhadores. Não é um exercício nada fácil.

Aos 24 anos foi-lhe diagnosticado um cancro nos pulmões e aos 30 um enfarte. Estes reveses mudaram a sua vida?

Toda a gente diz que se passa a ver a vida de outra maneira, e é mesmo verdade. O problema de coração esteve relacionado com a quioterapia. Antes disto, todos os problemas eram um sete ou um oito. Depois, aprendi a colocar um zero e uma vírgula antes, e o sete passou a 0,7. Ou seja, passei a perceber o que eram realmente problemas. O que vou dizer pode parecer um pouco egoísta, mas é verdade. Ir ao IPO pode simultaneamente ser um momento muito bom ou muito mau, depende como se

queira ver. É muito mau porque estamos lá, numa situação complicada, mas é bom porque, sendo um bocadinho egoístas, o certo é que vemos lá pessoas piores do que nós. Nunca fiquei hospitalizado, por isso sentia-me um homem feliz. Mas vemos coisas que nos partem o coração. Não sendo brutos e insensíveis, são situações que nos marcam, que mudam a nossa vida.

Moldou a sua forma de estar como empresário?

Claro que sim. Tenho uma forma muito emotiva de olhar para os problemas. Isto aplica-se tanto às pessoas que trabalham comigo como aos seus familiares. Não consigo ficar indiferente quando um trabalhador ou um familiar tem um problema de saúde. Ninguém consegue ir trabalhar tendo um familiar doente e ter a cabeça limpa e arrumadinha como se nada estivesse a acontecer, pensando no assunto apenas à uma da tarde. Até podíamos 'exigir' isso, mas seria exigir uma utopia, algo que não é concretizável. Temos de ter dimensão humana.

O Grupo Sendys tem uma aposta forte na vertente da responsabilidade social...

Temos vários projectos que considero muito importantes. Um deles consiste em apoiar a escola do clube de futebol dos Marrazes, Leiria, porque temos de formar novos homens, o futuro está nas crianças. Outro projecto tem a ver com o Instituto Vaz Serra, em Cernache do Bonjardim, onde patrocinamos uma turma de informática. [Responsabilidade Social] é um papel importante que as empresas têm de ter. Para influenciar alguém tem de ser até aos 12, 13 anos, porque depois começamos todos a apresentar teimosia, que se mistura com persistência e às vezes já não se sabe onde está a qualidade e onde está o defeito. Temos de ajudar os miúdos. Também temos uma série de projectos com o Banco Alimentar contra a Fome. Às vezes esquecemo-nos disto em Portugal: as empresas visam o lucro. Mas também têm de ter outros valores que são extremamente importantes.