

› RECURSOS HUMANOS E GESTÃO

human

› ABRIL 12 › ANO 4 › Nº 40 › 3,90 € (Cont.)



Empresas de excelência para trabalhar em Portugal

psico·forma
EQUIPAMENTOS E CONSULTÓRIOS

www.psicoforma.pt





**A Parceria que estabeleceremos com os nossos Clientes
leva-nos a PECAR pela Excelência.**

**Promovemos o Sucesso porque partilhamos
dos seguintes Valores:**

Paixão | na entrega aos projectos que desenvolvemos
Experiência | pelo Know How acumulado ao longo dos anos
Criatividade | nas abordagens metodológicas adoptadas
Atitude Positiva | com que encaramos os desafios
Resultados | um compromisso que assumimos com os nossos Clientes

Soluções de actuação

Formação

Formação à Medida
Formação Inter-empresas
Programas Outdoor
Consultoria
Coaching

**Inspiramos a mudança e o desenvolvimento
do capital humano, para acrescentar valor
às organizações.**

Porque as pessoas fazem a diferença.

FORMAÇÃO



Empresas de excelência para trabalhar em Portugal

16

Editorial 04

Zoom RH 06

Evento em Destaque «eVentos de mudança», da ATEC
Múltiplos Olhares/ Estudo Gestão de recursos humanos nas
«PME Líder»/ Flash Interview Carlo Ugdulena
Boas Práticas «Excelência SEDES»/ Balanço «Expo'RH»
Liderança «Tertúlias Psicoforma»
Formação Consolidar competências pessoais e profissionais
Modelo «VCM – Valor, Confiança, Motivação»
Soft Skills «Atelier Galileu de Competências Empresariais»

Dossier Especial 16

Empresas de excelência para trabalhar em Portugal
- Comércio e distribuição (BMW, Casa Felix, Gelpex, Hilti,
Mundifios, OCP Portugal, Odisseias)
- Construção e imobiliário (Grupo ACA, RE/MAX)

- Consultoria (Ábaco Consultores, everis, Grupo CH,
Maksen, Mind Source, PwC)
- Serviços (Adecco, Carris, CHEP, Interprev, Liberty,
SMAS de Oeiras e Amadora)
- Tecnologia (Cisco, DELL, Microsoft, Xerox)

68 Espaço RH

Em Síntese/ Agenda/ Livros
Sites/ Legislação
In Loco «Melhores Fornecedores RH»

76 Lifestyle

Automóvel Volvo S60/ Sugestão The Yeatman
Música/ Teatro/ Artes Plásticas
Leituras/ Montra

80 Crónica Woman



Intensive Management Program · IMP

novo programa

Dominar as áreas chave da Gestão e aprofundar a visão das relações entre decisões de Gestão e os resultados Organizacionais.

28 de Maio a 2 de Junho

DISCOVER · INSPIRE · CONNECT

applied//knowledge

Aliar o conhecimento académico às necessidades reais das empresas.

Faça download dos artigos em:
www.novaforum.pt/investigação-e-artigos



Master in Management for Human Resources Professionals

Articular as políticas de gestão de RH com o negócio e gerir pessoas de forma estratégica

NOVA
School
of Business
& Economics

Executive
Education

Accredited by



Member of



www.novaforum.pt

Diretor

António Manuel Venda
961 219 532
amvenda@justmedia.pt

Editora Executiva

Ana Leonor Martins
969 691 975
aleonor@justmedia.pt

Redação

Irina Pedro, Mário Sul de Andrade

Colaboradores

António Souto, Artur Fernandes, Carlos Antunes, Denize Athayde Dutra, Fernando C. Sousa, Humberto Silva, Luís Bento, Manuel González Oubel, Manuela Cruz, Maria Duarte Bello, Mário Ceitil, Paula Campos (nesta edição, Alexandre Henriques, Marco Costa, Jorge Farromba, Luísa Pestana)

Projeto Gráfico e Paginação

Design e Forma
geral@designforma.com

Fotografia

Fernando Piçarra (www.fernandopicarra.com),
Vitor Gordo – Syncview

Diretora Comercial e de Marketing

Sónia Maia
961 219 531
smaia@justmedia.pt

Assinaturas

assinaturas@human.pt

Impressão

Peres – SocTip, SA
E.N. 10, KM 108,3
2135-114 Samora Correia

Distribuição

VASP, MLP – Media Logistics Park – Quinta do Grajal
Venda Seca
2739 – 511 Aqualva Cacém

Nº de Registo na ERC: 125537

Nº de Depósito Legal: 286.699/08

Tiragem: 23.500 exemplares

Periodicidade: Mensal



Propriedade e Edição

Just Media, Lda
Rua de São José, Nº 149/159, 1º Dto.
1150-322 Lisboa
Tel. 210 939 695
www.human.pt

Nenhuma parte desta publicação, incluindo textos e fotografias, pode ser reproduzida, por quaisquer meios, sem prévia autorização da Just Media.

EDITORIAL

► Uma edição especial

Este é o terceiro ano em que a «human» dedica uma edição especial ao tema das empresas de excelência para trabalhar no nosso país. Daí que neste mês de Abril a revista saia do seu alinhamento habitual, interrompendo uma grande parte das suas rubricas e também a participação dos cronistas. Trata-se de uma interrupção que acontece duas vezes em cada ano, em Dezembro – quando publicamos a edição «Premium» –, e por esta altura – quando dedicamos uma atenção especial a casos de empresas que integram diversos 'rankings' sobre ambientes de trabalho.

Escolhemos como ponto de partida da presente edição, uma vez mais, três iniciativas: «As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», da revista «Exame» e da consultora Accenture; «Prémio Excelência no Trabalho», da consultora Heidrick & Struggles, da ISCTE Business School (IBS) e do «Económico»; e «Melhores Empresas para Trabalhar em Portugal», do Great Place to Work Institute. De entre mais de uma centena de empresas que constam dos três 'rankings', seleccionámos 25, que agrupámos em cinco categorias. Com cada uma dessas empresas fizemos um trabalho sobre as suas práticas de gestão de recursos humanos; entrevistámos responsáveis de todas elas, de forma a suportarmos cada um dos textos que agora apresentamos, e recolhemos junto desses mesmos responsáveis os dados que nos permitiram construir os quadros informativos que acompanham os textos. O resultado é mais uma vez um trabalho que dá a conhecer casos de excelência na gestão das pessoas, de empresas de diversos sectores de actividade e inclusive da Administração Pública. São 25 exem-



António Manuel Venda
Diretor
amvenda@justmedia.pt

plos de como a gestão do capital humano é cada vez mais valorizada no nosso país. Uma nota ainda para um apontamento que apresentamos sobre a iniciativa «Melhores Fornecedores RH», da Associação Portuguesa dos Gestores e Técnicos dos Recursos Humanos (APG). É apenas o ponto de partida para um trabalho mais desenvolvido que publicaremos na edição de Maio, que marcará o regresso da «human» ao seu alinhamento habitual. ☺

► No editorial da «human», o autor não segue o novo acordo ortográfico para a língua portuguesa.



Entusiasmo

Somos especialistas na gestão de pessoas e organizações.
 Acreditamos na gestão da mudança positiva.
 Com entusiasmo e paixão, criamos equipas verdadeiras.

O que podemos fazer por si?

CH | Business Consulting.

www.chconsulting.pt

 **GRUPO CH**
 Soluções globais

EVENTO EM DESTAQUE

» «eVentos de mudança», da ATEC

«Uma lufada de ar fresco nas práticas da gestão de pessoas em contexto de mudança.» É desta forma que a ATEC – Academia da Formação apresenta a iniciativa «eVentos de mudança», prevista para 12 de abril, nas suas instalações, em Palmela (Edifício ATEC, Quinta da Marqueza, Parque Industrial da Volkswagen Autoeuropa, Quinta do Anjo, Palmela). «Felicidade e otimismo», «Liderança», «Empreendedorismo e inovação» e «Endomarketing» são temas que estarão em destaque a partir das 16 horas.

O programa conta com intervenções de Sandra Neves (administradora técnica da ATEC), Elisabeth Proksch (Prokschconsult, Áustria), Vinícius Carvalho de Carvalho ('master specialist' da ENDO – Engagement Specialists, Brasil), Miguel Pereira Lopes (professor no ISCSP – Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, da Universidade Técnica de Lisboa), Helena Marujo (professora convidada do ISCSP) e Kalid (fundador da Injoy).

Entre as 18H30 e as 19H30 haverá um 'networking dinner break', estando o encerramento previsto para as 21H30. ©

Mais informações em <http://www.atec.pt/> (ou Cátia Rocha – tel. 212 107 300/ 03; 'e-mail' catia.rocha@atec.pt).



MÚLTIPLOS OLHARES

Quais os principais fatores para uma empresa ser considerada de excelência para trabalhar?



Alexandre Henriques,
Partner da Blink Consulting



Marco Costa,
Chief Executive Officer (CEO)
da Critical Software



Luísa Pestana,
Diretora de Recursos Humanos
da Vodafone Portugal

«Na minha perspetiva, uma empresa de excelência para trabalhar depende em primeira instância do nível de ajustamento ('organizacional fit') entre as suas necessidades e expectativas e as necessidades, motivações e expectativas de cada um dos seus colaboradores. De entre inúmeras possibilidades, elegeria três como principais: a clareza do propósito, conhecer e compreender a razão do esforço e da entrega quotidiana, atribuindo ao trabalho um significado relevante; a equidade, enquanto garante de uma elevada perceção de justiça organizacional; e finalmente a oportunidade de realização, onde os talentos e a individualidade sejam respeitados/valorizados e colocados de forma ética ao serviço de um bem maior. Apesar de desafiante, é a utopia que devemos perseguir e que, uma vez alcançada, revelará as excelências de cada um de nós.»

«Penso que são vários os critérios que contribuem para as empresas sejam consideradas de excelência. Em primeiro lugar está certamente o capital humano, a capacidade de gerar conhecimento dentro da organização e motivar a formação contínua das equipas, por forma a garantir a competitividade no mercado global. Por outro lado, a criação de equipas multidisciplinares, numa multinacional que opera em várias geografias, deverá garantir oportunidades de crescimento para os seus colaboradores, motivando-os a abarcar novos desafios dentro da organização, dando-lhes autonomia e sentido de pertença a um objetivo comum. Finalmente, penso que é importante também saber ouvir as equipas e criar automatismos que permitam identificar novas oportunidades para inovar ou contribuir para a melhoria do clima organizacional.»

«Uma empresa considerada de excelência para trabalhar é aquela que tem como prioridade atrair, desenvolver e reter talentos. Na Vodafone, a missão da Direção de Recursos Humanos é dotar a empresa de profissionais altamente qualificados e com as competências necessárias para apoiar o desenvolvimento do negócio, bem como criar e implementar políticas e programas que contribuam para manter elevados níveis de motivação dos colaboradores e potenciar o seu desenvolvimento profissional e pessoal. Pensamos que a grande taxa de retenção de profissionais de elevada qualidade se deve a um conjunto global de políticas e iniciativas implementadas de uma forma coerente, que visam contribuir para que as pessoas tenham orgulho em trabalhar na empresa, gostem daquilo que fazem e sintam que o seu trabalho é valorizado e reconhecido.»

Texto: MSA

ESTUDO

➤ Gestão de recursos humanos nas «PME Líder»

Texto: Mário Sul de Andrade

A consultora Fórmula do Talento levou a cabo em finais de 2011 um estudo sobre gestão de recursos humanos em pequenas e médias empresas (PME). Trata-se de uma iniciativa que envolveu 545 empresas do universo das 6.700 que obtiveram o estatuto de «PME Líder», atribuído pelo Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação (IAPMEI). O objetivo foi conhecer melhor a realidade das empresas referidas, empresas que em 2010 representavam mais de 99% do tecido empresarial do nosso país. Na amostra do estudo foram considerados os distritos com maior densidade empresarial: Porto (33%), Lisboa (27%), Aveiro (20%), Leiria (14%) e Setúbal (6%).

Uma das questões foi no sentido de perceber quem na organização é o responsável pela função Recursos Hum-

nos. Nas respostas, é de salientar que em cerca de 53% das empresas essa função é acumulada com outras áreas de responsabilidade e conhecimento.

Procurou-se também saber quais as preocupações das PME em termos de processos de recursos humanos. De acordo com os resultados, as áreas de desenvolvimento como avaliação de desempenho, gestão de carreiras e formação serão o foco dos gestores, em oposição às áreas mais administrativas. Quanto ao recrutamento, e reforçando a ideia de que 2012 será um ano de contenção, surge como a última das prioridades para os gestores – os valores: formação (27%), avaliação de desempenho e gestão de carreiras (22%), higiene e segurança no trabalho (18%), gestão administrativa (17%) e recrutamento e seleção (17%). ①

➤ Nota: informação detalhada sobre o estudo pode ser obtida por 'e-mail' (geral@formuladotalento.pt)



MELHORES
2012
EMPRESAS
PARA TRABALHAR
Exame

2011/12
EXCELÊNCIA
NO TRABALHO

Portugal
Marrocos
Cabo Verde
Costa do Marfim
Angola
Brasil

Junte-se a nós. Dê uma oportunidade à sua carreira.
Deixe o seu CV em www.grupo-aca.com

ACA
GRUPO

FLASH INTERVIEW

CARLO UGDULENA, DA CEZANNE SOFTWARE

» «As PME procuram soluções de gestão RH.»

Texto: António Manuel Venda

A Cezanne Software apresentou no «Expo’RH», que decorreu em março no Estoril, a solução «Cezanne OnDemand», de gestão de recursos humanos. Na modalidade «Software as a Service» (SaaS), a solução dirige-se especialmente a pequenas e médias empresas (PME), visando auxiliá-las na gestão dos seus colaboradores. Carlos Ugdulena, ‘chief executive officer’ (CEO) da empresa fornecedora de soluções avançadas de ‘human capital management’, esteve presente, no que constituiu uma oportunidade para uma conversa com a «human».

O que muda no mercado de ‘software’ de recursos humanos com a disponibilização via SaaS para PME?

A mudança mais importante na nossa área, para a gestão de recursos humanos, é a forma como o ‘software’ é fornecido, uma nova forma, denominada SaaS. Isto tem um grande impacto em termos da utilização do ‘software’. No passado as empresas queriam ter ‘software’ configurado para satisfazer as suas necessidades. Tinham uma grande lista de exigências e queriam algo que cobrisse essas exigências. Agora procuram soluções ‘standard’, particularmente as PME. E podem começar a usá-las imediatamente, na nuvem, sem gastos iniciais. Está sempre disponível e inclui atualizações.

Como começou esta tendência?

Foi nos Estados Unidos, em 2003, 2004. Na Europa o mercado ainda não atingiu a maturidade, pois chegou cá cinco anos depois. E ao sul da Europa chegou mais tarde ainda. Na Europa as PME estão mais inclinadas para usar esta solução, o chamado ‘cloud computing’, a nuvem. Quanto às grandes empresas, continuam a desenvolver as suas próprias soluções.

Como gerem na Cezanne a segurança da informação, que quando se trata de ‘cloud computing’ está fora das respetivas empresas?

Há uma clara tendência, particularmente nas PME, para deixar a informação no exterior, porque elas não dispõem das infraestruturas de que nós, por exemplo, dispomos. É uma infraestrutura certificada, e nós temos um dos melhores ‘partners’, a British Telecom, o que nos dá segurança. As PME não conseguem suportar o investimento numa tal infraestrutura. Daí que prefiram ter os seus dados no exterior, com um maior nível de proteção.

Para Carlo Ugdulena, há duas tendências estratégicas no desenvolvimento de ‘software’ de gestão de recursos humanos: a disponibilização da tecnologia ‘mobile’ e as ferramentas das redes sociais.



Que expectativa tem para a vossa solução «Cezanne OnDemand» num mercado como o português, com 99% das empresas a serem PME?

Para nós, Portugal é um mercado interessante. As PME procuram soluções de gestão de recursos humanos, mas sem investirem grandes montantes.

É como em Itália, França ou Espanha...

Aí os mercados são maiores. De qualquer forma, a maioria das empresas tem menos de 250 colaboradores. É assim em toda a Europa, tirando o Reino Unido e a Holanda, onde há concentração de multinacionais. No resto, predominam as PME, incluindo na Alemanha. Claro que para este ‘software’ estamos a falar de empresas com um certo número de colaboradores. Para uma empresa com três ou quatro, por exemplo, não se justifica.

Qual é o mínimo?

Se uma empresa tiver 30, 40, 50, e tiver dois ou três escritórios, por exemplo, ou se os colaboradores viajarem... Temos clientes com 50 ou 100 colaboradores que viajam pelo mundo, engenheiros, consultores... Também depende do tipo de indústria.

As soluções na modalidade SaaS, assentes na chamada nuvem, são uma grande inovação. Qual será a próxima nos ‘softwares’ de gestão de recursos humanos?

Há duas tendências estratégicas. Uma é a disponibilização da tecnologia ‘mobile’ – o «iPad», o «iPhone»... Isto oferece muitas possibilidades, e muda a forma como desenvolvemos o ‘software’. As pessoas querem usá-lo em pequenos suportes. A outra tendência estratégica tem a ver com as redes sociais. Ferramentas como o «Facebook» ou o «LinkedIn» estão a ter um forte impacto nas pessoas, que as usam diariamente na sua vida; comunicam com os amigos pessoais, mas também com os amigos profissionais. Estas ferramentas são uma segunda tendência, e estão também a mudar a forma como os ‘softwares’ de gestão de recursos humanos são desenvolvidos. ®

BOAS PRÁTICAS

» «Excelência SEDES»

Texto: Mário Sul de Andrade

O Grupo de Trabalho de Capital Humano da SEDES anunciou o lançamento do projeto «Excelência SEDES – Boas Práticas de Gestão de Pessoas». O objetivo é enaltecer e promover as melhores práticas empresariais em alguns processos essenciais na gestão das organizações. O grupo pretende fazê-lo de uma forma pedagógica e positiva, promovendo os melhores exemplos, de forma a potenciar a sua multiplicação em Portugal. Serão lançadas, ainda este ano, cinco categorias para apreciação e avaliação: (1) Acolhimento e Integração, (2) Desenvolvimento de Competências, (3) Gestão do Talento Sénior, (4) Internacionalização/Expatriação e (5) Reestruturação/ Downsizing.

Carlos Sezões, coordenador do Grupo de Trabalho de Capital Humano da SEDES, refere que este «tem bem expres-



so na sua missão o objetivo de contribuir para uma gestão humanista e eficaz das pessoas no seio das organizações», algo que permita «desenvolver todo o seu talento e todo o seu potencial de evolução bem como contribuir decisivamente para os objetivos de cada instituição». É isso que se pretende com a visibilidade que o projeto proporcionará às melhores práticas.

O projeto «Excelência SEDES – Boas Práticas de Gestão de Pessoas» tem início este mês, com as respetivas candidaturas (mais informações: 'e-mail' capitalhumano@sedes.pt). De assinalar que a SEDES – Associação para o Desenvolvimento Económico e Social é uma das mais antigas associações cívicas portuguesas, tendo sido constituída em 1970. ©

HILTI

Invista a sua carreira na Hilti

Grupo Hilti

O Grupo Hilti é líder mundial no desenvolvimento, fabrico e comercialização de produtos de alta qualidade para o cliente profissional da indústria da construção. Comprometemo-nos a alcançar a excelência na inovação, na qualidade total, na relação directa com o cliente e na comercialização eficaz.

A Hilti está presente em mais de 120 países em todo o mundo. Dos mais de 19.000 empregados, dois terços trabalham directamente para os nossos clientes em organizações de vendas, serviço de atendimento a clientes e engenharia técnica. Tem fábricas e centros de investigação na Europa, América e Ásia.

A sede do Grupo situa-se em Schaan, no Principado do Liechtenstein.

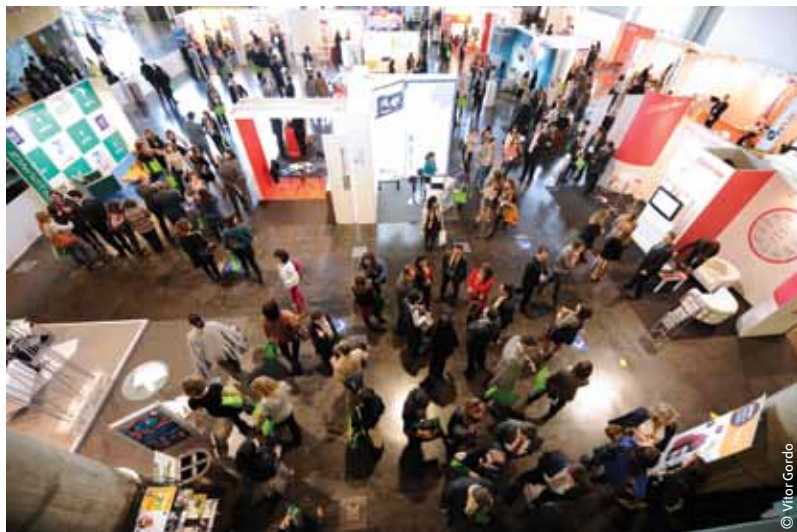
Venha fazer parte de uma forte equipa!
carreiras@hilti.com

Onde o potencial encontra a oportunidade.

Hilti. Supera expectativas.

BALANÇO

» «Expo’RH» bate recorde de afluência



Texto: Mário Sul de Andrade

Foram quase três mil os profissionais de recursos humanos que visitaram a décima-primeira edição do «Expo’RH», evento que decorreu a 14 e 15 de março, no Centro de Congressos do Estoril. Esta afluência recorde comprova o facto de o salão profissional ter vindo a afirmar-se como o maior na área de recursos humanos e como um ponto de encontro de referência para os profissionais ligados à gestão das pessoas nas organizações.

Os dois dias do evento foram marcados pelo dinamismo e pela interatividade, sendo de destacar, para além da zona de exposição, com muitos dos mais importantes ‘players’ do mercado de recursos humanos, as diferentes sessões de conferências, além de que houve um aumento significativo do número de debates, e quase sempre com as salas lotadas.

Ana Lourenço, coordenadora de seminários da IFE – International Faculty for Executives, entidade organizadora do evento, assinalou que «as conferências e os ‘workshops’ que decorreram ao longo dos dois dias foram mais uma vez um sucesso, tendo mobilizado profissionais de recursos humanos de todo o país e dos mais variados setores». A responsável destacou «a partilha de ideias, opiniões e melhores práticas de empresas», sendo que «foi visível o interesse e a importância dos temas que estiveram em debate, pela afluência verificada», fez questão de realçar. De referir que os ‘workshops’ práticos, que serviram de palco para a apresentação, em primeira mão, das novas metodologias de formação e desenvolvimento da IFE, registaram uma afluência de participantes que superou as expectativas. Para Ana Lourenço, «foi sem dúvida mais uma edição de sucesso» deste evento.



Já a responsável comercial do «Expo’RH», Andreia Sousa, sublinhou que «o ‘feedback’ obtido não podia ter sido melhor», acrescentando: «Chegámos ao final dos dois dias do evento com a sensação de dever cumprido. Proporcionámos aos profissionais e aos ‘players’ do mercado dois dias intensos, num ambiente altamente profissional, gerador de negócios e de ‘networking’ e também de debate de tendências.»

» «Masters do Capital Humano»

Também iniciativa da IFE, a primeira edição dos «Masters do Capital Humano» teve ao final da tarde do primeiro dia do «Expo’RH» a entrega dos respetivos prémios, após um dia bem preenchido, quer em termos de ‘workshops’ e conferências, quer na zona de exposição.

O objetivo definido para os «Masters do Capital Humano» foi, segundo a organização, «premiar e valorizar anualmente as práticas inovadoras levadas a cabo

pelos profissionais e reconhecer as empresas que se distinguiram pelos resultados obtidos na gestão estratégica das pessoas no desempenho das suas tarefas». Na categoria «Empresas», foram distinguidos a Optimus («Melhor Política de Recrutamento e Retenção de Talentos»), o Barclays Bank («Melhor Estratégia de Monitorização e Gestão da Performance»), a Bosch Car Multimédia («Melhor Estratégia de Formação e Desenvolvimento Pessoal e Profissional») e a Cisco Systems («Melhor Política de Integração e Promoção do Bem-estar»).

Já na categoria «Pessoas», a «Personalidade do Ano» foi Catarina Tendeiro, 'country human resources manager' da IKEA Portugal, segundo a organização «uma das diretoras de recursos humanos mais reconhecida e respeitada pelos seus pares, e que tem vindo a contribuir para modelar a gestão dos recursos humanos em Portugal à frente de uma das organizações exemplo de boas práticas de gestão em diversos domínios, atualmente uma das grandes empregadoras do país e com um forte plano de expansão para os próximos anos». António Henriques, do Grupo CH, foi distinguido como «CEO Excelência», pela «implementação da estratégia de gestão da sua organização centrada nas pessoas e pelo desenvolvimento de uma cultura organizacional apostada no envolvimento de todos os colaboradores», assinalou a organização. Finalmente, e porque na iniciativa há ainda lugar para o reconhecimento de jovens gestores de recursos humanos (com menos de cinco anos de experiência profissional na função), foi distinguida Andreia Almeida, responsável pela dinamização da prática de Recursos Humanos e Comunicação Interna e Consultoria Estratégica para Gestão das Pessoas na Lisbon Consulting Group, como «Jovem Talento».

As candidaturas foram avaliadas por um júri, nomea-

do pela organização, composto por Cristina Martins de Barros e Pedro Geraldês, do Grupo IFE, Carlos Adrião, da Refrigé, Francisco Rodrigues, da Gefco, Fernando Magalhães, dos Hotéis Vila Galé, Paula Garrido, da Liberty Seguros, Jorge Filipe, da Auchan, Adélia Borges, da Deco-Protteste, Rui Borges, da MultiOpticas, e Margarida Pinto Correia, da Fundação do Gil.

A iniciativa teve o patrocínio da Tempo-Team, empresa do Grupo Randstad, e do portal «Empregos Online». ©





www.abaco-consultores.com

PRÉMIO EXCELÊNCIA 2011/12 NO TRABALHO

9º MELHOR EMPRESA PARA TRABALHAR
2º MELHOR EM SERVIÇOS PROFISSIONAIS





Especialistas em Sistemas de Informação SAP
A Ábaco Consultores é uma empresa dedicada exclusivamente a Soluções SAP, com escritórios em Lisboa, Porto, Coimbra, S. Paulo (BR) e Rio de Janeiro (BR). Conta com uma equipa de mais de 120 profissionais conhecedores das especificidades dos principais setores de atividade.

LIDERANÇA

» Primeira edição das «Tertúlias Psicoforma»



Texto: Ana Leonor Martins **Fotos:** Paulo Alexandrino

«Liderança no Feminino» foi o tema da primeira edição das «Tertúlias Psicoforma». Realizado no passado dia 29 de fevereiro, no espaço Strazzera, em Lisboa, contou com a presença de cerca de 30 mulheres, essencialmente diretoras de recursos humanos e diretoras-gerais de empresas e outras instituições, tendo decorrido de forma bastante animada e participada, num ambiente de produção de moda.

A iniciativa da Psicoforma, empresa de formação do Grupo Randstad, teve três momentos distintos. Começou com uma tertúlia, conduzida por Catarina Horta (à esquerda, em cima), diretora da Psicoforma e diretora de recursos humanos do Grupo Randstad, que falou de 'glass ceiling', chamando a atenção para o facto de as mulheres representarem apenas cerca de 3% das 'chief executive' do «Fortune 500» e cerca de 2% no «FTSE 500». Olhando para a realidade europeia, a responsável citou um estudo que refere que enquanto a Noruega tem 44,2% de mulheres em lugares de administração (sendo que se trata de um país onde há quotas), em Portugal a percentagem desce para 0,8; o nosso país ocupa mesmo o último lugar da tabela. Já nos Estados Unidos, há 51% de mulheres em lugares de chefia, mas essencialmente em áreas de apoio e suporte como a educação ou os recursos humanos e muito menos em áreas de negócios.

Catarina Horta referiu ainda as diferenças salariais entre géneros, destacando que a remuneração das mulheres ronda os 82% da remuneração de base dos homens. A diferença aumenta com a escolaridade, para apenas 68,8% (licenciatura). Mas o tópico que motivou mais troca de ideias entre a plateia foi a resposta à questão sobre que percentagem de homens e mulheres concorre a um cargo, se acharem que cumprem todos os requisitos necessários. Segundo um estudo da Mckinsey, enquanto nos homens candidatam-se 100%, nas mulheres a percentagem desce para 60%.

O segundo momento da iniciativa foi dirigido por Paula Lampreia, gestora no Grupo Randstad da unidade de negócio Psicoforma/ Solisform. Começando por referir que pretendem «pecar pela excelência» e «ir ao encontro do que o cliente precisa, fazendo sempre mais e melhor», Paula Lampreia sublinhou que querem apresentar soluções «fora da caixa» e não «formação pela formação». É nisto que consistem os «Programas Psicoforma», que a responsável deu a conhecer à plateia. «Não são programas radicais nem meras atividades 'outdoor', mas colocam as pessoas fora da sua zona de conforto», explicou.

Catarina Horta citou um estudo europeu que apresenta a Noruega com 44,2% de mulheres em lugares de administração, enquanto em Portugal a percentagem desce para 0,8.

«São programas onde, a partir de objetivos previamente definidos, são desenhadas atividades que apelam a uma vivência emocional intensa, garantindo níveis de envolvimento, participação e motivação francamente elevados.»

O evento terminou com um «mimo» para todas as participantes, que foram presenteadas com dicas sobre maquilhagem para executivas, 'perfect skin', 'styling' e aconselhamento de cabeleireiro, havendo ainda lugar para uma sessão fotográfica.

As «Tertúlias Psicoforma» são uma iniciativa para continuar, com novos temas em debate, para criar momentos de 'networking' e de troca de ideias e experiências. ©



› Programas em destaque

Durante a sua intervenção, Paula Lampreia (em cima) destacou alguns dos «Programas Psicoforma», nomeadamente os seguintes: o programa de atividades náuticas «Sete Ventos»; o «Operação Recruta», para treino de competências, que já foi realizado só com mulheres, com o mesmo grau de dificuldade exigido aos homens; o 'workshop' de dança «Ritmo Certo»; o programa de teatro, música, moda e arte «Espetáculo da Companhia»; e o 'workshop' gastronómico «Sal e Pimenta». São apenas alguns dos programas, sempre com um objetivo comum, a partilha de experiências (mais informações em http://www.psicofoma.pt/pt-PT/formacao/programas_psicofoma.aspx).

Distribuição Farmacêutica

1º Lugar no Ranking das Maiores Empresas do Setor Farmacêutico.

R. do Barreiro 235
4470-513 MAIA
Tel: 00351 229 409 400
Fax: 00351 229 409 490
www.ocp.pt

A OCP Portugal é uma referência na distribuição de produtos Farmacêuticos e o parceiro privilegiado dos seus clientes e fornecedores, disponibilizando um conjunto de serviços de valor acrescentado.

A OCP Portugal é hoje considerada como a maior empresa do sector farmacêutico, com uma cobertura eficaz em todo o território nacional, um elevado nível de produtividade e um serviço de qualidade.

A excelência do seu trabalho é conseguida através de uma equipa técnica motivada, qualificada e dinâmica, tendo sido distinguida com o Prémio Excelência no Trabalho 2011/12.

Conosco a Saúde está em primeiro, em conjunto asseguramos um futuro melhor.

MODELO

» «VCM – Valor, Confiança, Motivação»

Texto: António Manuel Venda

Durante a décima primeira edição do «Expo’RH», realizada no passado mês de março no Centro de Congressos do Estoril, com organização da IFE – International Faculty for Executives, Sérgio Sousa realizou uma intervenção na área do desenvolvimento do talento, durante a qual apresentou o seu modelo «VCM – Valor, Confiança, Motivação».

Segundo o diretor de recursos humanos da Kelly Services, trata-se de «um modelo integrado para o desenvolvimento das chefias intermédias», modelo este que «permite potenciar as competências pessoais dos quadros, enquanto líderes de equipas, e maximizar a sua contribuição para os resultados das respetivas organizações».

Sérgio Sousa é desde há três anos diretor de recursos humanos da Kelly Services Portugal, tendo desenvolvido a sua atividade profissional em várias empresas multinacionais e em grandes empresas portuguesas, ocupando cargos de diretor de recursos humanos e administrador, desde 1995. É doutorado em gestão pelo Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG/UTL), mantendo paralelamente atividade académica no ensino superior, ao nível de licenciaturas e estudos pós-graduados, em atividades de docência e coordenação na área de gestão de recursos humanos. Participa regularmente em seminários e conferências como orador, tendo vários artigos e obras publicadas nos domínios da gestão de recursos humanos, assim como das interações desta com os sistemas de informação.

De assinalar que a empresa que Sérgio Sousa integra é uma multinacional norte-americana, fundada em 1946 por William Russell Kelly, tendo expressão em dezenas de países e trabalhando com mais de 90% das empresas do «Fortune 100», assim como com pequenas e médias empresas (PME). Em Portugal, dispõe de uma oferta integrada de soluções de gestão de recursos humanos, nomeadamente recrutamento e seleção, consultoria de recursos humanos, trabalho temporário, 'on-site' e 'outsourcing'. ©

FORMAÇÃO

» Consolidar competências pessoais e profissionais

Texto: Mário Sul de Andrade

Formada por uma equipa de especialistas em formação e consultoria na área de 'personal branding' (conceito relacionado com a construção e o desenvolvimento de uma marca) a Progma é liderada por Manuel Forjaz, Andrea Schaefer e Ana Freitas Reis. Nesta consultora acredita-se que a consolidação das competências pessoais e profissionais dos colaboradores das organizações é um fator-chave para o sucesso no momento atual, onde é urgente a diferenciação.

É a partir de dois eixos fundamentais que a Progma desenvolve toda a sua estratégia de atuação: através de soluções personalizadas para particulares, com programas de formação integrados de marca pessoal; e com soluções integradas e ajustadas à realidade de cada organização para empresas, com ações de formação e 'coaching' para uma mais eficaz representação da cultura organizacional.

Com os programas da «Progma School», a consultora conquistou já em 2012 para a sua carteira de clientes a L'Oréal Professionnel e a PT Negócios, nomeadamente através de cursos de formação em que a aposta é sobretudo na inovação. Assim, visando o aumento de estratégias diferenciadoras, para a L'Oréal Professionnel foram concebidas sessões de formação nas áreas de liderança e coordenação de equipas, atendimento e venda, gestão de negócio e consultoria de imagem. Já na PT Negócios, e com o objetivo de adequar a imagem dos profissionais à imagem e aos valores da empresa, a opção foi que as equipas comerciais usufríssem de formação na área de consultoria de imagem e 'dress code'.

De assinalar que os cursos de formação Progma, segundo os responsáveis da consultora, «garantem métodos inovadores e dinâmicos, desenvolvidos por formadores credenciados, com um único objetivo – pessoas mais confiantes, proativas, estimuladas e motivadas para alcançar e superar as suas metas e os seus desafios». Os mesmos responsáveis destacam que «através de ações vocacionadas para empresas a Progma contribui para o sucesso destas e para a efetiva comunicação dos valores das respetivas marcas pelos colaboradores, tanto em termos de atendimento e 'sales force' como de quadros médios e/ ou superiores ou gestores e 'management'». ©



» **Nota:** imagens de ações de formação nas duas empresas referidas (PT Negócios – duas primeiras – e L'Oréal Professionnel).

SOFT SKILLS

➤ Para melhor gerir o talento

Texto: Mário Sul de Andrade

Na sequência da importância atribuída ao tema das 'soft skills' na sua atividade formativa, a Galileu concebeu um conjunto de oficinas periódicas, denominado «Atelier Galileu de Competências Empresariais». A iniciativa tem vindo a abordar diversas componentes das 'soft skills'.

A 19 de abril vai realizar-se em Lisboa mais uma destas oficinas, exclusivamente dedicada à área de gestão de recursos humanos. O título é «As Soft Skills na Gestão de Talentos». Vai contar com a presença de Luís Bento (na foto), especialista em temas de emprego e recursos humanos, que face à sua experiência na área procurará «demonstrar que a identificação e a gestão de talentos se reveste de extrema importância, tanto para as empresas como para os próprios profissionais», lê-se num comunicado. No documento lê-se



➤ **Nota:** mais informações em <http://www.galileu.pt/atelier/>.

ainda que «esta gestão de capital humano requer por isso um determinado conjunto de competências pessoais – as 'soft skills' – e empresariais, como capacidade analítica, gestão de equipas, comunicação, intuição e sensibilidade no relacionamento interpessoal».

Na oficina conduzida por Luís Bento serão partilhadas, de forma ativa e com exemplos simples e práticos, ideias, reflexões e técnicas que reconhecem e potenciam as 'soft skills' na gestão de talentos. O público-alvo é constituído por técnicos e gestores de recursos humanos, diretores-gerais, diretores de departamento, chefias e todas as pessoas que possam ter interesse pela temática.

De assinalar que o sucesso das oficinas fez já com que a iniciativa se estendesse à cidade do Porto. ©

Casa Felix®

60 anos 1949 2009

UMA MARCA DE REFERÊNCIA EM COBRE NU ELECTROLÍTICO

DISTRIBUIDOR OFICIAL

ERICO®

ERIFLEX® CADWELD® ERITECH® CRITEC® CADDY LENTON®

www.CasaFelix.pt

São 25 empresas, escolhidas pela «human» entre mais de uma centena que integram os principais ‘rankings’ de ambientes de trabalho que anualmente vêm a público por cá. Exemplos de como a gestão do capital humano é cada vez mais valorizada em Portugal.

Este ‘dossier’ especial parte de mais de uma centena de empresas que integram três iniciativas: «As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», da revista «Exame» e da consultora Accenture; «Prémio Excelência no Trabalho», da consultora Heidrick & Struggles, da ISCTE Business School (IBS) e do «Económico»; e «Melhores Empresas para Trabalhar em Portugal», do Great Place to Work Institute. De entre essas empresas, a equipa da «human» selecionou 25, apresentando agora os respetivos casos de sucesso. Para a preparação desses casos, que focam especialmente as práticas de gestão de recursos humanos que aí são levadas a cabo, entrevistámos responsáveis das 25 empresas e recolhemos diversos dados de cada uma delas. Foi esse o material de suporte dos 25 textos que agora damos a conhecer, assim como dos respetivos quadros.

O ‘dossier’ «Empresas de excelência para trabalhar em Portugal» chega assim ao seu terceiro ano, sempre com o mesmo objetivo: dar a conhecer casos de excelência na gestão das pessoas no nosso país. O que apresentamos são realidades muito diferentes, de empresas de vários pontos de Portugal, cada uma com as suas especificidades. Mas sempre com um denominador comum: a valorização das pessoas; como muitos dos responsáveis reconhecem nos depoimentos que recolhemos, o seu melhor capital, aquele com que verdadeiramente podem sempre contar.





**Empresas de excelência
para trabalhar em Portugal**

BMW

► Uma cultura que faz a diferença



Texto: Ana Leonor Martins

A BMW foi considerada a melhor empresa do setor automóvel no estudo «Melhores Empresas para Trabalhar em Portugal», do Great Place to Work Institute, e ficou em décimo primeiro lugar no 'ranking' geral. «É uma posição que muito nos honra mas que nos leva a querer melhorar», salienta Helder Boavida, diretor-geral do BMW Group Portugal. «Pretendemos analisar em detalhe os 'inputs' dos nossos colaboradores e, claro, tentar implementar medidas que nos conduzam a uma melhor posição no futuro», até porque o objetivo de participar neste estudo é precisamente usá-lo como «barómetro interno».

Para Helder Boavida, mais do que as práticas de recursos humanos propriamente ditas, é a própria cultura da empresa que desde 2005, ano em que iniciou a sua atividade em Portugal, continua a contribuir para ser uma das «melhores empresas para trabalhar» no país. «O facto de sermos uma empresa recente permitiu-nos criar de raiz um espaço, uma estrutura e uma

equipa sob uma cultura muito definida e baseada no alto profissionalismo, num espírito de equipa acentuado e, em simultâneo, numa corrente de entusiasmo e bom humor.» A soma destes fatores deu origem ao que apelidam de 'fun'.

E é precisamente esta cultura 'fun' que é mais valorizada pelos colaboradores. «Nomeadamente, as questões que se prendem com a política de portas abertas, que conduz a que todos os membros da equipa estejam envolvidos nos processos de gestão e decisão; a transparência total nas decisões; a responsabilização, sendo os erros assumidos como parte do processo e partilhados por toda a equipa; a postura ética e profissional para com colegas, fornecedores, clientes e o próprio mercado; o foco nos resultados, que assegura a criação e a partilha de objetivos muito claros, de rigor e profissionalismo no trabalho; e a diversão, fator extremamente importante, num contexto altamente profissional e que

Helder Boavida,
o diretor-geral,
garante que na
BMW «a gestão do
capital humano, e
a sua valorização,
continua a ser uma
das prioridades».

facilita a coesão da equipa e a sua identificação com os valores da empresa», enuncia o diretor-geral do BMW Group Portugal, acrescentando ainda que «em termos práticos, e sempre no topo da lista, surgem os horários de trabalho, existindo um claro equilíbrio entre a vida pessoal de cada colaborador e a sua vida profissional».

Não são permitidas horas extraordinárias, exceto em alguns casos muito pontuais, a sexta-feira à tarde é livre e o 'dress code' rege-se pela isenção de gravata. Mas são várias as regalias proporcionadas aos colaboradores: contratos de 'renting' de um veículo da marca em condições bastante atrativas; oportunidade de qualquer colaborador experimentar a maioria dos carros da gama; atribuição de prémio anual, cujo valor é definido com base no desempenho pessoal; disponibilização de médico; um plano de pensões em que o colaborador define uma percentagem do valor do seu ordenado que quer colocar no fundo (opcional), e a empresa acrescenta uma percentagem igual à definida pelo colaborador, até um máximo de 3%; pagamento de prémios em cheques-cresce ou cheques-estudante; disponibilização de formação em áreas que os colaboradores definam como de elevada importância; seguro de saúde; entre outras.

Helder Boavida partilha que no ano passado o BMW Group Portugal levou a cabo um estudo que lhes permitiu verificar o seu posicionamento em termos de práticas de recursos humanos face ao mercado nacional, concluindo que disponibilizam alguns benefícios acima da prática usual no setor. Mas ressalva que, além dos benefícios-base, a promoção da informalidade, da transparência, da frontalidade, da

coerência e de tantos outros valores que conduzem a um bem-estar geral são os maiores fatores de diferenciação da empresa.

Segundo o responsável, a motivação da equipa reflete-se nos resultados operacionais do BMW Group Portugal, fazendo com que mantenham a liderança do segmento 'premium', mas prefere destacar os resultados informais. E exemplifica: «Ao contrário da maioria das empresas, não temos por hábito contratar animação para a festa de Natal, dado que a mesma é garantida pelos colaboradores. De uma forma muito informal, são criados grupos de animação, onde se cruzam pessoas de diversos departamentos e de diferentes graus hierárquicos. O resultado é 'top secret', mas o espelho de uma equipa dinâmica e motivada, onde o conceito 'fun' é, de facto, uma realidade.»

Apesar de admitir que estão a atravessar uma fase «difícil, com o mercado automóvel em queda», Helder Boavida garante que «a gestão do capital humano, e a sua valorização, continua a ser uma das prioridades». E não obstante estarem a implementar medidas que permitam minorar os efeitos da crise, ainda não foi equacionada uma redefinição da estrutura. ☺

► BMW Group Portugal

Localidade (sede): Porto Salvo

Atividade: Distribuição automóvel

Natureza: Privada

Número de colaboradores: 49 (34 homens, 15 mulheres)

Média de idades: 38 anos

Percentagem de colaboradores com formação superior: 94%

Mulheres em cargos de direção: 1

Salário médio: ND

Antiguidade média: 5 anos

Horas de formação anual por colaborador: 41

Disponibilização de estágios: Sim

Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim

Site: www.bmw.pt

Distinções

- «Melhores Empresas para Trabalhar em Portugal», Great Place to Work Institute: 11º lugar no 'ranking' geral e melhor empresa no setor automóvel.



shl™ *People intelligence*
Business results
SHL Portugal – People Solutions

Recém-diplomados: *encontrar os líderes do futuro*

- Atraia o talento
- Avalie as aptidões, o potencial e o ajustamento cultural
- Proporcione uma experiência objetiva, positiva e prestigiante

Saiba o que a SHL Portugal pode fazer pelo seu negócio.

Tel. (+351) 217 813 900 Email shl@shlportugal.pt Web shl.pt

CASA FELIX

➤ Fazer com que as pessoas se sintam em suas casas

Texto: António Manuel Venda

Empresa familiar portuguesa fundada em Lisboa em 1949, a Casa Felix esteve em destaque no «Prémio Excelência no Trabalho», conseguindo o segundo lugar na categoria de pequenas e microempresas e vencendo no setor de grande consumo e retalho. Felipe Cândido, o 'chief executive officer' (CEO), conta que quando assumiu a gestão do negócio, em 1999, tinha então apenas 19 anos, deparou-se com uma empresa a operar havia meio século e sem ter um único computador. «Eram 50

anos de história 'hand-written', literalmente», recorda. Assim, o primeiro desafio foi «criar as melhores condições possíveis às equipas de trabalho e dar-lhes todas as ferramentas necessárias para o seu desenvolvimento profissional, bem como pessoal», partilha, acrescentando a seguir a sua visão de que «os colaboradores devem ser vistos, tratados e respeitados enquanto pessoas e nunca enquanto números, como acontece tantas vezes nos diversos mercados».

EMPRESAS DE EXCELÊNCIA PARA TRABALHAR EM PORTUGAL



Felipe Cândido, CEO da Casa Felix, conta que quando assumiu a gestão do negócio, em 1999, tinha então apenas 19 anos, deparou-se com uma empresa a operar havia meio século e sem ter um único computador. «Eram 50 anos de história 'hand-written', literalmente».

© Fernando Pereira

A empresa dedica-se à armazenagem e ao comércio de cobre no eletrolítico e o seu responsável explica que tentam «viver enquanto uma família e fazer jus ao próprio nome: Casa Felix». Ou seja, procura-se «fazer com que as pessoas se sintam em suas casas, que sejam felizes e que partilhem os seus problemas para que em conjunto se encontre uma solução». Felipe Cândido sempre foi «apologista da desburocratização de processos e hierarquias» e consegue isso na empresa tendo sempre em mente uma das estratégias que foi implementada desde o início da sua gestão, «que se fundamenta numa frase muito simples, 'máxima liberdade com máxima responsabilidade', diz.

Estes princípios são muito valorizados pelos colaboradores, mas os CEO prefere não fazer comparações com o que possam ser as práticas correntes no setor, até porque confessa não ter informação a esse respeito. Acima de tudo, destaca que na Casa Felix são «transparentes, sérios, honestos» e têm consciência de que estão a «lidar com pessoas». E acrescenta: «Se todas as organizações tratassem como pessoas não só os seus colaboradores mas todos os 'stakeholders', teríamos um mercado muito mais saudável e bem mais competitivo do que aquele que temos atualmente. É urgente, a nível nacional, mudar de atitude no que se refere à retenção, à valorização e ao desenvolvimento do capital humano.»

Felipe Cândido refere que tem «uma equipa altamente motivada, com colaboradores sempre em busca de se superarem enquanto profissionais e de superarem os objetivos propostos». Os bons resultados obtidos pela empresa ficam a dever-se, como assinala, a esses mesmos colaboradores. O responsável pegou em 1999 num negócio familiar que «ia encerrar ao fim de 50 anos de existência». Isto se o seu pai não tivesse acreditado nele. «Hoje não estaria onde estou, a festejar os 63 anos desta organização e, apesar dos meus 31 anos de idade, já 13 anos de gestão empresarial», assinala.

Para o CEO da Casa Felix, as iniciativas ligadas a ambientes de trabalho «são extremamente interessantes, mas tem que haver uma relação 'win-win' com as respetivas organizações, para que essas mesmas iniciativas façam sentido e tenham um impacto positivo na competitividade do tecido empresarial». A empresa que dirige começou a participar há cerca de dois anos, fazendo-o por considerar que as entidades promotoras «são credíveis, pelo tipo de estudo, pela notoriedade e pela credibilidade que confere, e também porque se trata de uma ferramenta de 'benchmarking' para ver o próprio posicionamento, em algumas áreas específicas, no mercado».

Sobre a atual conjuntura, marcada pela crise, Felipe Cândido refere que «tem afetado, de um modo geral, o volume de negócios, a relação existente entre algumas empresas e a relação com algumas instituições financeiras, talvez pelas incertezas existentes neste momento, pela pressão a que todos estamos sujeitos nas nossas vidas, profissionais e pessoais». Mas no que diz respeito à gestão do capital humano na Casa Felix «não teve qualquer tipo de impacto, pelo menos negativo, muito pelo contrário», regozija-se. «A crise uniu-nos ainda mais, fez-nos observar situações com que nos deparamos de uma outra forma e faz-nos, mais do que nunca, pensar, refletir e atuar como um todo, para conseguirmos atingir os nossos objetivos e ultrapassarmos com sucesso a fase menos boa que estamos todos a atravessar». ☺

➤ Casa Felix

Localidade:	Lisboa
Atividade:	Armazenagem e comércio de cobre nu eletrolítico
Natureza:	Privada
Número de colaboradores:	7
Média de idades:	40 anos
Colaboradores com formação superior:	2
Mulheres em cargos de direção:	0
Salário médio:	ND
Antiguidade média:	10 anos
Horas de formação anual por colaborador:	as obrigatórias por lei
Disponibilização de estágios:	Não
Condições para contratação de pessoas com deficiência:	ND
Site:	www.casafelix.pt

Distinções

«Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/ «Económico»/ ISCTE Business School: 2º lugar na categoria de pequenas e microempresas e vencedora no setor de grande consumo e retalho.

design: www.laportadigital.com.pt

Valorizamos o SEU MUNDO

Paula Tomás Consultores

Parque das Nações Rua das Vigas, Lote 2 - 2º F. 1999-006 Lisboa | Tel: 219 458 533 | Fax: 219 458 534 | www.ptomasconsultores.pt | email: ptc_geral@ptomasconsultores.pt

GELPEIXE

Como uma família

Texto: Irina Pedro

A Gelpeixe, no mercado desde 1977, é uma empresa portuguesa de transformação e comercialização de alimentos ultracongelados. Foi distinguida no âmbito do «Prémio Excelência no Trabalho» como a melhor média empresa, vencendo também no setor de grande consumo e retalho. Para Emília Aguiar, responsável de recursos humanos da empresa, o que os distingue é «a política de acompanhamento e proximidade ao colaborador, a qual, conjugada com um conjunto de benefícios sociais e com uma cultura interna marcadamente familiar, contribui para os níveis de satisfação alcançados e que estão na base das distinções obtidas»; que são, «por um lado, um indicador de que estamos no caminho certo e, por outro, que devemos reforçar estas apostas», realça. Emília Aguiar faz notar que os colaboradores valorizam muito o facto de sentirem que são tratados como membros de uma família. «Sentem que nos preocupamos e nos disponibilizamos para os apoiar sempre que necessitam», sublinha. Neste sentido, a empresa tem adotado medidas que visam facilitar a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional, como o ajuste do horário da produção de forma a libertar as sextas-feiras à tarde, permitir alguma flexibilidade de horário ou até o trabalho em casa, quando possível e necessário.

A responsável acrescenta ainda que os colaborado-

res da Gelpeixe valorizam igualmente o conjunto de benefícios que têm mantido e alargado ao longo dos anos, de que são exemplo os seguros de saúde e de vida, o cabaz de natalidade, o desconto em produtos de farmácia, as consultas de medicina curativa com credenciais do Serviço Nacional de Saúde, as refeições gratuitas, entre outros. «Acompanhamos permanentemente o que se faz no setor e consideramos que temos um conjunto de práticas que nos tornam bastante competitivos em termos de atração e retenção do capital humano, algo que vemos espelhado na média de antiguidade dos nossos colaboradores», refere. «Mesmo assim, procuramos rever e melhorar as nossas práticas de forma contínua. Com uma estrutura pouco estratificada, o que nos limita o estabelecimento de planos de evolução de carreira para os colaboradores, temos criado novas formas de estímulo, através da delegação de responsabilidades, da criação de uma bolsa de formadores internos e do recurso ao recrutamento interno.»

Estas práticas de recursos humanos têm reflexos não só ao nível da satisfação dos colaboradores mas também nos resultados da instituição. «O impacto é medido ao nível dos indicadores de produtividade, da redução de falhas, da avaliação de desempenho dos colaboradores e dos níveis de satisfação que obtemos da avaliação dos clientes, cuja evolução tem sido muito positiva», congratula-se Emília Aguiar.

Não obstante o «rigor na gestão do capital humano, mantendo os custos controlados», a Gelpeixe tem inclusive alargado o conjunto de benefícios atribuídos aos seus colaboradores. E têm valorizado a contratação de familiares em processos de recrutamento externo. ©

Gelpeixe – Alimentos Congelados

- Localidade: Loures
- Atividade: Preparação de produtos da pesca e aquacultura
- Natureza: Privada
- Número de colaboradores: 150
- Média de idades: 41 anos
- Porcentagem de colaboradores com formação superior: 8%
- Mulheres em cargos de direção: 33%
- Salário médio: 859 euros
- Antiguidade média: 10 anos
- Horas de formação anual por colaborador: 35
- Disponibilização de estágios: Sim
- Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim
- Site: www.gelpeixe.pt



Distinções

«Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/ «Económico»/ ISCTE Business School: 1º lugar na categoria de médias empresas e vencedora no setor de grande consumo e retalho; «As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 14º lugar no 'ranking' geral, 7º lugar na categoria de médias empresas e vencedora no setor da indústria transformadora.



good
to know
you



por detrás
de um excelente serviço
estão os melhores
profissionais

randstad eleita
o melhor fornecedor
de RH 2012

A Randstad foi distinguida com o 1º prémio dos melhores fornecedores RH 2012 promovido pela APG, nas categorias de Trabalho Temporário e Outsourcing.

Deste modo continuamos a assumir o compromisso com os nossos clientes, particulares ou empresariais, de trabalhar em prol dos seus objetivos e da satisfação das suas necessidades.

www.randstad.pt



<http://www.facebook.com/RandstadPT>

 **randstad**

Trabalho Temporário | Professionals | Contact Centres | Inhouse Services

HILTI

➤ O processo de integração como chave do sucesso



EMPRESAS DE EXCELÊNCIA PARA TRABALHAR EM PORTUGAL

Texto: Irina Pedro

Para a Hilti, as boas práticas de recursos humanos começam logo no processo de recrutamento e seleção, pois é o que permite identificar a pessoa e o profissional que melhor se enquadra e identifica com a função e com a cultura da empresa. Cristina Valente, responsável de recursos humanos da empresa, explica: «Após definido o perfil da pessoa, o recrutamento é canalizado para o melhor canal de divulgação e receção de candidaturas, sendo feita a seleção curricular, tendo por base o modelo de competências

Hilti. Depois dá-se início às entrevistas e às dinâmicas de grupo, num processo extremamente completo para escolher a pessoa certa.»

Não menos importante é a fase que se segue, após selecionado o profissional, ou seja, o processo de integração, «chave do sucesso da retenção das nossas pessoas», realça a responsável. E são estes os dois fatores destacadas como mais tendo contribuído para a presença da empresa de comércio por grosso de máquinas, acessórios,

sistemas e serviços para os profissionais da indústria da construção no 'ranking' «As 100 Melhores Empresas para Trabalhar». O sétimo lugar alcançado na lista geral é visto com «satisfação e orgulho», mas também como uma «motivação para melhorar ainda mais».

Para além do processo de integração, Cristina Valente salienta a cultura e os valores da Hilti, que «em 2011 representaram 24 mil dias de trabalho em 'workshops', a nível mundial, sobre cultura corporativa». Outras iniciativas relacionadas com os colaboradores e com a qualidade do ambiente de trabalho são as seguintes: flexibilidade do horário de trabalho; possibilidade de fazer duas «pontes» e de gozar até três dias a mais de férias; incentivo ao bem-estar e ao equilíbrio profissional e familiar; eventos de convívio como o 'back to work', um almoço para assinalar o regresso ao trabalho na companhia dos colegas; promoção da proximidade entre todos, através de trabalho em 'open space', salas de reuniões envidraçadas e da área 'loungé' para relaxar, almoçar, tomar um café ou jogar Wii; e existência de uma 'newsletter' de recursos humanos («@ Hilti»), eletrónica, que faz o 'update' da informação trimestral da empresa, com reconhecimento de equipas, comunicação sobre o inquérito de avaliação da satisfação dos colaboradores e divulgações de eventos, além de lançar assuntos para os meses seguintes.

A responsável de recursos humanos revela que têm alguma informação sobre as práticas adotadas nesta área, no seu setor, através de revistas da especialidade e de forma mais informal através do contacto diário com outras pessoas e organizações. «Da análise destas práticas e da informação que nos chega, sentimos que nos diferenciamos positivamente quer ao nível da vivência dos valores

e da identidade da organização, quer ao nível dos processos», realça. E dá dois exemplos: o processo de avaliação da performance («PMP – Performance Management Process») e o processo de desenvolvimento das pessoas («SMD – Strategic Manpower Development»). «Enquanto o primeiro permite a definição e o estabelecimento de objetivos de negócio e de desenvolvimento individual dos membros da nossa equipa, o segundo permite-nos desenvolver as nossas pessoas e os nossos sucessores para assegurar o sucesso de longo prazo da Hilti.»

A Hilti Portugal participou pela primeira vez no estudo da revista «Exame» e da consultora Accenture em 2007, tendo então ficado classificada em décimo oitavo lugar. «A principal motivação foi mostrar ao mercado que é uma excelente empresa não só para se comprar mas também para se trabalhar», partilha Cristina Valente. «O estudo é um excelente veículo de divulgação das nossas práticas, e sabemos ser um fator diferenciador em relação ao mercado.» Termina afirmando que «é motivo de orgulho trabalhar e fazer parte integrante de uma empresa de sucesso e de uma excelente equipa de trabalho», porque «ser Hilti é ser diferente de tudo o resto». ®

► Hilti Portugal

Localidade: Leça do Balio
Atividade: Comércio por grosso de máquinas, acessórios, sistemas e serviços para os profissionais da indústria da construção
Natureza: Privada
Número de colaboradores: 96 (69 homens, 27 mulheres)
Média de idades: 38 anos
Colaboradores com formação superior: 48%
Mulheres em cargos de direção: 1
Salário médio: ND
Antiguidade média: 9 anos
Horas de formação anual por colaborador: 48 (aprox.)
Disponibilização de estágios: Sim
Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim
Site: www.hilti.pt

Distinções

«As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 7º lugar no 'ranking' geral, 4º lugar na categoria de médias empresas e 4º lugar no setor de comércio por grosso e a retalho.

www.slot.pt

SLOT
RECURSOS HUMANOS

ACOMPANHAMOS OS SEUS DESAFIOS

ELEVAMOS A SUA PERFORMANCE

- Trabalho Temporário
- Recrutamento & Seleção
- Outsourcing
- Consultoria RH

Delegação de Lisboa (Sede):
Rua Castilho, nº 5, Piso 4,
Sala 40, 1250-066 Lisboa
Tel: 21 847 93 72
Fax: 21 847 93 73
geral@slot.pt

Delegação de Oeiras:
Rua Dr. José Joaquim Almeida,
nº 420 B, 2775-594 Carcavelos
Tel: 21 197 68 30
Fax: 21 197 60 77
recrutamento.oeiras@slot.pt

Unidade de negócio Faro:
Rua Dr. José Joaquim Almeida,
nº 420 B, 2775-594 Carcavelos
Tel: 21 197 68 30
Fax: 21 197 60 77
recrutamento.faro@slot.pt

Delegação da Maia:
Edifício Rosa dos Ventos, R. do Viso,
nº 79, piso 0, loja 7, 4470-220 Maia
Tel: 22 942 96 40/42
Fax: 22 942 96 41
recrutamento.maia@slot.pt

Unidade de Negócio Farnalhão:
Av. Carlos Bacelar, nº 962, | 28,
Edifício Saza, 4760-103 V.N.
Farnalhão * Tel: 25 208 05 15
Fax: 25 208 05 62
recrutamento.farnalcao@slot.pt



© Fernando Picarra

MUNDIFIOS

➤ Seguir os bons exemplos

Texto: António Manuel Venda

Com duas distinções no «Prémio Excelência no Trabalho» (foi a melhor das pequenas e micro-empresas e também no setor de indústria e energia), a Mundifios, de Guimarães, é «exigente quanto à qualidade do trabalho que espera dos colaboradores, mas também premeia a eficiência», refere a diretora financeira, Maria Goretti Machado, que defende que «acima de tudo a relação entre trabalho realizado e retribuição auferida tem de ser justa». A empresa, que desenvolve atividade na comercialização de fios têxteis, tem ainda na sua visão a ideia de que, para além da remuneração, «as condições de trabalho – como os recursos ao dispor, as condições ambientais e o clima familiar e pouco hierárquico – são também fatores de bem-estar», explica Maria Goretti Machado, que vê os resultados obtidos naquela iniciativa «como uma avaliação positiva das práticas seguidas».

«Se é verdade que para a entidade patronal o mais importante é a qualidade do trabalho desenvolvido», diz a responsável, para os colaboradores, faz notar, «é e será sempre a remuneração auferida por esse trabalho». Na Mundifios «não é diferente, os colaboradores valorizam acima de tudo a remuneração», além de que «pela análise do inquérito de satisfação levado a cabo se constata que também as boas relações interpessoais, a formação, o ‘team building’, o seguro de saúde, o cheque dentista, o bar gratuito e os encontros anuais são muito valorizados», explica Maria Goretti Machado, que considera que a Mundifios «está um passo à frente» da média das práticas do setor e até das da maioria dos setores. «Procuramos seguir os bons exemplos dos países mais desenvolvidos do Norte da Europa», assinala, referindo ain-

da «um quadro de pessoal muito fidelizado, em que 50% está na empresa há mais de 15 anos e 80% há mais de 10». Mas se em termos de retenção a responsável mostra satisfação, no que diz respeito à atração de talento o mesmo não acontece. «O facto de sermos uma empresa têxtil tem afastado alguns candidatos, pois os jovens de melhor ‘currículo’ anseiam por trabalhar nas grandes empresas ou em multinacionais.» Mesmo assim, a diretora financeira da Mundifios revela a convicção de que «este paradigma vai mudar», até porque «face à debilidade financeira e à necessidade de reajustamentos já não são tão atrativas as empresas financeiras, nem os grandes grupos económicos, que ofereciam progressão na carreira e remunerações acima da média do mercado».

Uma nota ainda para os efeitos da crise, que na Mundifios têm sido muito reduzidos, não havendo necessidade de diminuir o quadro de colaboradores. Maria Goretti Machado vê inclusive «algumas oportunidades de conseguir captar recursos humanos que acrescentem valor à empresa». ☺

➤ Mundifios

Localidade: Guimarães
Atividade: Comércio de fios têxteis
Natureza: Privada
Número de colaboradores: 27 (20 homens, 7 mulheres)
Média de idades: 41/ 45 anos
Colaboradores com formação superior: 20%
Mulheres em cargos de direção: 2
Salário médio: 1.000 euros
Antiguidade média: 16/ 20 anos
Horas de formação anual por colaborador: 35
Disponibilização de estágios: Sim
Condições para contratação de pessoas com deficiência: Não excluem a hipótese
Site: www.mundifios.pt

Distinções

«Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/ «Económico»/ ISCTE Business School: vencedora na categoria de pequenas e micro-empresas e vencedora no setor de indústria e energia.

**PARA AS
EMPRESAS
ONDE AS
PESSOAS SÃO
O PRINCIPAL
RECURSO.**



SCOREEMPRESAS

SOLUÇÕES COMPLEMENTO DE REFORMA PARA EMPRESAS

Promova na sua Empresa a constituição de um complemento de reforma. Os Administradores/Gerentes e outros Trabalhadores irão reconhecer os seus benefícios no futuro.

Consulte-nos sem qualquer compromisso, conheça as soluções que oferecemos e a possibilidade de obter vantagens fiscais.

Contacte-nos!

Estamos aptos a apoiar na escolha e conceção da solução mais adequada.
e-mail: geral@futuro-sa.pt | telefone: 213 248 250 | www.futuro-sa.pt



FUTURO
Grupo Montepio



FUTURO - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A.
Rua de Santa Justa, 109 - 2º, 1100-484 LISBOA

Não dispensa a consulta da informação pré-contratual e contratual legalmente exigida.

Texto escrito ao abrigo do novo acordo ortográfico.

FUTURO - ESPECIALISTAS EM FUNDOS DE PENSÕES

OCP PORTUGAL

➤ A chave para a competitividade



© Fernando Pizarra

EMPRESAS DE EXCELÊNCIA PARA TRABALHAR EM PORTUGAL

➤ **OCP Portugal – Produtos Farmacêuticos**

Localidade: Maia
Atividade: Comércio por grosso de produtos farmacêuticos
Natureza: Privada
Número de colaboradores: 270 (198 homens, 72 mulheres)
Média de idades: 42 anos
Colaboradores com formação superior: 18%
Mulheres em cargos de direção: 0
Salário médio: 1.380 euros
Antiguidade média: 16 anos
Horas de formação anual por colaborador: 6
Disponibilização de estágios: Sim
Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim
Site: www.ocp.pt

Texto: Ana Leonor Martins

Foi considerada pela revista «Exame» e pela consultora Accenture como a melhor empresa a operar no setor de produtos farmacêuticos e, mais recentemente, no âmbito do «Prémio Excelência no Trabalho», foi distinguida como a melhor no seu setor, na categoria de grandes empresas. Na OCP Portugal privilegia-se, «na dimensão 'Excelência da Dinâmica Organizacional', a orientação estratégica focalizada no cliente, enquanto na dimensão 'Excelência do Clima' verifica-se uma elevada confiança na organização, que constitui o seu elemento agregador.» Quem o diz é José Diniz, diretor de recursos humanos e projetos especiais da empresa, que faz notar que a distinção alcançada é «prestigian-te, mas também cria responsabilidades acrescidas no que respeita à continuidade da aposta clara no desenvolvimento das pessoas».

De entre as iniciativas relacionadas com o ambiente de trabalho, o responsável refere a «disponibilização de espaços sociais, instalações de trabalho e equipamentos de referência no setor, encontros de 'teambuilding'

e benefícios sociais como o seguro vida e o seguro de saúde». Mas em relação ao que os colaboradores mais valorizam, salienta «o facto de sentirem que podem confiar na alta direção da empresa, que as chefias são eficazes e que os erros são vistos como uma oportunidade para aprender e melhorar o desempenho». Isto numa empresa onde existe «um elevado grau de autonomia e que promove a responsabilidade de cada um para o cumprimento dos objetivos no seu todo». Apesar de não conhecer em pormenor as práticas de recursos humanos no setor farmacêutico, não podendo por isso fazer uma análise comparativa, José Diniz não tem dúvidas em afirmar que na OCP são claramente competitivos «quer na fase de recrutamento, pelas condições de integração oferecidas, quer na atenção à retenção, suportada num modelo de gestão assente em competências organizacionais, da empresa e consequentemente do seu capital humano, cujo desenvolvimento é assegurado através de um plano anual de formação e da avaliação da sua eficácia». E

também tem a certeza de que, «sendo os resultados da empresa conseguidos com o fator trabalho, são as práticas de recursos humanos que fazem a diferença em relação aos concorrentes na prestação de serviços de valor acrescentado aos clientes».

José Diniz defende que «todas as iniciativas que se destinem a valorizar o fator trabalho e as melhores práticas de recursos humanos são de grande importância». De facto – continua –, «o aumento da competitividade não se consegue por trabalhar, mas sim por produzir mais bens e serviços por unidade de fator produtivo utilizado na produção; e a chave da competitividade passa por três vetores, motivação, inovação e criatividade, e em todos eles entra necessariamente o capital humano». Daí concluir que «o investimento no capital humano é determinante para o reforço da competitividade do tecido empresarial».

O diretor de recursos humanos e projetos especiais da

OCP Portugal reconhece que «uma crise que começou por ser financeira, e que rapidamente se tornou uma profunda crise económica, naturalmente que afeta a capacidade da empresa de gerar resultados e leva a uma redução da rentabilidade dos capitais próprios, e por isso o controlo dos custos assume um papel essencial». Ainda assim – partilha –, a empresa «tem uma assinalável estabilidade da força de trabalho e continua a investir na melhoria dos processos organizacionais». ⑩

Distinções

«Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/
«Económico»/ ISCTE Business School: vencedora no
setor de saúde e farmacêuticas, na categoria de grandes
empresas.



“O **Pedro** tem hoje 36 anos e é um piloto excepcional. Conhecido por pilotar com destreza e sabedoria incomparáveis, fá-lo com a **confiança** de quem conhece o avião melhor do que a si mesmo!”

A **Find** é conhecida pelo seu trabalho especializado na colocação de **Advogados e Assessores Jurídicos** e reconhecida como a **única** empresa que o faz em regime de total **exclusividade**.

FIND[®]

Aligned with
the legal profession.

www.find.pt



© Fernando Piçarra

ODISSEIAS

► Uma aposta permanente no diálogo

Texto: Mário Sul de Andrade

A presença da Odisseias no 'ranking' «As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», com destaque para o primeiro lugar no setor administrativo e de serviços de apoio, tem muito a ver, segundo Rui Piçarra, 'partner' da empresa que disponibiliza 'packs' de experiências, com algumas práticas que considera determinantes: «o diálogo aberto entre as chefias e os subordinados, um dos pilares fundamentais da nossa política de recursos humano; a envolvimento de todos nas decisões da empresa; a promoção da comunicação fluída entre os níveis hierárquicos; uma política de remunerações baseada em resultados de forma transversal a toda a empresa; e o cumprimento integral de tudo o que é prometido aos nossos colaboradores».

O responsável fala do «orgulho pelos resultados alcançados no 'ranking'», que integram pelo segundo ano consecutivo, e destaca «o facto de terem saído mais de metade das empresas do ano transato, o que reforça a capacidade de resiliência que faz parte do ADN da Odisseias». A propósito de iniciativas como esta da revista «Exame» e da consultora Accenture, ligadas a ambientes de trabalho, refere que «as boas práticas devem ser copiadas e se possível melhoradas». Na sua opinião, «é importante a análise das práticas e a sua adaptação à realidade de cada empresa», e «a sua disseminação terá tendência a fortalecer o nosso tecido empresarial»:

A participação da Odisseias nesta iniciativa partiu de uma colaboradora e é vista na empresa como «uma excelente forma de comparação com as outras práticas no mercado», diz Rui Piçarra, que destaca na Odisseias

«o diálogo aberto com as chefias e a política de porta aberta, a confiança estabelecida e a transparência na comunicação e nas decisões, e o facto de os colaboradores saberem que se tiverem um problema podem falar com a Administração e que tudo será feito para se encontrar uma solução». Isto numa empresa onde é corrente a organização de ações internas de 'team building', a presença de massagista e a promoção de formações específicas e de convívios espontâneos 'off-site' entre os colaboradores.

Sobre o sucesso das práticas ligadas à gestão das pessoas na Odisseias, o 'partner' da empresa considera que «o melhor indicador é a forte retenção de colaboradores, com quase inexistente transferência para a concorrência», e faz notar que «a relação humana que a Administração tem com as pessoas é um ativo difícil de replicar». No fundo, trata-se de «valores que não são mensuráveis diretamente em demonstrações de resultados mas que se refletem no trabalho do dia-a-dia, com motivação evidente e capacidade para fazer esforços e cumprir prazos de forma voluntária para atingir os objetivos». ©

► Odisseias

Localidade: Cascais
Atividade: Venda 'on-line' de serviços e produtos e distribuição moderna de 'packs' experiência
Natureza: Privada
Número de colaboradores: 33 (16 homens, 17 mulheres)
Média de idades: 25 anos
Colaboradores com formação superior: 97%
Mulheres em cargos de direção: ND
Salário médio: ND
Antiguidade média: 3 anos
Horas de formação anual por colaborador: 40
Disponibilização de estágios: Sim
Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim
Site: www.odisseias.com

Distinções

«As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 34º lugar no 'ranking' geral, 11º lugar na categoria de pequenas empresas e vencedora no setor administrativo e de serviços de apoio.

Talenting™ Conference '12

TALENTING™ HAPPINESS

Ser feliz é um talento.

NÃO HÁ SUCESSO SEM FELICIDADE

Num mundo instável, a felicidade é o mais supremo dos valores, a armadura que protege e dá força para enfrentar a mudança. Hoje, mais do que nunca, todos queremos ser felizes. No trabalho, nas relações, cada dia se possível. Pessoas felizes são mais entusiastas e empenhadas, capazes de imprimir níveis superiores de criatividade, envolvimento e produtividade.

É PRECISO TALENTO PARA SER FELIZ

Porque não queremos só ser felizes, queremos compreender o que nos faz felizes, a Talenter™ convida-o, com esta conferência, a encontrar alguns dos trilhos que conduzem à felicidade das pessoas e das organizações.

Inscriva-se e venha descobrir como se desenvolve o talento para ser feliz!

Talenting™ Speakers



LUIS MIGUEL NETO
Professor e Investigador
Universitário
"FELICIDADE: CONSEQUÊNCIA,
ESCOLHA OU NECESSIDADE?"

"Como pode uma palavra
tão volátil e frágil ter
consequências tão fortes
na vida pessoal, nas
organizações e nas nações?"



PEDRO RAPOSO
Diretor de Recursos
Humanos do BES
CASE STUDY

"Será a felicidade nas
empresas uma utopia?"



BEATRIZ RUBIO
CEO RE/MAX
Portugal
CASE STUDY

"Líderes são pessoas
com espírito UAU, pessoas
com Uma Atitude Única."



**ANTÓNIO BRANDÃO
DE VASCONCELOS**
CEO Everis Portugal
CASE STUDY

"Como o ambiente
de trabalho pode contribuir
para os resultados
das organizações"



LEILA NAVARRO
Speaker

"TALENTO PARA SER FELIZ."

"A felicidade não se ensina,
procura-se dentro de nós."

Inscriva-se e contribua para fazer alguém feliz.

Parte do valor das inscrições e dos resultados revertem a favor do Helpin – Rede Portuguesa de Parceiros do UNHCR para Ajuda Internacional aos Refugiados, projeto do qual a Talenter™ é parceira fundadora.



Talenting™ Details

DATA | 30 de maio de 2012
HORA | Das 13h30 às 18h30
LOCAL | Teatro Tivoli BBVA, Lisboa
INSCRIÇÕES | www.talentingconference12.com

SPONSORS



SUPPORTERS



RESEARCH & DESIGN
FROM THE ACTIVELY LIVING LAB



MEDIA PARTNERS



Sede Social

Edifício Premium,
Alameda Fernão Lopes,
N.º 16 A, 7.º, 1495-190 Mirafleres
Tel. 214 139 480 Fax 214 139 481

www.talenter.com

GRUPO ACA

Um sentimento de solidez e estabilidade

Texto: Irina Pedro

Nos dois estudos de ambiente de trabalho em que participou, o Grupo ACA foi considerado o melhor do setor da construção e ficou em ambos no 'top ten', na categoria de grandes empresas. O presidente do Conselho de Administração, Alberto Couto Alves, encara os resultados «com enorme satisfação, mas com uma dupla responsabilidade de manter o nível de exigência». E confia que as práticas de atração e retenção do capital humano da empresa são competitivas, não só pelos bons resultados alcançados nestes 'rankings', mas também pelo «volume considerável de candidaturas espontâneas que vão recebendo, o que revela a vontade de jovens em início de carreira, profissionais no ativo e outros integrarem a estrutura do Grupo ACA». Para além de práticas como o teletrabalho, o projeto «LUGA» ou os diversos protocolos e parcerias estabelecidas em benefício dos colaboradores, Alberto Couto Alves destaca «o reforço do sentimento de solidez e estabilidade do Grupo ACA, consequência das diversas práticas de gestão implementadas, nomeadamente de gestão de recursos humanos, que se manifestam ao nível da formação profissional à medida, na disponibilidade de recurso ao provedor, na compensação de horário de trabalho, nos pequenos-almoços de trabalho com o presidente do Conselho de Administração do grupo, na integração de colaboradores portadores de deficiência, nos projetos de solidariedade, no projeto 'Escola-Empresa' e na política de gestão da qualidade, e também através da revista trimestral», exemplifica. «São ainda implementadas práticas de proximidade por parte das hierarquias, que se traduzem em acompanhar, escutar, orientar e apoiar os colaboradores diretos.»

Num contexto socioeconómico «difícil como o atual», o presidente do Conselho de Administração do Grupo ACA considera que são sobretudo a segurança e a solidez oferecida, bem como a estabilidade pessoal e profissional proporcionada, que os colaboradores mais valorizam. «Como evidência destas práticas, suportámos a todos os colaboradores, exceto à Admi-



nistração, a sobretaxa extraordinária de IRS aplicada ao subsídio de Natal», concretiza. E acrescenta: «Valorizamos ainda a regularidade e a pontualidade na retribuição mensal, o cumprimento da legislação em vigor, a exigência como fator de diferenciação profissional e organizacional e o investimento em projetos de solidariedade social.»

Alberto Couto Alves partilha que foi necessário passar por um processo de redução de efetivos significativo para fazer face à atual conjuntura, mas faz notar que «este decorreu de uma forma coerente, responsável e transparente, o que permitiu minimizar o impacto que medidas desta natureza aportam; e o sentimento é que «saímos deste processo mais reforçados para ultrapassar os obstáculos que se aviznam», garante. Também considera que as recentes

Grupo ACA

Localidade: Vila Nova de Famalicão

Atividade: Construção civil e obras públicas

Natureza: Privada

Número de colaboradores: 1.014

Média de idades: 33 anos

Colaboradores com formação superior: 7%

Mulheres em cargos de direção: 15

Salário médio: 1.048 euros

Antiguidade média: 3 anos

Horas de formação anual por colaborador: 10

Disponibilização de estágios: Sim

Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim

Site: www.grupo-aca.com



mudanças na legislação laboral eram «inevitáveis» e que vêm permitir «maior flexibilidade na gestão contratual».

Não obstante algumas das práticas de gestão de recursos humanos adotadas pelo Grupo ACA terem tradução direta em termos de resultados da empresa, «como por exemplo o recurso ao teletrabalho», outras há, «e são a maioria», que não têm uma correspondência imediata em termos quantitativos. Mas «sabemos que o impacto indireto é positivo, porque acreditamos que recursos humanos motivados têm índices de produtividade mais elevados», salienta o responsável.

Alberto Couto Alves acredita também que as iniciativas ligadas a ambientes de trabalho «podem promover a implementação de políticas de gestão de recursos humanos socialmente mais responsáveis, mais orientadas para as pessoas e mais eficazes para a organização, com o conseqüente reforço da competitividade». @

Distinções

«Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/ «Económico»/ ISCTE Business School: 7º lugar na categoria de grandes empresas e vencedora no setor de construção e infraestruturas; «As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 25º lugar no 'ranking' geral, 6º lugar na categoria de grandes empresas e vencedora no setor da construção.



Instituto Internacional de Programação Neurolinguística

Faz a Diferença !

- Neurolinguística Aplicada às Organizações
- Formações Certificadas INPNL
- Coaching Executivo
- Consultoria

EFICÁCIA GARANTIDA:

AVALIAMOS O DESEMPENHO ANTES E DEPOIS DAS FORMAÇÕES

LÍDER > COACH
 IDEIAS > RESULTADOS
 EQUIPA > ACÇÃO

**SOLUÇÕES PARA ORGANIZAÇÕES
 CONTACTE-NOS!**

PROGRAMAÇÃO NEUROLINGUÍSTICA

Contactos InPNL

Av. Duque de Loulé, n.º 47, 7º dto.

Telm: 961 484 784 ou 969 255 902

E-mail: info@inpnl.com

www.inpnl.com

RE/MAX

► Colaboradores com apoio em todas as frentes

Texto: Ana Leonor Martins

À semelhança do que tem acontecido em anos anteriores, a RE/MAX voltou a ser considerada a melhor grande empresa no estudo da revista «Exame» e da consultora Accenture sobre melhores empresas para trabalhar em Portugal, tendo no entanto ficado classificada em segundo lugar no 'ranking' geral. Mas quer neste estudo, quer no «Prémio Excelência no Trabalho» foi considerada a melhor no seu setor, de mediação imobiliária. Beatriz Rubio, 'chief executive officer' (CEO) da RE/MAX Portugal, partilha que ficaram muito felizes com estas distinções, pois «prova que mesmo em ano de crise, com toda a restrição dos mercados, continuamos a ter colaboradores satisfeitos com a empresa e as suas práticas».

«Na RE/MAX – continua a CEO –, temos em atenção que os nossos colaboradores não são apenas números, mas sim pessoas. Por isso apostamos imensamente na motivação e na formação para o negócio, bem como no reconhecimento dos resultados a vários ní-

veis: volume de negócio, transações, utilização das ferramentas, promoção pessoal, entre outros.»

E é precisamente o reconhecimento que, segundo Beatriz Rubio, os colaboradores mais valorizam. «De dois em dois meses assistem a reuniões de grupo extremamente motivadoras, onde além de lhes serem dadas informações importantes sobre a rede, o mercado ou as leis são também dados diplomas referentes aos seus resultados dos últimos meses/ trimestres/ semestres ou anos», esclarece. «Estes eventos, onde os 'agentes' são premiados à frente de todos os outros colegas, são muito bem recebidos por todos.» A responsável acredita que a RE/MAX «é sempre mais competitiva em termos de atração e retenção do capital humano» do que outras empresas do setor, por várias razões, que enumera: «Em primeiro lugar, temos a comissão mais alta do mercado para os 'agentes' e a força de uma marca conhecida internacionalmente, o que simplifica o contacto com o público. Depois,

Nestes momentos, em que a crise invade os telejornais, o dia-a-dia e o trabalho das pessoas, nada melhor do que uma rede que continua a faturar, a trabalhar com motivação e paixão pela marca», assegura Beatriz Rubio, a CEO da empresa.



temos um departamento de formação fortíssimo, que ajuda os 'agentes' em várias frentes, nomeadamente a nível teórico, mas também prático, e eventos constantes de reconhecimento e motivação. Assim, trabalhar na RE/MAX significa ter um apoio enorme, muito pouco recorrente no mercado», salienta.

Beatriz Rubio constata ainda que «as boas práticas de recursos humanos resultaram num incremento exponencial da faturação dos colaboradores, que têm vindo a manter-se motivados e a sentir-se reconhecidos pela empresa e pelos colegas». Exemplifica: «O evento 'MAQUINAX' foi promovido apenas para premiar os 'agentes', tendo sido oferecida a possibilidade aos melhores do mês de agosto de guiar carros de topo como Lamborghinis e Ferraris. O desafio foi muito bem recebido por todos e nesse mês a faturação subiu bastante em comparação com anos anteriores. Levámos mais de 200 'agentes' ao Autódromo do Estoril.»

Desde 2009 que a RE/MAX foca a sua atenção nas pes-

soas, na sua motivação e nas variadas maneiras de o fazer. «Nestes momentos, em que a crise invade os teletornais, o dia-a-dia e o trabalho das pessoas, nada melhor do que uma rede que continua a faturar, porque continua a trabalhar todos os dias com motivação e paixão pela marca», assegura Beatriz Rubio. ⑥

Distinções

«As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 2º lugar no 'ranking' geral, vencedora na categoria de grandes empresas e vencedora no setor de atividades imobiliárias; «Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/ «Económico»/ ISCTE Business School: 6º lugar na categoria de grandes empresas e vencedora no setor de mediação imobiliária.

> RE/MAX Portugal (Casax, Consultoria de Gestão)

Localidade: Sintra

Atividade: Mediação imobiliária

Natureza: Privada

Número de colaboradores: 2.540 (52% masculino, 48% feminino)

Média de idades: 42 anos

Colaboradores com formação superior: 85%

Mulheres em cargos de direção: ND

Salário médio: ND

Antiguidade média: 3 anos

Horas de formação anual por colaborador: ND

Disponibilização de estágios: Sim

Condições para contratação de pessoas com deficiência: ND

Site: www.remax.pt

 **SOLUÇÕES QUALIDADE**

Consultoria em Recursos Humanos e melhoria contínua.

SuccessFactors 
AFFILIATE

software para Alinhamento Estratégico.

Portugal/Cabo Verde/Moçambique

Tel.: +351 214 259 819
Fax.: +351 214 259 891
correio@solucoesqualidade.com
www.solucoesqualidade.com



© Fernando Picarra

ÁBACO CONSULTORES

➤ A comunicação na base do funcionamento da organização

Texto: António Manuel Venda

A Ábaco Consultores presta uma atenção especial às iniciativas ligadas a ambientes de trabalho e a novas correntes de pensamento na área de capital humano. Isto porque, como explica Leonor de Sousa Valles, diretora de operações e de capital humano desta consultora com sede na cidade do Porto mas com presença também no Brasil, acreditam que «se conseguirmos aplicar as boas práticas, conseguimos ter um modelo estável e que permita flexibilidade e rapidez de resposta», algo que considera ser «essencial na competitividade das empresas no momento atual e obrigatório quando se pensa no mercado externo».

A posição alcançada no «Prémio Excelência no Trabalho» (nono lugar entre as médias empresas) é vista «com muita satisfação e orgulho por toda a equipa, uma vez que esta foi a primeira vez que participamos», assinala a responsável, destacando que estão a promover um estudo para saberem os pontos onde falharam, de forma a que possam melhorar e

assim chegar a uma posição ainda mais destacada. Para Leonor de Sousa Valles, os fatores que mais contribuíram para o lugar obtido na iniciativa foram os seguintes: «uma preocupação constante com os consultores, não só financeiramente, através de um prémio de faturação, mas também através do sistema de majoração de férias indexado à antiguidade, permitindo uma maior qualidade fora do ambiente de trabalho; a organização de eventos periódicos com toda a empresa, fomentando o espírito de equipa; e a existência da figura do mentor, um quadro mais antigo da empresa que acompanha os colaboradores mais recentes, ajudando a perceber as necessidades e capacidades individuais de cada um».

As práticas mais valorizadas pelos colaboradores da Ábaco, conforme refere a responsável, têm a ver com a comunicação, ou seja, «a comunicação é a base de todo o funcionamento da organização, o que faz com que os colaboradores sintam que fazem parte ativa da empresa», partilha a responsável, acrescentando

Tendo em conta a crise, na Ábaco «há um cuidado ainda maior com os colaboradores», conta a diretora de operações e de capital humano, Leonor de Sousa Valles.

que «a existência de eventos semestrais faz com que haja uma forte ligação entre todas as pessoas, promovendo assim um bom ambiente de trabalho», além, é claro, da componente financeira, «com o prémio mensal indexado à faturação de cada um».

Considerando a empresa «competitiva e atrativa» face à generalidade das condições disponibilizadas no mercado, Leonor de Sousa Valles, refere que é possível medir o impacto das práticas de recursos humanos que prosseguem nos resultados que vão conseguindo. «Sabemos que os nossos consultores são tanto mais produtivos quanto maior a sua satisfação no local de trabalho. A nossa atividade é a prestação de serviços, e os nossos projetos são executados por equipas. Por isso, o sucesso só é possível quando existe um bom ambiente de trabalho e um forte sentido de entajuda entre todos», partilha.

Agora, tendo em conta a crise que vai marcando o dia-a-dia de pessoas e empresas, na Ábaco «há um cuidado ainda maior com os colaboradores», conta a diretora de operações e de capital humano. «Au-

mentamos a comunicação, criando um maior número de fóruns de discussão, não só para perceber as ansiedades das pessoas mas também para transmitir confiança no bom trabalho que têm vindo a desenvolver e no conseqüente sucesso da empresa». Leonor de Sousa Valles lembra que «muitas das medidas governamentais tomadas ultimamente levam a um descontentamento generalizado por parte dos trabalhadores», nomeadamente os cortes salariais ou a diminuição dos dias de férias. Por isso, perspectiva que na Ábaco vão ter de «encontrar forma de as ultrapassar, criando novas iniciativas que possam minimizar os efeitos daquelas medidas». ©

Distinções

«Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/ «Económico»/ ISCTE Business School: 9º lugar na categoria de médias empresas.

Ábaco Consultores

Localidade: Porto
Atividade: Consultoria
Natureza: Privada
Número de colaboradores: 130
Média de idades: entre os 25 e os 45 anos
Colaboradores com formação superior: 90%
Mulheres em cargos de direção: 3
Salário médio: ND
Antiguidade média: 3 anos
Horas de formação anual por colaborador: 40
Disponibilização de estágios: Sim
Condições para contratação de pessoas com deficiência: Não
Site: www.abaco-consultores.com

Rh
mais 25
ANOS

A CRIAR PARCERIAS DE CONFIANÇA

www.rhmais.pt

gestão de contact centers
 recrutamento e seleção
 formação
 e-learning
 outsourcing
 consultoria e estudos
 qualidade cliente
 mistério handling

LISBOA • PORTO • GAIA • MAIA • TROFA • AVEIRO • CASTELO BRANCO • BARREIRO

Apcer E-Net DGERT

EVERIS

➤ Transparência, coerência e proximidade



EMPRESAS DE EXCELÊNCIA PARA TRABALHAR EM PORTUGAL

Texto: Ana Leonor Martins

Ficou em segundo lugar nos «Prémios Excelência no Trabalho» e em terceiro no 'ranking' das «Melhores Empresas para Trabalhar em Portugal», tendo ainda sido considerada aí a melhor empresa para jovens e a melhor consultora. Na everis, todos colaboradores pertencem aos quadros da empresa e têm um contrato de trabalho sem termo, têm um mentor que os acompanha desde o primeiro dia para ajudar ao seu desenvolvimento profissional e têm também planos de formação e de carreira à medida, práticas que o 'chief executive officer' (CEO), António Brandão de Vasconcelos, destaca. «Mas acreditamos que somos uma boa empresa para trabalhar, porque temos um conjunto de iniciativas que se complementam», ressalva, salientando ainda «a forte componente ética e a transparência» que incentivam e praticam nas

decisões tomadas. «Toda a informação é partilhada, quer seja positiva, que seja negativa», garante. A transparência é precisamente um dos pontos mais referidos pela maioria dos colaboradores nos diversos inquéritos anónimos que são realizados regularmente. A coerência e a proximidade entre todos, incluindo a Direção, graças à política de porta aberta, bem como o espírito de equipa e de entreajuda, considerados pilares fundamentais da cultura da empresa, são outros aspetos frisados. No inquérito de avaliação da satisfação dos colaboradores são também pedidos comentários e/ ou sugestões de melhoria e «dos resultados saem sempre temas ou práticas que têm de ser trabalhadas ou repensadas», reconhece o responsável. «Estamos sempre em modo de melhoria contínua.»

«A retenção do capital humano é um dos grandes desafios da atividade de consultoria», assinala António Brandão de Vasconcelos, CEO da everis.

> everis Portugal

Localidade: Lisboa

Atividade: Consultoria, tecnologias de informação e serviços profissionais

Natureza: Privada

Número de colaboradores: 250

Média de idades: 29

Colaboradores com formação superior: 98%

Mulheres em cargos de direção: 7

Salário médio: ND

Antiguidade média: 4 anos

Horas de formação anual por colaborador: 80

Disponibilização de estágios: Sim

Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim

Site: www.everis.pt

É com esse objetivo que uma vez por semestre são organizadas reuniões com cerca de 20 pessoas cada, onde o CEO se reúne com todos os colaboradores da empresa. «Estas reuniões não têm agenda definida e o que se pretende é que as pessoas falem sobre os temas que mais lhes interessam ou que mais os inquietam. Invisto bastante do meu tempo nestas reuniões, a que quase prefiro chamar conversas, mas o retorno que tiro daí é enorme, pois de outra forma não teria perceção de muitas coisas que se passam, e sobre qual poderia ser a melhor forma de atuar sobre as mesmas.»

António Brandão de Vasconcelos admite que «a retenção do capital humano é um dos grandes desafios da atividade de consultoria», mas assegura que na everis há uma elevada taxa de retenção de talentos, «acima de tudo porque as pessoas veem valor em trabalhar numa empresa como a nossa», acredita. «Valor nos projetos que fazem, valor na atitude e na cultura da companhia, no bom ambiente e na contribuição da empresa para a sociedade.» E acrescenta que, «quer a nível nacional, quer a nível internacional, a taxa de retenção de colaboradores da empresa é considerada um caso de sucesso, sendo inclusivamente considerados como um 'case study' na AESE – Escola de Direção e Negócios.

O CEO assegura que sempre tiveram «a boa gestão das pessoas como a maior prioridade, pois a verdade é que sendo uma empresa prestadora de serviços

o negócio depende diretamente do talento e do desenvolvimento profissional e pessoal dos colaboradores». Como tal – continua –, «a verdade é que não tomámos medidas adicionais em consequência do período de crise que estamos a viver; as melhorias, os programas, os benefícios e as regalias que as nossas pessoas têm são o resultado da nossa forma de estar na sociedade desde o primeiro dia».

Em Portugal, foi em 2007 que a everis participou pela primeira vez num estudo de ambientes de trabalho. «Já na altura o resultado foi uma surpresa, pois sabíamos que tínhamos um ótimo ambiente, mas ainda não tínhamos qualquer termo de comparação», partilha António Brandão de Vasconcelos. «E desde aí que temos vindo a participar, pois estes estudos profissionais trazem com eles um efeito benéfico da concorrência e aprendizagem entre empresas.» ®

Distinções

«Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/ «Económico»/ ISCTE Business School: 2º lugar na categoria de grandes empresas e vencedora no setor de serviços profissionais (grandes empresas); «Melhores Empresas para Trabalhar em Portugal», Great Place to Work Institute: 3º lugar no 'ranking' geral, melhor empresa para executivos e melhor consultora.

DEPARTAMENTO DE FORMAÇÃO PERMANENTE

Parceria:

INFORMAÇÕES/INSCRIÇÕES
 Susana Silva
 ssilva@ispa.pt | 919 747 811

PROGRAMA

19 e 28/4 - MOTIVAÇÃO NO TRABALHO*
Leonor Cardoso (U. Coimbra) e Nuno Rebelo dos Santos (U. Évora)

15 e 26/5 - INTELIGÊNCIAS, TALENTO E RENDIMENTO
Rui Bártole-Ribeiro (ISPA)

21 e 30/6 - CRIATIVIDADE, INOVAÇÃO ORGANIZACIONAL E ORGANIZAÇÕES COLABORATIVAS
Fernando Cardoso de Sousa (Associação Portuguesa de Criatividade e Inovação)

20 e 29/9 - SOFT SKILLS E SUCESSO PROFISSIONAL
Fernando Neves de Almeida (Boyarden Consultores)

18 e 27/10 - DESENVOLVIMENTO DE EQUIPAS DE (PARA) ALTO RENDIMENTO
Pedro Almeida (ISPA)

15 e 24/11 - LIDERANÇA
Miguel Pina e Cunha (Universidade Nova de Lisboa)

21 e 29/12 - RELAÇÕES INDIVÍDUO-ORGANIZAÇÃO E SUAS IMPLICAÇÕES PARA O CAPITAL SOCIAL E PSICOLÓGICO
Arménio Rego (U. Aveiro)

CICLO SOBRE CIÊNCIA PSICOLÓGICA, ORGANIZAÇÕES E TRABALHO

GRUPO CH

Um ADN à prova de bala



© Fernando Picarra

Texto: Ana Leonor Martins

Foi a única organização a participar nos três estudos de ambientes de trabalho anualmente realizados em Portugal e nos três ficou no 'top ten'. O Grupo CH é liderado por António Henriques, recentemente considerado «CEO Excelência» na primeira edição dos «Masters do Capital Humano» (iniciativa da IFE – International Faculty for Executives), que garante que a sua empresa tem «centenas de práticas diferenciadoras». Descreve-a como «um organismo geneticamente insatisfeito e, por isso, em permanente mudança. Na CH gere-se ao segundo», enfatiza.

Mas António Henriques ressalva que não são os resultados alcançados este ano que traduzem «a singularidade do ambiente CH, não obstante as excelentes posições alcançadas nos três estudos». E faz notar que «estes estudos foram realizados num período particularmente difícil, no turbilhão de um processo de reestruturação e numa fase de grande desconforto interno. Tendo em conta o cenário, os resultados alcançados são a prova real de que temos um ADN à prova de bala», congratula-se. «Acreditamos que os aspetos que mais contribuem para estas distinções estão relacionados com o genuíno enfoque na importância das pessoas e no seu comprometimento com a organização. E revelam grande satisfação nos aspetos associados ao ambiente de trabalho e de festa, uma das nossas imagens de marca, oportunidades

de desenvolvimento e crescimento profissional, reconhecimento interno e externo, comunicação e transparência.» O 'chief executive officer' (CEO) da consultora garante que, apesar de serem «especialistas na gestão de pessoas e organizações, tendo por isso naturalmente acesso às melhores práticas do setor», não é isso que os diferencia. «O que faz a diferença nas organizações não é apenas as práticas de recursos humanos, mas antes a sua apropriação e a integração no ADN da empresa», sublinha. «As coisas têm de ser naturais e estar integradas com o todo. Têm de fazer sentido. Por princípio, rejeitamos as modas. Gostamos muito de ser genuínos.»

E António Henriques não tem dúvidas de que é possível medir o impacto desta postura nos resultados da instituição. «A importância das pessoas nas organizações não é meramente teórica, é algo que contribui diretamente para os resultados. A CH é líder de mercado no segmento das pequenas e médias empresas (PME), com resultados 'best in class' em muitas dimensões do desempenho económico-financeiro, onde conquistámos a distinção «PME Excelência» por parte do IAPMEI [Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação]», recorda. «Os inúmeros reconhecimentos que temos conquistado, nas mais variadas dimensões, provam isso mesmo: quem faz a

Grupo CH

Localidade: Coimbra
Atividade: Consultoria de gestão
Natureza: Privada
Número de colaboradores: 75
Média de idades: 36 anos
Colaboradores com formação superior: 91%
Mulheres em cargos de direção: 6
Salário médio: ND
Antiguidade média: 3 anos
Horas de formação anual por colaborador: 40
Disponibilização de estágios: Sim
Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim
Site: www.grupoch.pt

diferença são as pessoas. Tudo o resto são dados históricos, com valor relativo.»

Em relação ao impacto da crise na sua gestão, o CEO é perentório: «No Grupo CH estamos sempre alguns passos à frente. Há muito que abandonámos a gestão estratégica do capital humano centrada na oferta de um rol de benefícios para o colaborador, como proposta de aliciamento e diferenciação. No universo CH a sustentabilidade organizacional dita que a responsabilização e o comprometimento sejam crescentes. O bom ambiente de trabalho e a solidez do projeto determinam um nível de alinhamento superior. Somos uma organização genuinamente transparente. Gostamos de deixar claro o que procuramos e o que temos para oferecer. Não há espaço para mentes desalinhadas.» ©

Distinções

«As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 6º lugar no 'ranking' geral, 3º lugar na categoria de médias empresas e 2º lugar no setor de consultoria científica, técnica e similar; «Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/ «Económico»/ ISCTE Business School: 4º lugar na categoria de médias empresas e vencedora no setor de serviços profissionais (médias empresas); «Melhores Empresas para Trabalhar em Portugal», Great Place to Work Institute: 9º lugar no 'ranking' geral.

conceito O₂
Coaching | Formação | E-learning | Assessments | Consultoria

Leve a sua equipa ao topo

Workshops

Lisboa – 3 e 4 de maio de 2012 São Paulo – 21 e 22 de março de 2012	Lisboa – 11 e 12 de abril de 2012 Luanda – 15 e 16 de outubro de 2012	Lisboa – 20 e 21 de junho de 2012 Lisboa – 13 e 14 de novembro de 2012	Lisboa – 25 e 26 de setembro de 2012 São Paulo – 25 e 26 de junho de 2012
Positive Power & Influence®	The Coaching Clinic®	Certificação nos Instrumentos Saville Consulting	The Power of Trust

E-learning

Soluções de e-learning que lhe dão acesso ao conhecimento quando e onde quiser. Cursos nas áreas de Gestão, Liderança, Relação com o Cliente e Informática.

LISBOA
Centro Empresarial Torres de Lisboa
R. Tomás da Fonseca, Torre G
1600-209 Lisboa
Tel: +351 21 723 07 81

SÃO PAULO
Parque Cultural Paulista
Av. Paulista, 37, 4º
Tel: +55 (11) 7503 0401

E-mail: o2@conceitoo2.com
Web: www.conceitoo2.com

Segundo avaliação dos clientes
Distinção Global
Distinção na Categoria Consultoria
Distinção na Categoria Formação e Coaching
Distinção na Categoria Seleção e Avaliação de Competências

MAKSEN

Um único ativo apenas

> Maksen

Localidade: Lisboa

Atividade: serviços de consultoria estratégica, operacional, engenharia de redes e IT

Natureza: Privada

Número de colaboradores: cerca de 200

Média de idades: 28 anos

Colaboradores com formação superior: 100%

Mulheres em cargos de direção: 6

Salário médio: ND

Antiguidade média: ND

Horas de formação anual por colaborador: 140

Disponibilização de estágios: Sim

Condições para contratação de pessoas com deficiência: ND

Site: www.maksen.com



Texto: Mário Sul de Andrade

Os recursos humanos são «o único ativo» que a Maksen possui, começa por destacar António Lagartixo, 'global managing partner' desta consultora que presta serviços a nível estratégico, operacional, de engenharia de redes e de tecnologias de informação. Nesse sentido, complementa, «a atenção colocada em todos os processos que envolvem as pessoas da Maksen tem que ser enorme, pois caso contrário não conseguiremos atingir os objetivos de qualidade e 'delivery' que definimos».

De forma resumida, as políticas de gestão dos recursos humanos da oitava classificada no 'ranking' do Great Place to Work Institute (também considerada como a melhor empresa para os jovens trabalharem) centram-se em três vetores, sobre os quais o responsável adianta algumas explicações. Primeiro, premiar

e incentivar o mérito – «O nosso modelo de desenvolvimento assenta num modelo de competências claro e em criar oportunidades de carreira a todos os que assim o desejarem e cuja performance esteja dentro dos padrões definidos. Qualquer pessoa que entra na Maksen sabe desde o primeiro dia qual o modelo de carreira, quais as competências necessárias em cada categoria profissional e como será avaliado para progredir na carreira.» Depois, criar um ambiente desafiante e motivador de excelência, com um ambiente de trabalho amigável e humano – «Neste âmbito, enquadra-se a forma como definimos, vivemos e dinamizamos os nossos valores enquanto equipa (franqueza, entreaajuda, atitude positiva, irreverência e perfeccionismo). Garantir um local de trabalho motivador através dos projetos desenvolvi-



© Ferrás do Piquira

dos e dos clientes de ponta nas suas áreas de atuação é fundamental para manter altos índices de produtividade e motivação.» Finalmente, a política de comunicação interna e o trabalho em equipa – «O regime de porta aberta e tratamento pessoal numa equipa jovem e irreverente leva a entender em permanência o estado de espírito das pessoas. Desde o momento zero que todos demonstramos um genuíno interesse pelos colegas, garantido a existência de mecanismos que facilitam a integração e a evolução dos colaboradores. Por exemplo, a política personalizada no acolhimento e na integração do consultor, a atribuição de um ‘buddy’, o acompanhamento e o desenvolvimento dos consultores através de um ‘counsellor’ e a definição e o acompanhamento de um plano individual de desenvolvimento profissional.»

Nas distinções obtidas, António Lagartixo destaca o facto de pelo terceiro ano consecutivo a Maksen ter sido considerada a melhor empresa para jovens, «o que neste contexto económico em Portugal pode ser considerado um feito», refere. Isto quando «2011/2012 foi um ano muito exigente para a Maksen, com imensos projetos internacionais, o que obrigou a deslocar equipas por largos períodos e com integração de novas pessoas». Além disso, «os níveis de recrutamento verificados, de algumas pessoas já com experiência, com culturas de trabalho por vezes diferentes das nossas, o nível de esforço solicitado à organização para assegurar o adequado processo de adaptação e de reação à mudança foi muito superior

ao normal», assinala.

Um dos fatores mais valorizados pelos consultores da Maksen tem a ver com «a gestão e o acompanhamento personalizado», faz notar António Lagartixo, para quem «manter uma máquina de alta performance a funcionar em perfeitas condições implica assegurar que todas as peças estão em condições e a funcionar de maneira integrada». Na Maksen, acredita-se que «é possível, dentro de certos limites, gerir as preferências e as características de cada um, de maneira a obter os melhores resultados, e assim as pessoas sentem-se bem, a fazer o que gostam e inseridas numa equipa de que gostam», explica o responsável. E acrescenta que as práticas de gestão de recursos humanos seguidas visam concretizar uma visão: «sermos os melhores profissionais no que fazemos, e com isso entregar serviços de elevado valor aos clientes». Ou seja, os processos de gestão das pessoas têm em vista a criação de «um modelo integrado e robusto que permite garantir aos clientes que tudo é feito para garantir a entrega de um serviço extraordinário». ®

Distinções

«Melhores Empresas para Trabalhar em Portugal», Great Place to Work Institute: 8º lugar no ‘ranking’ geral e melhor empresa para jovens.

fórmula
do **talento**
gestão de recursos humanos

Somos o **Director**
ou o **Apoio à Direcção**
de **Recursos Humanos**
da sua empresa

www.formuladotalento.pt

O que nos torna únicos?

A Experiência

Gestão de departamento de Recursos Humanos; Apoio à internacionalização; Indicadores de gestão de Recursos Humanos; Auditorias de processos de Recursos Humanos; Definição de Indicadores de Desempenho; Análise e descrição de funções; Comunicação interna; Recrutamento & Selecção; Processamento de salários; Estudo de valores; Estudo Clima Organizacional; Gestão de Competências e Desempenho ; Gestão de Formação

A Flexibilidade

Avença: Bolsa de horas; Hora/Consultoria; Por Projecto

MIND SOURCE

› Um carácter disruptivo e inovador

Texto: Ana Leonor Martins

«Ter uma visão disruptiva do negócio, ser proativo na busca de novos desafios e investir nas melhores práticas de capital humano.» São estes os três fatores diferenciadores da Mind Source, fatores que «fundamentaram as bases que fazem com que hoje seja uma empresa com uma proposta de valor diferenciadora». É o que afirma Francisco Lopes da Fonseca, administrador executivo da consultora criada em 2007, que alcançou o décimo quinto lugar no 'ranking' geral «As 100 Melhores Empresas para Trabalhar» e a sexta posição no 'ranking' do Great Place to Work Institute.

Para Francisco Lopes da Fonseca, estas distinções «são o resultado de uma missão interna seguida rigorosamente na Mind Source» e que se traduz na crença de que «a nossa fonte de valor são as pessoas que constroem a cada dia o sucesso coletivo e que geram valor da nossa marca no mercado, e por isso trabalhamos com o objetivo de tornar os nossos talentos tão satisfeitos quanto os nossos clientes», sublinha. Para esse efeito, e para além de estarem atentos às expectativas dos colaboradores, procurando respon-

der de forma criativa, potenciam o desenvolvimento dos seus talentos através de um plano de carreira, do 'coaching' e do programa de 'mentoring'. São também estas as práticas mais valorizadas pelos colaboradores, pois aliadas à avaliação 360 graus permitem que «sintam que são avaliados justamente e que têm a possibilidade de crescer na Mind Source ao ritmo dos seus objetivos e da sua ambição», faz notar Francisco Lopes da Fonseca. «E o acompanhamento por um consultor experiente permite-nos estar sempre a par do desenvolvimento do colaborador e focar a atenção nas suas expectativas e necessidades», acrescenta. Outra vertente bastante valorizada são as ações «MindFunLife», que evidenciam uma cultura organizacional pautada pelo espírito de grupo, de entreajuda, sendo estes os 'skills' constantemente estimulados nas atividades promovidas.

O administrador executivo da consultora admite que faz parte da estratégia estarem atentos às melhores práticas do mercado, «nomeadamente as que se diferenciam de forma positiva pelo seu carácter

› Mind Source

Localidade: Lisboa

Atividade: Consultoria e soluções integradas de 'outsourcing' em sistemas de informação, eletrónica e telecomunicações

Natureza: Privada

Número de colaboradores: 82

Média de idades: 34 anos

Colaboradores com formação superior: 89%

Mulheres em cargos de direção: 4

Salário médio: ND

Antiguidade média: 3 anos

Horas de formação anual por colaborador: 60

Disponibilização de estágios: Sim

Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim

Site: www.mindsources.pt



© Vítor Gerdo

«Somos muito exigentes no ADN que procuramos no talento, para que se identifique com o ADN da Mind Source», partilha Francisco Lopes da Fonseca, administrador executivo da consultora.

disruptivo e inovador». Os diferentes estudos de ambientes de trabalho «evidenciam as melhores práticas do mercado e motivam-nos a procurar novas metodologias que respondam eficazmente a uma crescente atração e retenção do talento», reitera. «Talvez por isso também sejamos muito exigentes no ADN que procuramos no talento, para que se identifique com o ADN da Mind Source.» Por outro lado, estes estudos «comprovam que uma equipa motivada e feliz no trabalho tem maior predisposição para a produtividade e para a geração de ideias inovadoras».

Francisco Lopes da Fonseca chama ainda a atenção para o 'turnover' de colaboradores registado desde o início de atividade, mais baixo do que a média do setor. «A nossa taxa média de rotatividade é da ordem dos 5%, consideravelmente mais baixa do que a do mercado», sublinha. «Acreditamos que o desenvolvimento da economia nacional está intimamente ligada a um crescente investimento nas pessoas e no

talento, sendo que a sua progressão e a sua motivação constituem a alavanca para a competitividade das empresas nacionais, quer no mercado interno, quer no mercado externo», realça, revelando ainda que a Mind Source prevê colocar em prática «exemplos únicos em Portugal e que apenas têm paralelismo na NASA ou na indústria da aviação». ©

Distinções

«As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 15º lugar no 'ranking' geral, 8º lugar na categoria de médias empresas e 5º lugar no setor de consultoria científica, técnica e similar; «Melhores Empresas para Trabalhar em Portugal», Great Place to Work Institute: sexto lugar no 'ranking' geral.



**Subsídio
de refeição
inteligente**

**6,83 Euros
por dia**

**Mais
alimentação
Menos
impostos**

www.edenred.pt
geral.pt@edenred.com
808 200 030

 **Euroticket®**

 **Edenred**

PwC

➤ Apostar na formação e no desenvolvimento das pessoas



➤ PwC

(PricewaterhouseCoopers)

Localidade: Lisboa

Atividade: Auditoria e consultoria

Natureza: Privada

Número de colaboradores: 793 (370 homens, 423 mulheres)

Média de idades: 32 anos

Colaboradores com formação superior: 89%

Mulheres em cargos de direção: ND

Salário médio: ND

Antiguidade média: 7 anos

Horas de formação anual por colaborador: 60 (para novos colaboradores, 150 no primeiro ano e mais de 100 nos anos subsequentes)

Disponibilização de estágios: Sim

Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim

Site: www.pwc.com/pt

Texto: Mário Sul de Andrade

Presente no 'ranking' «As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», a consultora PwC tem como grande objetivo com as suas práticas de atuação em recursos humanos o desenvolvimento das pessoas. Como refere António Saraiva, diretor coordenador de 'human capital', querem que «cada profissional receba o necessário 'feedback' do seu desempenho e do seu contributo para os objetivos da PwC» e que isso «seja suportado no seu desenvolvimento por um processo de 'coaching' e reconhecido pelo seu mérito». Daí que cada vez mais as políticas levadas a cabo sejam «baseadas no binómio gestão de competências/ gestão do talento, em que as práticas de desenvolvimento pessoal e a formação são cada vez mais uma aposta efetiva». O responsável espera assim que possam «estar também mais aptos a responder ao contexto atual e ao que os clientes exigem». Quanto à participação na iniciativa da revista «Exame» e da consultora Accenture, «a intenção é aprender com os resultados e, da respetiva leitura, conseguir ir sempre mais longe», adianta ainda António Saraiva, acrescentando: «Aparecermos nas listas

finais dos 'rankings' é um sinal extremamente positivo, mas com a convicção de que teremos sempre de fazer algo mais para atingir muito mais». Os 'surveys' a nível nacional e internacional, para além da presença em iniciativas deste tipo, fazem a consultora perceber que está no caminho certo com as apostas em termos de políticas de formação e desenvolvimento, «a prática mais valorizada pelos colaboradores», diz António Saraiva, referindo ainda «a valorização dada ao processo de 'coaching', desde o dia em que alguém entra na PwC». Outros exemplos de práticas da consultora são as ações específicas e direcionadas com base nos valores e nos comportamentos definidos a nível global, os pequenos-almoços semanais da gestão de topo com todos os colaboradores ou os encontros anuais. Além disso, a consultora tem bastante informação sobre as práticas correntes no mercado, quer em Portugal, quer noutros países, pelo profundo trabalho de colaboração das estruturas de 'human capital' na sua 'network', e isso leva António Saraiva a dizer que estão «cada vez mais alinhados», em-

bora se trate de «um esforço contínuo». Por exemplo, agora estão a reestruturar e a melhorar todo o pacote de benefícios para os colaboradores.

Medir o impacto das práticas de recursos humanos nos resultados da organização é um «desafio que está a ser construído», diz o diretor coordenador de 'human capital'. «Apesar de obtermos a avaliação de cada uma das nossas intervenções em gestão de pessoas, faltava-nos uma melhor medição do verdadeiro impacto. Estamos a testar um conjunto de indicadores e metodologias que nos vão permitir ser mais objectivos na medida desse impacto. Sabemos qual o 'feedback' dos clientes, mas desejamos ser ainda mais rigorosos e específicos», salienta.

Há ainda um «desafio acrescido, de maior atenção aos detalhes e de a PwC ser capaz de dar as respostas mais adequadas, as quais poderão passar por uma comunicação mais eficiente e pela inovação». É algo que decorre da crise que se faz sentir e que leva a consultora a «repensar a forma de estar no mercado, mas simultaneamente olhar para as pessoas», par-

tilha António Saraiva. «Motivar pessoas não passa exclusivamente por questões de ordem material, se bem que seja importante. O fundamental é, perante a crise, as pessoas sentirem que nos preocupamos em que possam ter as competências necessárias para se adaptarem a esta realidade, e podermos contribuir para que tenham as condições necessárias de desempenho e transmitir-lhes confiança. Devemos acompanhar esta orientação com o reforço da capacidade da PwC em manter ou mesmo reforçar um conjunto de benefícios que suportem a preservação da qualidade de vida», complementa. ©

Distinções

«As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 87º lugar no 'ranking' geral, 21º lugar na categoria de grandes empresas e 26º lugar no setor de consultoria científica, técnica e similar.

sp coaching
Action is the Key.



ESPECIALISTAS EM:

Formação Certificada em Coaching

Formação Certificada em Programação
Neuro-Linguística (PNL)

Coaching Executivo e Empresarial

Eneagrama

O CLIENTE PENSA, NÓS QUESTIONAMOS, A IDEIA NASCE...
E A MUDANÇA ACONTECE!

Contactos:

Site: www.spcoaching.pt | E-mail: info@spcoaching.pt | Tel: (+351) 96 386 72 00

ADECCO

► Uma equipa unida e envolvida com a empresa



© Vitor Cordeiro

Texto: Ana Leonor Martins

A Adecco foi considerada a terceira melhor no setor administrativo e de serviços de apoio no estudo realizado pela revista «Exame» em parceria com a consultora Accenture. David Sanglas, diretor-geral da empresa de recursos humanos, acredita que «a proximidade entre toda a equipa e o facto de todas as pessoas perceberem que são importantes no projeto é o principal valor da Adecco». E por isso destaca como diferenciadoras todas «as iniciativas onde as pessoas ficam envolvidas na tomada de decisões estratégicas e onde conhecem, mais de perto, os desafios da empresa».

Na Adecco existe um plano de comunicação que implica interação constante entre as diversas áreas e os diversos departamentos e uma proximidade efetiva dos líderes com os elementos das suas equipas, reuniões operacionais, de partilha ou discussão, e também de planeamen-

to estratégico, um sistema de gestão por objetivos, havendo um desdobramento dos objetivos estratégicos em objetivos individuais, mas outra prática que David Sanglas destaca, se tivesse que escolher apenas uma, é o 'break day'. «É uma iniciativa muito bem acolhida por todos, que foi ideia de uma colaboradora, e que proporciona que, por um dia, diferentes pessoas troquem de posto de trabalho», explica. «Eu participei no 'break day' e tive o prazer de ser por um dia, novamente, diretor de delegação e a pessoa com quem eu troquei de papel foi durante um dia o novo diretor-geral da Adecco Portugal.»

Para David Sanglas, é importante conhecer não só as 'best practices' dentro do setor em que atuam mas também de qualquer empresa no mercado. «Podemos sempre apreender e, na minha opinião, existem gran-

des profissionais na área dos recursos humanos em Portugal», faz notar. E internamente, «desde sempre», medem de forma contínua a rotação dos colaboradores, os motivos e quando se regista, e realizam inquéritos internos de clima, para além de avaliações, tanto descendentes como ascendentes. «Todas estas ações proporcionam-nos informação muito valiosa», diz.

A participação em estudos como o da revista «Exame» e da consultora Accenture é uma forma de conseguir informação e uma avaliação externa, algo que procuram regularmente. Apesar de terem estado durante algum tempo sem participar nestas iniciativas em Portugal, o responsável acredita que «podem servir de guia para o dia-a-dia na empresa» e por isso a ideia é, para o próximo ano, repetir a candidatura. «Independente do resultado final, gostaríamos de conseguir que a opinião dos nossos colaboradores sobre a Adecco fosse ainda melhor», admite. «Acho que, especialmente neste cenário de grandes dificuldades que o país atravessa, é de importância primordial conseguir que as pessoas tenham

uma envolvimento máxima com o projeto, e para que isso aconteça um dos caminhos será continuar a ser considerada uma boa empresa para trabalhar.»

Atualmente, na Adecco, estão «a tentar mudar a incerteza e as dúvidas que pode provocar a crise, por envolvimento, trabalho de equipa e união», sublinha David Sanglas. «A mensagem que tentamos passar é simples e eu acredito completamente nela: só conseguiremos ultrapassar esta época se conseguirmos a cada dia ser um pouco melhores, e para isso é preciso o trabalho de todos, unidos, como equipa.» ©

Distinções

«As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 81º lugar no 'ranking' geral, 36º lugar na categoria de médias empresas e 3º lugar no setor administrativo e de serviços de apoio.

> Adecco Portugal

Localidade: Lisboa

Atividade: Recursos Humanos

Natureza: Privada

Número de colaboradores: 180

Média de idades: 31 anos

Colaboradores com formação superior: 85%

Mulheres em cargos de direção: 46%

Salário médio: ND

Antiguidade média: ND

Horas de formação anual por colaborador: ND

Disponibilização de estágios: Sim

Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim

Site: www.adecco.pt

**Transformando
conhecimento
em resultados.**

blink
Consulting

Pólo Tecnológico de Lisboa / Estrada do Paço do Lumiar, Lote 1 / 1600-546 Lisboa
Tel: +351 217 102 574 Fax: +351 217 101 103 / blink@blinkconsulting.eu
www.blinkconsulting.eu

CARRIS

➤ Apoiar sempre os colaboradores

Texto: António Manuel Venda

Presente no 'ranking' «As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», e com posições de destaque na categoria de grandes empresas e no setor de transportes e armazenagem, a Carris tem vindo a registar «uma melhoria significativa nos processos de acompanhamento de proximidade dado aos colaboradores por parte das chefias diretas», garante Pedro Ramos, diretor de gestão de pessoas e capital humano desta sociedade anónima de capitais públicos. «Melhorámos a qualidade da comunicação entre colaboradores e superiores hierárquicos, bem como o processo de comunicação interna. Hoje, todos os nossos colaboradores têm acesso a toda a informação disponível, em 'real time'. Por outro lado, há projetos e práticas que visam apoiar os colaboradores em todos os momentos, tendo como principais focos um apoio psicossocial próximo, constante e sustentado e a melhoria do desempenho de cada função», explica. Além disso, apostou-se no «reforço das políticas de recursos humanos assentes na meritocracia e na excelência», sendo ainda de assinalar, segundo Pedro Ramos, «os aspetos ligados à formação e ao desenvolvimento de competências».

Em termos das práticas que os colaboradores mais valorizam, o responsável destaca sobretudo aquelas «que fazem a diferença no reconhecimento em relação a todas as restantes empresas do setor». Ou seja, «valoriza-se o apoio psicossocial, que permite fazer frente a adversidades inerentes aos riscos profissio-

nais e o acesso rápido, fácil e rigoroso a todo o tipo de informação relativa à empresa, e a outras informações». São igualmente valorizadas – acrescenta – «a elevada proximidade dos dirigentes em relação aos colaboradores e aos processos de trabalho e o novo papel desempenhado pelas chefias diretas enquanto 'gestores de desempenho' e não mais como simples avaliadores».

Pedro Ramos considera que se pode medir o impacto das práticas prosseguidas ao nível dos recursos humanos nos resultados da instituição. «Tem sido possível, assim como noutras áreas, através de estudos internos do clima organizacional, e também pelos resultados consecutivos obtidos no 'ranking das melhores empresas para trabalhar. Além disso, pode ser constatado através da aderência dos colaboradores às iniciativas da empresa – por exemplo, questionários 'on-line', conferências e 'workshops', entre outras ações.»

A Carris não é indiferente ao tempo de crise que atravessamos, estando a «implementar todas as medidas inscritas nas leis do Orçamento de Estado», assinala ainda Pedro Ramos. Fê-lo para 2011 e agora para 2012, o que «em virtude das condições difíceis do país, que são conhecidas, introduz constrangimentos a nível salarial, de subsídios e de trabalho suplementar, entre outros fatores», explica. Todavia, «a empresa e os seus colaboradores não esquecem nunca o objetivo principal, prestar o melhor serviço possível aos clientes e à cidade de Lisboa». A Carris «está prestes a completar 140 anos ao serviço da população e da cidade», faz notar o diretor de gestão de pessoas e capital humano, que confia que «apesar das dificuldades a empresa vai continuar apostada na melhoria do serviço, na focalização no cliente e nos resultados». ®

➤ Companhia Carris de Ferro de Lisboa

Localidade: Linda-a-Velha

Atividade: Transporte urbano de passageiros

Natureza: Setor empresarial do Estado

Número de colaboradores: 2.615, em dezembro de 2011 (2.380 homens, 235 mulheres)

Média de idades: 43 anos

Colaboradores com formação superior: 10%

Mulheres em cargos de direção: 6

Salário médio: 1.000 euros

Antiguidade média: 17 anos

Horas de formação anual por colaborador: 40 (fundamentalmente no setor operacional)

Disponibilização de estâgios: Sim

Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim (atualmente, 23 colaboradores)

Site: www.carris.pt



Distinções

«As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 37º lugar no 'ranking' geral, 7º lugar na categoria de grandes empresas e 3º lugar no setor de transportes e armazenagem.

Em 2012 Vamos de TALENTO em Popa!



factor 

■ consultores em gestão e recursos humanos lda
Portugal | Angola | Moçambique

**20 Anos de Conquistas
a seu lado!**



© Vitor Cordeiro

> CHEP

Localidade: Oeiras

Atividade: Aluguer de paletes e contentores

Natureza: Privada

Número de colaboradores: 33

Média de idades: 37 anos

Colaboradores com formação superior: 72%

Mulheres em cargos de direção: 6

Salário médio: ND

Antiguidade média: 8 anos

Horas de formação anual por colaborador: 40

Disponibilização de estágios: Sim

Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim

Site: www.chep.com

CHEP

> Pequenas coisas que fazem a diferença

Texto: Ana Leonor Martins

Para além de ter ficado classificada no 'top 5' das «Melhores Empresas para Trabalhar em Portugal», a CHEP foi considerada a melhor empresa para mulheres e venceu na categoria de empresas com menos de 100 colaboradores. Vânia Faria, gestora de recursos humanos da empresa de logística de aluguer de paletes e contentores salienta que é preciso muito mais do que um pacote atrativo de benefícios sociais. «São as pequenas coisas que marcam a diferença. Preocupamo-nos com os nossos colaboradores, reconhecemos o seu trabalho, a dedicação e o empenho, partilhamos todas as decisões e informações que afetam direta ou indiretamente a organização, formamos e preparamos através de planos de desenvolvimento individuais e acompanhamos o trabalho no dia-a-dia por forma a darmos 'feedback', oferecemos oportunidades de participação voluntária em projetos que dão visibilidade dentro e fora da empresa e que fomentam a interação com colegas de países e culturas diferentes, e acreditamos que através de uma relação de parceria e confiança conseguimos motivar e incentivar os nossos colaboradores a atingirem os resultados a que se propõem.»

Não obstante todas as práticas de recursos humanos serem valorizadas na empresa, Vânia Faria constata que «no dia-a-dia o que todos mais procuram é sem dúvida o reconhecimento pelo mérito, pelo esforço e pelo empenho no seu trabalho». E lembra que às vezes dizer «Bom trabalho!» é suficiente para motivar um colaborador. Identifica no entanto algumas regalias que se prendem com a flexibilidade de horário ou a possibilidade de trabalhar a partir de casa para

todos os colaboradores que têm as ferramentas necessárias, o ambiente de trabalho informal e o espírito de equipa. A responsável refere outras práticas implementadas na CHEP, como a formação profissional individual e direcionada e um pacote de benefícios sociais atrativos, a facilidade de chegar aos membros do quadro de direção da empresa, a transparência e a partilha de informação e uma política de reconhecimento clara e transparente. E é com satisfação que reconhece que «a maioria dos colaboradores atinge e ultrapassa alguns dos objetivos a que se propõe».

Vânia Faria tem consciência de que «o mercado está cada vez mais competitivo e de que as empresas precisam de colaboradores motivados e focados em resultados»; e para conseguirem «cativar e reter este tipo de talento têm que atingir um elevado grau de excelência». É também devido a esse objetivo que participam no estudo do Great Place to Work Institute, para obterem 'feedback' do mercado no que diz respeito não apenas ao que precisam de melhorar mas também para valorizarem tudo o que já fazem bem. ©

Distinções

«Melhores Empresas para Trabalhar em Portugal», Great Place to Work Institute: 5º lugar no 'ranking' geral; melhor empresa para mulheres e melhor empresa na categoria de menos de 100 colaboradores.

tempo-team

trabalho temporário | outsourcing | contact centres | hr solutions



Na eleição dos "Melhores Fornecedores RH 2012", a tempo-team foi distinguida na categoria de trabalho temporário e outsourcing.

soluções na área dos recursos humanos

Os Recursos Humanos são o principal recurso estratégico das empresas



Lisboa | Porto | Aveiro | Caldas da Rainha | Carregado | Covilhã
Évora | Famalicão | Figueira da Foz | Leiria | Oliveira de Azeméis
Paredes | Portimão | Santarém | Setúbal | Viseu

tel: 707 20 20 30

www.tempo-team.pt

INTERPREV

➤ Para a felicidade dos colaboradores e da organização



EMPRESAS DE EXCELÊNCIA PARA TRABALHAR EM PORTUGAL

© Fernando Pizarra

Texto: Irina Pedro

«A descoberta contínua do talento de cada um, a prática diária da motivação dos colaboradores, a partilha da liderança com a equipa, o reconhecimento do desempenho realizado, a mobilidade interna no ajustamento do colaborador à função, a gestão do tempo e ter tempo para ouvir.» São estes os fatores destacados por Pedro Soares, sócio-gerente e diretor-geral da Interprev, como os que os seus colaboradores mais valorizam e, por consequência, os que justificam que esta empresa de saúde e segurança no trabalho tenha sido considerada a segunda melhor de entre as de média dimensão no «Prémio Excelência no Trabalho», e a melhor no seu setor. Para além do reconhecimento, as distinções foram encaradas essencialmente como «mais uma motivação para todos para a contínua melhoria do ambiente de

trabalho e do desempenho».

Foi o primeiro ano em que participaram num estudo de ambientes de trabalho. Pedro Soares partilha que «o objetivo foi o de, em função dos resultados obtidos, dar visibilidade ao bem-estar que todos os colaboradores da Interprev diariamente partilham com clientes e fornecedores, no sentido de poder replicar este ambiente para outras organizações». Neste momento – continua –, «desenvolvemos em conjunto com uma escola de ensino superior um estudo interno sobre a felicidade na nossa organização, isto é, queremos saber quais os fatores e as variáveis que mais contribuem para a felicidade dos nossos colaboradores a nível profissional e pessoal, procurando aferir da relação entre a felicidade organizacional e a perfor-

«A nossa competitividade resulta da valorização do capital humano», assinala Pedro Soares, diretor-geral da empresa.

mance dos colaboradores e da organização.»

Por outro lado, «é sempre com imenso agrado que partilhamos o sucesso das empresas que vemos adotarem cada vez com maior frequência iniciativas de valorização do ambiente de trabalho e do capital humano», acrescenta o responsável. «Essas práticas, focalizadas na criação de espírito de grupo, de equipa e de trabalho, de empatia, solidariedade, amizade, respeito e gratidão, são fulcrais para a competitividade da empresa.» Pedro Soares salienta ainda: «Somos uma prestadora de serviços e como tal a relação e a comunicação com o cliente são fundamentais na decisão deste de nos preferir mesmo em cenários económicos recessivos em que o apelo ao preço surge como fator tantas vezes decisivo. E a prestação de serviços que realizamos com qualidade só o é pela qualidade dos nossos recursos humanos. As nossas práticas para a gestão das pessoas explicam o facto de o número de clientes ter triplicado em três anos.»

O cenário económico recessivo também tem «criado uma maior pressão nos processos de recrutamento, dado existir sempre um maior número de candidatos a cada vaga que surja para preenchimento», faz notar o diretor-geral da Interprev. «Por outro lado, tem sido possível escolher sempre os melhores, pelo interesse que as pessoas têm em integrar a nossa organização. No que se refere ao quadro de colaboradores, o ambiente é sempre de tranquilidade, segurança e valori-

zação, traduzida quer em termos de forte investimento na formação interna, quer em termos da elevação da remuneração direta e indireta em função do desempenho», assegura. Refere ainda que «a empresa tem hoje também a noção de que em função do bom ambiente interno que possui disponibiliza uma remuneração psicológica acima da média do mercado».

Aliás, Pedro Soares faz notar que o setor em que atuam «tem um conjunto de práticas que se afasta significativamente» das da Interprev. «A nossa competitividade resulta precisamente desta prática diferente de valorização do capital humano. Em volume de vendas crescemos 40% ao ano desde 2009, mas em capital humano crescemos a taxas anuais superiores a 100%. Nos últimos três anos contratámos 60 pessoas e ninguém saiu da empresa; a nossa taxa de mobilidade é nula e só assim podemos crescer em termos de capital humano, atraindo as pessoas, retendo-as por se sentirem felizes na função e na organização.» ©

Distinções

«Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/ «Económico»/ ISCTE Business School: segundo lugar na categoria de médias empresas e vencedora no setor de saúde e farmacêuticas.

Interprev – Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

Localidade: Covilhã

Atividade: Saúde e segurança no trabalho e segurança alimentar

Natureza: Privada

Número de colaboradores: 150

Média de idades: 35 anos

Colaboradores com formação superior: 80% dos quadros

Mulheres em cargos de direção: 11 (50% do total)

Salário médio: 1.000 euros

Antiguidade média: 5 anos

Horas de formação anual por colaborador: 60

Disponibilização de estágios: Sim

Condições para contratação de pessoas com deficiência: Não

Site: www.interprev.com

I HAVE THE POWER®

SUCESSO AO ALCANCE DE TODOS



Dr. Adeline Cunha falando para 7500 pessoas no Pavilhão Atlântico - Lisboa.

- Palestras Motivacionais
- Treino de Líderes e Equipas para o Alto Desempenho
- Programas de Certificação em Coaching, PNL e CPS
- Sistemas Integrados de Motivação e Reconhecimento
- Serviços de Life Coaching, Team Coaching e Executive Coaching



www.ihavethepower.net

Alguns dos nossos clientes: Bial | Aep | Millennium BCP | Glaxo Smith Kline | Pfizer | One | Amway | Euro Rscg Worldwide | Kaizen Instituto | Imperial | Remax | U. Católica Portuguesa



LIBERTY

➤ Compromisso e motivação

Texto: Mário Sul de Andrade

As práticas de recursos humanos da Liberty Seguros têm em conta vários fatores: a realidade da empresa, a cultura, os valores e a estratégia. A explicação é de Paula Garrido, diretora de gestão e suporte ao talento, que refere que tanto podem «implementar novas práticas como ajustar outras em função da necessidade e dos colaboradores». A responsável manifesta o orgulho pela distinção no âmbito do «Prémio Excelência no Trabalho», da Heidrick & Struggles, do «Económico» e da ISCTE Business School (foi a primeira das grandes empresas e no setor de banca, seguros e serviços financeiros) e assinala que na Liberty acreditam que «não existem práticas específicas às quais se dá mais valor, porque todas são percecionadas pelos colaboradores no seu conjunto e para um objetivo comum». De qualquer forma, a responsável comenta que «certamente as que impactam diretamente no desenvolvimento pessoal e profissional – a oferta de formação, um sistema de avaliação de desempenho que premeia o mérito de forma transparente, clara e acessível a todos ou oportunidades de carreira através de mobilidade interna, por exemplo – serão as mais valorizadas, o que associado aos benefícios oferecidos contribui para um forte envolvimento e para o compromisso por parte de todos». E os benefícios são extremamente variados, abrangendo áreas como seguros, saúde, medicina do trabalho, educação e outras.

Pensando na competitividade da Liberty em termos de mer-

cado, nomeadamente no que diz respeito à atratividade como empregadora, Paula Garrido refere que sabem que «as outras empresas também têm os seus processos, que com certeza funcionarão bem de acordo com as suas necessidades e a respetiva realidade». E avisa: «É necessário ter presente que as práticas e os processos podem ser copiados, mas só funcionam se estiverem adaptadas à empresa, à cultura e à estratégia, caso contrário terão morte à nascença. Por isso, a diferença não está nas práticas mas sim no que fazemos com os resultados das mesmas, a envolvimento de todos e o compromisso que é sentido nos diversos níveis hierárquicos.» Trata-se, na opinião da responsável, de «mais do que uma mensagem, um sentimento comum a todos, porque estamos a falar ao nível das emoções, e passa para o exterior, porque é a nossa forma de estar». Mais... «Indicadores como a taxa de retenção e atração ajudam-nos a refletir e a tirar conclusões sobre estes aspetos. Por alguma razão temos uma taxa de abandono muito baixa – 0,8% – e não sentimos dificuldade em atrair novos colaboradores qualificados para fazer face às necessidades de recrutamento. A nossa cultura, a atitude e a maneira de estar constituem o nosso ADN, que está muito presente, de uma forma muito forte e consistente, e aí temos a certeza de que somos diferentes das outras empresas.» A diretora de gestão e suporte ao talento da Liberty fala também do impacto da crise na gestão das pessoas na em-

«O compromisso e a motivação são mais elevados quando as próprias pessoas já experimentaram o seu impacto nos resultados», refere Paula Garrido, diretora de gestão e suporte ao talento na Liberty.



Liberty Seguros

Localidade: Lisboa

Atividade: Seguros

Natureza: Privada

Número de colaboradores: 476

Média de idades: 40 anos

Colaboradores com formação superior: 41%

Mulheres em cargos de direção: 7

Salário médio: 1.710 euros

Antiguidade média: 10 anos

Horas de formação anual por colaborador: 30

Disponibilização de estágios: Sim

Condições para contratação de pessoas com deficiência: Não

Site: www.libertyseguros.pt

presa. Na sua perspetiva, «o conceito ‘crise’ assume contornos de oportunidade», sendo de «extrema importância as pessoas não se deixarem afetar e acreditarem que a situação nos pode oferecer oportunidades e desafios que assentam em novas formas de pensar e atuar». A Liberty – diz – «continua a trabalhar ferramentas, processos e outros mecanismos que permitam a atualização contínua de conhecimentos, formar e estimular atividades empreendedoras e procurar soluções inovadoras, tornando a organização mais ágil e flexível». Para Paula Garrido, «conhecer o capital humano da empresa é crucial, dedicar tempo às pessoas, conhecer as suas motivações, as preocupações e as ambições, aproveitando o que de melhor existe em cada uma». Mas «é necessário garantir o envolvimento de todas, porque mais do que o grau de satisfação existem o compro-

misso e a motivação». Fatores que – salienta – «são mais elevados quando as próprias pessoas já experimentaram o seu impacto nos resultados, quando as expectativas são claras e objetivas, quando sentem suporte e encorajamento nas suas decisões, quando tudo assenta numa relação de confiança». ®

Distinções

«Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/ «Económico»/ ISCTE Business School: 1º lugar na categoria de grandes empresas e vencedora no setor de banca, seguros e serviços financeiros.

Recrutamento
Formação
Consultoria
Trabalho Temporário
Outsourcing
Incentivos
Coaching

www.egor.pt

**Soluções
para tudo
e para todos ...**

egor

GRUPO EGOR | PESSOAS E NEGÓCIOS

SMAS DE OEIRAS E AMADORA

Os colaboradores parte de um todo

Texto: António Manuel Venda

► **SMAS de Oeiras e Amadora**

Localidade: Oeiras

Atividade: Abastecimento de água e recolha de águas residuais

Natureza: Setor público local

Número de colaboradores: 410 (270 homens, 140 mulheres)

Média de idades: 46 anos

Colaboradores com formação superior: 20%

Mulheres em cargos de direção: 9

Salário médio: 700 euros

Antiguidade média: ND

Horas de formação anual por colaborador: 25

Disponibilização de estágios: Sim

Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim

Site: www.smas-oeiras-amadora.pt

«Os nossos colaboradores valorizam, acima de tudo, o bom ambiente de trabalho, a noção de que a tarefa que desempenham é útil e de que as condições que lhes são facultadas para a sua concretização são as ideais.» As palavras são de Nuno Campilho, administrador executivo dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento (SMAS) de Oeiras e Amadora, que acrescenta que esses mesmos colaboradores sentem-se «parte de um todo que constitui um núcleo quase familiar não desavindo».

Nuno Campilho destaca nesta empresa do setor público local «as condições de trabalho associadas às condições de segurança e saúde ocupacional – como o apoio à maternidade, o novo fardamento, os novos equipamentos de proteção individual, os protetores solares e a reflexologia podal, entre outros –, condições que representam uma mais-valia para a apreciação positiva que os colaboradores fazem da instituição», que integra o 'ranking' «As 100 Melhores Empresas para Trabalhar». Além disso, o responsável refere «alguns mimos» que proporcionam: bilhetes para a Piscina Oceânica, bilhetes para o teatro e para espetáculos infantis, entre outros, um cabaz de Natal ou a

participação no evento comemorativo do aniversário dos SMAS.

«Consideramos que somos bons e fazemos bem, mas nada como outros para avaliarem a nossa performance e poder confirmar, de forma científica, e não apenas empírica, aquilo que vimos constatando», diz Nuno Campilho, explicando a razão da participação em estudos de ambientes de trabalho. Os resultados obtidos (ver quadro de distinções) são encarados com «grande satisfação e orgulho», referindo o responsável que estão «confiantes no trabalho desenvolvido e com a responsabilidade de fazer cada vez mais e melhor, embora a conjuntura atual não contribua em nada para isso». E destaca que «não é por acaso que os SMAS são os serviços municipalizados com melhor resultado económico do país, gerando resultados positivos ano após ano». Além das boas práticas ligadas ao capital humano, são de referir as boas práticas ambientais, objeto de diversas distinções.

Nuno Campilho não esquece o ambiente de crise e vê desta forma o impacto na gestão das pessoas ao nível dos SMAS: «A crise é desumana, injusta, incompreensível e aberrante, já o impacto é mínimo. As pessoas gostam mesmo de trabalhar aqui e, até ver, continuam a fazê-lo de forma altamente motivada. O que é extraordinário, pois de entre outras medidas, entre aspas, iluminadas – corte salarial e extinção dos subsídios de férias e Natal –, a de restringir a realização de horas extraordinárias e de as pagar a 50% do valor em vigor é profundamente penalizadora, sobretudo para o pessoal operário, vital para o funcionamento da nossa instituição e imprescindível para o serviço de excelência que prestamos». ⑩

Distinções

«As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 21º lugar no 'ranking' geral, quinto lugar na categoria de grandes empresas e vencedora no setor de captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão de resíduos e despoluição.



© Paulo Alexandrino – Revista «Exame»

Finding Talent Assessing Talent Developing Talent

Somos especialistas em Consultoria de Gestão nos domínios da pesquisa, avaliação e desenvolvimento de executivos e equipas. A nossa intervenção consultiva está estruturada em três pilares:

Finding Talent

- Executive Search

Assessing Talent

- Management Appraisal
- MBTI
- DM 360°
- Performance Appraisal

Developing Talent

- Board Consulting
- Executive Coaching
- Team Coaching
- Integrational Leadership® Seminars
- Motivational Workshops



DAVE MORGAN®
executive search & coaching consultants

DAVE MORGAN®
executive search & coaching consultants

www.davemorgansearch.com

Rua Castilho 235 - 4º • 1070-051 Lisboa
Telefone: +351 213 014 125 • Fax: +351 213 014 128

CISCO

➤ Mais do que uma empresa, uma família



© Vitor Gordo

➤ Cisco Systems Portugal

Localidade: Oeiras
Atividade: Tecnologias de informação
Natureza: Privada
Número de colaboradores: 250 (23 nacionalidades)
Média de idades: 32 anos
Colaboradores com formação superior: 95%
Salário médio: ND
Horas de formação anual por colaborador: 100
Antiguidade média: 2 a 5 anos
Disponibilização de estágios: Sim
Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim
Site: www.cisco.pt

Texto: Ana Leonor Martins

Pelo segundo ano consecutivo, a Cisco Systems foi considerada a «Melhor Empresa para Trabalhar em Portugal», pelo Great Place to Work Institute. Foi também a vencedora dos prémios especiais «Formação e Liderança para a Sustentabilidade» e «Responsabilidade Social». Para Andreia Rangel, responsável de recursos humanos da empresa de tecnologias de informação (TI) estudos como este são «um reconhecimento do valor da Cisco como empregador forte e atraente, onde é claro o elevado envolvimento dos colaboradores com a organização e a excelência no negócio». E acrescenta: «O capital humano é o único capital que temos e os estudos como este permitem-nos avaliar continuamente de que forma é que a dinamização de iniciativas e a implementação de várias práticas internas contribuem para a motivação e o compromisso dos colaboradores para com a empresa. O nosso objetivo primordial é tornar os colaboradores genuínos fãs da empresa, embaixadores ativos da Cisco.»

«Pautada pela flexibilidade de trabalho, através de ferramentas que garantem a eficácia, a partir de onde e quando o colaborador quiser trabalhar, adicionando a grande preocupação com as pessoas, o espírito de entreajuda, os benefícios, a formação, as oportunidades de carreira além-fronteiras e ainda a segurança

transmitida aos colaboradores, a empresa junta os ingredientes essenciais para ser considerada quase como uma segunda casa para todos os que nela trabalham», defende Andreia Rangel. Salienta ainda «a total transparência que existe, o que permite uma comunicação a todos os níveis e em ambos os sentidos, e o orgulho de trabalhar numa empresa líder de mercado onde inovação e dinamismo são fatores-chave». Além disso, a Cisco aposta também na ideia de que com maior liberdade se consegue maior responsabilidade e maior produtividade.

Segundo a responsável, os colaboradores valorizam essencialmente a flexibilidade de horário e de local de trabalho, a confiança que as chefias depositam em cada um, a orientação para objetivos – que permite gerirem o seu tempo da melhor forma – e o espírito de equipa que se vive dentro da empresa. E acrescenta «o respeito e a preocupação por cada colaborador enquanto membro de uma equipa, uma família, à escala local e global; todos estes fatores conduzem a colaboradores motivados que optam por uma progressão de carreira dentro da empresa», acredita.

Independentemente da conjuntura, Andreia Rangel defende que «é sempre importante motivar os colaboradores, transmitir-lhes transparência, confiança e positivismo, para garantir um sentimento de maior tranquilidade, entrega e simultaneamente satisfação. Acredito que – continua –, mesmo no atual momento, se soubermos motivar, se nos preocuparmos com as pessoas e se as ajudarmos, conseguiremos permanecer com os níveis de produtividade e de entrega que tivemos até hoje». E cita uma declaração de um colaborador: «Apesar da dimensão da empresa, somos mesmo uma grande família, multicultural, multissocial, multirracial e diversa, mas procurando ser sempre inclusiva. Como em todas as famílias, há dias melhores do que outros, mas afinal de contas é disto que são feitas as verdadeiras famílias.» ©

Distinções

«Melhores Empresas para Trabalhar em Portugal», Great Place to Work Institute: 1º lugar no 'ranking' geral, melhor empresa nas categorias «Formação e Liderança para a Sustentabilidade», «Responsabilidade Social» e melhor empresa na categoria entre 100 e 250 colaboradores.

É hora de fazer a sua jogada

Antecipe-se!

Invista em Formação de qualidade!

Auditor Coordenador ISO9001:2008(IRCA) • Lisboa 07 a 11 de Maio • Porto 11 a 15 de Junho • **40 Horas**

Auditor Coordenador ISO14001:2004 (IRCA) • Porto 16 a 18 de Abril • **24 Horas**

Implementação de Sistemas de Gestão da Investigação, Desenvolvimento e Inovação • Lisboa 09 a 11 de Abril • **24 Horas**

Sistemas de Gestão de Energia, aplicação comparada das normas ISO 50001 e NP EN 16001 • Lisboa 19 e 20 de Abril • **16 Horas**

Curso Prático de Implementação de Sistemas de Gestão da Qualidade • Lisboa 16 de Maio • **8 Horas**

Implementação de Sistemas de Gestão da Qualidade • Lisboa 30 de Maio a 01 de Junho • **24 Horas**

Lean Manufacturing • Lisboa 04 a 06 de Junho • **24 Horas**

DELL

» Uma equipa excelente e motivada

» Dell Portugal

Localidade: Porto Salvo
Atividade: Fornecimento de produtos, soluções e serviços de tecnologias de informação
Natureza: Privada
Número de colaboradores: 23
Média de idades: 38 anos
Colaboradores com formação superior: 70%
Mulheres em cargos de direção: 0
Salário médio: ND
Antiguidade média: 4 anos
Horas de formação anual por colaborador: 176
Disponibilização de estágios: Sim
Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim
Site: www.dell.pt

Texto: António Manuel Venda

Na Dell Portugal considera-se que «a autonomia e a aposta na qualificação de todos os colaboradores» são fatores que contribuíram para as distinções obtidas no âmbito da iniciativa «As 100 Melhores Empresas para Trabalhar». Segundo o diretor comercial, Gonçalo Ferreira, a empresa «acredita nos colaboradores e pretende reter os melhores talentos, continuando a investir para aumentar os seus níveis de satisfação».

A Dell fornece produtos, soluções e serviços de tecnologias de informação e tem em Portugal pouco mais de duas dezenas de pessoas, mas em todo o mundo são cerca de 100 mil. Aliás, o facto de haver uma presença internacional tão significativa faculta a todos os colaboradores total mobilidade e soluções de trabalho flexíveis, que permitem trabalhar a partir de qualquer lugar, através de um telemóvel e de um computador portátil. Gonçalo Ferreira destaca uma sondagem feita anualmente, denominada «Tell Dell», que permite a todos os colaboradores expressarem-se de forma confidencial

sobre as políticas e os programas da empresa, assim como sobre as respetivas equipas de gestão e as chefias, sendo possível também apresentar sugestões para melhorar o funcionamento da organização. É disponibilizado ainda o chamado «Processo Organizacional de Recursos Humanos», um sistema de planeamento para garantir um tratamento justo e equitativo. Este processo disponibiliza ferramentas através das quais cada colaborador pode planear a sua carreira e o seu plano de crescimento, algo que é avaliado e discutido com as equipas de recursos humanos e gestão.

Mas mais do que algumas práticas que possam ter uma maior valorização pelos colaboradores, Gonçalo Ferreira assinala que «todas as práticas da empresa no seu conjunto são importantes para que os colaboradores se sintam valorizados e satisfeitos». O responsável considera que as práticas de recursos humanos da Dell são bastante competitivas em termos do setor em que atua, pois «facultam aos colaboradores os recursos e a flexibilidade necessários para que possam desenvolver a sua atividade e atingir os objetivos definidos, continuando motivados». Os resultados obtidos no 'ranking' «As 100 Melhores Empresas para Trabalhar» (ver quadro das distinções) são «uma boa prova destes conceitos», diz. E acrescenta: «A nossa experiência e o conhecimento das melhores práticas de mercado permitem-nos ter as mais modernas e competitivas condições profissionais, que vão muito além das referidas habitualmente. Não nos esqueçamos do bom ambiente profissional, do correto balanço com a vida pessoal, do comportamento ético, dos planos de formação adaptados às necessidades de todos, etc.»

Sobre o impacto destas práticas nos resultados da Dell, Gonçalo Ferreira lembra que «as empresas são as pessoas», referindo que «os excelentes resultados obtidos nos últimos anos só foram possíveis por haver uma equipa excelente e motivada». Destaca mesmo que a empresa «vive um dos melhores momentos em termos de satisfação interna». ☺

Distinções

«As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 3º lugar no 'ranking' geral, 1º lugar na categoria de pequenas empresas e 2º lugar no setor de comércio por grosso e a retalho.





Para onde quer levar a sua empresa?

O futuro é feito por aqueles que não se conformam, que se atrevem a questionar ideias pré-concebidas e que se lançam ao desafio. É com uma atitude arrojada e inovadora que se desenham sucessos e conquistas, marcando a evolução. Na ATEC, acreditamos que a qualidade e o aperfeiçoamento são as metas a atingir no futuro e no presente. É por isso que temos as mais completas, inovadoras e orientadas soluções em formação e consultoria, para dar à sua empresa um futuro à sua medida, um futuro brilhante.



a evolução começa aqui

www.atec.pt

Palmela:
Edifício ATEC, Quinta da Marquês - Palmela, Parque Industrial da Autoeuropa
2950-557 Quinta do Anjo
Tel: 21 210 73 00 - Fax: 21 210 73 59
info@atec.pt

Porto:
Estrada Nacional 107, nº 3570 - Freixo
4456-901 Perafita
Tel: 22 999 64 07 - Fax: 22 996 65 99
infoporto@atec.pt



MICROSOFT

➤ As pessoas no centro das preocupações e das decisões



➤ Microsoft Portugal

Localidade: Lisboa
Atividade: Tecnologias de informação
Natureza: Privada
Número de colaboradores: 293
Média de idades: 35 anos
Colaboradores com formação superior: 77%
Mulheres em cargos de direção: 10
Salário médio: ND
Antiguidade média: 7 anos
Horas de formação anual por colaborador: 80
Disponibilização de estágios: Sim
Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim
Site: www.microsoft.com/pt

Texto: Mário Sul de Andrade

Presença habitual nos lugares do topo do 'ranking' do Great Place to Work Institute, a Microsoft conseguiu este ano o segundo lugar, tendo sido considerada a melhor empresa com mais de 250 colaboradores. Beatriz Perez, recentemente nomeada diretora de recursos humanos da empresa em Portugal, refere que «não existe um fator único que tenha levado à distinção da Microsoft neste 'ranking', mas sim um conjunto de elementos que, quando conciliados, contribuem para uma prática estruturante e consistente no que concerne à gestão das pessoas». Destaca, por isso, múltiplas iniciativas que a empresa tem desenvolvido «com o objetivo de assegurar aos colaboradores a confiança necessária para enfrentarem os desafios profissionais e evoluírem perante eles». Objetivos individuais claramente definidos, programas de formação focados em 'softskills', proximidade na gestão das pessoas ou reuniões mensais de 'follow-up' e 'coaching' entre 'manager' e colaborador são algumas dessas iniciativas.

Beatriz Perez fala ainda de «outro aspeto diferenciador na Microsoft», que se prende com «as diversas oportunidades de desenvolvimento profissional que são propostas, a nível nacional e internacionalmente, prática entendida também como um incentivo à evolução e à promoção». E sublinha que «todos estes projetos resultam de um trabalho de equipa, em que cada pessoa tem o seu papel e a sua relevância – a equipa de Direção, as chefias intermédias a cada um dos colaboradores», sintetiza.

Na Microsoft, «as pessoas são o centro das preocupações e das decisões», frisa a diretora de recursos humanos, que vê esta opção como «um dos elementos mais valorizados pelos colaboradores, sendo por isso uma realidade nas múltiplas práticas internas». E faz notar que «a equipa de gestão é avaliada em todas as subsidiárias da Microsoft, entre outros critérios, pela satisfação dos colaboradores, resultados que são depois partilhados e postos em prática nos planos de ação e melhoria».

A transversalidade dos colaboradores é outro dos requisitos-chave da Microsoft, que os desafia a «desempenharem diferentes funções ao longo do percurso na empresa, tendo em conta as competências e o potencial de aprendizagem e desenvolvimento, bem como as necessidades que surgem na organização, decorrentes da estratégia de negócio», assinala Beatriz Perez, que refere os «desafios profissionais que permitem um desenvolvimento profissional e pessoal extraordinário, a política de valorização, reconhecimento e recompensa com base na performance, bem como a constante aposta na formação», como alguns dos elementos mais destacados pelos colaboradores.

O impacto destas práticas faz-se sentir de «forma muito clara», segundo a responsável. «Na Microsoft não há objetivos puramente individuais, e dificilmente algum colaborador consegue atingir os seus objetivos sem os colegas ou independentemente da equipa. Este cruzamento de metas é absolutamente chave para o envolvimento e o sucesso partilhado. Sentimos que, de forma orquestrada, conseguimos que todas as pessoas rumem na mesma direção. Neste sentido, os programas de formação e desenvolvimento, focados em 'soft skills' e em temas como liderança, gestão, adaptação à mudança, colaboração e trabalho em equipa, tornam-se iniciativas prioritárias que, no final do dia, nos permitem atingir melhores resultados ao nível do negócio», conclui. ©

Distinções

«Melhores Empresas para Trabalhar em Portugal», Great Place to Work Institute: 2º lugar no 'ranking' geral e melhor empresa com mais de 250 colaboradores.

FRANKLINCovey EXECUTIVE COACHING PROGRAM



Missão

Praticamos o *coaching* das pessoas e das equipas nos domínios do crescimento e desenvolvimento pessoal, dos resultados de performance, da clarificação do propósito e do direccionamento estratégico.

No processo de *coaching* respeitamos a "agenda" do cliente e afirmamos a sua capacidade imanente para obter sucessos renovados nos percursos para alcançar uma performance superior sustentada, com um sentido crescente de realização profissional e de bem estar pessoal.

Princípios orientadores

- O *coaching* é um processo que visa encorajar e apoiar alguém para atingir um objetivo ou adquirir ou desenvolver uma competência.
- O focus do *coaching* é a pessoa alvo do processo, designada por "coachee" ou "cliente".
- O *coach* intervém para apoiar o *coachee* a avançar no sentido pretendido e a assumir a responsabilidade pelos seus atos e escolhas.
- O processo de *coaching* exige o estabelecimento de um contrato que constitui a base fundamental para uma boa relação de *coaching*.
- O *coach* acredita que os clientes têm o conhecimento e as capacidades para fazer mais e melhor; o *coach* está lá para os ajudar a seguir em frente.
- Quando o processo de *coaching* é patrocinado por uma organização, os seus objetivos devem estar alinhados com a estratégia global e o modelo de negócio dessa organização.
- No *coaching* organizacional, os processos de *coaching* devem ser congruentes com os objetivos do *coachee* (individual ou grupo), o *coach* e a organização.

Propósito do FranklinCovey Executive Coaching Program

- Os *Coaches* Cegoc/FranklinCovey estão preparados para ouvir, observar, refletir e adaptar os modelos, estratégias e técnicas de *Coaching* aos contextos e necessidades específicas dos seus clientes. Os *Coaches* facilitam o alcance de resultados transformacionais e sustentáveis por parte dos indivíduos, equipas e organizações.
- Os *Coaches* Cegoc/FranklinCovey dão apoio no processo de auto-revelação e potenciação da grandeza que existe em todas as pessoas.

Benefícios do Coaching

- Melhoria significativa na performance pessoal e/ou profissional.
- Melhor equilíbrio vida pessoal – vida profissional.
- Maior motivação.
- Maior auto-reflexão e autoconsciência.
- Aumento da capacidade para tomar decisões.
- Melhor gestão da mudança.

Valores

Vontade para agir • Auto-responsabilidade • Respeito • Aceitação • Confidencialidade • Integridade • Transparência • Flexibilidade • Neutralidade

XEROX

Um ciclo virtuoso de sucesso para todos



> Xerox Portugal

Localidade: Lisboa

Atividade: Comercialização de tecnologia de impressão e serviços de 'outsourcing' de gestão de documentos e processos de negócio

Natureza: Privada

Número de colaboradores: 175 (130 homens, 45 mulheres)

Média de idades: 43 anos

Colaboradores com formação superior: 52%

Mulheres em cargos de direção: 8

Salário médio: 2.240 euros

Antiguidade média: 15 anos

Horas de formação anual por colaborador: 35

Disponibilização de estágios: Sim

Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim

Site: www.xerox.pt

Texto: Ana Leonor Martins

A Xerox foi a grande vencedora do estudo «As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», da revista «Exame» e da consultora Accenture, tendo ficado em primeiro lugar no 'ranking' geral, na categoria de médias empresas e também no setor de comércio por grosso e a retalho. Para Pedro Quintela, diretor-geral da empresa em Portugal, esta distinção «demonstra que a gestão de capital humano é um dos principais pilares da estratégia de negócio da Xerox e que a política de recursos humanos adotada está ao nível das melhores em termos nacionais».

A comunicação bilateral, as políticas de equilíbrio trabalho/ vida, de cidadania empresarial, de formação e desenvolvimento dos colaboradores e as políticas que fomentam o 'empowerment', a responsabilidade e a avaliação do desempenho são referidas pelo responsável como as práticas que assumem maior relevo na organização. E concretiza algumas condições de trabalho de que todos os colaboradores beneficiam: estacionamento, ginásio e piscina com aulas de grupo ou treino

livre, no polidesportivo que existe no edifício. Ao nível de apoio e de políticas familiarmente responsáveis, refere: disponibilização de médico três vezes por mês, serviço de farmácia, seguro de saúde e de vida, apoio à natalidade com mais um mês de licença, subsídio de estudos para filhos dos colaboradores e vários protocolos com inúmeras entidades com condições preferenciais através do Clube Xerox.

Pedro Quintela faz notar que estão integrados em alguns grupos de trabalho que analisam e comparam as diferentes políticas de recursos humanos, não só no seu setor de atividade, mas em todo o tecido empresarial nacional, de modo global. «Temos noção de que estamos acima da média do mercado e do nosso setor, e isso acaba por funcionar também como fator de diferenciação para recrutar e reter os melhores profissionais. Sabemos que as pessoas quando se comparam raramente olham para quem tem condições inferiores, mas sempre para quem tem melhores condições, sejam elas a nível salarial, sejam outras, e isso faz com

que por vezes algumas pessoas não deem o devido valor ao que têm. Mas os colaboradores da Xerox reconhecem e valorizam a empresa como uma organização com boas práticas de capital humano», acredita.

Porque a estratégia da empresa «sempre passou por trazer valor para os vários 'stakeholders', é fundamental ter uma equipa motivada, determinada, competente e resiliente», realça o diretor-geral. «É um ciclo virtuoso, os colaboradores trazem valor para os clientes, por sua vez o sucesso comercial traz valor para os acionistas, que por sua vez partilham parte desse sucesso com os colaboradores. A filial portuguesa tem sido ao longo dos anos 'benchmark' em muitos indicadores económicos e financeiros, o que nos tem permitido ter algumas práticas de recursos humanos e condições de trabalho que do meu conhecimento são únicas no universo Xerox, mas que no fundo são o resultado do desempenho e da atitude dos seus colaboradores», reitera.

A participação em estudos de ambiente de trabalho ajuda ao reconhecimento da Xerox junto dos clientes e dos parceiros como «uma empresa fiável e credível», algo

que apenas é possível com colaboradores que entendam que «só «somos bem-sucedidos através de clientes muito satisfeitos» e que para isso é preciso «fomentar um ambiente operacional de alto desempenho com soluções inovadoras e que excedam as suas expectativas», diz Pedro Quintela. E acredita que «os seus colaboradores têm a consciência de que estamos num mundo exigente e em que o sucesso das organizações depende da sua produtividade e do seu desempenho; e que como uma empresa não pode partilhar o que não tem, todos têm que contribuir para os resultados». ©

Distinções

«As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 1º lugar no 'ranking' geral, 1º lugar na categoria de médias empresas e vencedora no setor de comércio por grosso e a retalho.

BOMBARRAL - 31 MAIO 2012

Quanta pressão a sua equipa é capaz de gerir?

O que esperar do **UNDERPRESSURE?**

Emoções:
Competição • Concorrência • Força

▼

Desafios:
Gestão do Tempo • Gestão do Stress
Tomada de Decisão • Cooperação • Liderança

▼

Estimular:
Pensamento Estratégico • Visão Global
Gestão de Recursos • Controlo de Emoções
Criatividade • Alta Performance

Este programa é um desafio inter-empresas, em que as equipas participantes mais esforçadas e capazes trabalham para promover a sua marca e gerar valor em cadeia.

COM O APOIO DE:

MEDIA PARTNERS:

ORGANIZADO POR:

Data limite de inscrição:
22 de Maio 2012

Inscrições e Informações: asilva@vantagem.com | +351 21 849 33 33

Saiba mais em: www.vantagem.com/eventos.aspx

EM SÍNTESE

1 > «Total Compensation», da Mercer

Está disponível a nova edição do estudo «Total Compensation», da Mercer, sobre compensação e benefícios das empresas que atuam no nosso mercado. Esta ferramenta permite o conhecimento das práticas de mercado, sendo que a consultora a apresenta na parte inicial do ano, num período de revisão salarial para muitas organizações. Informações sobre o estudo: 'e-mail' nadia.can@mercer.com (Nádia Can).

2 > Formação sobre PNL

Depois da cidade do Porto, a empresa Portal do Ser tem em agenda para Lisboa (14 e 15 de abril e cinco e seis de maio) iniciativas de formação sobre Programação Neurolinguística (PNL), reconhecidas pela International School of Professional Coaching (ISPC). Para levar a cabo estas iniciativas, a Portal do Ser recorre a uma metodologia baseada na realização de atividades estruturadas (exercícios práticos, dinâmicas de grupo e atividades de 'role-playing'), apostando na preparação, no desenvolvimento e no aprofundamento de estratégias orientadas para a excelência e a superação pessoal.

Olisipo Formação reforça oferta

A área formativa da Olisipo reforçou a sua oferta com a introdução da opção de formação remota, com base na nova abordagem «Live Virtual Classroom» (LVC). Sérgio Caldeirinha, 'head of training department' da Olisipo Formação, assinala a propósito que «o LVC cresce como modelo formativo na cadeia de valor, promovendo o que de melhor existe na formação presencial e anulando simultaneamente barreiras geográficas».

3 > Apostas da Meta4 para 2012

Um dos principais fornecedores de 'software' de gestão de recursos humanos em Portugal, a Meta4, tem como principal novidade para 2012 a disponibilização de um plano de poupança, denominado «P4P», com licenciamento ajustado para pequenas e médias empresas (PME) e 'outsourcing' a baixos custos. Para além disto, e entre outras iniciativas, também será colocado em prática um plano de recrutamento para parceiros. Eduardo Quero (na foto), diretor comercial e de operações da Meta4 Portugal, assinala que a empresa quer «dar aos clientes e aos parceiros a possibilidade de desfrutarem, de forma inovadora, do melhor sistema de gestão de recursos humanos a um custo mínimo e em tempo recorde».



1



2



3



4



5

4 > Solução da webwise na Brisa e na Vodafone

A ferramenta de gestão da formação da webwise, denominada «wiseTraining», está a ser utilizada pela Brisa – Auto-estradas de Portugal e pela Vodafone. No caso da Brisa, a solução – que assenta em tecnologia 'web' – consubstancia-se num 'software' que permite criar e gerir o plano anual de formação, gerir o catálogo de formação, criar ações de formação e percursos de aprendizagem, gerir inscrições, administrar as variáveis administrativas e gerar relatórios. Já a Vodafone está a fazer uso da ferramenta para gerir a formação externa dos agentes, num projeto-piloto que poderá conhecer evoluções depois de atestada a capacidade de a ferramenta se adaptar à realidade das empresas.

5 > «NOVA Business Forum 2012»

A Nova School of Business and Economics (NOVA) abriu as portas a 60 empresas interessadas em dar a conhecer os seus negócios, os produtos e perspetivas de carreira aos mais jovens. Foi na iniciativa «NOVA Business Forum», que se realiza anualmente para promover a interação entre o tecido empresarial e a comunidade de alunos universitários nas áreas de gestão, economia e finanças. Banco Espírito Santo, Caixa Geral de Depósitos, Danone, EDP, Galp, Google, L'Oréal Portugal, Nestlé Portugal, Optimus, PT, REN, Sonae, Vodafone e Unilever foram algumas das instituições participantes.

Factor H com workshops em Luanda

A empresa Factor H e o seu parceiro estratégico em Angola, a Afrozuela, estão a desenvolver em Luanda 'workshops' temáticos na área de recursos humanos. Temas como «Recrutar de forma eficaz» e «Avaliar para motivar» têm vindo a ser abordados, em iniciativas que incluem casos práticos e simulações, com utilização do método de 'role plays'. Dirigido a profissionais de recursos humanos, este ciclo de 'workshops' visa dar a conhecer os processos, as técnicas e os instrumentos para que as empresas sejam bem sucedidas no desafio de «capturar, gerir e reter pessoas», lê-se na divulgação.

Benchmark de remunerações

Graças a um estudo da Egor, já é possível a qualquer pessoa comparar a sua remuneração com os valores de mercado. De assinalar que este estudo não foi produzido pela via das habituais entrevistas com responsáveis

pelas remunerações nem influenciado por motivações de confidencialidade empresarial, mas sim através de dados fornecidos pelos próprios trabalhadores. Ou seja, resulta de um trabalho de pesquisa que tem vindo a ser efetuado diretamente no mercado.

6 > Futuros gestores RH

A décima edição do «Encontro de Futuros Gestores de Recursos Humanos», da Associação Portuguesa dos Gestores e Técnicos dos Recursos Humanos (APG), teve lugar no passado mês de março nas instalações da Escola Superior de Gestão em Idanha-a-Nova. O conceito do encontro foi «ver outro futuro para a gestão de recursos humanos».

«Sábados Premium», da PTC

A empresa Paula Tomás Consultores (PTC) tem um novo programa, denominada «Sábados Premium» e constituído por diversas ações de formação que decorrerão, como o próprio nome indica, aos sábados. A primeira aconteceu a 17 de março e teve como tema «Suporte Básico de Vida». O objetivo da consultora liderada por Paula Tomás é «desenvolver diferentes competências pessoais, recorrendo a uma metodologia prática e capaz de garantir a eficácia da formação», lê-se num documento de divulgação da iniciativa.

7 > Geserfor junta-se à Nortempo

A Geserfor, uma empresa portuguesa especializada em gestão de recursos humanos, fundiu-se com a espanhola Nortempo, referência do setor em Espanha. O objetivo definido pela Geserfor para concretizar esta fusão foi alargar o seu leque de serviços como agência global de emprego. Desta forma, espera fortalecer a sua posição no mercado português, agora com a chancela de uma grande 'holding' empresarial que dispõe de mais de 40 escritórios distribuídos por toda a Península Ibérica.

8 > Novo diretor da zona sul no Grupo Multipessoal

O Grupo Multipessoal apresentou Alexandre Cavaleiro Gomes (na foto) como novo diretor da zona sul, ficando responsável pelas áreas de Trabalho Temporário e Outsourcing na zona e tendo a seu cargo uma rede de cinco agências Espaço Emprego. Alexandre Cavaleiro Gomes é licenciado em «Comunicação Organizacional» pela Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias (ULHT) e transita de uma multinacional da área de re-



6



7



8



9

curso humano, onde desempenhava desde 2009 a função de 'manager'. Encara este novo projeto profissional como algo «muito desafiante», assinalando que «os objetivos de crescimento do Grupo Multipessoal são muito claros» e que «as áreas de Trabalho Temporário e Outsourcing continuam a registar bastante potencial».

Atividade de eIC Formação

A eIC Formação está a divulgar o seu plano de atividade formativa até ao próximo mês de maio. A instituição criada a partir da experiência em formação da empresa internacional de certificação eIC apresenta uma grande diversidade de ações, a realizar em Lisboa (e algumas no Porto), em horário laboral. As ações são: «Lean Manufacturing»; «Auditor Coordenador ISO 14001:2004»; «Segurança e Higiene no Trabalho»; «Gestão de Resíduos»; «Implementação de sistemas HACCP»; «Gestão de EMMs»; «Auditorias Internas da Qualidade»; «I&D – Inovação e Desenvolvimento»; «Auditorias Internas a Sistemas Integrados de Gestão»; «Sistemas de Gestão de Energia – Aplicação Comparada das Normas ISO 50001 e NP EN ISO 16001»; «Auditor Coordenador ISO 9001:2008»; «Curso Prático de Implementação de um Sistema de Gestão da Qualidade»; e «Implementação de Sistemas de Gestão da Qualidade».

9 > «Clube dos Decisores»

Realizou-se em março a sessão de apresentação do «Clube dos Decisores/ Ciclo sobre Ciência Psicológica, Organizações e Trabalho». Foi nas instalações do ISPA – Instituto Universitário (ISPA-IU), em Lisboa. O «Clube dos Decisores», que tem previstas várias atividades para 2012, resulta de uma parceria entre o Departamento de Formação Permanente (DFP) do ISPA-IU e a Associação Portuguesa dos Gestores e Técnicos dos Recursos Humanos (APG).

MBA's da EGP-UPBS

Estão já abertas as candidaturas para o «The Magellan MBA» e para o «MBA Executivo», da EGP – University of Porto Business School (EGP-UPBS). O «The Magellan MBA» é apresentado como «o MBA mais internacional do país, com maior número de alunos estrangeiros»; programa em 'full-time', com a duração de um ano, implica um mínimo de três a cinco anos de experiência profissional. Já o «MBA Executivo» é apresentado como «o mais sénior do país, com um perfil de alunos que têm, em média, 11 anos de percurso profissional».

10 > Psicótrópicos em contexto laboral

Iniciativa da Associação Portuguesa das Empresas do Setor Privado de Emprego (APESPE), em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), decorreu no passado dia 21 de março, em Lisboa, um seminário internacional dedicado ao estudo do problema do consumo de psicótrópicos em contexto laboral. De assinalar que em Portugal ocorreram 130 acidentes de trabalho mortais em 2010 (dados da ACT). E a projeção é de que 17% dos trabalhadores acidentados se encontravam sob influência dessas substâncias.

Nova gestora de eventos na Vantagem+

A Vantagem+ anunciou a integração de Ana Silva na sua estrutura como gestora de eventos, para dinamizar a área tanto a nível nacional como a nível internacional. Ana Silva iniciou a carreira como responsável pela organização e pelo registo de contabilidade de fornecedores na PluriCoop. Mais tarde integrou a Zimbrafone, onde assumiu funções administrativas e comerciais. Em 2006 assumiu na iIR Portugal o cargo de diretora de programas, tendo sido responsável pela formação 'in company' e inclusive convidada para representar a empresa nos escritórios de Madrid, com o mesmo cargo.

Problemas do «Relatório Único»

Um conjunto de profissionais denominado Grupo Contabilistas, reconhecendo o valor e a importância do «Relatório Único», identificou alguns problemas de estrutura e de inadequação, sobretudo no que diz respeito a micro, pequenas e médias empresas. No seguimento da identificação desses problemas, fez várias propostas, como a eliminação de alguns anexos e/ou a sua integração noutros anexos ou ainda, por princípio, o aproveitamento da informação já prestada a serviços estatais, para os fins do «Relatório Único», eliminando assim a informação entregue em duplicado.

11 > Motivação e desempenho comercial

O objetivo é facilitar a procura de emprego a 20 desempregados e será posto em prática na quarta edição do «Congresso Nacional de Motivação e Desempenho Comercial», que a Ideias & Desafios vai organizar a 20 de abril, em Lisboa. A consultora irá oferecer formação gratuita a desempregados, sendo que os candidatos irão gravar um vídeo-cv para apresentar a futuros empregadores. Procura-se encontrar novos talentos que preencham oportunidades de trabalho



10



11



12



13

disponíveis na área comercial, através de formação especializada de potenciais candidatos.

12 > Cezanne reconhecida no «Expo'RH»

A Cezanne Software Ibérica viu reconhecida a sua participação na décima primeira edição do «Expo'RH», em março (dias 14 e 15), no Centro de Congressos do Estoril, com uma distinção para o seu 'stand', centrado no novo produto na modalidade «Software as a Service» (SaaS), o «Cezanne OnDemand». De assinalar que a empresa lançou esta solução em Portugal precisamente no «Expo'RH». Para Sandra Santos, 'senior account manager' para Portugal, «o evento foi um verdadeiro sucesso», nomeadamente porque «contando com o dinamismo e o empenho da equipa» conseguiram «prestar um bom acolhimento aos visitantes».

Agenda de formação da SHL

A SHL Portugal – People Solutions tem em agenda diversos cursos para os próximos meses, destacando-se os seguintes: «Formação de Assessors/ Avaliadores (Assessment & Development Centres)», 17 de abril (Lisboa) e três de maio (Porto); «Assessment & Development Centres (Conceção e Implementação)», 14 a 16 de maio (Lisboa) e 25 a 27 de junho (Porto); «Entrevista de Avaliação de Competências», 31 de maio e um de junho (Lisboa) e 20 e 21 de junho (Porto); e «Falar em Público e Fazer Apresentações», 23 e 24 de abril e nove de maio (Lisboa) e 24 e 25 de maio e cinco de junho (Porto).

Cooperação PwC/ APG

A PwC vai promover até junho próximo uma oferta integrada de cursos em vários temas, por via da sua Academia de Formação para Executivos. Os sócios da Associação Portuguesa de Gestores e Técnicos de Recursos Humanos (APG) poderão inscrever-se nesses programas em condições idênticas às dos clientes da PwC. A cooperação entre as duas instituições resulta do «crescente reconhecimento da importância das valências dos cursos no portefólio de competências dos profissionais portugueses, nomeadamente ao nível dos quadros médios e superiores», lê-se num comunicado.

13 > Mais uma sessão «DirActivas»

Em meados de março, decorreu em Lisboa mais uma sessão «DirActivas». Foi no Auditório Adecco, no Parque das Nações. Carla Neto, diretora de recursos humanos do Grupo Faurecia Portugal, falou sobre o tema «People

Review – Avaliação de competências ‘versus’ planeamento de carreira e oportunidades internas». A «DirActivas» é uma iniciativa do Grupo Adecco, que surgiu em Barcelona em 2001, tendo chegado a Portugal no ano passado. Resulta da inquietude de um grupo de mulheres empreendedoras, sensibilizadas para o papel atual da mulher no mundo laboral e interessadas em aplicar as últimas tendências em termos de ‘management’. Fazem parte desta comunidade mais de 650 mulheres.



14 > Barómetro internacional RH

Já foi lançada a edição de 2012 do «Barómetro Internacional de Recursos Humanos», iniciativa do ACE Consortium of Europe. Trata-se da terceira edição, desta vez sobre o tema «motivação em tempos de crise – envelhecimento da população e papel dos recursos humanos». O estudo tem por base um questionário ‘on-line’ dirigido a um universo de empresas de

países como a Inglaterra, a Holanda, a Itália, a Bélgica, a Alemanha, Portugal, a Eslovénia, a Tailândia e os Emiratos Árabes Unidos. Em Portugal as empresas serão contactadas pela OptimHom e pela SDO, entidades responsáveis pela promoção e pela divulgação de resultados no nosso país.

«Empreendedorismo e gestão de PME»

Está a decorrer a décima nona edição do curso «Empreendedorismo e Gestão de PME», da UpSkills, destinado segundo a empresa a «novos empreendedores – a trabalhar por conta própria ou por conta de outrem – que desejem explorar esta área tão exigente ao nível de conhecimento e orientação». Em horário pós-laboral, o curso decorre desde março, prolongando-se até 10 de abril, num total de 72 horas.

Textos: MSA

AGENDA

› Auditorias a Sistemas Integrados de Gestão QAS

09 a 11 abr, Lisboa

<http://eicformacao.pt/>

› Master Course Gestão da Formação

09 a 10 abr, Porto

16 a 17 abr, Lisboa

<http://www.globalestrategias.pt/>

› Gestão de Finanças Pessoais

11 e 18 abr, Lisboa

<http://www.pessoasesistemas.pt/>

› PMF – Project Management Framework

12, 13, 18, 19 e 20 abr, Lisboa

<http://www.aventia.com/>

› Responsabilidade Social nos Recursos Humanos

12 e 13 abr, Lisboa

<http://www.ptomasconsultores.pt/>

› O preenchimento do Modelo 22 e as Novas Obrigações Declarativas

13 e 20 abr, Lisboa e Porto

<http://www.pwc.com/pt/pt/formacao/>

› Executive Training Web Project Management

16 a 19 abr, Lisboa

<http://www.ife.pt/>

› Gestão e Aconselhamento da Carreira

16 e 17 abr, Lisboa

<http://www.shl.pt/>

› Implementação de um Sistema de Gestão de Recursos Humanos NP 4427

18 e 20 abr, Lisboa

<http://www.bureauveritas.pt/>

› As Soft Skills na Gestão de Talento

19 abr, Lisboa

<http://www.galileu.pt/>

› Fórum Recursos Humanos 2012

19 e 20 abr, Lisboa

<http://editorarh.pt/>

› Lead Without a Title

11 mai, Estoril

<http://teamleaders.pt/robinsharma/>

› ESARH – Encontro Sul Americano de Recursos Humanos

21 a 23 mai, Gramado

Rio Grande do Sul (Brasil)

<http://esarh.com.br/2012/>

LIVROS/ SITES

› Para vender mais e melhor



Um livro que resulta de um projeto de José de Almeida, responsável pela consultora Ideias & Desafios, projeto esse que já vem desde 2003 e foi sendo levado a cabo como complemento da sua atividade de formador e 'coach'. O autor começou a escrever semanalmente artigos sobre vendas, liderança e 'coaching', divulgando-os em diversas publicações e 'blogs'. A popularidade dos artigos levou a que agora surgissem de forma organizada, num livro que inclui MP3. «Compre Já! – Dicas para Vender Mais e Melhor» apresenta muitas das perspetivas de um autor que tem como objetivo de vida «mudar o mundo, mudando uma pessoa de cada vez, ajudando-a a descobrir o seu próprio caminho». (SmartBook)



A Homem Sem Dinheiro, de Mark Boyle (Bertrand). A história do criador da 'freeconomy', contada na primeira pessoa. **Uma Sociedade Funcional**, de Peter F. Drucker (D. Quixote). Antologia de textos sobre sociedade, comunidade e política, da autoria daquele que ficou conhecido como «o homem que inventou a gestão». **Porque É que as Economias Vão ao Fundo**, de Alexandre Ver-signassi (Livros d'Hoje). Para se perceber como mergulhámos na crise, com exemplos que vão da Grécia Antiga ao século XXI.

› «Empregos Online» prepara novidades



O portal «Empregos Online», disponível em <http://www.empregosonline.pt/>, vai apresentar novidades, com novos conceitos, uma nova tecnologia e também novas plataformas e oportunidades que deverão beneficiar organizações e candidatos. Neste portal cada organização

tem a sua própria página de recrutamento, personalizada e certificada, com as ofertas de emprego, assim como a sua base de dados de candidatos, com os respetivos currículos. Zahra Ali, a diretora comercial, assinala que no portal «a avaliação dos candidatos é efetuada através de funcionalidades avançadas que permitem ao recrutador fazer uma triagem inicial automática e assertiva».

› Learnview com imagem renovada

A empresa de consultoria e formação Learnview renovou a sua imagem na Internet. O novo 'site' (<http://www.learnview.pt/>) surge numa altura em que é lançada uma novidade: a Learnview vai facultar gratuitamente aos gestores conteúdos e ferramentas pedagógicas para desenvolverem 12 'soft skills' que Nuno Gonçalves, 'partner' da empresa, considera «críticas nos tempos que correm». A empresa pretende segundo o responsável «posicionar-se como uma verdadeira especialista no desenvolvimento das 'soft skills'».



Textos: Mário Sul de Andrade

LEGISLAÇÃO

› Diplomas relevantes para a gestão de recursos humanos

Texto: Carlos Antunes

› Legislação portuguesa

Portaria 35/2012, «Diário da República» 25 – Série I, de três de fevereiro de 2012, Ministério da Saúde

Aprova a lista de profissões regulamentadas e de autoridades nacionais que, para cada profissão, são competentes para proceder ao reconhecimento das qualificações profissionais e a lista de profissões regulamentadas com impacto na saúde que não beneficiam do sistema de reconhecimento automático.

Decreto-lei 24/2012, «Diário da República» 26 – Série I, de seis de fevereiro de 2012, Ministério da Economia e do Emprego
Consolida as prescrições mínimas em matéria de proteção dos trabalhadores contra os riscos para a segurança e a saúde devido à exposição a agentes químicos no trabalho e transpõe a Diretiva 2009/161/UE, da Comissão, de 17 de dezembro de 2009.

Decreto-lei 26/2012, «Diário da República» 26 – Série I, de seis de fevereiro de 2012, Ministério da Solidariedade e da Segurança Social

Extingue a Caixa de Previdência e Abono de Família dos Jornalistas, a Caixa de Previdência do Pessoal da Empresa Portuguesa das Águas Livres SA, a Caixa de Previdência do Pessoal das Companhias Reunidas Gás e Eletricidade, a Caixa de Previdência do Pessoal dos Telefones de Lisboa e Porto, a Caixa de Previdência da Cimentos – Federação de Caixas de Previdência, a Caixa de Previdência do Pessoal da Companhia de Cimento Tejo, a Caixa de Previdência da Secil – Companhia Geral de Cal e Cimento e a Caixa de Previdência da Empresa de Cimentos de Leiria.

Portaria 45/2012, «Diário da República» 31 – Série I, de 13 de fevereiro de 2012, Ministério da Economia e do Emprego
Procede à criação da medida de apoio ao emprego «Estí-

Comentário

O destaque vai para a publicação do despacho do ministro das Finanças que aprova as tabelas de retenção na fonte em sede de IRS para 2012 e para a publicação da portaria do Ministério da Economia e do Emprego que cria a medida de apoio ao emprego denominada «Estímulo 2012», tendente à contratação e à formação profissional de desempregados.

mulo 2012», que promove a contratação e a formação profissional de desempregados.

Despacho 2.075-A/2012, «Diário da República» 31 – Suplemento Série II, de 13 de fevereiro de 2012, Ministério das Finanças – Gabinete do Ministro

Aprova as tabelas de retenção na fonte em sede de IRS para 2012

Resolução do Conselho de Ministros 16/2012, «Diário da República» 32 – Série I, de 14 de fevereiro de 2012, Presidência do Conselho de Ministros

Aprova os critérios de determinação do vencimento dos gestores públicos.

Resolução do Conselho de Ministros 18/2012, «Diário da República» 37 – Série I, de 21 de fevereiro de 2012, Presidência do Conselho de Ministros

Aprova os critérios de determinação do vencimento dos gestores das entidades públicas integradas no Serviço Nacional de Saúde.

Portaria 48/2012, «Diário da República» 41 – Série I, de 27 de fevereiro de 2012, Ministério da Economia e do Emprego
Especifica as profissões regulamentadas abrangidas no setor da energia e designa a respetiva autoridade competente para proceder ao reconhecimento das qualificações profissionais.

Portaria 50/2012, «Diário da República» 42 – Série I, de 28 de fevereiro de 2012, Ministério da Economia e do Emprego
Especifica as profissões regulamentadas na área do turismo e designa a respetiva autoridade competente para proceder ao reconhecimento das qualificações profissionais.

› Legislação europeia

Não foi publicada legislação relacionada com a área de recursos humanos.

human

Assine já!

12 edições por 39 €

assinaturas@human.pt

Oferta de livro
Versão MP3 incluída

COMPRE JÁ!
DICAS PARA VENDER MAIS E MELHOR
José de Almeida

human

25
Empresas de excelência
para trabalhar em Portugal

Just Media – Rua de São José, Nº 149/159, 1º Dto., 1150-322 Lisboa • Tel. 210 939 695 • Telm. 961 219 531 • e-Mail: assinaturas@human.pt

IN LOCO



- 1 - Raposo Bernardo & Associados
- 2 - Conceito O2
- 3 - High Play Institute
- 4 - Tempo-Team
- 5 - Grupo CH

- 6 - Towers Watson
- 7 - Olisipo
- 8 - Interprev
- 9 - Randstad

» «Melhores Fornecedores RH»

Texto: Mário Sul de Andrade **Fotos:** Fernando Piçarra

Raposo Bernardo & Associados, Conceito O2 e High Play Institute foram os três primeiros classificados – por esta ordem – da iniciativa «Melhores Fornecedores RH 2012», promovida pela Associação Portuguesa dos Gestores e Técnicos dos Recursos Humanos (APG) em parceria com as empresas Qmetrics e Mínimos Quadrados.

O evento para a entrega de prémios decorreu a 29 de fevereiro, em Lisboa, e teve também distinções em sete categorias: «Recrutamento, Seleção, Avaliação de Competências e Outplacement» (Conceito O2), «Formação, Coaching e Desenvolvimento Profissional» (High Play Institute, Conceito O2 e Grupo CH), «Trabalho Temporário e Outsourcing» (Randstad, Tempo-Team e Olisipo), «Consultoria» (Conceito O2 e Towers Watson), «Segurança e Saúde no Trabalho» (Interprev), «Sistemas de Compensação e Benefícios» (Towers Watson), e «Serviços de Assessoria Jurídica» (Raposo Bernardo & Associados).

Os resultados foram apurados a partir de um conjunto de inquéritos de avaliação respondidos pelas empresas clientes dos candidatos nas várias categorias.

Na edição de maio, a «human» apresentará um trabalho detalhado com cada uma das nove empresas distinguidas. Para já, deixamos alguns comentários de responsáveis dessas mesmas empresas, a propósito das distinções obtidas.

- Nelson Raposo Bernardo, 'managing partner' da Raposo Bernardo & Associados – «A distinção a nível global, que nos conferiu o primeiro lugar entre todas as categorias, teve um significado muito especial porque nos colocou num patamar competitivo e comparativo que é aquele que entendemos como mais adequado.»

- Isabel Freire de Andrade/ Sofia Calheiros, 'partners' da Conceito O2 – «A distinção é motivo de grande orgulho e representa um reconhecimento, por parte dos clientes, do impacto real do nosso trabalho.»

- Mário Henriques, 'managing partner' do High Play Institute – «É uma etapa alcançada pelo projeto, pela equipa e pela filosofia de trabalho em que acreditamos. Mas é algo efêmero, como a maioria das coisas na nossa vida, se não as alimentarmos ou não tivermos a atitude certa.»

- Eva Matos, 'partner' da CH Academy (Grupo CH) – «Os clientes são a razão de existir de qualquer organização. A sua satisfação é muito gratificante, deixando as nossas equipas muito felizes. É um reconhecimento que pertence a cada um de nós, que todos os dias damos o melhor ao serviço dos clientes.»

- Pedro Soares, diretor-geral da Interprev – «Esta distinção vem na linha da nossa missão, criar valor para o mercado, para a empresa e para os colaboradores. Somos parceiros

ativos das empresas dos vários setores, proporcionando serviços ajustados às suas necessidades.»

- José Serra, 'chief executive officer' (CEO) da Olisipo – «É o reconhecimento dos clientes de que vale a pena apostar numa prática diferenciadora de acompanhamento dos nossos colaboradores que se encontram ao seu serviço.»

- Luís Gonzaga Ribeiro, diretor da Randstad – «A distinção significa o reconhecimento oficial dos próprios clientes e parceiros em geral de que a Randstad é a empresa que mais lhes supera as expectativas, e espelha a lealdade e a fidelização dos mesmos.»

- Carla Marques, diretora comercial da Tempo-Team – «Este prémio é o espelho do trabalho desenvolvido junto dos clientes e confirma a qualidade e a excelência das nossas equipas em todas as áreas de recursos humanos.»

- Sandra Bento, consultora da Towers Watson – «É um orgulho fazer parte desta equipa e receber este prémio, que espelha a confiança que os clientes depositam em nós. Reforça a nossa motivação e é um incentivo para continuarmos a trabalhar com dedicação e compromisso de melhorar.» ©



ATELIER GALILEU DE COMPETÊNCIAS EMPRESARIAIS
Desenvolvimento de soft skills potenciadores de resultados práticos!

ESPECIALISTAS EM FORMAÇÃO

Oficina #3

AS SOFT SKILLS NA GESTÃO DE TALENTOS

com **Dr. Luís Bento**

A **Gestão de Talentos** é o fator essencial numa estrutura organizacional. A **qualidade dos colaboradores** é o verdadeiro **diferencial competitivo**, onde a Gestão de Talentos é a principal estratégia para pessoas que marcam verdadeiramente a diferença.

Nesta Workshop, iremos partilhar de forma muito ativa e com exemplos simples, práticos, interpelação e interação, um conjunto de ideias, reflexões e técnicas que reconhecem e potenciam **os Soft Skills essenciais na Gestão de Talentos**.



Lisboa | 19 Abril | 14h30 às 17h30

Saiba mais em: www.galileu.pt/atelier/

galileu.pt www.galileu.pt www.galileu.pt www.galileu.pt www.galileu.pt www.galileu.pt www.galileu.pt www.galileu.pt www.galileu.pt

AUTOMÓVEL

Discrição e emoção

O Volvo S60 na sua versão mais elitista e desportiva. O T6 AWD tem como marca uma discrição assinalável, sobretudo se pensarmos em toda a sua potência.



© Volvo

Texto: Jorge Farromba

Muito conhecido, o S60 foi ensaiado na versão mais elitista e desportiva: T6 AWD – quatro rodas motrizes, 2.953 centímetros cúbicos, seis cilindros, 24 válvulas com Turbo, Intercooler, 305 cavalos (cv), a gasolina. Postas as coisas assim, logo se percebe o ensaio que nos esperava.

Muitas marcas aplicam nas versões mais desportivas apêndices aerodinâmicos e acessórios que visualmente as diferenciam. A Volvo segue caminho oposto: é de uma discrição assinalável, pois com exceção de um ligeiro defletor traseiro nada deixa perceber que por baixo da carroçaria estão mais de 300 cv ávidos de emoção.

O interior é idêntico a qualquer dos seus irmãos de gama, o que significa qualidade de montagem, rigor, ergonomia, luxo e demais adjetivos.

A diferença surge quando se liga o motor. Ouvem-se um som rouco, e então engrenamos a posição D da caixa automática, solícita nas mudanças, sem 'delay' nas passagens mais críticas.

Se um Volvo tem subjacente a segurança, aqui não é exceção: 'chassis' dinâmico, Dynamic Stability e Traction Control (DSTC), aviso de mudança involuntária de faixa de rodagem, 'cruise control' dinâmico e o FOUR-C, que ajusta a configuração do 'chassis' e da suspensão, de três modos: Comfort, Sport ou Advanced (analisando em tempo real as condições do piso, através de sensores e atuando no 'chassis' e na suspensão).

A maior diferença deste Volvo para os seus irmãos é a disponibilidade, um comportamento ainda mais dinâmico, com a segurança e estabilidade do sistema AWD, e isso torna difícil fazer o S60 sair dos «carris». E o elevado conforto, mesmo com este motor e este 'chassis', mantém-se.

O modelo está disponível por cerca de 68 mil euros. ®

<http://www.volvocars.com/pt/>

SUGESTÃO – THE YEATMAN



Um hotel vínico de luxo

O The Yeatman venceu recentemente o prémio de «Melhor Hotel Independente», no âmbito dos «Portugal Trade Awards 2012», promovidos pela revista «Publituris». Com um carácter muito próprio, o hotel vínico de luxo combina três elementos em que o país se tem distinguido internacionalmente: o vinho, a boa gastronomia e a arte de bem receber.

Texto: Irina Pedro **Fotos:** The Yeatman

«Desde o restaurante à garrafeira, passando pela intensa atividade relacionada com o universo vínico, o The Yeatman tem sido mais do que uma opção de alojamento, tem sido o próprio destino.» Quem o garante é Miguel Velez, diretor do primeiro hotel vínico de luxo em Portugal, considerado o «Melhor Hotel Independente», no âmbito dos «Portugal Trade Awards 2012», promovidos pela revista «Publituris» em parceria com a Bolsa de Turismo de Lisboa (BTL). O The Yeatman, membro da reconhecida cadeia Relais & Châteaux, oferece uma vista privilegiada sobre o Rio Douro e uma experiência vínica e gastronómica única. Engloba o restaurante premiado com uma estrela Michelin, liderado pelo 'chef' Ricardo Costa, o exclusivo Spa Vinotherapie Caudalie e ainda um programa vínico 'premium' com os melhores produtores de vinhos

em Portugal, onde se incluem jantares vínicos, provas e eventos. Conta ainda com uma carta de vinhos distinguida como a «Melhor Carta de Vinhos» pela «Revista de Vinhos», com mais de mil referências de um total superior a 25 mil garrafas. Tem a mais abrangente cave de vinhos portugueses do mundo.

Em relação às acomodações, o hotel tem 82 quartos e 'suites', todos com vista panorâmica para a zona histórica da cidade invicta. E está lado a lado com as históricas caves de vinho do Porto.

Os «Portugal Trade Awards» foram entregues no passado mês de março, no dia inaugural da Bolsa de Turismo de Lisboa. Criados em 1969 pela «Publituris», os prémios distinguem os melhores operadores do setor do turismo, em diversas categorias, como hotéis, municípios, eventos e espaços turísticos. ®

<http://www.the-yeatman-hotel.com/>



MÚSICA

Luísa Sobral em nome próprio

No dia 13 de abril, na Casa da Música (Sala Suggia), no Porto, e no dia seguinte, no Centro Cultural de Belém (CCB, Grande Auditório), em Lisboa, Luísa Sobral apresenta-se ao vivo, e em nome próprio, em concertos que prometem muitas surpresas. Na sequência do sucesso de «The Cherry on My Cake», que já chegou a disco de ouro, a artista tem protagonizado muitos concertos, tendo atuado em diversos festivais portugueses, como o «Sudoeste», o «Vodafone Mexefest», o «Cascais Cooljazz Fest», o «Festival MED», e em inúmeros auditórios. Participou também no concerto de comemoração dos 30 anos dos GNR e foi muito bem recebida em Espanha, com concertos em Barcelona, Cartagena e Madrid, onde «The Cherry on My Cake» já alcançou o sétimo lugar do 'top' «iTunes». Aclamada pela crítica e pelo público, a autora e intérprete de «Not There Yet» e «Xico» promete duas noites memoráveis.



© Silvia Ospina

ARTES PLÁSTICAS

Novas exposições no Carpe Diem

O Carpe Diem Arte e Pesquisa, em Lisboa, tem patente um novo ciclo de exposições, com mostras de cinco artistas: Jeanine Cohen, Joana Bastos, José Carlos Teixeira, Márcio Vilela e Pedro Calapez. A belga Jeanine Cohen apresenta «Owners left!», onde utiliza materiais simples como madeira, fitas adesivas e cores, que operam com a geometria dos espaços. Joana Bastos propõe uma obra inspirada em Gustav Metzger, um artista e ativista político que desenvolveu os conceitos de 'auto-destructive art' e 'art strike'. O projeto «The Fall – O Exercício da Queda» é a proposta de José Carlos Teixeira, englobando uma componente audiovisual (vídeo) e uma dimensão objetual textual (arquivo). Já o brasileiro Márcio Vilela traz ao Carpe Diem «Mono #1», uma obra que revela uma nova percepção da paisagem e nos envolve numa nova metamorfose do objeto. Em «Gymnasium (diário

TEATRO

Humor e ironia sobre a solidão

Está em cena às segundas-feiras, no Teatro-Estúdio Mário Viegas, em Lisboa, «Hamlet da Silva», uma comédia de Miguel Morillo com encenação de Eduardo Condorcet. O espetáculo pode resumir-se através do ditado popular castelhano «hoje é um dia perfeito, mas espera um bocado que já vem aí um gajo e lixa-te». O autor madrileno junta quatro histórias, de quatro pessoas comuns, carregadas de humor e ironia, que insinuam a impossibilidade de comunicação e a solidão a que se está sujeito. Quatro indivíduos que tramam a vida uns dos outros e que fazem com que o espetador se reveja nas peripécias criadas, e participe nelas.



© Tânia Araújo

íntimo)», de Pedro Calapez, são desenhos que ocupam o espaço, desenhos de linhas negras num fundo liso cor do alumínio, que se enrolam sobre si próprias com o desígnio de revelarem imagens. Até setembro vai ainda poder ver-se «Salão Alto», de Ricardo Jacinto, uma série de intervenções sonoras e visuais, em projetos pontuais.



© Fernando Picarra

Textos: ALM

LEITURAS

A seis de junho de 1944

Uma obra notável sobre o desembarque dos aliados na Normandia, a seis de junho de 1944. Terminada alguns anos depois dos acontecimentos que marcaram o princípio do fim do mais vergonhoso regime que a Europa conheceu, narra os preparativos para aquele que ficou conhecido como «o dia mais longo» e depois os próprios acontecimentos. O autor, um irlandês que acabaria por se naturalizar norte-americano, Cornelius Ryan, trabalhou 10 anos na obra, ouvindo milhares de testemunhas e consultando um enorme lote de documentos, do lado dos aliados e do lado nazi. O livro deu origem a um filme com o mesmo nome, protagonizado por estrelas como John Wayne, Henry Fonda ou Sean Connery. (Casa das Letras)

A Voz das Pedras, de Afonso Valente Batista.

Um livro de poesia que é também um livro sobre o poder que temos uns sobre os outros. (Chiado Editora) **A Zona de Desconforto**, de Jonathan Franzen. Uma história pessoal do autor de romances como «Correções» e «Liberdade», explorando a sua memória íntima. (D. Quixote) **Frankenstein – Morto e Vivo**, de Dean Koontz. O terceiro livro de uma nova versão do clássico da literatura gótica, com Viktor Frankenstein sempre à procura de uma raça de seres perfeitos. (Contraponto) **A Vida Privada de Maxwell Sim**, de Jonathan Coe. Uma parábola da sociedade moderna, de um escritor inglês de quem já se disse ser capaz de nos fazer rir e chorar na mesma frase. (D. Quixote) **1Q84 (2)**, de Haruki Murakami. Segunda parte do novo romance do japonês que em poucos anos se tornou um escritor de culto. (Casa das Letras) **Dias de Expição**, de Michael Gregorio (pseudónimo criado por um casal de professores e escritores, Daniela de Gregorio e Michael G. Jacob). Um novo caso para o magistrado Hanno Stiffennis investigar, num romance que decorre no início do século XIX, na Prússia Oriental, então sob ocupação francesa. (D. Quixote)

Textos: MSA

1 Um dos melhores do mundo

O Vinha da Ponte, da Quinta do Crasto, foi o único vinho português destacado na lista dos «100 Melhores Vinhos do Mundo», divulgada recentemente pela revista austríaca «Falstaff», que enfatizou a singularidade atribuída pela idade da vinha e pelas características únicas do 'terroir' do Douro. O vinho produzido exclusivamente com vinhas velhas ficou colocado no lugar 87 do 'ranking'. O Vinha da Ponte é um «monovinha», elaborado com uvas desta vinha centenária e apenas engarrafado em colheitas especiais.

2 Tecnologia de digitalização 3D

A HP lançou uma impressora multifuncional que permite que micro e pequenas empresas tenham acesso a uma tecnologia revolucionária para digitalizar objetos 3D e documentos, permitindo poupar custos e etapas. Simples e acessível, a HP TopShot LaserJet Pro M275 representa uma nova categoria de multifunções, pois permite capturar um total de seis imagens de um único objeto 3D, que depois combina numa única imagem de alta resolução, com uma assinalável profundidade de foco. Permite ainda fazer o 'upload' de imagens de documentos e objetos diretamente para a 'web', para armazenamento, gestão e partilha.

3 Simplesmente preto

Apostando na simplicidade do preto e do seu logótipo, a Just Cavalli criou o relógio Logo All Black. Analógico, este modelo apresenta uma caixa preta com o formato do logo da marca, em aço inoxidável e adornado com cristais Swarovski. O mostrador é também em fundo preto e com indexes também em cristais. A bracelete é, já se vê, preta, e em pele, conferindo a este relógio muito feminino uma simplicidade deslumbrante.

4 GPS para aventureiros

A Garmin propõe os novos modelos GPS que renovam e melhoram a popular e económica série eTrex (os eTrex 10, 20 e 30). Estes versáteis equipamentos são ideais para pessoas aventureiras e fãs das atividades ao ar livre, como esqui, pesca ou navegação, graças à opção de incorporar mapas náuticos ou de estrada. Os renovados dispositivos são mais funcionais e mais fáceis de utilizar, com um 'design' ergonómico, uma interface melhorada e autonomia até 25 horas. Para localizar a posição de forma rápida e precisa, incluem um recetor de alta sensibilidade.

5 Aço e cerâmica em perfeita simbiose

Uma linha de joias em que o aço e a cerâmica são os convidados de honra foi lançada pela Emporio Armani. A «Lady Ceramics» é composta por quatro peças marcadas pela elegância e pela forma circular: um colar com pendente de aço, cerâmica branca, 'glitz' e o logo EA, com uma corrente que também combina aço com cerâmica branca; e ainda uma pulseira, um anel e brincos que combinam os mesmos materiais.

6 Um rato tátil

O Logitech Touch Mouse M600 é um rato que inclui uma superfície 'touch', para navegar intuitivamente como num 'smartphone' ou num 'tablet'. Com este novo 'touch mouse' da Logitech, pode-se deslizar, navegar ou fazer 'scroll' naturalmente, bastando deslizar o dedo na superfície 'touch'. Tem um 'design' moderno, linhas suaves e as suas formas foram desenhadas para proporcionar um maior conforto. Permite ainda programar as áreas de clique e conectar até seis dispositivos compatíveis através de uma única entrada USB.





2



4



6



5



1

› Sentido de oportunidade



Ana Leonor Martins
Editora Executiva da «human»
aleonor@justmedia.pt

A capa da «human» do mês passado foi Paulo Futre. Antigo futebolista, considerado dos melhores jogadores portugueses e que por isso dispensa apresentações, não seria à partida uma capa provável para nós. A escolha das personalidades que queremos destacar em cada mês nem sempre é fácil, longe disso. É habitualmente o mais difícil de definir no alinhamento de cada edição, umas vezes porque não conseguimos logo as figuras que queríamos, outras simplesmente porque não queremos dar aos nossos leitores mais do mesmo, o que nos faz procurar novos actores, pessoas e projectos inspiradores, havendo sempre espaço também, obviamente, para personalidades de referência. A escolha de Paulo Futre não foi evidente, e eu em particular tive muitas dúvidas. Não obstante o inquestionável 'boom' mediático, seria uma boa figura de capa para a «human»? Tendo começado a ser procurado também pelas empresas para dar palestras motivacionais, sentido a escolha tinha, mas a minha principal dúvida prendia-se com aquilo que tinha voltado a colocá-lo debaixo das luzes da ribalta. Teve indiscutivelmente muito mérito na sua profissão, tendo passado por Benfica, Sporting e Porto e tendo protagonizado aquilo que foi na altura a maior transferência do futebol português quando se mudou para o Atlético de Madrid, mas o que fez com que depois de muitos anos no esquecimento voltasse a ser falado já foi um episódio de mérito discutível. Paulo Futre voltou ao centro das atenções sensivelmente há um ano, na sequência de uma conferência de imprensa no âmbito da candidatura de Dias Ferreira à presidência do Sporting. O discurso foi entre o alucinado e o atabalhoado, mais parecendo um 'sketch' humorístico, mas a história dos 'charters' de chineses teve efeitos que acho que nem nunca o próprio imaginou. Deste então, entrou em telenovelas, em séries, foi entrevistado em horário nobre, procurado para campanhas publicitárias e tem um programa num canal da TV por cabo. Uma coisa é certa, o ex-futebolista tem o mérito de estar a aproveitar o mediatismo que aquele episódio lhe trouxe; sentido de oportunidade absoluto. A questão é... o que é que se está a «premiar» ou a reconhecer? Houve alguém que me disse que era um sinal dos tempos, talvez para compensar a ausência de referências que o nosso país tem vindo a sentir. Concordo. Por outro lado, para além da humildade (a primeira coisa que Futre refere na entrevista é que tem apenas a quarta classe e que desde muito novo que teve que aprender a lutar por si e pela sua família) parece ser uma pessoa genuína. E essas são qualidades que hoje não se encontram assim tão facilmente. ©

› Na crónica «Woman», a autora não segue o novo acordo ortográfico para a língua portuguesa.

ESARH

Encontro
Sul-Americano
de Recursos
Humanos

35 anos

21 a 23 de maio de 2012
Centro de Eventos da
UFRGS - Gramado/ RS

www.esarh.com.br

VITALIDADE ORGANIZACIONAL: Inspirar para não Expirar!

COMPARTILHE ESTA GRANDE EXPERIÊNCIA DE "INSPIRAR E SER INSPIRADO"!

Serão mais de **60** especialistas
coordenando **62** atividades
técnicas e de integração.

Conferências Magnas

- Organizações Vivas – Oscar Motomura (SP)
- Inspirar para não Expirar! – Mário Sérgio Cortella (SP)
- Líder Inspirador – Dr. Jack Zenger (EUA)

Palestras Simultâneas

- Ontologia da Linguagem: uma nova visão da prática organizacional – Rafael Echeverría (Chile)
- Sucesso na Gestão: o equilíbrio entre o ser, as relações e as tarefas – Ken O'Donnell (Austrália)
- Neuroliderança - abrindo perspectivas para os líderes – José Augusto Neves (RJ)
- Aprendizes do Futuro: como construir conhecimento relevante e produzir novas realidades – Eduardo Carmello (SP)
- Desenvolvendo líderes empreendedores e éticos no serviço público – Ruy de Alcencar Mattos (RN)

Painéis

- As Abordagens de DI/DO/DE conectadas à trajetória do ESARH – Fela Moscovici (RJ), Denize Dutra (RJ), Lisete Herzog (República Dominicana)
- Demandas Organizacionais e Perspectivas para a Gestão do Conhecimento – Célia Marcondes Ferraz (SP), Nelson Stevenson Palamara (Chile), Renato de Oliveira (RS)
- Coaching como recurso para a liderança – Alfredo Castro (SP), José Roberto Marques (SP)

4ª Edição PRÊMIO ESARH

Na busca de inovação constante, nesta edição se incluem três modalidades: Vitalização Organizacional, Gestão de Pessoas e Responsabilidade Social.

18ª Feira de Conhecimento e Serviços

A Expo comemorativa aos 35 anos do ESARH é uma excelente vitrine para seus produtos ou serviços.

E-mail: comercial@esarh.com.br

Info e Inscrições:

51 3332-9293

secretaria@esarh.com.br

www.esarh.com.br

Garanta já seu lugar no maior Encontro de Recursos Humanos da América Latina!

Patrocínio Diamante



Patrocínio Ouro



Patrocínios Prata

AMANHÃ

insoft4

FUNDADOR DO ESARH
FDC

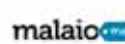
UNIODONTO
Fundação Odontológica



Promoção e realização



Apoios institucionais



Apoio de divulgação

human

KELLY.

search &
selection

se o talento de uma empresa são as pessoas,
quanto vale o seu talento?

Seleccionar e recrutar as pessoas certas é a nossa missão.



Lugares específicos pedem pessoas com talentos únicos. Pessoas com características capazes de levar mais longe a estratégia de cada empresa. A nossa equipa de especialistas de Search & Selection oferece soluções cirúrgicas na busca destes talentos especiais. Da análise de candidatos à sua selecção, pode contar com um serviço personalizado e profissional. Não confie na sorte quando pode ter o verdadeiro talento na sua empresa.

Talent at work

siga-nos em    

www.kellyservices.pt