

› RECURSOS HUMANOS E GESTÃO

human

› ABRIL 13 › ANO 5 › Nº 52 › 3,90 € (Cont.)



Empresas de excelência para trabalhar em Portugal



randstad

www.randstad.pt



Sugira aos seus amigos a página "Fãs da Randstad"
<http://www.facebook.com/RandstadPT>

good to know you





Entusiasmo³

Somos a consultora mais premiada em Portugal.

O que podemos fazer por si?



2º Lugar



EXCELÊNCIA
NO TRABALHO 2012

1º Lugar



MELHORES
2013
EMPRESAS
para Trabalhar

1º Lugar



CH | Business Consulting.

www.chconsulting.pt



GRUPO CH
Soluções globais



Empresas de excelência para trabalhar em Portugal

16

Editorial 02

Zoom RH 04

Formação «Home Delivery Training»/ Múltiplos Olhares
Distinção «Excelência SEDES»/ Flash Interview Inês Neto
Aniversário Multitempo/ Emprego «Guia do Mercado
Laboral 2013», da Hays / Serviços «Melhores Fornecedores RH»
Estudo «Defining Success», da Accenture
Responsabilidade Social «Mercer Run4People»
Balanço «Expo'RH 2013»

Primeira Opinião 14

Rui Guedes de Quinhones

Dossier Especial 16

«Empresas de Excelência
para Trabalhar em Portugal»

- Comércio e Distribuição (BMW, Casa Felix, EDP, Hilti, OCP, Vasp)
- Construção e Imobiliário (Aguirre Newman, Grupo ACA)
- Consultoria (Ábaco, everis, CH Business Consulting, Maksen, Mind Source, PwC)
- Serviços (Adecco, Azevedo Brandão & Associados, Edenred, Interprex, Liberty, MCA Advogados, RHmais, Santander Totta)
- Tecnologia (Cisco, Gatewit, SAP)

68 Espaço RH

Em Síntese/ Legislação/ Agenda
Opinião Luís Bento/ Livros/ Sites
Grandeza no Dia a dia Mário Ceitil/ In Loco Evento SYV

76 Lifestyle

Sugestão Montebelo Aguieira Lake Resort & Spa
Música/ Teatro/ Artes Plásticas/ Leitura/ Montra

80 Crónica Woman

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 Cardoso de Sousa, Humberto Silva, Luís Bento, Manuel González Oubel, Manuela Cruz, Maria Duarte Bello, Mário Ceitil, Paula Campos (nesta edição, Carlos Perdigão, Maria Brito de Goes, Rodolfo Begonha, Rui Guedes de Quinhones)

Projeto Gráfico e Paginação

Design e Forma, geral@designforma.com

Fotografia

Fernando Piçarra (www.fernandopicarra.com),
João Andrés, Vítor Gordo – Syncview

Diretora Comercial e de Marketing

Sónia Maia
961 219 531, smaia@justmedia.pt

Assinaturas

assinaturas@human.pt

Impressão

Agir – Produções Gráficas, Lda
Rua Particular, Edifício Agir, Quinta de Santa Rosa
2680-458 Camarate

Distribuição

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

Nº de Registo na ERC: 125537

Nº de Depósito Legal: 286.699/08

Tiragem: 17.500 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.justmedia.pt

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

EDITORIAL

➤ Empresas de excelência

Este é o quarto ano em que a «human» dedica uma edição especial ao tema das empresas de excelência para trabalhar em Portugal. Daí que neste mês de Abril a revista volte a sair do habitual alinhamento, interrompendo boa parte das suas rubricas e também a participação de vários cronistas. Trata-se de uma interrupção que acontece duas vezes em cada ano, no mês de Dezembro – altura em que publicamos a edição «Premium» –, e agora – com a atenção especial que damos aos casos de empresas que integram diversos ‘rankings’ sobre ambientes de trabalho no nosso país.

O ponto de partida para a edição, uma vez mais, é constituído por 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 do «Great Place to Work», do instituto com o mesmo nome. Estas iniciativas reuniram mais de uma centena de empresas, tendo nós seleccionado 25 para o trabalho que desenvolvemos. As empresas surgem agrupadas em cinco categorias e para cada uma delas foi feito um trabalho sobre as práticas de gestão de recursos humanos; entrevistámos os seus responsáveis, de forma a suportarmos cada um dos textos que agora são apresentados, e recolhemos junto desses mesmos responsáveis os dados que permitiram construir os quadros informativos que acompanham os textos. O resul-



António Manuel Venda
Diretor
amvenda@justmedia.pt

tado é mais uma vez um ‘dossier’ que dá a conhecer casos de sucesso na gestão das pessoas, de empresas de diversos sectores de actividade. No fundo, são 25 exemplos de como através da aposta no capital humano as empresas vêm mais facilitado o caminho para o sucesso. ☺

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



em preen der

XII CONVOCATÓRIA DO PRÉMIO EMPREENDEDORES FUNDAÇÃO EVERIS

O que premiamos? Um projeto inovador, tecnológico e/ou que possa transformar a sociedade.

Prémio O vencedor receberá 60.000 euros e o apoio da **fundação everis** para o lançamento e desenvolvimento da ideia. O júri poderá conceder um prémio extra de 40.000 euros ao projeto que, mesmo não sendo o vencedor, tenha qualidade e claros rasgos de inovação, e mereça ser implementado.

Adicionalmente, outros projetos que pelo seu valor sejam considerados viáveis contarão com o apoio, assessoria e seguimento da **fundação everis**.

Deixe fluir as suas ideias
Que se transformem
Possam voar
E se tornem realidade

Prazo de inscrição:
3 de junho de 2013.

Mais informação no site
fundacioneveris.com ou
através do e-mail
portugal.fundacaoeveris@everis.com

FORMAÇÃO

» «Home Delivery Training»

Texto: Mário Sul de Andrade

Desde meados de março, já é possível usufruir em casa dos serviços formativos da People and Skills, através da solução «Home Delivery Training». Trata-se de uma nova solução formativa desenvolvida por esta consultora vocacionada para a prestação de serviços de formação e para a gestão das etapas e dos processos associados à formação profissional. A solução permite resolver, segundo se pode ler num comunicado da consultora, «uma aparente contradição». Ou seja, «respondendo ao desafio de conceber formação para pessoas que prescindem de frequentar um centro de formação, seja por dificuldades de aprendizagem, horários, distância, inibição ou simplesmente pelo conforto de ter formação em sua casa, foi desenvolvido este novo conceito em que a formação vai até às pessoas, no horário, no formato e com a regularidade que pretenderem», assinala-se. No referido documento faz-se ainda notar que «através de uma formação ao domicílio é possível oferecer aos clientes os cursos do catálogo da People and Skills e ainda cursos desenhados à medida de cada pessoa».

A People and Skills assinala ainda no comunicado que «para alcançar melhores resultados a todos os níveis» a formação proporcionada através da solução «Home Delivery Training» assenta «num método holístico de transferência de competências que inclui o diagnóstico, o desenho de transferência da aprendizagem e o seu alinhamento organizacional». Uma das principais vantagens da solução, refere-se também, é «o facto de o formador assumir um papel semelhante ao de um ‘coach’, diluindo-se cada vez mais a fronteira entre a formação profissional e o ‘coaching’». A ideia é a de que «o formador conhece melhor o formando e consegue fazer um diagnóstico mais preciso das suas necessidades de aprendizagem», ou seja, «a formação evolui ao ritmo de aprendizagem do formando, atuando o formador sobre as suas dificuldades específicas – orienta o formando no processo de transferência da formação, promovendo uma ligação efetiva entre o que é aprendido e o contexto ‘on-the-job’, o que se reflete em melhores resultados organizacionais». ©

MÚLTIPLOS OLHARES

Qual o significado da eleição de um papa não europeu pela primeira vez em muitos séculos?



Rodolfo Begonha
Diretor Adjunto
da Gradiva Publicações



Carlos Perdigão, Advogado
na LCA – Abalada Matos
Lorena de Sêves e Associados



Maria Brito de Goes
Sócia e Consultora de Recursos
Humanos da FIND

«Podemos olhar para a surpreendente eleição considerando três vertentes. A sua importância para o mundo católico, pois é talvez um sinal de abertura, rompendo com a tradição, atribuindo importância simbólica à América do Sul, com expressiva percentagem de católicos. Depois, as características e o percurso do papa, que denotam ser capaz de estar próximo das populações e assim mais facilmente passar as mensagens. É visto como homem simples, espontâneo, caloroso, com sentido de humor e simultaneamente resolutivo, compreendendo as coisas do quotidiano, as dificuldades dos pobres e dos que sofrem. E por último a atual situação e imagem da Igreja. As informações disseminam-se rapidamente e já não se consegue ocultar os escândalos. Espera-se que o novo papa seja um exemplo, gerindo com rigor, pacificando, trazendo novos tempos de calma à Igreja.»

«Um papa não europeu constitui um sinal de universalidade da Igreja Católica e pode significar uma rutura com a imagem que a instituição tem projetado para o exterior. Por um lado, o Papa Francisco é o primeiro papa oriundo de um continente que alberga o maior número de católicos a nível mundial, e isso significa que a Igreja pretende reforçar o seu carácter universal. Por outro lado, a Igreja pretenderá corrigir a trajetória em que se tem visto envolvida, fruto dos escândalos de pedofilia, do Vatileaks ou dos negócios do Banco do Vaticano, e o novo papa pode contribuir para uma prática de seriedade, de transparência, de austeridade e de sentido de serviço que a concilie com os católicos e a devolva à pureza dos seus valores.»

«A eleição deste papa não se circunscreve a uma questão geográfica; ultrapassa-a. O Papa Francisco tem uma mensagem universal, para cada cristão independentemente da sua origem, para cada pessoa independentemente da sua religião ou ausência dela. O que tem dito é extraordinariamente simples, profundo e de uma sabedoria imensa, que só pode vir de Deus. Apela a que não tenhamos medo de viver a bondade, ou a ternura; fala do amor que devemos ter à criação; lembra os mais frágeis, particularizando as crianças e os idosos; e apela a que cada um seja guardião do outro e de si próprio, por estas palavras: ‘guardar quer dizer vigiar sobre os nossos sentimentos, o nosso coração, porque é dele que saem as boas intenções e as más: aquelas que edificam e as que destroem’. É um papa que defende a vida, o serviço e a caridade, valores que são transversais.»

DISTINÇÃO

» «Excelência SEDES»: carreiras internacionais

Texto: Ana Leonor Martins

O Grupo Accor (Hotéis Mercure) e a WeDo Technologies foram as empresas distinguidas na categoria «Carreiras Internacionais», no âmbito da iniciativa «Excelência SEDES – Boas Práticas na Gestão de Pessoas». As melhores práticas destas empresas foram conhecidas no quarto evento do ciclo de conferências organizado pelo Grupo de Trabalho de Capital Humano (GTCH) da SEDES – Associação para o Desenvolvimento Económico e Social. As apresentações estiveram a cargo de Isabel Heitor, 'vice president human resources – Southern Europe' na Accor – Mercure & MGallery, e Maria João Gomes, 'head of people & culture' da WeDo Technologies.

Isabel Heitor salientou que a mobilidade internacional no grupo se estende a todos os níveis hierárquicos e que com-



petências como a flexibilidade e a atitude positiva perante a mudança e a diversidade são fundamentais. Já Maria João Gomes falou das dificuldades da internacionalização em alguns países, mesmo nos que são culturalmente semelhantes ao nosso. A moderação do debate ficou a cargo de Mário Ceitil, 'managing partner' da CEGOC.

O evento começou no entanto com a intervenção da oradora convidada, Paula Lourenço, diretora de recursos humanos da GlaxoSmithKline, que fez um apanhado da história da internacionalização das empresas e dos desafios que isso representa, em particular na indústria farmacêutica.

Este ciclo de conferências encerra em abril, com a distinção das melhores práticas na categoria «Reestruturação e Redução de Estruturas». ⑩

HILTI

Onde o potencial encontra a oportunidade.

Hilti. Supera expectativas.

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

FLASH INTERVIEW

INÊS NETO, DA WECHANGE

» «As experiências de aprendizagem devem refletir a vida e as preferências da sociedade do século XXI.»

Texto: António Manuel Venda

Inês Neto, 'managing partner' da WeChange, fala de uma nova abordagem da consultora, denominada «Serious Games», em que a aposta é na formação experiencial para o século XXI.

Em que consistem estes «Serious Games» e como é que se adequam à realidade das empresas?

Trata-se de uma nova abordagem resultante da parceria estabelecida pela We Change com entidades que têm uma intervenção muito consolidada no domínio da formação e do desenvolvimento com a utilização das novas tecnologias. São soluções de aprendizagem baseadas em jogos que permitem criar experiências com um nível de 'engagement' muito para além das soluções mais tradicionais – estamos no domínio da aprendizagem através do jogo, aplicando os seus conceitos e princípios a objetivos concretos de aprendizagem e desenvolvimento. E são altamente eficazes no desenvolvimento das competências tanto ao nível comportamental como ao nível técnico.

As novas tecnologias têm então aqui um papel de relevo...

Sim. Construimos ambientes digitais interativos, baseados na realidade organizacional e funcional, que permitem a participação ativa do colaborador na construção do conhecimento, utilizando situações de tomada de decisão nas quais se aprende fazendo. O jogador joga dentro da sua realidade organizacional e funcional, sendo colocado perante exigências que fazem parte da realidade do seu exercício funcional diário, percebendo as consequências das suas decisões e o respetivo impacto. Tudo isto num ambiente seguro, que absorve o jogador de maneira intensa e obtendo 'feedback' imediato de todas as decisões.

Como foram desenvolvidas as diversas soluções?

O desenvolvimento ancora-se na realidade atual: uma sociedade onde as preferências sobre o trabalho e a aprendizagem estão a mudar. Está já hoje no mercado de trabalho uma geração – nativos virtuais – que privilegia o 'multitasking', o 'networking' simultâneo, a aprendizagem 'just in time', a gratificação e a recompensa imediatas e uma aprendizagem de utilidade imediata e, tanto melhor, divertida. As experiências de



aprendizagem do século XXI devem refletir a vida e as preferências da sociedade do século XXI. A gamificação promove o 'engagement', influencia o comportamento e motiva à participação.

Que expectativas têm em termos de impacto nas empresas e nos seus quadros, especialmente no desenvolvimento de competências?

Estamos a falar de uma abordagem inovadora no que concerne à aprendizagem. Trata-se da aplicação dos conceitos e princípios do jogo – cujo suporte teórico é amplamente conhecido – a objetivos concretos de aprendizagem e desenvolvimento. Claro que o conceito de jogo é já utilizado em contextos de formação e desenvolvimento, mas com os «Serious Games» esta aplicação é potenciada e amplificada ao ponto de o próprio jogo ser o veículo da formação, sendo o centro de todo o processo de desenvolvimento. Por outro lado, num contexto mais tradicional de formação em sala não é possível traduzir todas as situações e todos os desafios passíveis de serem integradas num «Serious Game». No limite, o jogador poderá viver neste contexto situações que na sua vida real só aconteceriam em muitos anos de experiência profissional. As estratégias usadas no 'game design' baseiam-se nas motivações psicológicas que impulsionam o comportamento e toda a mecânica utiliza as táticas usadas nos jogos para incentivar a que

se jogue: pontos, desafios, realizações, níveis...

O impacto é por isso muito forte...

Sim. Não só do ponto de vista dos resultados em termos de desenvolvimento, mas também na perspetiva da flexibilidade e da agilidade inerentes ao uso das novas tecnologias. A desmaterialização da formação, nomeadamente no que concerne às questões de natureza logística e operacional, permite também um ganho efetivo ao nível da gestão dos recursos, quer materiais, quer financeiros. Existem muitas organizações que já dispõem de soluções gamificadas, tanto em áreas técnicas como em áreas comportamentais. Recentemente, uma marca automóvel desenvolveu uma solução gamificada para toda a sua estrutura comercial no mundo.

Que tipo de competências podem ser desenvolvidas?

Trata-se de soluções que permitem trabalhar competências de nível técnico e competências comportamentais.

Inês Neto explica que num «Serious Game» uma pessoa «poderá viver situações que na sua vida real só aconteceriam em muitos anos de experiência profissional».

Desde temas comportamentais e abrangentes como o alinhamento com a cultura organizacional, a liderança, o trabalho em equipa, a gestão e o planeamento até temas muito mais específicos como o atendimento, o conhecimento de produtos/ processos ou a segurança, tudo é passível de ser trabalhado através do jogo.

Existem vários jogos nesta vossa iniciativa. Cada um adequa-se a determinado tipo de competências?

Os jogos são construídos para a realidade de cada organização e face aos objetivos que se pretende alcançar. Cada experiência desenrola-se num contexto que confere significado ao conhecimento, favorecendo a experimentação, a exploração e o protagonismo. A WeChange dispõe também de um conjunto de 'games' presenciais, que como o nome indica são de aplicação em sala e estão já construídos. Mas aqui estamos a falar de uma gama diferente. ®

► Nota: mais informações sobre os «Serious Games» da WeChange em <http://gamesforchange.wechange.pt/>.



HAPPY EMPLOYEES MAKE A GREAT COMPANY!

W

Acreditamos que a chave para o sucesso reside no equilíbrio entre o optimismo e a resiliência. A excelência e rigor que tanto caracterizam os nossos produtos e serviços reflectem a qualidade do nosso capital humano.

Por todos estes motivos, somos a melhor Empresa para Trabalhar em 2013!

GATEWIT[®]
SOURCE-TO-PAY

MELHORES EMPRESAS EXCELÊNCIA GREAT PLACE TO WORK

EMPREGO

Um guia do mercado de trabalho

Texto: Mário Sul de Andrade

O «Guia do Mercado Laboral 2013», da Hays, foi recentemente apresentado. Trata-se de um documento com informação atualizada sobre a evolução, os comportamentos e as tendências do mercado de trabalho em Portugal. De acordo com os dados que inclui, cerca de 35% dos profissionais receiam perder o emprego já nos próximos meses. Por outro lado, 76% dos inquiridos demonstram disponibilidade para trabalhar no estrangeiro, sendo que a grande maioria prefere destinos europeus, e cerca de metade o continente americano.

Do lado dos empregadores, ascende a 45,5 a percentagem dos que consideram contratar novos colaboradores em 2013. Os maiores beneficiados por este investimento em recrutamento deverão ser os profissionais da área comercial, os informáticos e os engenheiros. Os processos de internacionalização e a

Do lado dos empregadores, ascende a 45,5 a percentagem dos que consideram contratar novos colaboradores em 2013.

boa dinâmica das exportações de inúmeras empresas portuguesas deverão ainda potenciar a procura por profissionais com conhecimentos de idiomas como inglês, castelhano, francês e alemão.

O estudo que suporta este guia apoia-se em milhares de entrevistas e reuniões realizadas pela Hays em todo o país, além de inquéritos específicos efetuados junto de quadros técnicos, médios e superiores e de largas centenas de empregadores. Aborda as políticas retributivas e as médias salariais das mais variadas funções e áreas, as motivações dos profissionais portugueses, as preferências de quem está a contratar e as profissões mais requisitadas atualmente. São também analisadas as dinâmicas dos diferentes sectores de mercado, como finanças e banca, indústria, retalho e tecnologias de informação (TI), entre outros. ©



ANIVERSÁRIO

MULTITEMPO

18 anos de emoções e sucessos



Texto: António Manuel Venda

A Multitempo festejou no passado dia 15 de março o seu décimo oitavo aniversário. Integrada no Grupo RHmais (presente no mercado há 25 anos, 100% nacional e com uma solução global de recursos humanos), a Multitempo aposta, segundo a sua gerente, Isabel Borges, em ser «uma empresa de referência que fornece serviços de qualidade comprovada de recrutamento e seleção, cedência e gestão de trabalhadores temporários e formação». A responsável faz um balanço muito positivo deste período, partilhando ainda: «Os desafios destes tempos são muitos, e esta celebração associa-se a um passado e a um presente de intenso trabalho e enormes emoções e sucessos».

A gerente da empresa, Isabel Borges, diz que «os desafios destes tempos são muitos» e que «esta celebração associa-se a um passado e a um presente de intenso trabalho».

Entre os principais clientes da Multitempo estão algumas das maiores empresas de vários sectores – financeiro, telecomunicações, ‘handling’, indústria, agroalimentar, transportes, logística e serviços –, bem como importantes instituições da administração pública. A Multitempo está certificada desde 2003 pela APCER – Associação Portuguesa de Certificação e o seu sistema de gestão da qualidade «tem vindo a revelar um nível de grande maturidade e eficácia na busca da melhoria contínua dos processos», pode ler-se num comunicado da empresa onde se assinala a passagem deste aniversário e onde é também referido o seguinte: «Características como o compromisso e a ética, bem como a inovação permanente, são valores pelos quais a Multitempo se tem pautado ao longo destes 18 anos para consolidar a sua marca. A elevada qualidade dos serviços prestados, a capacidade técnica dos seus profissionais e a transparência no relacionamento com clientes, instituições públicas e parceiros de negócio fazem parte dos inúmeros motivos que assinalam esta nova etapa.» ©

SERVIÇOS

» «Melhores Fornecedores RH 2013»

Texto: Mário Sul de Andrade

Foram anunciados no passado mês de maio os «Melhores Fornecedores RH 2013», resultado de uma iniciativa com o mesmo nome promovida pela Associação Portuguesa de Gestão das Pessoas (APG), em parceria com duas empresas, a Qmetrics e a Mínimos Quadrados. A cerimónia de entrega de prémios decorreu no Hotel Real Palácio, em Lisboa, tendo sido oito as categorias apresentadas.

As empresas distinguidas foram as seguintes: «Recrutamento, Seleção, Avaliação de Competências e Ouplacement» – Conceito O2, Randstad Professionals e Egor; «Formação, Coaching e Desenvolvimento Profissional» – Conceito O2, High Play Institute, Grupo CH e Egor; «Trabalho Temporário e Outsourcing» – Randstad, Egor, Adecco e Olisipo; «Consultoria» – Conceito O2, Grupo CH



e Towers Watson; «Tecnologia e Sistemas de Informação Aplicados à Gestão de Recursos Humanos» – Towers Watson; «Segurança e Saúde no Trabalho» – Interprev; «Sistemas de Compensação e Benefícios» – Towers Watson; e «Serviços de Assessoria Jurídica» – Raposo Bernardo & Associados.

Com todas estas empresas foi estabelecido um 'ranking' que destacou as primeiras cinco, precisamente as que conseguiram resultados globais de avaliação acima dos 80%. A classificação ficou assim ordenada: 1 – Raposo Bernardo & Associados; 2 – Conceito O2; 3 – High Play Institute; 4 – Randstad; 5 – Grupo CH.

A «human» apresentará em maio um trabalho mais desenvolvido sobre esta iniciativa. ©

EM DOIS ANOS
CONSECUTIVOS,
O SEU PARCEIRO
DE EXCELÊNCIA

1º Lugar no Ranking das Maiores
Empresas do Setor Farmacêutico

OCP PORTUGAL

R. do Barreiro 235; 4470-513 Maia | Tel.: 00351 229 409 400
www.ocp.pt





EXCELÊNCIA
NO TRABALHO 2012

ORGANIZADO POR: ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE GESTÃO DAS PESSOAS (APG)

PARTICIPAÇÃO: OCP PORTUGAL

www.apg.pt

ESTUDO

► Conciliar a vida profissional com a vida pessoal

Texto: Mário Sul de Andrade

Um estudo global da Accenture, intitulado «Defining Success», mostra que mais de dois terços das profissionais do sexo feminino de todo o mundo – e o mesmo número de correspondentes masculinos – consideram poder «ter tudo», uma carreira bem sucedida e uma vida pessoal preenchida fora do escritório. Este último aspeto é considerado tão importante que muitas pessoas escolhem um emprego com base no potencial impacto do mesmo no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Cerca de 70% de mulheres e homens acreditam que podem conciliar uma carreira de sucesso com a vida pessoal – no entanto, 50% referem não conseguir «ter tudo ao mesmo tempo». Ainda assim, mais de metade (52%) afirma ter recusado um trabalho devido a preocupações quanto ao impacto no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

A verdade é que este equilíbrio está no topo das prioridades para uma carreira bem sucedida (citado por 56%), acima da remuneração, do reconhecimento e da autonomia (aspetos referidos por 46%, 42% e 42%, respetivamente).

Adrian Lajtha, 'chief leadership officer' (CLO) da Accenture, refere a propósito do estudo: «Ao longo das suas carreiras, os profissionais irão redefinir continuamente as características do sucesso. Para muitos, objetivos de carreira e prioridades pessoais serão determinantes em alturas

O equilíbrio entre trabalho e vida pessoal está no topo das prioridades para uma carreira bem sucedida, acima da remuneração, do reconhecimento e da autonomia.



diferentes ao longo da vida. Enquanto os profissionais de hoje lutam para encontrar o equilíbrio perfeito, as organizações líderes encontrarão formas inovadoras de ajudá-los a desenvolver, crescer e prosperar.»

No estudo constatou-se ainda que a tecnologia desempenha um papel fundamental na obtenção do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, apesar de os participantes expressarem sentimentos contraditórios em relação ao impacto nas suas vidas pessoais. Mais de três quartos (77%) concordam que a tecnologia lhes permite ser mais flexíveis com os seus horários, e 80% afirmam que ter um horário de trabalho flexível é extremamente importante para o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Contudo, 70% dizem que a tecnologia se traduz em mais tempo de trabalho no seu horário pessoal.

Por sua vez, Nillie Borrero, 'managing director' da Accenture, responsável global pela área de inclusão e diversidade, assinala: «Encontrar a abordagem certa para a integração da carreira com as exigências da vida pessoal continua a ser crítico para os colaboradores, o que o torna também importante para os empregadores. As organizações que conseguem ajudar as suas pessoas a conciliar a vida profissional e a vida pessoal tendem a conseguir um forte compromisso por parte dos colaboradores, e usufruem de uma vantagem no recrutamento e na retenção de profissionais de alto desempenho.»

Este estudo assenta num questionário 'on-line' desenvolvido em novembro passado. Responderam 4.100 executivos de empresas de média a grande dimensão, em 33 países, com um mínimo de 100 participantes de cada país. Estes executivos foram divididos por género e equilibrados por idade e por nível nas suas empresas. A margem de erro da amostra total foi de aproximadamente 2%. ©

► Outros temas

O estudo da Accenture abrange ainda outros temas que ajudam a definir o sucesso Profissional, incluindo os seguintes:

- Grau de satisfação – 53% das mulheres e 50% dos homens dizem estar satisfeitos com o seu atual emprego e não estar à procura de novas oportunidades, dados que podem ser comparados com 43% de mulheres e 41% de homens que expressaram esta satisfação no estudo feito pela Accenture um ano antes.
- Compensação e benefícios – as palavras mais citadas para descrever um bom local de trabalho foram compensação e benefícios (59%); honestidade, flexibilidade e interesse da função são as que se seguem (com 54%, 50% e 49%, respetivamente).
- Estabilidade – cerca de dois terços das mulheres (66%) e cerca de três quartos dos homens (74%) estão com os atuais empregadores há mais de quatro anos.
- Aumentos salariais – a maioria dos participantes no estudo (58% das mulheres e 64% dos homens) admite ter pedido ou negociado um aumento salarial; estes números demonstram uma tendência ascendente constante (49% das mulheres e 57% dos homens do estudo de 2012 pediram ou negociaram um aumento salarial, enquanto 44% das mulheres e 48% dos homens fizeram o mesmo em 2011).
- Férias e trabalho – três quartos (75%) dos profissionais trabalham frequente ou ocasionalmente durante as férias remuneradas, vendo o 'e-mail' regularmente, acompanhando projetos, trabalhando sem distrações e participando em 'conference calls' (citado por 71%, 44%, 35% e 30%, respetivamente); aliás, 40% consideram-se 'workaholics'.
- Saídas voluntárias – entre as razões para a saída de um emprego estão responsabilidades que não correspondem à descrição da função (38%), o salário (38%) e o facto de o trabalho ser desinteressante (34%).
- Procura de emprego – para encontrar um novo trabalho, os participantes no estudo referiram procurar oportunidades em 'sites' específicos de emprego, na sua rede de contactos e através da atualização dos seus perfis e da informação 'on-line' (citado por 30%, 24% e 21%, respetivamente).

RESPONSABILIDADE SOCIAL

«MERCER RUN4PEOPLE»

» Uma corrida solidária

Texto: António Manuel Venda

A Mercer, consultora para as áreas de capital humano, benefícios de saúde, pensões e investimentos, vai realizar em maio a «Mercer Run4People», uma corrida solidária que visa celebrar os 20 anos de atividade em Portugal, além de reforçar o conceito que os seus responsáveis defendem junto dos clientes: «valorizar o ativo mais importante, as pessoas». Parte das receitas desta corrida, com base no valor de inscrição de cada participante, reverterão a favor da Ajuda de Berço.

Diogo Alarcão, 'partner' responsável pela consultora no nosso país, refere-se assim a este projeto: «A Mercer está presente em Portugal com marca própria desde 1993 e celebra este ano duas décadas de crescimento sustentável com a perspetiva de se manter no nosso país durante muitos mais anos. A 'Mercer Run4People' será um dos eventos com que queremos celebrar estas duas décadas, sendo que o nome escolhido está totalmente alinhado com a nossa missão – a valorização das pessoas. Vamos juntar colaboradores, clientes, parceiros e amigos num evento onde queremos mostrar a importância de valorizar todas as pessoas e de promover o seu bem-estar e o seu desempenho dentro das organizações. Mais do que isso, pretendemos promover o bem-estar físico e mental, através da prática de exercício físico.»

A componente solidária da corrida é fulcral, com o apoio à Ajuda de Berço, uma instituição particular de solidariedade social (IPSS) que acolhe crianças até aos três anos e presta apoio a mulheres grávidas sem condições

«Durante o ano, promovemos diversas iniciativas de cariz social e esta corrida não estaria completa sem a vertente social», refere Diogo Alarcão, 'partner' da Mercer.



e aos respetivos filhos. «Durante o ano, promovemos diversas iniciativas de cariz social e esta corrida não estaria completa sem a vertente social», diz ainda Diogo Alarcão, acrescentando: «Para além de um euro de cada inscrição ser destinado à instituição, vamos ainda contar com pontos de recolha e angariação de bens de primeira necessidade, para que as pessoas possam dar um contributo direto para a Ajuda de Berço. Esta é uma forma de estar na sociedade que pretendemos promover e dinamizar.»

A corrida, de 10 quilómetros, vai realizar-se na manhã de 12 de maio, pelas 10 horas, na zona ribeirinha de Belém, em Lisboa. Para os que preferem um percurso mais calmo, será realizada uma caminhada de quatro quilómetros, à mesma hora. «Convidamos todos a participarem neste encontro, mesmo os que nunca experimentaram uma corrida ou os que já não o fazem há algum tempo», conclui Diogo Alarcão. ⑩



Distribuidor Oficial:



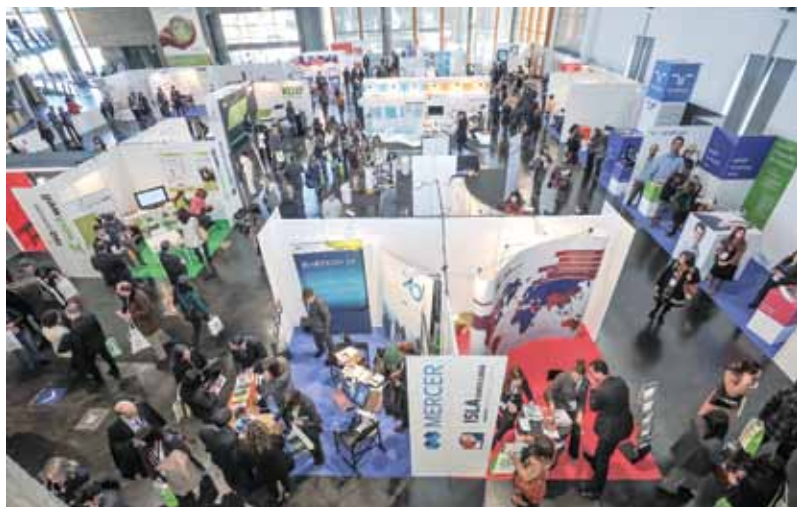
UMA MARCA DE REFERÊNCIA NO COBRE NO ELECTROLÍTICO

www.casafelix.pt

BALANÇO

«EXPO’RH»

► Dinamismo, interatividade e criatividade



Texto: Mário Sul de Andrade

A décima segunda edição da «Expo’RH – Salão Profissional de Recursos Humanos», organizada pela IFE – International Faculty for Executives, decorreu a 13 e 14 de março, no Centro de Congressos do Estoril. O tema do evento foi «Transformação e Mudança: inovação, flexibilidade, adaptação e melhor desempenho».

Marcaram presença mais de 3.200 profissionais de recursos humanos, num evento que edição após edição se tem consolidado e aumentado o número de visitantes, bem como a qualidade e o dinamismo. «A opinião generalizada dos visitantes tem sido que a cada ano que passa a ‘Expo’RH’ se torna mais interessante», diz Raquel Rebelo, ‘country

manager’ da IFE em Portugal, para logo acrescentar: «Ficamos sempre com um gostinho de quero mais. O balanço é mesmo muito positivo, e mais uma vez conseguimos mobilizar o mercado e demos provas de que com profissionalismo e empenho conseguimos resultados.»

O dinamismo, a interatividade e a criatividade marcaram os dois dias do evento. Discutiram-se diversos temas nas sessões de conferências e foram realizados ‘workshops’ práticos e interativos. Tratou-se, no fundo, de partilha de boas práticas, que permitiram criar novas sinergias e ter novas visões. Foram ainda proporcionados momentos de descontração e bom humor com uma sessão interativa de música e ritmo, denominada «Tribal Wisdom, e com a apresentação da peça de teatro «O Drama da Gestão dos Recursos Humanos», que se revelou para muitos dos visitantes como um fator diferenciador, em comparação com eventos semelhantes».

Raquel Rebelo, ‘country manager’ da IFE em Portugal, faz um balanço muito positivo da «Expo’RH», assinalando que conseguiram «mobilizar o mercado».

Raquel Rebelo assinala ainda que a edição 2013 do evento «ficou marcada pela inovação». Na sua opinião, a IFE «surpreendeu os visitantes com a apresentação da peça de teatro», iniciativa onde foram recriadas cenas do dia a dia de quem gere pessoas. «Criámos uma empresa, caricaturámos perfis, reuniões de trabalho, processo criativos e dinâmicas empresariais», explica a responsável, concluindo que «foi uma experiência única e muito gratificante para a organização, por ter superado todas as expectativas criadas».

Na próxima edição, em 2014, a «Expo’RH’» promete «continuar a inovar e a surpreender os visitantes», diz ainda Raquel Rebelo, destacando a importância dos patrocinadores, que este ano foram a Kelly Services, a Blanes, a Egor, o ISQ, a Prisma, a PwC e a Randstad.

«Masters do Capital Humano»

Integrada na «Expo’RH», decorreu no final do primeiro dia a cerimónia de entrega dos «Masters do Capital Humano». Ascendi, Companhia Portuguesa de Supermercados, Galp Energia e Portugal Telecom foram as instituições vencedoras da edição de 2013,

organizada também pela IFE. Em termos individuais, foram distinguidos o jovem André Simões, da Carris, e Francisco Febrero, líder da consultora ROFF. Na categoria «Empresas», a Companhia Portuguesa de Supermercados ganhou na melhor política de recrutamento e retenção de talentos; a Ascendi na melhor estratégia de monitorização e gestão da performance; a Galp Energia na melhor estratégia de formação e desenvolvimento pessoal e profissional; e a Portugal Telecom na melhor política de integração e promoção do bem estar. Todas estas empresas foram destacadas pelas suas práticas inovadoras nas referidas áreas.

Já na categoria «Pessoas», foi eleito, de entre os cinco nomeados, como «Personalidade do Ano», Francisco Febrero, 'chief executive officer' (CEO) da ROFF, através de uma votação 'on-line' no 'site' da iniciativa, votação que esteve aberta a todos os profissionais de recursos humanos. Houve ainda lugar para o reconhecimento dos jovens gestores



de recursos humanos, com menos de cinco anos de experiência profissional na função: André Simões, técnico de recursos humanos da Carris, foi por isso distinguido na categoria «Nova Geração». @

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



© Fernando Piçarra

Rui Guedes de Quinhones, Head of Company,
Heading Recursos Humanos;
rui.guedesdequinhones@heading.pt

➤ O futuro pode ser brilhante

Acordam em Kuala Lumpur enquanto outros jantam em Los Angeles, trabalham em Nova Deli, bebem um copo ao final da tarde em Dublin, correm junto à praia em Brisbane.

Engenheiros, gestores de projeto, arquitetos, professores, tradutores, decoradores; formação académica superior, muitos pós-graduados e doutorados; idades entre os 26 e os 32 anos, solteiros, recém-casados ou namorados. Expressam-se em várias línguas, predominando o Inglês. Sempre que podem bebem vinho tinto... e falam Português. Assumem voltar... mas não por agora.

viária de elevada qualidade, a «Via Verde», a Gulbenkian e a Fundação Champalimaud, as ondas da Nazaré, o melhor destino da Europa para golfe e praia, somos um dos melhores países a integrar cidadãos estrangeiros, congregamos empresas de prestígio mundial nas telecomunicações, na produção e na gestão de energia, na cortiça, na distribuição; e a nossa língua é falada por milhões de pessoas. Por outro lado, a natural tendência de estabilidade familiar associada ao passar dos anos começará a impor-se e a ganhar contornos fortes, aumentando o desejo do regresso.

Acredito que os que regressarem serão capazes de ajudar a construir uma melhor sociedade, a contribuir para a (re)construção de um país mais forte.

Representam uma geração que encontrou na vastidão do mundo as oportunidades e os desafios que a sua terra não foi capaz de lhes proporcionar. Iniciaram-se nos campos de férias no estrangeiro, no Erasmus, em candidaturas internacionais em plataformas informáticas sem pátria, e lá se foram.

Não representam a minha geração: não são os filhos do desemprego forçado, pois muitos tiveram a sua primeira oportunidade numa multinacional a milhares de quilómetros da casa dos pais. Não deixaram filhos e família, nem hábitos enraizados, não foram em busca do «El Dourado» nem do ‘pay-pack’ para suportarem as dívidas assumidas durante décadas de consumo desenfreado.

É um facto que este movimento é uma perda de valor para a nossa sociedade: não nos tornámos atrativos como nação, como futuro; crescemos mas não nos desenvolvemos. E assim perdemos este valor imenso. Contudo, e com o passar dos anos – talvez cinco, oito, 10 – acredito que estes jovens de hoje sentirão o apelo do regresso: Portugal possui um clima fantástico, uma gastronomia única, uma herança cultural como poucos e segurança; utilizamos a melhor rede ATM do mundo, temos uma estrutura

Assim, e se os que por cá ficaram souberem honrar o seu papel, se conseguirmos cumprir as nossas obrigações e estabilizar a barcaça, se acreditarmos que ser português é uma coisa fantástica, talvez tenhamos a oportunidade de os (re)atrair, de os (re)conquistar.

Serão estes jovens de hoje que alimentarão a nova geração de empresários, de gestores, de empreendedores, de políticos e autarcas. Homens e mulheres de amanhã que não amadureceram na tacanhez do pensamento e na visão limitada dos horizontes. São indivíduos cuja raiz genética é portuguesa – e por isso única – mas a que foi acrescentado conhecimento e experiência internacional, pluralidade cultural, padrões exigentes de performance, maior responsabilidade social, respeito pela coisa pública, tolerância à diferença, conhecimento do mundo e da vida. Imaginem o que de fantástico estes portugueses nos poderão ajudar a fazer...

Acredito que os que regressarem serão capazes de ajudar a construir uma melhor sociedade, a contribuir para a (re)construção de um país mais forte. E que serão capazes de, para si e para os seus filhos – também para os meus –, desenvolverem para Portugal um futuro que ainda pode ser brilhante. ☺



SEMPRE
A GERAR
CONFIANÇA



www.rhmais.pt

MELHORES



EMPRESAS
PARA TRABALHAR

Exame

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

LISBOA • PORTO • GAIA • MAIA • TROFA • BARREIRO





Empresas de excelência para trabalhar em Portugal

À semelhança do que aconteceu em 2012, a «human» escolheu 25 empresas entre as mais de uma centena que integram os principais 'rankings' de ambientes de trabalho que por esta altura do ano são publicados em Portugal. Cada uma destas empresas, com o seu caso particular, com as suas especificidades, contribui para reforçar a ideia de que a aposta nas pessoas e no seu talento é cada vez mais uma realidade no nosso país.



Este 'dossier' especial tem como base 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 «Great Place to Work», do instituto com mesmo nome. De entre essas empresas, a equipa da «human» selecionou 25, apresentando agora os respetivos casos. Trata-se de trabalhos cuja preparação implicou entrevistas com responsáveis de todas as empresas e a recolha de dados respeitantes a cada uma delas. É esse o suporte dos 25 textos que agora publicamos, assim como de cada um dos quadros.

O 'dossier' «Empresas de excelência para trabalhar em Portugal» chega assim ao seu quarto ano, mantendo-se o objetivo inicial: dar a conhecer casos de excelência na gestão das pessoas no nosso país. Trata-se de empresas com realidades bastante diferentes, localizadas em vários pontos de Portugal, cada uma com as suas especificidades. Existe no entanto um denominador comum: a importância atribuída aos colaboradores, em geral identificados pelos responsáveis como o ativo mais importante, aquele que verdadeiramente é capaz de fazer a diferença.

BMW

▶ Alto profissionalismo aliado ao entusiasmo



Fotos: Vítor Gordo

Texto: Ana Leonor Martins

O BMW Group Portugal voltou a ser considerado uma das melhores empresas para trabalhar em Portugal, pelo Great Place to Work Institute, ficando este ano entre o 'top ten'. O seu diretor geral, Helder Boavida (ao lado), acredita que, «mais do que práticas de recursos humanos propriamente ditas, o que tem contribuído para estas distinções tem sido «uma cultura muito forte, baseada no alto profissionalismo e num espírito de equipa acentuado e, em simultâneo, numa corrente de entusiasmo e bom humor». É aquilo a que chamam «uma cultura 'fun'».

A participação em estudos como este permite não só medir o que é mais valorizado pelos colaboradores mas também o que é mais criticado. Helder Boavida partilha que este ano pegaram nos quatro pontos que consideraram menos positivos e lançaram o desafio a toda a empresa para que, em grupos de trabalho, apresentassem propostas concretas para melhorar esses pontos. «Os projetos já foram apresentados e estamos a dar início à implementação de algumas das medidas propostas pelos colaboradores», revela.

O facto de o sector automóvel ser muito competitivo «obriga a um esforço contínuo para cumprir os objetivos», mas o responsável constata que tem também contribuído para «reforçar o espírito de equipa e o foco



na ação e nos resultados». Faz no entanto notar que a maior especificidade do sector tem a ver com a rede de distribuidores, na qual trabalham cerca de 1.500 pessoas, o que faz com que se preocupem em partilhar com essa rede as práticas internas do BMW Group Portugal. «Os nossos colaboradores diretos são os melhores embaixadores para que a nossa cultura se consolide, o que faz com que os profissionais que trabalham diretamente com as marcas do grupo devam sentir responsabilidades acrescidas na passagem desses valores.»

Para Helder Boavida, «os resultados operacionais do grupo são reflexo direto do esforço, do empenho e do

profissionalismo de cada um, bem como da canalização de todos para os objetivos comuns». Mais... «Até as condicionantes externas, que no sector automóvel têm sido particularmente difíceis, constituem a prova de que são as pessoas e a cultura para que todas elas contribuem que contam. Mesmo em momentos difíceis, a nossa equipa tem conseguido atingir resultados positivos», enaltece, esclarecendo que logo no início da sua atividade, em 2005, o BMW Group definiu «uma estrutura ajustada e compatível com o volume de negócios esperado para Portugal. Assim – continua –, «embora estejamos a atravessar uma fase muito difícil, com o mercado automóvel em queda, não equacionamos uma redefinição da estrutura interna; estamos atentos, e a implementar medidas que nos permitam minorar os efeitos da crise, mas a gestão do nosso capital humano, valorizando-o como até aqui, continua a ser uma das nossas prioridades», garante.

Assim, além de terem mantido «uma política de remuneração que se situa acima da média do mercado», decidiram também atuar noutras áreas, com o objetivo de

ajudar os colaboradores a poupar dinheiro no seu dia a dia. Exemplifica: «Decidimos manter todas as condições já existentes, como o pagamento de 50% do valor do ginásio, a oferta de um seguro de saúde, a disponibilização de um médico de medicina geral uma vez por semana ou contratos de 'renting' automóvel com condições de financiamento especiais.»

Em simultâneo – acrescenta Helder Boavida –, «tentamos melhorar as condições de parcerias que já tínhamos com algumas instituições, por forma a proporcionarmos aos nossos colaboradores algumas vantagens adicionais neste período crítico; e passámos a efetuar o pagamento de prémios em cheques creche ou cheques estudante e a pagar o subsídio de refeição em cartão de refeição, permitindo aos colaboradores acabar por ter disponível um valor líquido superior». ©

Distinções

«Great Place to Work»: 9º lugar no 'ranking' geral

► BMW Group Portugal

Localidade (sede): Porto Salvo, Oeiras

Atividade: Distribuição automóvel

Sector: Automóvel

Número de colaboradores: 50 (36 homens, 14 mulheres)

Média de idades: 38 anos

Porcentagem de colaboradores com formação superior: 94%

Mulheres em cargos de direção: 1

Salário médio: ND

Antiguidade média: 5,3 anos

Horas de formação anual por colaborador (média): 32

Disponibilização de estágios: Sim

Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim

Site: www.bmw.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

CASA FELIX

➤ A importância do exemplo



EMPRESAS DE EXCELÊNCIA PARA TRABALHAR EM PORTUGAL

ABRIL 13

© Fernando Pimenta

➤ Casa Felix

Localidade (sede): Lisboa

Atividade: Armazenagem e Comércio de Cobre Nu Eletrolítico

Sector: Eletricidade

Número de colaboradores: 6

Média de idades: 39 anos

Porcentagem de colaboradores com formação superior: 50

Mulheres em cargos de direção: 0

Salário médio: ND

Antiguidade média: 10 anos

Horas de formação anual por colaborador (média): ND

Disponibilização de estágios: ND

Condições para contratação de pessoas com deficiência: ND

Site: www.casafelix.pt

Texto: Mário Sul de Andrade

«Máxima liberdade, máxima responsabilidade!» É este o lema da Casa Felix, inculcado pelo sócio da empresa José Carlos Cândido (na foto, à direita), algo que faz com que «as pessoas saibam que têm tudo o que for possível oferecer-lhes», diz o 'chief executive officer' (CEO), Filipe Cândido (à esquerda), que acrescenta: «Não controlamos horários, não controlamos se tiveram mais um dia ou dois de férias, se andaram mais quilómetros ou menos com a viatura, se gastaram um pouco a mais em despesas de representação... Nada disso!»

Com seis colaboradores, esta microempresa da zona de Lisboa tem vindo a ser distinguida em iniciativas ligadas a ambientes de trabalho, e a isso não será alheio o facto de dar liberdade às pessoas para «gerirem as coisas como se fossem elas as responsáveis por toda a organização», como explica o CEO. Ou seja, «os colaboradores têm total autonomia, e isso tem contribuído em muito para o sucesso da Casa Felix», complementa. Filipe Cândido diz que para perceber o que os colaboradores mais valorizam é preciso acompanhar cada um individualmente, de perto, diariamente. «Temos de ter tempo para ouvir, não para fingir que ouvimos, isso é um comportamento essencial na gestão de pessoas», sintetiza.

No caso da atividade desta empresa, ligada à armazenagem e ao comércio de cobre nu eletrolítico para o sector da eletricidade, o responsável considera que existem algumas exigências em termos de maquinaria e equipamentos para o desempenho de certas funções, mas essas exigências decorrem muito das sugestões dos próprios colaboradores. «Eles é que desempenham as funções, pelo que queremos que o façam nas melhores condições possíveis e em segurança, obviamente», refere Filipe Cândido, que dá um exemplo: «Partiu, uma vez mais, de um dos colaboradores, ao sugerir a certificação da empresa em termos de gestão.

Ouvi, estudei e avancei. Hoje, passado um ano, a Casa Felix é a primeira empresa ibérica certificada na nossa área de negócio, e isso é um motivo de orgulho para todos nós.»

Filipe Cândido olha para o mercado e constata que na concorrência há casos em que os colaboradores não estão satisfeitos, nem motivados. Isso leva-o ainda mais a cuidar da gestão das pessoas na sua empresa. «É preciso meses, ou até mesmo anos, para construir uma marca. E rapidamente uma só pessoa pode deitar tudo por terra. Por isso reforço que são extremamente importantes as boas práticas na gestão do capital humano», partilha.

A conjuntura atual também afetou a Casa Felix, não só em termos económicos e financeiros mas também ao nível dos recursos humanos. As condições oferecidas foram revistas e isso levou a uma perda significativa ao nível dos benefícios que cada colaborador tinha. «No entanto, temos conosco pessoas que vestem a camisola e abdicaram dessas mesmas condições para ajudar a empresa a superar este momento», refere o CEO, para quem «o importante é que todos remem no mesmo sentido, sendo sempre da responsabilidade da Direção dar o exemplo». E acrescenta: «Temos de ser honestos e humildes, e temos de saber parar, dar um passo atrás, para podermos dar depois dois em frente. É muito importante haver uma voz de liderança que sobressai, mas essa voz tem mesmo de dar o exemplo.» ©

Distinções

«Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/
«Económico»/ ISCTE Business School: 1º lugar na
categoria de microempresas



shlTM
The CEB Talent
Measurement Solution

SHL Portugal
An approved SHL Distributor



Conheça o *potencial dos seus colaboradores*
& alcance resultados excecionais

Contacte a SHL Portugal
Lisboa (+351) 217 813 900 • Porto (+351) 226 005 383 • shl@shlportugal.pt • www.shl.pt

EDP

► Uma empresa humana, inovadora e sustentável

► EDP – Energias de Portugal

(dados consolidados de 2012)

Localidade (sede): Lisboa

Atividade: Produção, distribuição e comercialização de eletricidade e gás

Sector: Utilities

Natureza: ND

Número de colaboradores: 12.275 (no mundo)

Média de idades: 46 anos

Porcentagem de colaboradores com formação superior: 40% (4.955 no mundo)

Mulheres em cargos de direção: 128

Salário médio: ND

Antiguidade média: 24 anos em Portugal e 19 anos no mundo

Horas de formação anual por colaborador: 41, em média

Disponibilização de estágios: Sim (387 em Portugal e 889 no mundo)

Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim

Site: www.edp.pt



Texto: Ana Leonor Martins

«Uma empresa humana, inovadora e sustentável». É assim que António Pita de Abreu, que integra o Conselho de Administração Executivo da EDP – Energias de Portugal, define aquela que alcançou o primeiro lugar nos prémios «Excelência no Trabalho» na categoria de grandes empresas com mais de mil colaboradores e também no sector «Indústria e Energia», do mesmo estudo. É precisamente com base nestes três pilares que são definidas as políticas de recursos humanos da EDP. E a receita parece estar a dar resultado. «A forma como gerimos os nossos colaboradores é uma das dimensões em que estamos melhor posicionados no reputadíssimo 'Dow Jones Sustainability Index', no qual mantemos há vários anos uma posição de topo a nível mundial», faz notar o administrador. Sublinhando que são as pessoas o principal fator diferenciador da empresa, entre as várias práticas que contribuíram para a distinção alcançada António Pita de Abreu destaca a forma como acolhem, desenvol-

vem e valorizam o conhecimento e a sua transmissão, como avaliam e desafiam, como promovem a conciliação entre vida pessoal e vida profissional e como fazem a comunicação interna. «O 'Programa SOU EDP' permite-nos mobilizar os 12.275 colaboradores do grupo para os compromissos, os valores, a estratégia e os objetivos da empresa», exemplifica. Acrescenta ainda que acreditam «numa gestão próxima, dedicada e desafiante, apostando para isso na «formação dos líderes quer na Universidade EDP, quer em reputadas escolas externas». O último estudo de satisfação realizado na EDP, «que abrangiu todos os colaboradores, obteve uma taxa de participação de 87,9% e alcançou um índice de satisfação global de 81 pontos», o que, para António Pita de Abreu, evidencia que os colaboradores estão motivados e gostam de trabalhar na empresa. O administrador revela, por ordem de importância, os atributos mais valorizados: a estabilidade no

emprego, o ambiente no trabalho, as perspetivas de evolução na carreira, as oportunidades de desenvolvimento profissional, a realização profissional, a retribuição pelo trabalho, o reconhecimento pelo trabalho realizado e as condições para conciliar a vida profissional com a vida familiar. «No geral, os colaboradores valorizam a proposta de valor da EDP; uns valorizarão mais a possibilidade de se desenvolverem, outros as oportunidades de mobilidade, outros o 'pack' salarial e outros ainda a facilidade de poderem contribuir para o crescimento sustentável do negócio», resume.

António Pita de Abreu realça ainda que, sendo a EDP uma 'utilitie', tem desde colaboradores de áreas técnicas que trabalham em centrais hídricas ou parques eólicos até às equipas de piquete ou aos profissionais das lojas. «Todos eles têm especificidades. Uniformizamos sempre que possível as nossas práticas,

mas não deixamos de gerir, de apoiar e de motivar os colaboradores, tendo em consideração as suas necessidades e as suas expectativas», garante.

Não obstante tentarem conhecer as novas práticas de recursos humanos, o administrador acredita que o respeito pelas pessoas é sempre a melhor prática. «O respeito pelo trabalho é a base para que a gestão seja equilibrada, coerente e justa, fatores a que se junta depois a inovação», defende. ©

Distinções

«Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/
«Económico»/ ISCTE Business School: 1º lugar na categoria de grandes empresas com mais de 1.000 colaboradores e vencedora no sector «Indústria e Energia»

REINVENTE A SUA EMPRESA

As empresas que não se questionam têm o futuro em dúvida. Há que saber antecipar o rumo do mercado, reorganizando o seu modelo de negócio, sempre que necessário. Algo que só se consegue com uma liderança sólida e uma equipa motivada.

No 5º Congresso Nacional de Vendas e Desempenho Comercial vamos dar-lhe as ferramentas que precisa para atingir o sucesso que deseja. Tudo através de casos práticos, expostos por diferentes oradores, que falarão sobre problemas concretos e soluções reais. E o que se disser aqui vai fazer eco na produtividade do seu negócio. Basta perguntar às mais de 2500 empresas que se sentaram na nossa plateia.

5º
CONGRESSO
NACIONAL
DE MOTIVAÇÃO
E DESEMPENHO
COMERCIAL

Mais informações em: www.ideiasedesafios.com
ou através do email: contacto@ideiasedesafios.com



HILTI

› Cuidar verdadeiramente das pessoas



› Hilti Portugal, Produtos e Serviços

Localidade (sede): Leça do Balio

Atividade: Comércio por grosso de equipamentos, máquinas, acessórios, sistemas e serviços (soluções integradas) para profissionais da indústria de construção

Sector: Terciário (comércio)

Número de colaboradores: 79 (54 homens, 25 mulheres)

Média de idades: 38 anos

Percentagem de colaboradores com formação superior: 49%

Mulheres em cargos de direção: 1 (chefia intermédia, 4)

Salário médio: ND

Antiguidade média: 11 anos

Horas de formação anual por colaborador (média): Cerca de 48

Disponibilização de estágios: Sim

Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim

Site: www.hilti.pt

Texto: António Manuel Venda

Uma das melhores práticas da Hilti, assinala António Raab (na foto), o diretor geral da empresa, é «estar perto dos colaboradores, transmitindo-lhes clareza e transparência na comunicação». Para o responsável, «é importante explicar a todos o porquê das coisas, para que conheçam e

vivam os objetivos da empresa, que com isto consegue alcançar o sucesso e a satisfação desejada por todos». Com esta aposta, não surpreende que a empresa dê e receba 'feedback', de forma contínua, algo que António Raab considera crítico, de forma a «inspirar as pessoas a

terem coragem na tomada de decisões e mostrando onde é sempre possível melhorar». Com total disponibilidade para «reconhecer um trabalho bem feito, atuando no reconhecimento dos colaboradores e dos parceiros externos». António Raab não esconde a uma enorme satisfação pelo facto de nos últimos cinco anos a empresa ter tido um grande reconhecimento ao nível dos 'rankings' de ambientes de trabalho. Este reconhecimento – diz – «vem diretamente dos nossos colaboradores, onde obtivemos 100% de adesão de resposta ao questionário.» A posição alcançada não é contudo o mais importante, mas sim «a participação e a contínua motivação dos colaboradores em colaborar no estudo», assinala o responsável.

A «Jornada de Cultura» é um momento em que a Hilti envolve todos os seus colaboradores, com pequenos seminários – os acampamentos –, mostrando aí qual é a visão, assim como a missão e os valores que devem e podem ser vividos dentro da empresa. «Já estamos a iniciar a quinta jornada e continuamos a ter um resultado extremamente positivo, pois o 'feedback' após estes acampamentos de dois a três dias é excepcional», congratula-se o diretor geral.

Já Cristina Valente (na foto), responsável de recursos humanos, refere o facto de o sector de atividade da empresa – comércio de equipamentos, máquinas, acessórios, sistemas e serviços (soluções integradas) para profissionais da construção – não ter especificidades relevantes a que devam atender em especial de forma a que haja um excelente ambiente de trabalho. Conforme constata, «quer os colaboradores diretamente ligados à força de vendas, quer os gestores de clientes, os responsáveis pelas lojas [os centros Hilti], quer quem trabalha no serviço a clientes e nos restantes departamentos internos, dispõem de condições de trabalho e condições físicas, como as instalações, favoráveis a uma elevada qualidade do ambiente de trabalho». Dá o exemplo da sede, que proporciona um

ambiente mais próximo entre as pessoas (em 'open space'), com o vidro das paredes que permite a transparência, favorecendo a acessibilidade e a proximidades entre todos, além do 'lounge', onde os convívios são diários. Resumindo, Cristina Valente explica que tudo isto «faz parte da cultura e do ambiente de trabalho da empresa, o tratamento informal, o respeito, a preocupação em cuidar uns dos outros», porque, conforme enfatiza, «trata-se da nossa casa e da nossa família».

Cristina Valente gosta da expressão «cuidar das pessoas», e destaca o facto de a empresa ter processos de definição de objetivos para cada colaborador, objetivos de negócio e de desenvolvimento. «Estas práticas permitem que sejam os próprios colaboradores a propor objetivos SMART ['specific, measurable, agreed upon, realistic and time-based'], e desta forma sentem-se envolvidos e sentem-nos como seus e não como algo imposto», explica a responsável, comentando que «quando são as próprias pessoas a comprometer-se a alcançar ou superar esses mesmos objetivos, os resultados são mais facilmente atingíveis».

Quanto aos tempos que vivemos, Cristina Valente diz que a palavra «crise» é um termo que não se emprega na empresa. «Existe uma realidade diferente», constata. «O mercado está diferente, logo a Hilti tem vindo a ajustar-se de forma a continuar a criar mais valor para todas as suas pessoas, para os clientes e para os parceiros de negócio. Preferimos utilizar o termo 'crie', como veículo de criação de oportunidades para todas as pessoas, porque de facto as pessoas são o nosso bem mais precioso», conclui. ☺

Distinções

«As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 7º lugar na categoria de médias empresas e 10º lugar no 'ranking' geral

egor
GRUPO EGOR | PESSOAS E NEGÓCIOS

Recrutamento
Formação | Consultoria
Trabalho Temporário
Outsourcing | Incentivos
Coaching

www.egor.pt

opcer
E-Net

Recrutamento e Seleção
Avaliação Psicológica
Trabalho Temporário
Outsourcing
Formação e Consultoria

Paixão
pelas
pessoas

RH
2013
RECONHECIDO

Outsourcing
Trabalho Temporário
Recrutamento e Seleção
Formação

OCP

➤ Respeito e confiança



Texto: Irina Pedro

A OCP Portugal voltou a ser distinguida como a melhor grande empresa no sector «Saúde e Farmacêuticas», no âmbito do prémio «Excelência no Trabalho». José Diniz (na foto, de pé, à esquerda), diretor de recursos humanos nesta empresa de produtos farmacêuticos, considera que tal feito se deve ao «respeito que existe por todos e pelo trabalho de cada um», pois «só dessa forma se constrói uma equipa ganhadora», enaltece.

Lembrando o «programa de ajustamento a que o país tem estado sujeito desde 2011 e as suas consequências económicas bastante negativas sobre o nível de emprego», o responsável acrescenta que também «a segurança da empresa e a sua estabilidade são fatores hoje em dia muito valorizados pelos colaboradores». E acrescenta: «A equipa de gestão da OCP tem uma preocupação constante com a comunicação da estratégia e dos resultados obtidos, de modo a proporcionar um ambiente de confiança e estabilidade, que seja motivador do seu crescimento e do seu desenvolvimento.» Talvez por isso a crise esteja a «afetar o ambiente que se vive na empresa, mas, paradoxalmente, de forma positiva».

O diretor de recursos humanos constata que «os colaboradores estão mais motivados do que nunca, sabem das dificuldades do país e do mercado, mas acreditam na empresa e na sua estratégia, confiam na liderança da equipa de gestão e sabem que na OCP as ameaças constituem sempre grandes oportunidades, e são essas oportunidades que temos que agarrar para continuar a crescer como temos vindo a fazer», defende. «Especialmente em tempos de crise como aquele que atravessamos, a nossa vantagem competitiva decorre da qualidade dos recursos humanos no exercício e na execução das competências organizacionais.»

Na opinião de José Diniz, é através dos colaboradores que a empresa pode diferenciar-se em relação à concorrência, e por isso procuram «torná-la um local de

trabalho onde as pessoas se sintam bem e realizadas», salienta. «Assim, colocamos especial atenção nas condições de trabalho oferecidas, quer em termos de instalações e ferramentas de trabalho, quer no ambiente que se respira, promovendo um relacionamento interpessoal sadio, assente num código de conduta onde o respeito mútuo é valorizado.»

O responsável faz ainda notar que «a distribuição farmacêutica, assim como todo o sector da saúde, tem estado sujeita a grande pressão por parte do Ministério da Saúde, com a redução dos preços dos medicamentos e a introdução de margens regressivas em janeiro de 2012 a exigirem uma rápida adaptação interna do processo produtivo, ajustando a prestação de serviço à nova realidade do mercado farmacêutico», explica. «Tem sido pois necessário aumentar a produtividade da empresa, o que exige uma capacidade de resiliência por parte de todos os colaboradores, pois o objetivo é manter o nível de rentabilidade num patamar adequado, condição necessária da sua continuidade», reconhece.

José Diniz conclui que «só é possível aumentar a produtividade através da melhoria contínua dos processos», o que conseguem «pelo desenvolvimento das aplicações de IT [tecnologias de informação] utilizadas na prestação de serviços, procurando inovar e desenvolver módulos e aplicativos facilitadores da execução das tarefas», e através do «desenvolvimento das pessoas, sobretudo pela formação». ©

Distinções

«Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/ «Económico»/ ISCTE Business School: vencedora no sector de «Saúde e Farmacêuticas», na categoria de grandes empresas

► OCP Portugal, Produtos Farmacêuticos

Localidade (sede): Maia

Atividade: Distribuição a retalho de produtos farmacêuticos

Sector: Farmacêutico

Número de colaboradores: 268 (210 homens, 58 mulheres)

Média de idades: 43 anos

Porcentagem de colaboradores com formação superior: 13%

Mulheres em cargos de direção: 0

Salário médio: ND

Antiguidade média: 17,5 anos

Horas de formação anual por colaborador (média): 6

Disponibilização de estágios: Sim

Condições para contratação de pessoas com deficiência: Não

Site: www.ocp.pt

design: www.fabrizioalves.com

18 anos | A liberdade da sua escolha

www.multitempo.pt

MULTITEMPO
CONSIGO AGORA E SEMPRE

LISBOA • MAIA • BARREIRO • TROFA

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO
CEDÊNCIA E GESTÃO DE
TRABALHADORES TEMPORÁRIOS

f

ABRIL 2013

VASP

➤ Envolver e motivar a equipa



Texto: Mário Sul de Andrade

Para ter equipas motivadas e focadas na estratégia da organização, o Grupo Vasp tem apostado sobretudo no capital humano e na comunicação. É algo que Luís Miguel Casado (na foto, em baixo), 'chief financial officer' (CFO) do grupo (que inclui a Vasp, a Vasp Premium, a TMK e a DPS), considera fundamental. «Apesar do ambiente de crise que se tem vivido no sector nos últimos anos e de o Grupo Vasp estar sistematicamente a reorganizar os seus processos, tem sido possível manter uma equipa motivada, focada no essencial e não no acessório e comprometida com a organização», assinala, destacando o orgulho com que têm recebido nos últimos três anos as distinções no âmbito do estudo relativo a boas práticas de gestão de capital humano «As 100 Melhores Empresas para Trabalhar». «É o reconhecimento do trabalho que a Vasp vem desenvolvendo», diz, para em seguida detalhar: «Primeiro, no alinhamento estratégico dos recursos humanos com os objetivos que a empresa se propôs atingir; depois na definição de objetivos claros para cada função e cada colaborador; e ainda na implementação de um processo de avaliação de desempenho claro, objetivo e abrangendo todos os colaboradores, na definição de planos de formação que permitem desenvolver as competências necessárias para o futuro do

negócio, nas ações de comunicação interna, informando os colaboradores sobre a evolução dos principais projetos estratégicos da empresa (reuniões, jornal interno, portal do colaborador, entre outros) e no envolvimento dos colaboradores em projetos sociais a que chamámos 'Vasp Solidário'».

A Vasp realiza anualmente um inquérito anual aos colaboradores, através do qual procura aferir exatamente o grau de satisfação das diversas áreas. Esta tem sido uma ferramenta bastante eficaz, sobretudo para atuar sobre as áreas em que os colaboradores se sentem menos satisfeitos. «Ao mesmo tempo» – explica Luís Miguel Casado –, «os colaboradores começaram a perceber que esta é efetivamente uma ferramenta utilizada pela gestão para atuar em prol do bem estar coletivo, pelo que as respostas e sugestões são cada vez mais construtivas, o que é um excelente sinal». Mais, «adicionalmente, o processo de avaliação anual de desempenho é utilizado para identificar áreas de atuação em termos das expectativas individuais e coletivas», assinala.

O CFO do Grupo Vasp faz ainda notar que na Vasp, «por se tratar de uma empresa com um cariz operacional muito forte e em que grande parte das atividades decorre du-

➤ Vasp – Distribuidora de Publicações

Localidade (sede): Aqualva Cacém

Atividade: Distribuição, comercialização e fornecimento de publicações jornalísticas e editoriais, mediação de jogos sociais da SCML e comercialização de outros bens e serviços junto da sua rede de pontos de venda

Sector: 'Media' e logística

Número de colaboradores: 252 (159 homens, 93 mulheres)

Média de idades: 43 anos

Porcentagem de colaboradores com formação superior: 17%

Mulheres em cargos de direção: 1 (16 mulheres são quadros superiores)

Salário médio: ND

Antiguidade média: 11 anos

Horas de formação anual por colaborador (média): Cerca de 12

Disponibilização de estágios: Sim

Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim

Site: www.vasp.pt

rante o período noturno, em ambiente industrial, existem especificidades em termos de condições de trabalho e de conciliação da vida profissional e familiar». Fala também da competição que existe no mercado, sendo que aqui «a diferenciação faz-se pelo capital humano», estando convicto de que «a posição de liderança que a Vasp assume nos mercados em que entra tem a ver com o envolvimento e a motivação de toda a equipa». A empresa, diz, «tem colaboradores comprometidos, competentes e focados na entrega do plano estratégico, e há a preocupação constante de os informar sobre a evolução do negócio, o que faz toda a diferença».

Finalmente, as dificuldades decorrentes da crise. Luís Miguel Casado reconhece que «num momento tão complicado como o atual é inevitável que o ambiente de trabalho se ressinta», de qualquer forma na Vasp «tem sido fundamental a comunicação verdadeira e tempestivamente, de forma a dar a conhecer a realidade e a envolver as pessoas no plano estratégico». Ou seja, «o caminho é difícil, mas está a ser trilhado com sucesso, e a confiança no futuro da empresa e na equipa de gestão é algo que transparece

em todos os inquéritos efetuados», partilha. A contenção salarial é uma realidade, mas a Vasp «tem utilizado métodos inovadores para aumentar o benefício dos colaboradores sem aumentar os custos», refere o CFO, destacando o programa «Vantagens Vasp», com o qual são estendidas aos colaboradores e às respetivas famílias as condições corporativas na aquisição de bens e serviços, nomeadamente descontos em combustíveis, viaturas, comunicações, bancos, seguros, farmácias, etc. Outro caso é o do «Quiosque das Trocas», enquadrado no projeto «Vasp Solidário», que permite partilhar artigos infantis ainda em bom estado (vestuário, calçado ou brinquedos, por exemplo) para que outros colaboradores ou parceiros os possam reutilizar. ©

Distinções

«As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 19º lugar na categoria de grandes empresas e 78º lugar no 'ranking' geral



A Formação do

séc. XXI

Experimente gratuitamente
o nosso e-Learning



Alta Lógica

Excelência em Formação

Formação prática e personalizada

presencial e/ou online

Informática

Método **Persona Modus**:
Ao ritmo de cada formando
Total flexibilidade de horários

- Web Design & Development (HTML5, CSS3, PHP, Flash, Dreamweaver...)
- Programação (Java, C, C++, VB.Net, C#.Net, Excel VBA...)
- Utilização (Excel, Word, Access, PowerPoint...)
- Outros (Photoshop, SPSS...)

Gestão

Gestão de Empresas, Contabilidade e Finanças,
Marketing e Vendas, Recursos Humanos,
Comportamental, Logística, Planeamento,
Gestão da Informática.

www.altalogica.com | info@altalogica.com | Tel: 217990770



© Fernando Pizarra

AGUIRRE NEWMAN

➤ Transparência e espírito de serviço

Texto: Mário Sul de Andrade

A política de recursos humanos faz-se não apenas de grandes medidas mas de muitos pequenos pormenores. É esta a justificação de Patrícia de Melo e Liz (na foto, ao centro, sentada na mesa), 'managing partner' da Aguirre Newman Portugal com os pelouros de recursos humanos, arquitetura, 'marketing' e gestão de imóveis, para destacar «a transparência com que a organização atua com as equipas, bem como o espírito de serviço com que no dia a dia apoia cada colaborador no seu crescimento na empresa e no desenvolvimento da sua carreira pessoal».

Para perceberem o que é mais valorizado pelos colaboradores, e para além das avaliações da performance, dão-lhes a oportunidade de eles próprios avaliarem a forma como a empresa lhes proporciona as melhores condições para desenvolverem o seu trabalho. «Existe uma relação estreita e aberta entre todos os elementos da equipa, independentemente do cargo que ocupam», diz Patrícia de Melo e Liz, assinalando que «o sentido crítico que se fomenta e que é uma constante leva a uma abertura total para



a transmissão de expectativas e do grau de satisfação sobre as mesmas».

Atendendo à multidisciplinaridade de funções que caracteriza as empresas do sector imobiliário, a responsável entende que é importante «manter um equilíbrio entre o respeito pelo trabalho desenvolvido em cada área de atuação e a desejável interação entre departamentos que potencie os negócios». E quanto ao mercado, onde impera uma grande competição, diz estarem atentos «aos fatores geradores de maior produtividade e também de uma melhor performance comercial», e para isso monitorizam de forma estreita as equipas com recurso a documentação e a 'software' que permita quantificar as horas alocadas a cada projeto, no caso das áreas não transacionáveis, e o número de ações de cariz comercial e a rapidez e a qualidade na resposta a oportunidades de negócio, no caso das transacionáveis».

No atual contexto de mercado, o grande desafio sentido na Aguirre Newman tem a ver com a necessidade de um acompanhamento ainda mais atento sobre os níveis de motivação das equipas. «É-nos muito gratificante verificar os extraordinários níveis de sensatez e realismo com que foram sendo encarados os sacrifícios próprios da crise que atravessamos», partilha Patrícia de Melo e Liz, assegurando que na empresa existe a convicção de que «a comunicação estreita e verdadeira e a demonstração constante, através de ações concretas, de que as pessoas são o fator mais importante do sucesso do negócio, têm feito a diferença». ©

> Aguirre Newman Portugal

Localidade (sede): Lisboa

Atividade: Consultoria imobiliária

Sector: Imobiliário

Número de colaboradores: 29 (15 homens, 14 mulheres)

Média de idades: 33 anos

Porcentagem de colaboradores com formação superior: 70

Mulheres em cargos de direção: 3

Salário médio: ND

Antiguidade média: 5 anos

Horas de formação anual por colaborador (média): ND

Disponibilização de estágios: Sim

Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim

Site: www.aguirrenewman.pt

Distinções

«Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/ «Económico»/ ISCTE Business School: vencedora no sector «Hotelaria, Imobiliária, Turismo, Lazer e Restauração», na categoria de pequenas empresas



Firians IT Consulting

Firians IT - Consulting
Praça Marechal Carmona Nº 7 C, 1º Dt.
2330-080 Entrancamento
PORTUGAL

Firians IT - Consulting Angola
Urbanização Nova Vida
Rua 50, Prédio 40, R/ch Porta 2
Luanda - ANGOLA

Email: geral@firians.com
Telef.: +351 249 711 072

Consultores em tecnologia formação e consultoria estratégica

O compromisso que assumimos com os nossos clientes é para nós a chave do sucesso

Temos mais de 10 anos de experiência em consultoria e implementação de soluções na área de Gestão de Recursos Humanos a nível nacional e internacional

Consultoria de excelência no desenvolvimento KPI's de performance em RH utilizando business intelligence

Parceiros **meta!** para soluções de Gestão de Recursos Humanos

www.firians.com

GRUPO ACA

➤ O valor do posto de trabalho e da sustentabilidade



Texto: António Manuel Venda

No Grupo ACA, que atua no sector da construção e conta com mais de mil colaboradores, tem-se procurado evoluir na gestão das pessoas, nomeadamente «desenvolvendo processos ao nível da estrutura organizacional e de desenvolvimento pessoal». Esta ideia é partilhada por Luísa Duarte (na foto, de pé), da Administração, que assinala ainda que para além da perceção das necessidades e das expectativas das pessoas pretendem «alinhar a organização em torno do que é preciso para concretizar os objetivos a médio e longo prazos e a valorização e a retenção de colaboradores valiosos».

A política de mobilidade e de reais possibilidades de progressão na carreira entre empresas do grupo, os incentivos à frequência de formação e aquisição de competências específicas para o desempenho de funções e ainda o envolvimento de colaboradores chave em processos inovadores, alinhados com a estratégia de desenvolvimento do grupo, são alguns dos aspetos a que a responsável dá maior ênfase na política de recursos humanos que vêm desenvolvendo. Fala também da primazia dada ao recrutamento interno, de estágios profissionais gratificantes e com possibilidade de integração, da recolha de 'feedback' dos colaboradores em momentos chave – como na discussão de avaliações de desempenho, «cabendo à hierarquia responsável a promoção do aumento do nível de satisfação dos colaboradores, face ao que é possível em termos de alinhamento com os objetivos e as possibilidades da organização», assinala.

Luísa Duarte faz ainda notar que as empresas do grupo desenvolvem trabalhos que implicam adversidades, sobretudo ligadas à localização – designadamente nas áreas da construção e do ambiente (águas e resíduos). «Há que garantir a efetividade de determinados mecanismos de

compensação, que equilibrem as necessidades sociais e afetivas dos colaboradores deslocados, passando por exemplo por convívios entre colaboradores, visitas frequentes das hierarquias ao terreno ou certos mimos em termos de cozinha tradicional que vão de encontro às preferências das pessoas», exemplifica.

Apesar da crise, as condições oferecidas no Grupo ACA mantiveram-se, em termos de remuneração global. Procurou-se inclusivamente auxiliar a generalidade dos colaboradores (com exceção da Administração), mitigando o impacto negativo da austeridade fiscal sobre o seu rendimento disponível, o que acarreta custos acrescidos para a instituição mas permite compensar de algum modo o aumento de dificuldades que as famílias atravessam. Houve também necessidade de tomar decisões impopulares, «em prol da sustentabilidade e do desenvolvimento do negócio e das pessoas», refere Luísa Duarte, decisões que passaram também por «desvinculação de colaboradores muito válidos, no âmbito de ajustamentos incontornáveis face às alterações de mercado». Isto porque «a visão tem de ser global, pensando a organização como um todo, que tem de adaptar-se, procurando minimizar o impacto adverso mas sem ignorar a realidade», justifica a responsável, salientando que na generalidade os colaboradores passaram a «valorizar ainda mais o seu posto de trabalho e a perspectiva de sustentabilidade a longo prazo». ©

Distinções

«As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 7º lugar na categoria de grandes empresas e 44º lugar no 'ranking' geral

➤ Alberto Couto Alves SGPS – Grupo ACA

Localidade (sede): Vila Nova de Famalicão

Atividade: Construção civil

Sector: Construção

Número de colaboradores: 1.240

Média de idades: 38,5 anos

Porcentagem de colaboradores com formação superior: 10%

Mulheres em cargos de direção: 16

Salário médio: 1.029 euros

Antiguidade média: 3 anos

Horas de formação anual por colaborador (média): cerca de 15

Disponibilização de estágios: Sim

Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim

Site: www.grupo-aca.com

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

ÁBACO

➤ Empenho de todos no crescimento

Texto: António Manuel Venda

O destaque na Ábaco Consultores, em termos de política de recursos humanos, vai segundo Leonor Santos Pereira (na foto, ao centro), diretora de 'human capital', para a existência da figura do mentor, «a pessoa que acompanha os colaboradores, ajudando a perceber as necessidades e as capacidades individuais de cada um», explica. O colaborador, o mentor e a própria responsável pela área de 'human capital' definem os objetivos a alcançar para a progressão na carreira. Leonor Santos Pereira destaca ainda «a organização de eventos periódicos com toda a empresa, fomentando o espírito de equipa e aumentando a proximidade entre todos». Na Ábaco há «uma aposta na transparência», não só «através da comunicação dos resultados da empresa, com o envio mensal de um 'dashboard'», mas também com «a abertura por parte das chefias para ouvir e colocar em prática algumas ideias e iniciativas dos colaboradores», refere a responsável, para logo acrescentar: «O facto de trabalharmos em 'open space' permite maior proximidade, partilha e interajuda entre todos, depois é dada aos colaboradores a hipótese de participarem em projetos não só a nível nacional mas também a nível internacional, e na componente financeira há um prémio mensal indexado à faturação de cada um.»

Em termos de especificidades da atividade – a Ábaco dedica-se fundamentalmente a consultoria SAP –, Leonor Santos Pereira fala de um tipo de trabalho «de desgaste rápido, sujeito a muito 'stress' e durante muitas horas», o que faz com que haja a necessidade de dar algumas regalias às pessoas». Dias de compensação, a possibilidade de trabalhar a partir de casa e flexibili-

dade nos horários praticados são algumas dessas regalias.

O facto de o mercado da consultoria nesta área ser muito competitivo, e ainda um outro, o de os colaboradores serem «constantemente aliciados pela concorrência», leva a Ábaco a «ter uma grande preocupação com o seu bem-estar e em manter a sua satisfação, existindo um forte sentido de entreajuda entre todos», partilha a responsável. Isto faz ainda mais sentido se tivermos em conta o período de crise que Portugal atravessa, algo que tem originado «alguma preocupação dos colaboradores em relação ao futuro, não só o da empresa mas também o do próprio país», daí que na Ábaco tenham «ao máximo colocá-los a par dos objetivos e das medidas que estão a ser tomadas para colmatar essa preocupação», diz Leonor Santos Pereira, que sintetiza desta forma o lema que está bem presente na empresa: «Se todos trabalharmos mais um bocadinho, no final esse bocadinho faz toda a diferença». A responsável partilha ainda que «é muito bom, numa altura como esta, ver que todos os colaboradores estão empenhados no objetivo de fazer crescer a Ábaco numa base sólida». ☺

➤ Ábaco Consultores

Localidade (sede): Porto
Atividade: Consultoria SAP
Sector: Sistemas de Informação
Natureza: ND
Número de colaboradores: 89 (53 homens, 36 mulheres)
Média de idades: 30 anos
Porcentagem de colaboradores com formação superior: 80%
Mulheres em cargos de direção: 3
Salário médio: ND
Antiguidade média: 4 anos
Horas de formação anual por colaborador: 1
Disponibilização de estágios: Sim
Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim
Site: www.abaco-consultores.com

Distinções

«As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 38º lugar na categoria de médias empresas e 89º lugar no 'ranking' geral



MINDCOACH®

WWW.MINDCOACH.PT

COACHING IN COMPANY & CERTIFICAÇÕES INTERNACIONAIS EM COACHING

CURSO DE CERTIFICAÇÃO INTERNACIONAL EM COACHING - ICC INTERNATIONAL COACHING COMMUNITY

Edições das certificações em 2013:

AVEIRO: 1 a 7 JUNHO + 16 JUNHO / **BRAGA:** 26 a 29 SETEMBRO + 3 a 6 OUTUBRO

LISBOA: 20 a 25 ABRIL + 4 e 5 MAIO | 22 a 29 JUNHO | 24 a 31 AGOSTO | 8 a 16 OUTUBRO

MAPUTO: 7 a 14 MAIO / **PORTO:** 8 a 15 JUNHO | 1 a 8 DEZEMBRO

VIANA DO CASTELO: 1 a 8 JULHO



ALEXANDRA DIAS LEMOS
MANAGING PARTNER
Executive Coach / ICC International Coach Trainer



JOSÉ POLÓNIA
CEO MINDCOACH
Executive Coach

TEL: +351 21 158 22 04
EMAIL: info@mindcoach.pt

LAMBERT

EMCC
European Mentoring & Coaching Council

EQA
European Quality Award

Programa da Lambert certificado pela ICC, recebeu em 2010 o Prémio Europeu da Qualidade-EQA, atribuído pelo European Mentoring & Coaching Council.



EVERIS

➤ As pessoas como entidades completas

Texto: Ana Leonor Martins

Nos últimos anos, a everis tem sido considerada uma das melhores empresas para trabalhar em Portugal, sempre nos lugares cimeiros. Este ano não foi excepção, tendo a consultora inclusive ganho a distinção de melhor empresa para executivos, do Great Place to Work Institute. Para António Brandão de Vasconcelos (ao lado), o 'chief executive officer' (CEO), a participação nestas iniciativas «é muito útil para identificar tanto os pontos mais valorizados pelos colaboradores como as áreas de melhoria». Adicionalmente – continua o responsável –, «há ainda o inquérito interno anual, o 'participa', que é complementado através do contacto direto, que muito privilegiamos, e procuramos manter através do clima de informalidade, da política de porta aberta ou de reuniões semestrais com todos os colaboradores». Depois, «com base no 'feedback' recolhido, todos os anos são definidas iniciativas para endereçar os pontos que consideramos



prioritários dentro das oportunidades de melhoria», partilha.

Na everis, o negócio é entendido como gestão do talento. «Centramo-nos nas pessoas enquanto entidades completas, nas vertentes pessoal e profissional», salienta o CEO. «Procuramos criar condições para que os nossos colaboradores apliquem o seu talento, desenvolvam o seu potencial e contribuam para a obtenção dos resultados desejados, sempre com particular atenção às questões individuais de cada um, ou seja, evitando modelos que sejam aplicados funcionalmente», concretiza.

Na opinião de António Brandão de Vasconcelos, o maior desafio do sector onde atuam está na conciliação da vida profissional com a vida pessoal. Reconhecendo que os seus consultores passam por «períodos de exigência e carga de trabalho extremamente pesados», considera por isso que a empresa tem a responsabilidade de tentar minimizar o impacto que o trabalho possa ter na vida pessoal e familiar dos colaboradores.

Esta preocupação levou à criação do programa «everis life», que «assenta sobretudo na liberdade que os colaboradores têm para melhor gerirem o seu tempo de acordo com os objetivos que têm de cumprir, e que inclusivamente prevê a possibilidade de redução do horário, trabalhar a partir de casa, acesso a uma rede de serviços com descontos especiais, como é o caso dos medicamentos entregues no escritório, ou momentos de descontração promovidos pela everis entre colaboradores ou alargados às famílias», exemplifica.

António Brandão de Vasconcelos defende que «as boas práticas de gestão de pessoas são um fator

claramente diferenciador, algo que permite às empresas trabalharem com os melhores talentos, e assim criarem valor para a organização e para os seus clientes, traduzindo-se isto naturalmente em resultados, quer económicos, quer sociais», acredita. Ressalva no entanto que «é importante ter em atenção que as ferramentas de gestão de pessoas não são uma boa prática por si só, apenas funcionam verdadeiramente quando aliadas a uma cultura de proximidade e possibilidade, que permita às pessoas serem o mais felizes possível no desempenho das suas funções».

A principal preocupação do CEO da everis para este ano é assegurar a «manutenção das melhores condições para os colaboradores, tentando endereçar as suas prioridades e preocupações», pois está consciente de que «a pressão é maior». Mas confia que «a união e o espírito de pertença e partilha de informação existente permitem que as pessoas acompanhem e compreendam todos os esforços envidados para as apoiar nesta fase e minimizar os impactos». E termina: «São estas mesmas pessoas que continuam a fazer da everis uma das melhores empresas para trabalhar.» ©

everis Portugal

Localidade (sede):	Lisboa
Atividade:	Consultoria, tecnologias de informação, serviços profissionais e 'outsourcing'
Sector:	Serviços
Número de colaboradores:	251 (73% homens, 27% mulheres)
Média de idades:	29 anos
Porcentagem de colaboradores com formação superior:	93%
Mulheres em cargos de direção:	6
Salário médio:	ND
Antiguidade média:	4 anos
Horas de formação anual por colaborador (média):	79
Disponibilização de estágios:	Sim
Condições para contratação de pessoas com deficiência:	Sim
Site:	www.everis.pt

Distinções

«Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/ «Económico»/ ISCTE Business School: 2º lugar na categoria de grandes empresas e vencedora no sector de «Serviços Profissionais»/ «Great Place to Work»: 3º lugar no 'ranking' geral e melhor empresa para executivos

SEMINÁRIO VALORES EM AÇÃO

No âmbito da comemoração dos 10 anos de atividade, a Paula Tomás Consultores vai realizar um Seminário de apresentação do novo produto, Valores em Ação.

Data: 9 maio (manhã)

Local Hotel Miryad, Parque das Nações, Lisboa

Inscrições em inter.ptc@ptomasconsultores.pt

ver programa em www.ptomasconsultores.pt





© Grupo CH



Fotos: Filipe Pombro

© Grupo CH

CH BUSINESS CONSULTING

» «A melhor empresa do mundo»

Texto: Ana Leonor Martins

A afirmação é peremptória e repetida não só pelo 'chief executive officer' (CEO) mas por todos os trabalhadores de forma transversal, como mostra a campanha viral que promoveram no «Facebook», em que todos os colaboradores explicavam, numa frase, por que é que «a CH é a melhor empresa do mundo». E ainda que a nível mundial possam faltar as provas para o comprovar, a nível nacional os factos falam por si: a CH Business Consulting venceu dois dos principais estudos sobre ambientes de trabalho em Portugal («Melhores Empresas para Trabalhar» e prémios «Excelência no Trabalho»), ficando em segundo na distinção do Great Place to Work Institute (onde ganhou, no entanto, na

categoria das empresas com menos de 100 colaboradores, sendo ainda considerada a melhor empresa portuguesa). Para António Henriques (na foto de grupo, à esquerda), CEO do Grupo CH, onde a consultora se integra, o que os distingue não é unicamente a forma como gerem as pessoas, mas «as boas práticas de gestão em todas as outras dimensões». Explica: «Temos como visão sermos reconhecidos pelo mercado como líderes de excelência em tudo aquilo que fazemos. É isso que procuramos fazer, todos os dias. Provavelmente, a grande diferença é que sentimos que a excelência, a exigência, o rigor e o profissionalismo têm que andar de mãos dadas com a felicidade,

> CH Business Consulting (Grupo CH)

Localidade (sede): Coimbra (com escritórios em Lisboa e Porto)

Atividade: Consultoria de gestão

Número de colaboradores: 75 (25 homens, 50 mulheres)

Média de idades: 36 anos

Porcentagem de colaboradores com formação superior: 95%

Mulheres em cargos de direção: 8

Salário médio: ND

Antiguidade média: 4 anos

Horas de formação anual por colaborador (média): 80

Disponibilização de estágios: Sim

Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim

Site: www.grupoch.pt

a alegria, o humor e a diversão. Temos uma gestão muito centrada nas pessoas, assente em valores básicos de relacionamento humano como a frontalidade, o respeito, a verdade, a reciprocidade, entre muitas outras; coisas simples, mas que muitas organizações se esqueceram de manter presentes no seu dia a dia.»

É com «enorme satisfação e orgulho» que António Henriques constata que «é algo absolutamente inédito» a performance alcançada pela CH Business Consulting nos três estudos de clima organizacional promovidos em Portugal. «Alcançámos o primeiro lugar em todos eles, dentro da nossa categoria, e somos definitivamente a consultora mais premiada em Portugal. Só nos últimos dois anos já conquistámos mais de três dezenas de prémios. E sendo nós uma PME [pequena e média empresa] portuguesa, é um feito que nos enche de orgulho, pois tradicionalmente estes prémios nunca eram entregues a consultoras de gestão, e portuguesas», realça.

Mesmo para quem está de fora, é evidente o «espírito CH». Assim que se entra na empresa, ou quando se tem oportunidade de conviver com parte da equipa, é imediatamente perceptível. Todos «vestem a camisola». Ou, se for preciso, até um fato de Obélix ou outra máscara qualquer, como aconteceu na original iniciativa promovida sob o mote «Por si, transformamo-nos todos os dias». E «todos os dias são dias diferentes», salienta o responsável. «A nossa principal preocupação é a sustentabilidade da organização e a felicidade e a realização daqueles que todos os dias dão o melhor de si. Procuramos gerir a diversidade, o que significa fazer muitas coisas, e coisas diferentes, indo ao encontro de todos. Aquilo que claramente mais nos distingue é o entusiasmo e a incapacidade de aplicar uma mesma solução para dois problemas distintos» – reitera. «Gostamos de fatos por medida. Dá mais trabalho, mas muito mais gozo e resultados a multiplicar para os clientes.»

No Grupo CH, a máxima é «gerir ao segundo». António Henriques faz notar que «a consultoria é uma indústria muito exigente, sempre com realidades organizacionais muito

distintas, com grande diversidade de problemas, grande enfoque nos resultados e muita pressão de prazos, sendo os picos de trabalho uma constante». Daí ser «natural ter de oferecer um ambiente de festa e de energização permanentes», diz. O cerimonial de celebração diária como o espumante oficial CHears ou o calendário de festas anuais são rituais indissociáveis do ADN do grupo. «Investimos anualmente algumas dezenas de milhar de euros nestas iniciativas», revela. «Mas isso nada tem de excêntrico, é pura gestão de excelência. Os resultados confirmam-no.» Não obstante, o CEO do Grupo CH acredita que é possível alcançar níveis elevados de felicidade organizacional com base em fatores não materiais, ao alcance de todas as organizações, mesmo em períodos de crise. É nos momentos de incerteza que o alinhamento organizacional e o compromisso individual são mais críticos. Para que isso aconteça, é fundamental que as pessoas se sintam felizes, realizadas e envolvidas no negócio. Os resultados não são a razão mas sim a consequência», defende. «Como vivemos uma realidade à margem do mundo; estamos sempre uns passos à frente e constantemente à procura de novas situações de desconforto e desafio. Estamos preparados para viver sob qualquer crise.» ©

Distinções

«As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 1º lugar no 'ranking' geral, na categoria de médias empresas e no sector de consultoria, além de vencedora da distinção especial «Conciliação da vida profissional com a vida pessoal»/ «Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/ «Económico»/ ISCTE Business School: 1º lugar na categoria de médias empresas e vencedora no sector de consultoria/ «Great Place to Work»: 2º lugar no 'ranking' geral, melhor empresa com menos de 100 colaboradores, melhor empresa portuguesa e melhor consultora

I HAVE THE POWER®

SUCESSO AO ALCANCE DE TODOS

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



Dr. Adelaide Cunha Afonso
para 7500 pessoas, no
Pavilhão Atlântico - Lisboa.



www.ihavethepower.net

Alguns dos nossos clientes: Dial | Asp | Millennium DCP | Glaxo Smith Kline | Pfizer | One | Amway | Euro Rscg Worldwide | Kaizen Institute | Imperial | Remax | U. Católica Portuguesa

MAKSEN

➤ Exigência, a par de humanidade



© Vitor Gordo

➤ Maksen

Localidade (sede): Lisboa

Atividade: Serviços de consultoria estratégica e de negócio, de sistemas de informação e de engenharia e redes de comunicações

Sector: Serviços profissionais ('consulting'/'engineering'/'outsourcing')

Número de colaboradores: cerca de 200

Média de idades: 28 anos

Porcentagem de colaboradores com formação superior: 100%

Mulheres em cargos de direção: 5

Salário médio: ND

Antiguidade média: ND

Horas de formação anual por colaborador (média): 110

Disponibilização de estágios: Sim

Condições para contratação de pessoas com deficiência: ND

Site: www.maksen.com

Texto: Irina Pedro

«O ambiente de trabalho na Maksen é amigável e de proximidade, mas também competitivo e desafiante.» Quem o afirma é António Lagartixo (na foto, ao centro), «global managing partner» da consultora, que acrescenta ainda que a política de gestão geral da empresa é ambiciosa, positiva e vencedora, o que acredita ser algo que atrai e retém os colaboradores, pois «as pessoas precisam de empresas que lhes confirmem esperança em dias melhores». Realça também o modelo de meritocracia, «em que se garante que apenas através de uma avaliação clara e transparente da performance dos colaboradores se progride na carreira, não havendo por isso fatores exógenos ao esforço e ao empenho profissional».

Em relação ao que os colaboradores mais valorizam, António Lagartixo destaca: a reunião anual com um 'partner', em que cada colaborador tem a oportunidade de partilhar com quem gere a empresa o que considera serem os pontos fortes e passíveis de melhoria, bem como propor medidas concretas; os pequenos-almoços consigo, nos quais convida para uma conversa informal um grupo de colaboradores de diversas áreas; reuniões de 'counselling', com foco

no desenvolvimento profissional mas que permitem perceber de forma mais individual quais as expectativas de cada um; e os questionários, que permitem, de forma anónima e confidencial, perceber a «temperatura da organização». Mais... «Para sermos consequentes e atuantes, implementámos o Comité de People, que reúne trimestralmente 'partners' e 'corporate managers', para analisar e discutir todo este 'feedback' que se vai recolhendo e, mais importante, tomar medidas que permitam atuar e ir mais ao encontro das expectativas dos colaboradores», garante. O responsável faz notar que a consultoria tem algumas características que exigem uma atuação específica ao nível da gestão de recursos humanos. «Em primeiro lugar, a natureza e a complexidade do nosso trabalho exige que trabalhemos em equipa, razão pela qual assim que um consultor é integrado começamos a desenvolver os valores da equipa e as questões comportamentais que lhe são intrínsecas.» Neste âmbito, desenvolvem formações específicas e alguns eventos de 'teambuilding'. «Em segundo lugar – continua –, como trabalhamos de forma intensa, com muitos prazos, curtos, 'outputs' e

gestão de muitas pessoas e relacionamentos, é necessário, para além de uma forte resistência ao 'stress' e maturidade para enfrentar situações adversas, que se goste do se faz», sublinha António Lagartixo. «Promovemos por isso um ambiente divertido e humano, embora exigente e profissional, através da política de porta aberta, da comunicação informal, de eventos de confraternização e descontração, de dinamização do lema 'have fun@work', entre outros.»

António Lagartixo não tem dúvidas de que as práticas de gestão se refletem no empenho, no profissionalismo, na entrega e na atitude geral que as pessoas têm no dia a dia. «Quando as pessoas estão satisfeitas e felizes, elas não trabalham para nós, trabalham con-

nosco», diz. E mesmo num contexto mais conturbado, em que «existe alguma incerteza e preocupação, a determinação, a atitude positiva e a vontade de oferecer oportunidades de crescimento a todos aqueles que o desejarem e trabalharem para isso, são fatores que entre as nossas pessoas se têm revelado como importantes e lhes dão alguma segurança para o futuro». ®

Distinções

«Great Place to Work»: 12º lugar no 'ranking' geral e melhor empresa para jovens

*A Find é a única empresa,
em Portugal, especializada
na colocação de Assessores
Jurídicos de Empresa.*

Expert recruitment consultancy,
exclusively focused on the legal market.

www.find.pt

FIND

PARTNERS
IN EXCELLENCE

MIND SOURCE

➤ Gestão positiva do talento



© Vítor Gordo

Texto: Ana Leonor Martins

A política de recursos humanos da Mind Source está fortemente orientada para uma gestão positiva do talento e baseia-se em dois eixos principais: a sustentabilidade e o compromisso com cada pessoa. Segundo Francisco Lopes da Fonseca (na foto, ao centro), 'chief executive officer (CEO) da empresa, o grande desafio

«está em fazer com que a experiência de cada talento nesta equipa seja um marco para o desenvolvimento da sua carreira e que promova, em simultâneo, a criatividade e uma visão disruptiva do mundo da consultoria. Mais do que uma oportunidade para mostrar o 'know-how' técnico – continua –, procu-

ramos que cada colaborador tenha espaço para desenvolver os seus talentos e para que se sinta parte de uma equipa ímpar, pelo que o nosso esforço contínuo está na promoção de um ambiente de trabalho onde se respira felicidade e satisfação e que integra elementos como o 'networking' entre as pessoas, que promove a sua criatividade e a capacidade de fazer acontecer, que fomenta o lado mais 'fun' e a paixão pelo trabalho, que inclui a família nas suas iniciativas, que potencia o lado humano e socialmente responsável de cada um, que partilha os sucessos com todos de forma justa e que fomenta o compromisso e a 'accountability' individual.»

Francisco Lopes da Fonseca garante que «a avaliação das expectativas legítimas e o 'feedback' a cada talento são geridos de forma muito séria e de acordo com a própria estratégia da organização em manter o nível de satisfação destes o mais alta possível, tão alta quanto a dos clientes», salienta. E acredita que a capacidade da administração em saber ouvir é muito valorizada pelos colaboradores, tal como sentirem-se envolvidos na dinâmica da organização. «Na nossa gestão temos um pressuposto essencial – aqui as nossas pessoas são as peças chave para a solução», afirma. «Manter o seu grau de compromisso elevado é um fator vital para o nosso sucesso organizacional, pois cada talento da Mind Source é embaixador da marca em cada projeto, perante a sua família, os seus amigos e o mercado de uma forma geral.»

Por outro lado, e estando a maioria dos colaboradores alocados a projetos que se realizam fora das instalações da empresa, é exigido «um esforço contínuo na aproximação das pessoas à dinâmica da organização, de forma original através da promoção de iniciativas diferentes e que mostrem o lado mais 'fun' de vestir a camisola Mind Source; iniciativas estas que potenciam a coesão, o sentimento de pertença e o ADN da

equipa», enfatiza o responsável.

Para Francisco Lopes da Fonseca não há dúvidas sobre a importância das boas práticas na gestão das pessoas para a competição no mercado em que atuam. «É nas nossas pessoas que reside a fonte de valor. Ao longo destes quase seis anos da presença da Mind Source no mercado fomos conquistando etapas sempre mais exigentes graças ao talento e ao compromisso individual. A nossa aposta nas boas práticas é valorizada pelos clientes, pois transmite mais confiança e profissionalismo, para além de assegurar colaboradores mais motivados e fidelizados», acredita.

O CEO da Mind Source assegura que há uma aposta constante na melhoria das condições de trabalho e dos benefícios extraordinários para a equipa. «Neste sentido, em 2012 lançámos a iniciativa 'Mind Source Associates', através da qual qualquer colaborador que tenha uma avaliação de desempenho considerada excelente, feita através de um sistema transparente com critérios quantitativos, recebe um pacote de ações da empresa», exemplifica. «Queremos que o mercado nos reconheça pela forma como valorizamos e retemos o talento e pela nossa motivação para encontrar mais pessoas com o nosso ADN que partilhem a mesma ambição, a de marcar a diferença nos projetos mais desafiantes e mais exigentes.»

Distinções

«As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 14º lugar na categoria de médias empresas e 21º lugar no 'ranking' geral; «Great Place to Work»: 8º lugar no 'ranking' geral

► Mind Source

Localidade (sede): Lisboa

Atividade: Consultoria em tecnologias da informação

Sector: Tecnologias da informação

Número de colaboradores: 101

Média de idades: 34 anos

Porcentagem de colaboradores com formação superior: 95%

Mulheres em cargos de direção: 5

Salário médio: ND

Antiguidade média: 2 anos

Horas de formação anual por colaborador (média): 15

Disponibilização de estágios: Sim

Condições para contratação de pessoas com deficiência: Em preparação

Site: www.mindsourcesource.pt

EXECUTIVOS EM GESTÃO INTERINA DE
PROJETOS DE GRANDE DIMENSÃO
Interim Managers



Os nossos clientes são líderes no seu mercado, com presença global em diversas indústrias e dezenas de referências de sucesso. Para fazer face ao elevado crescimento que esta área apresenta, procuramos:

INTERIM MANAGERS (m/f)

Profissionais com experiência superior a 15 anos em gestão, com conhecimentos e background em implementação de projetos de grande dimensão. As candidaturas são processadas com total confidencialidade. A Acumen responderá a candidatos com experiência relevante.

+ (351) 21 388 94 98
careers@acumenstrategy.com

PWC

➤ A cultura como o bem mais precioso

Texto: Ana Leonor Martins

«O investimento em formação e desenvolvimento, a participação em projetos internos e externos inovadores, as oportunidades em projetos internacionais, para além de um esforço contínuo do equilíbrio no seu dia a dia» são as variáveis que os colaboradores da PwC mais valorizam no que respeita a um bom ambiente de trabalho. António Saraiva (na foto, ao centro), diretor coordenador de 'human capital', partilha ainda que é feito um apelo para os profissionais da PwC participarem com ideias que possam melhorar os processos internos e que a concretização de muitas dessas ideias é um fator de motivação.

Por outro lado, «um bom ambiente de trabalho constrói-se à volta do nosso 'brand'», defende o responsável. «Trabalhar na PwC, salienta-se nos nossos 'surveys', é motivo de orgulho para as nossas pessoas. Vi-

ver e defender os nossos valores e comportamentos, respeitando o nosso código de conduta e os pilares basilares da ética e da independência, são fatores determinantes para uma construção sólida de um ambiente de trabalho reconhecido tanto pelos atuais profissionais da PwC, como pelos nossos 'alumni'.»

Não obstante, António Saraiva destaca «a coerência entre os vários 'drivers' da política de recursos humanos da empresa, baseada na gestão do talento». Ou seja – explica –, «apostamos e apoiamos o desenvolvimento dos nossos profissionais, gerando as condições para que possam ser agentes ativos, responsáveis e dinamizadores, quer do seu percurso de carreira, quer da sua participação no valor acrescentado que a PwC quer colocar no mercado; acresce a isto um sistema de 'coaching' transversal,



➤ PwC (PricewaterhouseCoopers)

Localidade (sede): Lisboa (com escritórios no Porto e em Cabo Verde)

Atividade: Serviços profissionais de auditoria e consultoria

Sector: Serviços profissionais/ auditoria e consultoria

Número de colaboradores: 900 (53% do sexo feminino)

Média de idades: 32 anos

Porcentagem de colaboradores com formação superior: 90%

Mulheres em cargos de direção: 42%

Salário médio: ND

Antiguidade média: 7 anos

Horas de formação anual por colaborador (média): 60 (150 no primeiro ano)

Disponibilização de estágios: Sim

Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim

Site: www.pwc.com

com 'feedback' contínuo, bem como um forte investimento em formação e desenvolvimento», reitera. Reconhecendo e respeitando o valor da concorrência, o diretor coordenador de 'human capital' faz notar que não tentam defrontar-se em «terrenos pouco ortodoxos; antes pelo contrário, conhecemo-nos, comunicamos e sabemos que as nossas mais valias estão nas nossas pessoas», realça. «Sabemos acima de tudo que a cultura de uma organização é o seu bem mais precioso. Por isso, conhecermos as melhores práticas é fundamental, e não o escondemos, mas é no âmbito da respetiva cultura organizacional que percebemos o verdadeiro impacto. Uma boa prática totalmente copiada, se não for inserida no devido contexto, não dá resultado», adverte. No corrente ano, uma preocupação acrescida da PwC é a de «gerar condições que minimizem, acima de

tudo, o peso emocional da crise; as pequenas vitórias das pessoas, das equipas e da PwC no seu todo têm de ser reconhecidas», defende. «Existe o grande desafio da comunicação interna e da transparência. O que é excelente é excelente, o que é menos bom é menos bom. O encarar da crise como uma oportunidade e não como ameaça é a grande mensagem a ser passada, daí o fato de valorizarmos o nosso talento e as nossas competências, e investirmos no desenvolvimento das pessoas.» ©

Distinções

«As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 12º lugar na categoria de grandes empresas e 67º no 'ranking' geral

Grupo SOFT

Gestão de Recursos Humanos

- SOFTWARE
 - Desenvolvimento
 - Instalação e Implementação
 - Manutenção
- OUTSOURCING
- CONSULTORIA
- FORMAÇÃO

SOFT 400 **SOFT 2000** **SOFT SOL**

Praceta Soeiro Pereira Gomes, 5
 Damaia de Cima - 2720-519 Amadora - Portugal
 Telef. - 21 490 81 70 • Fax - 21 490 53 23

Mail: dcom@gruposoft.com www.gruposoft.com

ADECCO

➤ Incentivo ao empenho e ao sucesso

Texto: Irina Pedro

A implementação sistemática de metodologias de trabalho que permitam auscultar as expectativas dos colaboradores, assim como monitorizar e acompanhar o seu grau de satisfação, é uma das formas através das quais a Adecco Recursos Humanos procura assegurar a manutenção de uma equipa motivada. «Acreditamos que os colaboradores são o nosso ponto forte e estamos empenhados em proporcionar um ambiente de trabalho onde todos conheçam a oportunidade de realizar o seu

potencial, contribuindo de forma inequívoca para os objetivos e os resultados da empresa», sublinha David Sanglas (na foto, segundo à direita), diretor geral da Adecco Portugal.

E continua: «É fundamental que os colaboradores sintam que fazem parte de uma equipa e que o sucesso alcançado é fruto da conjugação dos seus esforços individuais. Procuramos diariamente cultivar um ambiente de trabalho positivo, em que as pessoas têm a



➤ Adecco Recursos Humanos

Localidade (sede): Lisboa

Atividade: Recursos humanos

Sector: Serviços

Número de colaboradores: 154

Média de idades: 32 anos

Porcentagem de colaboradores com formação superior: 85%

Mulheres em cargos de direção: 6

Salário médio: ND

Antiguidade média: 5 anos

Horas de formação anual por colaborador (média): ND

Disponibilização de estágios: Sim

Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim

Site: www.adecco.pt

liberdade de aprender com os seus êxitos e fracassos, um ambiente justo e agradável apoiando os colaboradores na prossecução das suas metas pessoais e profissionais. Incentivamos uma cultura de empenho e sucesso, proporcionando igual acesso a oportunidades, informações e formação.»

David Sanglas faz ainda notar que «a Adecco procura trabalhar de forma sustentada e consistente, encetando esforços para reforçar o seu posicionamento no mercado pela constante inovação e diferenciação, mas sempre centrada no cumprimento da legislação laboral, nos regulamentos e procedimentos aplicáveis ao exercício da atividade, bem como nos princípios que desde sempre nos orientaram, nomeadamente aqueles que constituem o nosso código de ética e conduta». Destaca a preocupação diária pelo respeito dos direitos humanos, de trabalho, ambiente e combate à corrupção e acredita que isso também contribui para o bom ambiente de trabalho.

A máxima na Adecco é «pessoas envolvidas e comprometidas produzem mais e melhor», sendo por isso fundamental que a equipa esteja bem. «Os nossos resulta-

dos e, acima de tudo, a opinião que os nossos candidatos, colaboradores e clientes têm de nós, são um reflexo da nossa maneira de trabalhar», acredita o diretor geral. Reconhecendo que a atual conjuntura é «propícia a maiores tensões nas relações pessoais e ao aumento do sentimento de desconfiança», na Adecco «luta-se diariamente para manter elevados os níveis de motivação e as expectativas dos colaboradores», garante David Sanglas. Neste sentido, considera determinante encontrar «formas regulares de comunicação, assegurar a proximidade em relação às equipas, esclarecer continuamente as pessoas sobre a situação de negócio e definir claramente o que se espera de cada um para o alcance dos objetivos». ©

Distinções

«As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 39º lugar na categoria de médias empresas e 91º no 'ranking' geral

Serviços de Outsourcing de Salários e R.H.

Mais de 1300 clientes | Soluções presentes em mais de 100 países | www.meta4.pt

AZEVEDO BRANDÃO & ASSOCIADOS

➤ A importância dos princípios base



Fotos: Fernando Trifara

EMPRESAS DE EXCELÊNCIA PARA TRABALHAR EM PORTUGAL



Texto: Irina Pedro

A Azevedo Brandão & Associados (ABA) é uma sociedade de advogados relativamente pequena. Assim, e segundo Rui Neves Ferreira (ao lado), 'managing director', desde sempre que assentaram a organização interna da empresa em alguns princípios base, como comunicação informal, ambiente familiar, responsabilidade 'versus' autonomia 'versus' liberdade de cada colaborador e numa estrutura bem definida mas não imposta. «Desta forma, conseguimos fazer sentir a cada colaborador, diariamente, a sua importância dentro da organização e qual a sua mais-valia imediata ou a médio prazo», acredita. «Na ABA, todos têm de se sentir úteis», reitera Rui

Neves Ferreira. «É importante que todos os colaboradores se sintam integrados, úteis e responsáveis. Não queremos ‘funcionários’ nem ‘subordinados’; queremos colegas, com vontade, ambição e objetivos definidos.» E dá um exemplo de que se orgulha: «Aquando da escolha dos novos escritórios sede da ABA, no Porto, foi consultada toda a equipa, que após algumas visitas e consultas decidiu por si e em conjunto, porque todos sabem o que querem e o que quer e do que precisa a ABA.»

O ‘managing director’ partilha que, promovendo esta atitude, «acabam por ver alguns colaboradores a crescer, não só como profissionais mas como pessoas, ganhando uma autonomia e uma confiança próprias que acabam por levar a outros voos e outros objetivos; dentro e fora da ABA», reconhece. E congratula-se por «ver a satisfação da equipa quando reconhece que um primeiro prémio é ganho por todos em conjunto e não por alguns, e que a sua publicitação e a envolvência também é de todos».

Outra aposta desta sociedade de advogados é a formação pessoal. «Apesar da especialização presente um pouco em todas as áreas, na advocacia é uma realidade cada vez mais premente», salienta o responsável, alertando que «é importante, não obstante, não cair na cristalização». Por outro lado, acrescenta, «a advocacia assenta o seu negócio na confiança que os clientes e os parceiros mantêm; para além da paixão que cada um de nós aplica diariamente no seu trabalho, sentirmo-nos bem e sentirmo-nos parte de um projeto é um fator de distinção que acaba por

transparecer também para o cliente», crê. «Numa área altamente competitiva, a atenção ao detalhe, ao cliente, a verdadeira personalização do serviço, é uma vantagem inegável.»

Principalmente no atual contexto de grande perturbação económica e financeira, Rui Neves Ferreira considera que é também cada vez mais importante a capacidade de adaptação e a busca pela especialização, sem perder a proximidade. E acredita que a distinção como melhor pequena empresa nos prémios «Excelência no Trabalho», «mais do que ‘marketing’ ou reconhecimento público», significa que estão no bom caminho. «Arriscámos, desde há uns anos para cá, em tentar fazer as coisas de modo diferente, tentar inovar na imagem que transmitimos para o exterior, mas começando pelo interior. Se de facto ‘vendemos confiança’, ela é alicerçada em toda a equipa» que diariamente dá vida e confiança à ABA. ©

Distinções

«Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/ «Económico»/ ISCTE Business School: 1º lugar na categoria de pequenas empresas e vencedora no sector «Serviços Profissionais»; «As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 6º lugar na categoria de pequenas empresas, 26º lugar no ‘ranking’ geral e menção honrosa em «Responsabilidade Social»

➤ Azevedo Brandão & Associados

Localidade (sede): Porto

Atividade: Sociedade de advogados

Sector: Serviços jurídicos

Número de colaboradores: 12 (seis homens, seis mulheres)

Média de idades: 32 anos

Porcentagem de colaboradores com formação superior: 100%

Mulheres em cargos de direção: 2

Salário médio: ND

Antiguidade média: 4 anos

Horas de formação anual por colaborador (média): 50

Disponibilização de estágios: Sim

Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim

Site: www.abassociados.com

SLOT Academy

www.slot.pt

A consultoria ao serviço da formação

Sede e Delegação de Lisboa:
Rua Camilo Castelo Branco nº 2, 5º andar, 1150-084 Lisboa
Tel: 21 847 93 72 | Fax: 21 847 93 73 | profile.experts@slot.pt

Delegação da Maia:
Edifício Plaza, Av. D. Manuel II, nº 2070, 2º andar, sala 23, 4470-334 Maia
Tel: 22 942 96 40/42 | Fax: 22 942 96 41 | recrutamento.maia@slot.pt

EDENRED

► Proporcionar aos colaboradores as soluções apresentadas ao mercado

Texto: Mário Sul de Andrade

A política de recursos humanos da Edenred baseia-se nos valores da empresa, nomeadamente o espírito empreendedor, a inovação, a performance, a simplicidade e a partilha. «Partilhamos com as empresas

e organizações nossas clientes um espírito de relação de bem-estar, motivação e melhoria das suas performances», diz Sara Ferreira (na foto), 'project manager' da Edenred Portugal, que frisa que «o



compromisso é de uma relação a longo prazo, confiança e respeito mútuo tanto com os clientes como com os colaboradores», sempre «tentando perceber o potencial de cada indivíduo e respeitando as suas diferenças».

Com uma gestão que se baseia no espírito da empresa e nas soluções que disponibiliza, a Edenred percebe que os seus colaboradores «valorizam e apreciam aquilo que realmente é importante na vida pessoal de cada um», assinala Sara Ferreira. E explica: «Para as pessoas é importante mais poder de compra para as áreas da alimentação e da educação dos seus filhos, assim como para a formação profissional.» É algo que, inclusivamente, consegue perceber na generalidade das empresas, porque se trata de «soluções apresentadas aos colaboradores e que permitem melhorar a qualidade do trabalho», sendo que «as empresas ganham em produtividade e bem-estar social e as pessoas aumentam o seu poder de compra em áreas essenciais».

A Edenred incentiva a operacionalização em parceria com outros países para promover a partilha de ideias e para reforçar o aspeto internacional de suas equipas. 'Networking' e partilha de ideias inovadoras e experiências entre os colaboradores de todo o mundo é um dos pilares do crescimento da empresa. «Assumimos um forte compromisso de desenvolver e fazer crescer relações com os vários 'stakeholders', baseadas no diálogo e na partilha de benefícios e responsabilidade», explica a responsável.

A posição da Edenred a nível mundial em serviços pré-pagos de empresas e na disponibilização de soluções que tornam a vida mais fácil aos colaboradores destas, sempre tendo em vista melhorar a eficiência organizacional, confere-lhe também a responsabilidade de fazer o mesmo 'in house'. Daí, conforme explica Sara Ferreira, ser importante «ter na Edenred aquilo que esta torna possível nas outras empresas», sempre no sentido do crescimento, de tentar constantemente progredir.

Na opinião da responsável, o papel da Edenred, com as soluções que propõe ao mercado, assume ainda maior importância. «É precisamente em alturas de crise que fazem mais sentido. Os títulos que disponibilizamos são uma ferramenta à qual as empresas recorrem para implementarem e desenvolverem as suas políticas sociais no âmbito da responsabilidade social, sem contudo esquecer o importante papel que essa mesma política social pode desempenhar nos domínios da produtividade dos colaboradores, da energia para o trabalho e do bem-estar social, que é extensível à família.» E mais uma vez, também na própria Edenred se aposta nestas soluções, sempre a pensar no bem estar dos colaboradores. ®

Distinções

«Great Place to Work»: 18º lugar no 'ranking' geral

Edenred Portugal

Localidade (sede): Lisboa (sede do grupo, Paris)
Atividade: Emissão de títulos de serviço pré-pago para empresas
Sector: Serviços – benefícios sociais para empresas
Número de colaboradores: 40
Média de idades: ND
Porcentagem de colaboradores com formação superior: ND
Mulheres em cargos de direção: 1
Salário médio: ND
Antiguidade média: ND
Horas de formação anual por colaborador (média): ND
Disponibilização de estágios: Sim
Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim
Site: www.edenred.pt

CERTIFICAÇÕES em COMÉRCIO INTERNACIONAL



[CompanhiaPRÓPRIA]
 FORMAÇÃO & CONSULTORIA

Parque das Nações
 Rua Gaivotas em Terra
 Lote 3.1701 A, 1990-601 Lisboa

Tel: +351 218 967 200
 Fax: +351 218 967 202

www.companhiaproprias.pt
 info@companhiaproprias.pt







© Fernando Pizarra

► **Interprev – Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho**

Localidade (sede): Covilhã (delegações em Vila Nova de Famalicão, Porto, Aveiro, Guarda, Leiria, Castelo Branco, Ponte de Sor, Évora e Lisboa)

Atividade: Segurança e saúde no trabalho, segurança alimentar e formação

Sector: Segurança e saúde no trabalho

Número de colaboradores: 180

Média de idades: 30 anos

Porcentagem de colaboradores com formação superior: 82%

Mulheres em cargos de direção: 73% dos cargos de direção ocupados por mulheres (em 2012, 11 em 15 cargos existentes)

Salário médio: ND

Antiguidade média: 3,5 anos

Horas de formação anual por colaborador (média): 60

Disponibilização de estágios: Sim (30 estágios por ano, através de protocolos com escolas portuguesas e a partir de 2013 também com uma espanhola)

Condições para contratação de pessoas com deficiência: Ainda não existem incentivos para o efeito

Site: www.interprev.pt

INTERPREV

► Lado a lado com os colaboradores

Texto: António Manuel Venda

A procura do talento de cada colaborador é o elemento primordial na Interprev. Trata-se de um trabalho diário nesta empresa ligada a saúde e segurança, com sede na Covilhã e delegações um pouco por todo o país. Este desafio estrutura-se em torno da atuação do 'chief executive officer' (CEO), Pedro Soares (na foto, segundo à esquerda), e também do diretor comercial e do diretor de recursos humanos, que «funcionam como catalisadores e gestores das emoções, da forma de estar, do desempenho profissional na organização, predispondo todos a encontrar soluções para os turbilhões diários que atravessam o nosso estado emocional e que transportam quase sempre desgaste, desequilíbrio, instabilidade, depressão, desalento», diz o próprio Pedro Soares, que defende que a tudo isto é fundamental responder com «uma onda forte de positividade – um colaborador é bom, competente, tens determinação, capacidade de decisão, confio nele, é capaz, sabe o que fazer, vamos fazer...» Esta experiência na Interprev tem sido bem sucedida, nomeadamente «pelo crescimento acelerado do volume de negócios, pelo crescimento exponencial da criação de emprego, pelo 'boom' de alegria, satisfação, reconhecimento, realização e sucesso de todos os que integram a organização».

A relação entre o CEO, o diretor comercial e diretor de recursos humanos – sobretudo pela empatia e pelo desempenho enquanto responsáveis pela execução das estratégias – «tem gerado uma corrente de energia que percorre a organização, induzindo motivação e contribuindo para a evolução da performance», partilha Pedro Soares, acrescentando que «liderar, deixando liderar os colaboradores, introduz um elemento de tranquilidade na organização que sustenta a confiança e maximiza a eficácia e a eficiência». O responsável fala também do diretor de recursos humanos, «uma espécie de formiga que na posse do mapa que o CEO [ele próprio] sempre lhe confia, ou seja, o plano estratégico da Interprev, vai à frente e vem atrás, acompanhando-me, abrindo trilhos, marcando, sinalizando caminhos, instalando postos de vigia que permitem sempre, a todos, ver o sítio para aonde queremos ir e orientando-nos nessa direção». Tudo isto «gera satisfação e redobra o empenho, pois além de todos saberem para aonde ir sabem também como e por onde ir», diz. E quando surgem hesitações, aí, partilha Pedro Soares, «recolhemo-nos na sala de reuniões, fazemos reflexão estratégica em grupo e saímos todos sem dúvidas e sem necessidade

de perguntar a alguém para aonde devemos seguir». Pedro Soares diz que caminham «lado a lado com os colaboradores», sendo que esta lateralidade permite «proximidade e partilha, posicionando todos de modo a estarem sempre a olhar para o mesmo sítio, para o objetivo estrategicamente definido, mas colocando-se frente a frente na perceção das expectativas e dos objetivos de cada um». O responsável realça ainda o facto de serem um prestador de serviços, ou seja, «a Interprev satisfaz necessidades oferecendo algo imaterial, que não se arruma numa secretária, numa estante, mas em que se retém a empatia, a simpatia, a personalização, a educação, a cidadania, o rigor da execução e a prontidão da prestação». Há ainda outro aspeto, ligado ao facto de «a prestação do serviço poder não resultar de um ato voluntário do outro parceiro, o cliente, por a mesma ser obrigatória por exigência legal, para o exercício de qualquer atividade económica». Tendo em conta a conjuntura económica, a Interprev tem investido na elevação do conforto proporcionado em toda a organização. «Investimos em novas instala-

ções, mais amplas, melhor equipadas, mais agradáveis na qualidade do espaço interior e exterior, com mais espaços de convívio e área social», revela o CEO, acrescentando: «Disponibilizámos gratuitamente, nas nossas clínicas, as consultas de todas as especialidades a todos os colaboradores. E tornámos a empresa mais solidária com aqueles que, por algum imprevisto, se viram confrontados com alguma das consequências negativas da atual recessão.»

Pedro Soares conclui referindo que «é uma alegria trabalhar todos os dias com a equipa da Interprev», que consigo «partilha por todo o país o sonho, o desafio, de construir uma grande empresa». ©

Distinções

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



www.b-training.pt

 **B-TRAINING**
CONSULTING

- **OUTSOURCING DE RECURSOS HUMANOS**
- **FORMAÇÃO INTRA E INTER EMPRESAS**
 - a. Gestão de Equipas e Pessoas
 - b. Desenvolvimento Pessoal
 - c. Formação Pedagógica de Formadores (modalidade presencial e *b-learning*)
 - d. Gestão da Formação (modalidade presencial e *e-learning*)
 - e. E-Tutor
- **CERTIFICAÇÕES DE ENTIDADES FORMADORAS PELA DGERT**

Instalações: Rua Castilho, n.º 23, 6º B 1250-067 Lisboa | Telf. +351 211 919 570 | 918 455 001 | Fax: 211 931 925 | Email geral@b-training.pt | www.b-training.pt

LIBERTY

➤ Envolvimento e compromisso

Texto: Mário Sul de Andrade

As práticas mais valorizadas pelos colaboradores da Liberty Seguros são as que têm um impacto direto no desenvolvimento pessoal e profissional. A constatação é de Paula Garrido (ao lado), que na empresa assume as funções de diretora de gestão e suporte ao talento. «São práticas que passam essencialmente pela oferta de formação, que consideramos um elemento diferenciador e de valorização, pelo sistema de avaliação de desempenho que premeia o mérito de uma forma transparente, clara e acessível a todos, pelas oportunidades de carreira que disponibilizamos através de mobilidade interna e pelos benefícios que atribuímos a todos os colaboradores independentemente das suas funções», explica. Estas e outras práticas «contribuem para um forte envolvimento e para o compromisso por parte de todos».

Paula Garrido partilha que existe por parte da Liberty «uma preocupação natural de proporcionar aos colaboradores um bom ambiente de trabalho, através de



iniciativas que visam normalmente a satisfação individual», o que culmina naquilo que denomina como «felicidade corporativa». Conforme explica, trata-se de «ambientes percecionados pelos colaboradores, onde a confiança é sentida a todos os níveis da estrutura organizacional, traduzindo-se numa equipa altamente comprometida e envolvida nos respetivos trabalhos». Mais... «Quando se trata de medir a eficiência, a eficácia, o clima e outros aspetos, os indicadores podem ser quantitativos e qualitativos e a forma de os medir é talvez o fator mais importante, ou seja, para além de definir os indicadores corretos, escolher e aplicar a ferramentas corretas. Por vezes, esses indicadores podem ser 'inputs' do resultado de reuniões de 'feedback' ou 'follow-up' dado pelos próprios colaboradores, e por norma é isso que é mais valorizado e que surge de uma forma mais espontânea e transparente», explica a responsável.

Uma questão que Paula Garrido procura deixar bem clara é que na Liberty «as políticas de recursos humanos que são desenvolvidas e implementadas têm necessariamente que estar alinhados e dar suporte à estratégia global, tendo em conta vários fatores, a realidade da empresa, a cultura e os valores». A ideia base é «premiar o mérito, promover a inovação e permitir o desenvolvimento de competências, e sempre com a preocupação de serem práticas conhecidas, transparentes e aplicadas a todos os colaboradores», assinala. Em termos de comparação com o que se vai fazendo no mercado segurador em termos de gestão do capital humano, Paula Garrido refere que «as boas práticas podem ser considerados um fator competitivo, mas é necessário ter presente que embora possam ser copiadas só funcionarão se estiverem adaptadas à realidade, à cultura e à estratégia da empresa, caso contrário terão morte certa à nascença», adverte. Por isso, sintetiza, «a diferença não estará provavelmente nas práticas mas sim no que se faz com os resultados das mesmas, a en-

volvência de todos nos processos e o compromisso que é sentido a todos os níveis hierárquicos». No caso da Liberty, «a cultura, a atitude e forma de estar traduzem-se no ADN, que é algo que está muito presente, de uma forma muito forte e consistente, e aí existe a certeza de que se trata de uma empresa diferente das outras».

A diretora de gestão e suporte ao talento da Liberty vê os tempos que atravessamos como de «oportunidades e desafios, essencialmente no que respeita a novas formas de pensar e de atuar», por isso continuam a desenvolver na empresa ferramentas e processos «com vista à atualização contínua de conhecimentos, estimulando também atividades empreendedoras e procurando soluções inovadoras, tornando a organização mais ágil e flexível». Faz mesmo notar que «em períodos de maior incerteza e instabilidade, como o atual, conhecer o capital humano é crucial, e dedicar tempo às pessoas, conhecer as suas motivações, as preocupações e as ambições, aproveitando o que de melhor existe em cada uma». Isto «permite desenvolver o seu crescimento de forma adequada e ajustada a cada caso», explica, concluindo que «é sempre necessário garantir o envolvimento dos colaboradores, pois eles reconhecem que têm impacto nos resultados, as suas expectativas devem ser claras e objetivas, e devem sentir suporte e encorajamento nas suas decisões e atitudes, contribuindo para que a relação laboral se traduza 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 sector «Banca, Seguros e Serviços Financeiros»

Liberty Seguros

Localidade (sede): Lisboa

Atividade: Seguros

Sector: Segurador

Número de colaboradores: 476

Média de idades: 40 anos

Porcentagem de 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 (média): 30

Disponibilização de estágios: Sim (10 a 15 por ano)

Condições para contratação de pessoas com deficiência: Não tem condições específicas para o efeito

Site: www.libertyseguros.pt

Sabe como dar valor às Pessoas?

Coaching
Consultoria
Formação
Assessment

BizPoint
damos valor às pessoas

Tel 218 280 957 e-mail: info@bizpoint.pt | www.bizpoint.pt

MC&A

► Privilegiar o trabalho em equipa

Texto: Mário Sul de Andrade

Na sociedade de advogados MC&A existe plena consciência que os membros de uma equipa dão à instituição «na mesma proporção daquilo que recebem dela e dos proveitos que tiram da sua atividade global», daí que se trabalhe para que todos se sintam «plenamente realizados a nível profissional, mas também a nível pessoal e familiar, havendo total abertura ao diálogo e à comunicação em todos os sentidos, de forma a encontrar soluções que vão de encontro às suas necessidades e aos seus objetivos». A opinião é de Vítor Marques da Cruz, sócio fundador da MC&A, que considera «essencial que cada um dos elementos da equipa se sinta parte integrante da MC&A mas, acima de tudo, sinta que a MC&A é sua e que o sucesso da sociedade é o seu sucesso». Essa responsabilidade, frisa, «partilhada por todos os membros da equipa, dita o bom funcionamento da sociedade e faz com que todos trabalhem em prol do mesmo objetivo».

A sociedade pode ser comparável a uma pequena empresa, sendo fácil compreender os aspetos mais valorizados pelos colaboradores no que respeita às expectativas sobre a atividade desenvolvida e sobre o ambiente laboral em termos genéricos. «O ambiente intimista, de cumplicidade e companheirismo que vivemos na MC&A faz com que seja relativamente fácil trocar ideias, expor problemas e apresentar soluções por parte de cada um dos nossos colaboradores», explica o fundador, acrescentando: «Para a MC&A, cada um dos colaboradores é parte ativa no seu processo global, daí ser tão importante a cons-

tante procura de perceber e avaliar as necessidades e expectativas, a fim de atuar proativamente».

Grande parte da atividade da MC&A está centrada na construção e na gestão de relações interpessoais, quer seja junto dos clientes, quer internamente, no escritório, entre os advogados e entre estes e o 'staff'. Vítor Marques da Cruz explica: «Para que as coisas funcionem corretamente a nível externo, tem de haver uma preocupação com o bom funcionamento interno. Privilegiamos o trabalho em equipa, pois é dele que surge todo o resultado da nossa atividade. Daí a necessidade que temos de assegurar um bom ambiente entre todos os elementos, sem esquecer as características de personalidade de cada um e tirando proveito disso. Normalmente, a assessoria de um determinado projeto é acompanhada por duas ou mais pessoas, de acordo com as necessidades jurídicas e a especialidade da área de Direito relacionadas com o projeto em causa, além do apoio prestado pelo 'staff' administrativo.»

A MC&A está a comemorar o seu primeiro aniversário. Nasceu já em pleno contexto de crise, «transformando o risco em oportunidade», diz Vítor Marques da Cruz. Muito do trabalho desenvolvido passa por apresentar às empresas oportunidades de crescimento por via da internacionalização para outros mercados, que se apresentem mais vantajosos em contexto económico, casos do angolano e do moçambicano. «Felizmente, na MC&A a crise teve repercussões positivas, contrárias ao expectável, no que respeita ao ambiente de trabalho proporcionado aos colaboradores», regozija-se o fundador, assinalando que «a oportunidade de desenvolver atividades profissionais em mercados internacionais, e em particular em economias emergentes, tem o efeito de proporcionar o desejo de querer fazer mais e melhor». Para Vítor Marques da Cruz, «o sucesso gera motivação e a vontade de superação que conduz à obtenção de bons resultados, os quais devem ser devidamente recompensados». ©

► MC&A Sociedade de Advogados

Localidade (sede): Lisboa

Atividade: Sociedade de advogados portuguesa, vocacionada para acompanhamento de negócios internacionais no eixo Brasil-Europa-África, a partir das plataformas portuguesa, angolana e moçambicana

Sector: Direito comercial, societário e fiscal, mercado de capitais, investimento em África, fusões e aquisições, direito da energia e recursos naturais, contencioso, arbitragem e mediação, direito do trabalho

Número de colaboradores: 30

Média de idades: 32 anos

Porcentagem de colaboradores com formação superior: 80%

Mulheres em cargos de direção: ND

Salário médio: ND

Antiguidade média: ND

Horas de formação anual por colaborador (média): ND

Disponibilização de estágios: Sim (4)

Condições para contratação de pessoas com deficiência: ND

Site: www.legalma.com



Distinções

«Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/
«Económico»/ ISCTE Business School: vencedora do «Prémio Evolução», na categoria de pequenas empresas

Faça da sua Empresa um Local Agradável e Seguro para Trabalhar

Segurança e Saúde
no Trabalho
Formação

Níveis de Serviço

Experiência e Competência Técnica

RHMAIS

➤ Criar emoções positivas



© Fernando Piçarra



© Globaltek

Texto: António Manuel Venda

É algo que está no ADN da RHmais; o facto de ter sido «construída segundo uma assumida dimensão humana, acreditando que o seu desenvolvimento só é possível se for sustentado numa relação sólida, duradoura e de interesse mútuo entre todos os elos da sua cadeia de valor, constituída pelos clientes, pelos colaboradores e pelos fornecedores, e assente em valores de responsabilização, ética e transparência». Rita Mendes (ao lado), diretora coordenadora de formação e desenvolvimento desta consultora portuguesa, que recentemente integrou pela primeira vez um dos 'rankings' de ambientes de trabalho, fala assim de uma instituição já com 25 anos de história. E realça o facto de aí se privilegiar «a estabilidade da empresa e do emprego, com suporte na sustentabilidade financeira e na sólida presença no mercado». São estes, no fundo, «alguns dos principais motivos para tornar a RHmais um lugar atrativo para trabalhar», explica, «'drives' da motivação e do empenhamento dos cola-

boradores a que se junta a preocupação genuína com todos eles, procurando dar-lhes as melhores condições de trabalho para o desempenho das funções».

Estas condições englobam um conjunto de iniciativas e incentivos diferenciados e ajustados à dispersão da RHmais no território nacional e nos vários clientes em que opera, mas sempre – frisa Rita Mendes – «com o objetivo de criar laços e vínculos duradouros, sobretudo no que aos talentos e às competências residentes diz respeito». A empresa aposta no recrutamento interno e em premiar o mérito, e além disso existem outras características que fazem dela «uma empresa única no mercado», diz a responsável, realçando que «não é por acaso que a esmagadora maioria dos colaboradores que respondeu ao questionário [para o 'ranking' referido] pensa permanecer na empresa por mais de cinco anos».

À parte esta auscultação, a RHmais tem procurado com frequência ouvir os colaboradores no sentido de atuar ao nível da gestão, para proporcionar as melhores condições de trabalho. Sem essa capacidade – assinala Rita Mendes –, «a capacidade de estar atentos aos anseios das pessoas, não conseguimos evoluir e crescer». Daí que «em todos os locais em que a RHmais opera se tente diariamente corresponder às expectativas das pessoas, proporcionando diferentes medidas ajustadas à dispersão da empresa e enquadradas nas características e nas políticas de cada cliente ou projeto», sintetiza.

As características do negócio da RHmais têm influência na forma como são definidas as condições propor-

cionadas aos colaboradores. A empresa integra serviços de consultoria, formação e gestão operacional de serviços de assistência a clientes e 'outsourcing', tendo uma grande dispersão geográfica e trabalhando numa lógica de projetos/ equipas. Segundo Rita Mendes, procuram oferecer ao tecido empresarial «um conjunto de competências e de serviços de elevada qualidade que ajudem a melhorar o diferencial competitivo», e para isso – destaca – é preciso «criar emoções positivas» nos colaboradores, «pela oportunidade de tornar mais estimulantes funções tidas como monótonas, ou onde a resiliência é um aspeto fundamental». O recurso a técnicas criativas e inovadoras, aliado a uma gestão proativa, tem contribuído de forma efetiva – segundo a responsável – «para o 'employee engagement', aumentando a motivação individual e melhorando o relacionamento, o reconhecimento e a produtividade».

Em síntese, o que a RHmais se esforça por desenvolver é «um conjunto de iniciativas e desafios que visam criar na empresa várias vertentes», explica Rita Mendes; «um polo de estabilidade emocional e um ambiente impulsionador da criatividade, do espírito crítico, da independência e da autonomia». ☺

Distinções

«As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 42º lugar na categoria de médias empresas e 96º lugar no 'ranking' geral

► RHmais – Organização e Gestão de Recursos Humanos

Localidade (sede): Lisboa

Atividade: Gestão de recursos humanos

Sector: Recursos humanos

Número de colaboradores: 1.476 (a um de fevereiro de 2013)

Média de idades: 29 anos

Porcentagem de colaboradores com formação superior: 26%

Mulheres em cargos de direção: 62%

Salário médio: ND

Antiguidade média: 3,7 anos

Horas de formação anual por colaborador (média): 35

Disponibilização de estágios: Sim

Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim

Site: www.rhmais.pt

human

Assine já!

12 edições por 39 €

ou

Revista de referência em Gestão RH

www.human.pt

24 edições por 70 €

assinaturas@human.pt

human

25

Empresas de excelência para trabalhar em Portugal

Just Media – Rua de São José, N.º 149/159, 1.º Dto., 1150-322 Lisboa • Tel. 210 939 695 • Telem. 961 219 531 • e-Mail: assinaturas@human.pl

SANTANDER TOTTA

➤ O objetivo de ser um empregador de referência



➤ Banco Santander Totta

Localidade (sede): Lisboa

Atividade: Serviços financeiros

Sector: Banca

Número de colaboradores: 5.715 (54% homens, 46% mulheres)

Média de idades: 42 anos

Porcentagem de colaboradores com formação superior: 44%

Mulheres em cargos de direção: 32%

Salário médio: ND

Antiguidade média: 16 anos

Horas de formação anual por colaborador: para toda a instituição, 330 mil horas/ano

Disponibilização de estágios: Sim

Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim (a mais recente contratação neste âmbito foi um colaborador efetivo, um jovem com Trissomia 21)

Site: www.santandertotta.pt

Texto: António Manuel Venda

A diretora coordenadora de recursos humanos do Banco Santander Totta considera que a instituição «tem uma oferta de valor enquanto empregador», sendo que neste âmbito se destaca, por exemplo, «o facto de se poder fazer uma carreira internacional em qualquer dos países onde está presente, além do acesso a formação nas melhores escolas de negócios internacionais, uma prática de fomentar as carreiras internas ou as múltiplas iniciativas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar». Tudo isto, faz notar, constitui «um suporte fundamental na qualidade de vida dos colaboradores».

Há medidas que a responsável faz mesmo questão de referir, como o facto de no banco os colaboradores não trabalharem no primeiro dia de escola ou na tarde do aniversário dos seus filhos, e também os dias extra disponíveis se pertencerem a associações de pais, terem quem lhe faça pequenos recados familiares ou as ações de 'coaching' parental à hora do almoço. Há ainda a possibilidade de trabalhar a tempo parcial com condições melhoradas face à lei, o seguro complementar ao SAMS, os prémios aos filhos que terminam com as melhores notas o décimo segundo ano ou os dias para participar em projetos de solidariedade ou voluntariado. Tudo exemplos de uma política cujo «soma-tório de ações ou possibilidades diferencia a instituição de outras empresas e a tem posicionado, de uma forma sustentada, como uma boa empresa onde trabalhar», salienta Isabel Viegas.

No banco, refere ainda a diretora coordenadora de recursos humanos, estão «sempre muito atentos a todas as sugestões e a todas as críticas que os colaboradores fazem chegar», sendo que «esta abertura e proximidade permite ir tomando medidas que vão exatamente ao encontro das necessidades ou expectativas dos colaboradores». Nota também para alguns instrumentos que têm como finalidade medir a satisfação interna, dos quais o estudo «Que Tal de Clima» é um exemplo. De dois em dois anos, é realizado

um questionário estruturado a todos os colaboradores, no qual o banco tem conseguido taxas de participação de cerca de 70%, o que Isabel Viegas considera «muito positivo, atendendo à dimensão e à dispersão geográfica» do Santander Totta. «Aí reunimos as opiniões dos colaboradores sobre a gestão de pessoas do banco e trabalhamos sobre elas», explica Isabel Viegas. «Por exemplo, quando fizemos a primeira medição, em 2006, o tema da dificuldade em conciliar a vida familiar e a vida profissional foi o menos bem pontuado. Daí que tenhamos iniciado nessa altura inúmeras medidas para melhorar este indicador. Em recursos humanos, temos de estar sempre próximos e atentos a tudo o que as nossas equipas nos dizem», defende a responsável.

Isabel Viegas vê no Santander Totta algumas especificidades em termos de gestão das pessoas, mas essas especificidades – salienta – «vêm mais da cultura do que do sector». Ou seja, trata-se de uma instituição com «uma cultura muito forte e enraizada, baseada no mérito, na excelência e na inovação, o que molda as pessoas e está na raiz de tudo o que é feito». No fundo, trata-se de «uma equipa com energia, focada no negócio e nos clientes, uma equipa que quer manter-se assim». Quanto à visão, é a de «querer ser um empregador de referência em Portugal, pelas condições de trabalho, de igualdade de oportunidades e de conciliação oferecidas aos colaboradores», diz Isabel Viegas, assumindo que é para este propósito que na sua área de responsabilidade se trabalha todos os dias. @

Distinções

«As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 2º lugar na categoria de grandes empresas, 13º no 'ranking' geral e menção honrosa em «Mobilização para a Participação»



Actual Training

*ONLY THE
QUALIFIED
SURVIVE*

FORMAÇÃO TECNOLÓGICA

- Microsoft ◀
- ITIL ◀
- Novell ◀
- VMWare ◀
- SuSE Linux ◀

FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

- Gestão ◀
- Marketing ◀
- Finanças ◀

FORMAÇÃO MODULAR

- Microsoft Office ◀

CENTRO DE EXAMES

- Prometric ◀
- VUE ◀
- Novell ◀

www.actualtraining.pt

Ed. Multitech - Pólo Tec. de Lisboa, Lote 6, 2B
1600-546 Lisboa - Portugal
Tel: +351 217 158 018
Fax: +351 217 147 020

formacao@actualtraining.pt



Microsoft Partner



PROMETRIC
TEST CENTER

PEARSON
VUE
AUTHORISED
TEST CENTRE

Novell

CISCO

Um ambiente inclusivo



© Vitor Gordo

Cisco Systems Portugal

Localidade (sede): Porto

Salvo

Atividade: B2B

Sector: Tecnologias de informação

Número de colaboradores: 340 (160 colaboradores diretos)

Média de idades: ND

Porcentagem de colaboradores com formação superior: ND

Mulheres em cargos de direção: ND

Salário médio: ND

Antiguidade média: ND

Horas de formação anual por colaborador (média): ND

Disponibilização de estâgios: ND

Condições para contratação de pessoas com deficiência: ND

Site: www.cisco.pt



© João Andrés

Texto: Ana Leonor Martins

A Cisco Systems Portugal voltou a ser considerada, pelo terceiro ano consecutivo, a «Melhor Empresa para Trabalhar em Portugal», pelo Great Place to Work Institute, tendo ainda sido distinguida como a melhor empresa para mulheres. A diretora de recursos humanos, Andreia Rangel (ao lado), partilha que os colaboradores da Cisco valorizam muito a política de flexitrabalho, que lhes permite trabalhar a partir de casa. «Procuramos deste modo facilitar a organização de horários dos colaboradores aderentes, permitindo por exemplo que saiam mais cedo para ir buscar os filhos ao infantário ou estarem disponíveis para qualquer imprevisto na vida familiar.» A responsável revela ainda que «cerca de 85% dos colaboradores trabalha várias vezes por semana fora do escritório, suportados por tecnologias inovadoras da própria empresa, que lhes permitem estar em contacto permanente com o escritório, as equipas ou os parceiros».

Andreia Rangel acredita que «a criação de um ambiente inclusivo, em que todos dão o melhor de si, permite alcançar excelentes resultados de negócio».

Na Cisco, cada colaborador tem voz própria, independentemente da posição que ocupa», garante. «As ideias são discutidas, valorizadas e posteriormente implementadas. O colaborador é incentivado a abraçar projetos fora da sua área de trabalho, como por exemplo em responsabilidade social ou na área de inclusão e diversidade. O segredo – conta – baseia-se numa contribuição ativa por parte de todos os colaboradores na implementação de uma plataforma para a mudança, criar ímpeto e celebrar o sucesso através de diferentes iniciativas que permitam que a cultura da empresa se mantenha viva.»

A diretora de recursos humanos reconhece no entanto que o facto de trabalharem com diferentes regiões, horários, mercados e várias nacionalidades os leva a ter um maior cuidado para garantir bom ambiente, entendimento e colaboração dentro da empresa. «Através das tecnologias colaborativas e das práticas de trabalho

virtuais, a Cisco oferece um ambiente de trabalho flexível que apoia o crescimento e o desenvolvimento da carreira no longo prazo e permite atrair, fidelizar e contratar uma força laboral talentosa, diversa e global».

Por outro lado, «o mundo está em constante mudança, e vamos assistir a uma concorrência cada vez mais feroz pela contratação de pessoas talentosas, tornando-se um recurso mais escasso», enfatiza Andreia Rangel. «A Cisco acredita que uma empresa onde a diversidade e a inclusão existe é uma empresa que atinge resultados financeiros mais altos e níveis de satisfação mais elevados.» ©

Distinções

«Great Place to Work»: 1º lugar no 'ranking' geral e melhor empresa para mulheres

The advertisement features a dark, textured background with the slogan "JOBS FOR THE BOYS AND GIRLS" written in large, colorful, hand-painted letters. The word "BOYS" is in blue and "GIRLS" is in pink. In the top right corner, the "heading" logo is displayed in a white brushstroke, with the tagline "improving companies bridging lives" below it. At the bottom, three service offerings are listed: "OUTSOURCING value expand your services", "FORMAÇÃO advance reaching higher", and "SELECCÃO careers improve your life". The website "www.heading.pt" is shown in the bottom right corner.

GATEWIT

› Uma opção estratégica

Texto: Irina Pedro

Na Gatewit, a política de recursos humanos tem por base o capital humano enquanto ativo estratégico. «As pessoas são os grandes detentores de conhecimento e os verdadeiros responsáveis pelo sucesso organizacional», enaltece Carla Carvalho (na foto, segunda à

direita), a diretora de recursos humanos da empresa de desenvolvimento de plataformas de compras eletrónicas. «Com uma cultura de mérito implementada, realizamos o reconhecimento público da equipa e partilhamos vitórias», sendo que as distinções nos



© Vítor Gerardo

› Gatewit

Localidade (sede): Lisboa
Atividade: Desenvolvimento de plataformas de compras eletrónicas
Sector: Tecnologias de informação
Número de colaboradores: 91 (50 homens, 41 mulheres)
Média de idades: 25-30 anos
Porcentagem de colaboradores com formação superior: 85%
Mulheres em cargos de direção: 5 (dos 6 existentes)
Salário médio: ND
Antiguidade média: ND
Horas de formação anual por colaborador (média): 36
Disponibilização de estágios: Sim
Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim
Site: www.gatewit.com/pt

diferentes estudos de ambientes de trabalho «representam mais do que a satisfação laboral; são o espelho do verdadeiro 'engagement', da união e da paixão que partilhamos na Gatewit», acredita.

O ambiente de trabalho, a inovação, a investigação e desenvolvimento (I&D), a igualdade de oportunidades e a humanidade nas relações interpessoais são identificados como os fatores que os colaboradores da Gatewit mais valorizam. Assim o demonstram os resultados dos três questionários internos e das entrevistas presenciais realizados anualmente, instrumentos através dos quais são aferidas opiniões, expectativas, pontos positivos e de melhoria; isto porque «a opinião dos colaboradores é ativamente considerada numa fase prévia à tomada de decisão», assegura Carla Carvalho. «Pautamos o nosso comportamento por um conjunto de valores que compõem o ADN Gatewit. O estímulo da inovação e do desenvolvimento de competências são pilares do sucesso organizacional.»

A diretora de recursos humanos faz notar que «ser líder no sector das tecnologias de informação (TI) implica estar sempre na vanguarda ao nível tecnológico», e como «origina elevados níveis de 'stress'» apostam num «conjunto de medidas não só ergonómicas mas emocional e psicologicamente relaxantes». Para tal, criaram «a sala Freedom, com relva, céu azul, 'puffs', 'playstation', 'wii', música, leitura e pintura, e a sala Discover, onde o rosto de cada colaborador dá vida a um espaço onde é possível trabalhar, realizar reuniões, descontrair e criar», partilha. «A máxima é: combater o 'stress' com um simples sorriso; o humor e otimismo são a base da felicidade!» Carla Carvalho confia que «as boas práticas de recursos humanos fazem a diferença em qualquer sector de atividade». E assinala: «Com a globalização, a tecnologia, o capital e as matérias-primas estão acessíveis a qualquer organização em qualquer ponto

do globo, e as pessoas são a vantagem competitiva das organizações, capazes de reforçar a sua competência distintiva», reitera. «Práticas de recursos humanos de excelência são claramente sinónimo de empresas de sucesso. E é por isso que na Gatewit as práticas de recursos humanos são um tema estratégico, que no imediato tem impacto na motivação e na satisfação da equipa, o que se traduz num aumento da produtividade e, conseqüentemente, na eficiência e na eficácia dos nossos serviços e das nossas soluções», sublinha.

A responsável reconhece que num contexto adverso «o principal desafio é manter os índices de felicidade organizacional». Apesar das contrariedades do mercado, a Gatewit «encontra-se numa fase de crescimento exponencial, estando atualmente presente em sete países e com 60 vagas de emprego em Portugal», revela. Não obstante manterem as condições oferecidas e continuarem a impulsionar a felicidade e o humor no mundo laboral, estão conscientes de que a crise afeta todos. «Acreditamos que a melhor forma de combater este espírito é manter uma atitude positiva. O otimismo e a resiliência são ferramentas chave neste processo, onde o esforço e a melhoria contínua são uma prática diária», sintetiza. ©

Distinções

«As 100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 5º lugar na categoria de médias empresas, 7º lugar no 'ranking geral' / «Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/ «Económico»/ ISCTE Business School: 2º lugar na categoria de médias empresas e vencedora no sector «Tecnologia, Media e Telecomunicações»/ Great Place to Work: 5º lugar no 'ranking' geral

www.aldeias-sos.org



Faça da sua declaração de IRS um gesto de AMOR!

Este ano, mais do que nunca, a sua ajuda é importante para podermos continuar a dar Amor e um Lar às nossas crianças e jovens. Partilhe connosco o compromisso que assumimos na construção do seu futuro.

Não custa nada!

99.5% do seu IRS vai para o Estado (em vez dos habituais 100%); e os restantes 0.5% vão para a nossa Associação.

Na sua declaração de IRS, no Anexo H, Quadro 9, coloque uma cruz nas Instituições Particulares de Solidariedade Social e escreva o nosso NIPC: 500 846 812

CONSIGNAÇÃO DE 0.5% DO IMPOSTO LIQUIDADO (LEI N.º 18 / 2001 DE 22 DE JUNHO)	
ENTIDADES BENEFICIARIAS DO IRS CONSIGNADO	NIPC
Instituições Religiosas (art. 32.º n.º 4)	<input type="checkbox"/>
Instituições Particulares de Solidariedade Social (art. 32.º n.º 6)	<input checked="" type="checkbox"/>
	500846812

ALDEIAS DE CRIANÇAS SOS
What's it like to have a family?

SAP

› Estimular um espírito vencedor e criativo



Texto: Ana Leonor Martins

«Uma cultura informal, com política de porta aberta em que a partilha de ideias é potenciada e muito valorizada, sendo a opinião dos colaboradores parte integrante do desenvolvimento de novas ideias e soluções; iniciativas de responsabilidade social; reuniões trimestrais com todos os colaboradores e reuniões de grupo; almoços e festas na quadra natalícia; celebração de aniversários e de vendas, que constituem uma oportunidade para a partilha; e confraternização e celebração das vitórias da empresa.» Estes são alguns fatores enunciados por Rui Parente, 'human resources senior consultant' da SAP Portugal, como sendo valorizados pelos colaboradores e capazes de contribuir para a sua perceção da empresa como um bom local para trabalhar.

Não obstante, o responsável acrescenta que «a construção de um lugar de trabalho atrativo implica necessariamente a existência de objetivos de negócio claros e compreendidos por todos, bem como o alinhamento destes objetivos com as aspirações pessoais e profissionais de cada colaborador. O orgulho de pertencer à SAP e acreditar nos produtos e serviços da empresa, aliado às oportunidades de crescimento, de desenvolvimento pessoal e de carreira, são também fatores cruciais para a construção de uma envolvente estimulante e dinâmica», sublinha. «Por outro lado, o conjunto de boas condições salariais e benefícios, bem como a valorização do equilíbrio pessoal e familiar, através, por exemplo, da possibilidade de se trabalhar a partir de casa ou em mobilidade», são igualmente fatores distintivos.

As condições físicas e de segurança também não são descuradas, procurando-se criar um «ambiente agradável e que estimule o espírito vencedor, inovador e criativo», ou não tivesse a SAP que produzir conhecimento e inovação. «Temos de criar um ambiente de liberdade propício ao desenvolvimento de soluções,



marcado pelo empreendedorismo e pela criatividade», salienta Rui Parente. «O mercado onde operamos é altamente dinâmico e competitivo, pelo que temos que atrair o talento para a nossa organização. E as boas práticas na gestão das pessoas, bem como a preocupação pela melhoria dos processos, contribuem para a construção de uma equipa altamente profissional e motivada, bem como para a concretização dos objetivos de negócio da empresa», confia. É por isso que a SAP realiza um estudo interno bianual de avaliação de satisfação e clima organizacional a todos os colaboradores e, no intervalo destes estudos, um 'pulse check' a uma amostra desses mesmos colaboradores, para identificar as áreas fortes e as oportunidades de melhoria em cada país, departamento e equipa. Em função dos resultados dos estudos, é desenvolvido um plano de ação para colmatar e priorizar as áreas de melhoria em que intervir. Este ano, em particular, tem sido reforçada «a maior proximidade e a transmissão de mensagens de confiança». ⑩

Distinções

«Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/
«Económico»/ ISCTE Business School: 7º lugar na categoria de médias empresas

› SAP Portugal

Localidade (sede): Porto Salvo, Oeiras

Atividade: Desenvolvimento e venda de soluções de 'software' de gestão

Sector: Tecnologias de informação

Número de colaboradores: 152

Média de idades: 36 anos

Porcentagem de colaboradores com formação superior: 100%

Mulheres em cargos de direção: 1

Salário médio: ND

Antiguidade média: 6 anos

Horas de formação anual por colaborador (média): 40

Disponibilização de estágios: Sim

Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim

Site: www.sap.pt

Deixe-se de fórmulas complicadas

$$E^3 \times \frac{\left(\frac{\text{eficácia} \times 100}{\text{experiência}} + \frac{\sqrt{\text{disponibilidade}}}{90\% \times [\text{competência}]} \right)^2}{x \text{€} + \left\{ \frac{(\frac{1}{2} \times \text{investimento})}{\text{flexibilidade} - (\text{desempenho})} \right\}} = ?$$

**nós temos
a solução certa!**

*Está à procura do profissional certo para a sua empresa?
Respondemos a todas as suas necessidades através
de uma rede flexível e qualificada de recursos humanos.*

*/ recrutamento e seleção
/ consultores freelancers
/ formação
/ administrativo de recursos humanos
/ consultoria de recursos humanos*

www.certho.pt

CERTHO
ACERTAR É HUMANO

EM SÍNTESE

1 > Certificação internacional em coaching

A Mindcoach tem em agenda para abril e maio (de 20 a 25 de abril e de quatro a cinco de maio), em Lisboa (Carcavelos), uma certificação internacional em 'coaching'. Trata-se de um curso da Lambent certificado pela International Coaching Community (ICC) e a cargo de Alexandra Dias Lemos (na foto). Há mais edições para 2013: Porto (uma de oito a 15 de junho; outra de um a oito de dezembro), Braga (uma, de 26 a 29 de setembro e de três a seis de outubro) e Lisboa (três; de 22 a 29 de junho; de 24 a 31 de agosto; e de 12 a 19 de outubro).

2 > RH: desafios e prioridades para o futuro

A Associação Portuguesa de Gestão das Pessoas (APG) é a entidade coordenadora em Portugal do 'survey' «Creating People Advantage» («Criar Vantagem através das Pessoas»), iniciativa que visa perceber os desafios e as prioridades para o futuro dos recursos humanos. Este 'survey' é promovido em conjunto pela European Association for People Management (EAPM) e pela The Boston Consulting Group (BCG) a nível europeu.

Assessment on-line

Empresa de gestão de recursos humanos especializada em pequenas e médias empresas (PME), a Fórmula do Talento foi selecionada pela Profiles International para ser uma das entidades parceiras em Portugal na integração de instrumentos de 'assessment on-line' em soluções de melhoria da produtividade e no aproveitamento do talento guardado nas empresas.

3 > Internacionalização e expatriação

Foi a 28 de fevereiro, em Lisboa. Mais de 60 gestores de recursos humanos de empresas a operar em Portugal reuniram-se tendo como objetivo debater os desafios inerentes à internacionalização e à expatriação. Tratou-se de uma conferência das consultoras Baker Tilly e Stanton Chase, sendo que entre os oradores estiveram representantes de empresas portuguesas com relevante experiência em processos de internacionalização.



1



2



3



4



5

4 > Rebranding da Factor H

A empresa Factor H fez um 'rebranding' para a sua imagem, agora mais ousada e colorida. Os seus responsáveis alertam no entanto que «foi mudada a imagem mas mantém-se aquilo que define a empresa e que os clientes bem conhecem – a confiança, o empenho e a capacidade de trabalho». A empresa tem igualmente presença em Angola, com a marca Afrozuela, e em Moçambique, com a Mozpeople – ambas integradas neste 'rebranding'.

Dois anos de Source of Knowledge

A Source of Knowledge está a celebrar o segundo aniversário. Apesar da sua ainda curta história, a empresa tem tido uma evolução bastante interessante e encorajadora. No âmbito das celebrações, têm sido promovidos descontos cumulativos para os clientes que pretendam contar com o apoio da Source of Knowledge na gestão da sua carteira de formadores para os projetos que se avizinham.

«RH 2013», da Meta4

O evento está previsto para finais do próximo mês de maio, chama-se «RH 2013: Uma nova era na experiência SWRH» e será organizado pela Meta4, empresa global de soluções para gestão e desenvolvimento de capital humano e intelectual (HICM). O objetivo é divulgar a mais recente oferta, para 2013 e os anos seguintes, contando com a presença de clientes e parceiros.

5 > Agenda de cursos da eiC Formação

A eiC Formação tem brevemente na sua agenda vários cursos, a realizar em Lisboa. Destaque para os seguintes: «ISO 31000 – Gestão de Risco» (nove de abril); «Auditor Coordenador ISO 14001:2004 IRCA» (10 de abril); «Auditorias a Sistemas de I&D» (17 a 19 de abril); «Auditorias Internas a Sistemas da Qualidade» (sete a 28 de maio); e «Lean Manufacturing» (22 a 24 de maio).

Animação de equipas

A AMI – Fundação de Assistência Médica Internacional realizou recentemente um 'workshop' intitulado «Ah!animação de Equipas em Tempos de Incerteza». Foi em Lisboa, como resultado de uma

parceria com a PTC – Paula Tomás Consultores e o Espaço emocionArte, dois dias de formação ativa, com suporte nos conceitos da Psicologia Positiva e da Inteligência Emocional, através de dinâmicas pautadas na metodologia PIRS (Preparação, Iniciação, Renovação e Superação).

6 > Lançamento da CH Finance

O Grupo CH tem uma nova unidade de negócio, a CH Finance. Esta unidade vai focar-se em operações de reestruturação de passivos empresariais, apoiando os seus clientes na obtenção das melhores condições de viabilização económica e financeira. Nelson Ferreira (na foto) assume a direção da nova unidade, depois de oito anos como responsável pela área de recuperação de empresas e de créditos da Segurança Social e de ter sido diretor na Accenture.

7 > «Talenting Job Road Show»

Com o objetivo de ampliar a bolsa de candidatos e divulgar as oportunidades de emprego em aberto no Algarve, em especial nas áreas comercial e de hotelaria, a Talenter desenvolveu em março a ação «Talenting Job Road Show – Algarve'13». Cláudia Ferreira, coordenadora operacional e de gestão de clientes para o sul e ilhas, assinala que «numa região onde o desemprego tem vindo a assumir taxas recorde, onde o emprego é de cariz sazonal e onde as pessoas se encontram dispersas por um território vasto, esta ação teve pleno de sentido, pois encurtou distâncias e aproximou os candidatos».

Mais um escritório da GoExpand

Dando sequência à sua estratégia de crescimento, a GoExpand, empresa liderada por Rui Guedes de Quinhones, inaugurou um novo escritório, desta feita na cidade do Barreiro. As novas instalações, com cerca de 250 metros quadrados, destinam-se às operações comerciais da marca Expand Telecom e irão albergar mais de 80 comerciais. Nas novas instalações serão criados 35 postos de trabalho, que permitirão à empresa cobrir de forma mais eficiente a região e suportar administrativamente as equipas de vendas. Este novo escritório é o quinto da GoExpand.

8 > Ações de formação low cost

A BizPoint, liderada por Sérgio Guerreiro (na



6



7



8



9

foto), vai repetir as suas ações de formação 'low cost' nas cidades do Porto e de Lisboa. Por um valor de 33 euros (a que acresce IVA), os interessados poderão inscrever-se no 'workshop' «Liderar através do Coaching», com a duração de seis horas, estando incluído o manual e o certificado. As ações realizam-se nos dias seis e nove de abril, em Lisboa e no Porto, respetivamente. Os participantes receberão um 'voucher' de 125 euros para o «Curso de Certificação Internacional em Coaching».

9 > Mini-MBA em gestão avançada

Já está a decorrer o período de inscrições para o curso «Mini-MBA/ Gestão Avançada», que a Actual Training vai promover a partir de 16 de abril, em Lisboa. Trata-se de uma iniciativa que tem como objetivo proporcionar uma formação atualizada e avançada, quer em termos científicos, quer em termos técnicos, na área de gestão. Jorge Romero e Francisco Lopes dos Santos asseguram a direção do curso, que tem previstas 68 horas letivas, em horários laboral e pós-laboral.

«Semana Internacional do Coaching»

O Grupo Português de Coaching, criado em 2010 por conceituados 'coaches' do mercado português, vai promover no nosso país, de 20 a 26 de maio, a «Semana Internacional do Coaching». Este grupo tem como missão «difundir a excelência do 'coaching' em Portugal e promover o bom nome da profissão junto do público em geral». A «Semana Internacional do Coaching» é celebrada em todo o mundo, com o objetivo de dar a conhecer a temática do 'coaching' e aprofundar competências e ferramentas.

Uma campanha da Galileu

Visando o desenvolvimento de 'soft skills' e competências empresariais, a Galileu lançou a nível nacional a campanha «Uma Empresa, um Profissional: um Desafio». Cláudia Vicente, a diretora geral, assinala que «nas várias áreas de atividade existem cargos ou funções que exigem um 'set' específico de competências empresariais e 'soft skills', sendo que, «partindo deste pressuposto, a Galileu identificou perfis e funções profissionais e selecionou cursos da sua vasta oferta formativa indicados para fomentar e fortalecer o desenvolvimento de competências».

10 > Motivação e desempenho comercial

«Diferentes Gerações – Um desafio de motivação», «Liderar em Tempos de Incerteza», «Comunicar com Sucesso na Organização» e «Reinventar as Vendas» são os principais temas da quinta edição do «Congresso Nacional de Motivação e Desempenho Comercial», iniciativa da consultora Ideias & Desafios marcada para nove de maio, em Lisboa (Auditório do Polo Tecnológico de Lisboa). Até ao dia cinco de abril o preço de inscrição por pessoa é de 99 euros, passando a partir daí a 149 (valores a que acresce IVA).

11 > Formação interempresas da SHL

A agenda de cursos de abril a junho da SHL Portugal está já a ser divulgada. Trata-se de formação interempresas, a realizar em Lisboa e nalguns casos também no Porto. Destaque para cursos como «Avaliação da Personalidade», «Planear um Assessment & Development Centre», «Avaliação e Feedback 360 Graus», «Atrair e Selecionar o Talento» ou «Entrevista de Avaliação de Competências».

12 > Novas áreas de negócio na MSearch

Empresa de recrutamento e seleção de quadros a nível especializado, a Msearch lançou recentemente duas áreas de negócio: 'assessment' e 'interim management'. Alexandra Andrade (na foto), diretora geral da empresa, refere a propósito que «a conjuntura económica tornou as empresas mais exigentes e mais atentas à forma como gerem o seu capital humano, com as suas necessidades a mudarem», sendo que «para continuarem competitivas tornou-se obrigatória uma melhor gestão dos riscos». As novas áreas visam responder a estas necessidades.

Software low-cost

Chama-se «ASGEST» e é um novo 'software' de gestão que promete satisfazer as necessidades das micro e das pequenas empresas, a custos reduzidos e sem recurso a manutenção ou acompanhamento técnico por parte de terceiros. Criado pela Artsoft a pensar na autonomia do utilizador, esta solução visa segundo Bruno Barroso, diretor de 'marketing' da empresa, «revolucionar o segmento do 'software' de gestão para empresas de pequena dimensão».



10



11



12



13



14

Certificação RH

A Vantagem+ vai promover em Lisboa a terceira edição da sua iniciativa «Certificação em Recursos humanos». Através dela, os profissionais da área podem adquirir um conjunto de ferramentas e conceitos e aplicá-los no dia a dia das suas empresas. A iniciativa inclui a certificação em gestão administrativa de recursos humanos (de seis a 17 de maio) e a certificação em gestão e desenvolvimento estratégico de recursos humanos (de 20 a 31 de maio).

Projetos da Companhia Própria

Durante o mês de março, a Companhia Própria conclui dois projetos importantes, um a nível nacional e outro a nível internacional. Em Portugal fez mais uma vez com êxito uma ação de «Gestão de Arquivos» no Instituto Hidrográfico da Marinha. Já internacionalmente fechou mais um projeto, no caso com o Banco Central de São Tomé e Príncipe, na área de recursos humanos.

13 > Parceria da SDO Moçambique

Tendo em vista a complementaridade de competências para acrescentar valor à sua oferta no mercado, a SDO Moçambique criou uma nova unidade de negócio dedicada à inovação e à responsabilidade social. Para o efeito, estabeleceu uma parceria com a empresa portuguesa Sair da Casca, sendo o objetivo sensibilizar as empresas e a sociedade moçambicana em geral para os desafios da inovação e da responsabilidade social, acompanhando as organizações em todas as etapas do seu caminho para a sustentabilidade.

14 > Apresentações com impacto

A empresa Portal do Ser vai organizar em abril e maio o curso «Falar em Público e Apresentações com Impacto», iniciativa que promove o aprofundamento de técnicas na arte de falar em público, a capacidade de comunicar com autenticidade e a possibilidade de aprimorar o controlo mental, emocional e físico. Será no Porto (seis e sete de abril) e em Lisboa (quatro e cinco de maio).

Textos: Mário Sul de Andrade

LEGISLAÇÃO

› Diplomas relevantes para a gestão de recursos humanos

Texto: Carlos Antunes

› Legislação portuguesa

Portaria 65-A/2013, «Diário da República» 31, Suplemento, Série I, de 13 de fevereiro de 2013, Assembleia da República, Ministério da Economia e do Emprego

Primeira alteração à Portaria 229/2012, de três de agosto, que cria a medida Apoio à Contratação Via Reembolso da Taxa Social Única (TSU).

Portaria 65-B/2013, «Diário da República» 31, Suplemento, Série I, de 13 de fevereiro de 2013, Ministério da Economia e do Emprego

Primeira alteração à Portaria 225-A/2012, de 31 de julho, que regula as medidas Passaporte Emprego, Passaporte Emprego Economia Social, Passaporte Emprego Agricultura e Passaporte Emprego Associações e Federações Juvenis e Desportivas.

Comentário

O destaque vai para a publicação da portaria que cria a medida de apoio à contratação via reembolso da Taxa Social Única (TSU).

Portaria 74-A/2013, «Diário da República» 33, Suplemento, Série I, de 15 de fevereiro de 2013, Ministérios da Economia e do Emprego e da Educação e Ciência

Estabelece as normas de organização, funcionamento, avaliação e certificação dos cursos profissionais ministrados em estabelecimentos de ensino público, particular e cooperativo que ofereçam o nível secundário de educação e em escolas profissionais.

Resolução 13/2013, «Diário da República» 39 – Série I, de 25 de fevereiro de 2013, Assembleia da República

Pelo relançamento do emprego e por boas práticas de contratação laboral.

› Legislação europeia

Não foi publicada legislação relevante para esta área.

MERCER RUN 4 PEOPLE
CORRIDA SOLIDÁRIA MERCER

12.5.2013
BELÉM LISBOA

MERCERRUN4PEOPLE

1€ CORRA COM ATITUDE, AJUDE QUEM MAIS PRECISA

Ajuda de Berço

ENTROCIADOR PRINCIPAL: Medis
PATROCINADORES: AIG, VITALIS, BCD
APÓDS: Vitalis, BCD, youngnetwork, AFQ, Fitness, multitema, sports, LISBOA
MEDIA PARTNERS: Human Resources, Pessal, RH online, human

AGENDA

› **Falar em Público e Apresentações com Impacto**

06 e 07 abr, Porto/ 04 e 05 mai, Lisboa
<http://www.portaldoser.com/>

› **Formação Pedagógica Inicial de Formadores – Modalidade B-Learning**

06 abr, Lisboa
<http://www.b-training.pt/>

› **Certificação em Comércio Internacional**

08 abr, Lisboa
<http://www.companhiaproprias.pt/>

› **Fórum RH 2013**

17 e 18 abr, Lisboa
<http://www.editorarh.pt/>

› **Técnicas de Apresentação**

11 e 12 abr, Lisboa
<http://www.bureauveritas.pt/>

› **Formação de Assessors/ Avaliadores**

19 abr, Porto
<http://www.shl.pt/>

› **Curso de Certificação Internacional em Coaching – ICC**

20 a 25 abr e 04 e 05 mai/ 22 a 26 jun/ 24 a 31 ago/ 09 a 16 out, Lisboa
<http://www.mindcoach.pt/>

› **Coaching Skills**

22 e 23 abr, Lisboa/ 23 e 24 mai, Porto
<http://www.shl.pt/>

› **Recrutamento Através das Redes Sociais**

26 abr/ 27 jun/ 29 ago/ 24 out/ 27 dez, Lisboa
<http://peopleandskills.pt/>

› **Qualifica 2013**

26 a 29 abr, Leça da Palmeira
<http://www.qualifica.exponor.pt/>

› **Congresso Regional de Motivação e Vendas**

07 mai, Albufeira/ 14 jun, Braga/ 27 jun, Leiria
 19 set, Covilhã/ 07 nov, Coimbra
<http://www.ideiasedesafios.pt/>

› **Seminário Valores em Ação**

09 mai, Lisboa
<http://www.ptomasconsultores.pt/>

› **I Congresso Internacional de Gestão RH e Psicologia das Organizações**

09 mai, Lisboa
<http://www.lis.ulusiada.pt/>

OPINIÃO

› Eurocipriotismo



Luís Bento
 Consultor e Docente
 Universitário
 mywebpost@sapo.pt

Sim, já sei!

Mas não é erro nenhum.

É que a decisão do parlamento cipriota de não aceitar os termos do resgate financeiro proposto pela União Europeia (UE) – votado sem um único voto a favor – fez crescer, em todos os países da Eurolândia, um sentido patriótico novo: o eurocipriotismo. O que quer isto dizer?

Quer dizer que a partir de uma pequena ilha, que representa 0,2% do Produto Interno Bruto (PIB) europeu, nasceu um sentimento patriótico incrível a propósito do orgulho que todos os povos da Eurolândia sentiram ao saberem que o David tinha batido o pé ao Golias.

E foi um gozo pegado, ver a cara da Frau Merkel, quase envergonhada, ter que dizer às televisões que a UE estava preparada para aceitar sugestões de Chipre para a apresentação de um novo programa de ajustamento.

Ou seja, os países que não bateram o pé (como Portugal, a Espanha e a Irlanda) sofrem as consequências e não viram as suas condições desagravadas.

Um pequeníssimo membro da UE assume uma posição de defesa do seu interesse nacional e obtém logo a abertura para encontrar alternativas.

Que grande lição nos deram os cipriotas!

E ganharam o direito a serem os autores de uma nova palavra: eurocipriotismo.

Tradução literal? Não tem.

Um pequeníssimo membro da União Europeia assume uma posição de defesa do seu interesse nacional e obtém logo a abertura para encontrar alternativas.

Mas, na prática, quer dizer o seguinte: se querem ver as vossas condições financeiras melhoradas por Bruxelas, batam o pé, votem contra, apanhem um avião para qualquer lado – não precisa de ser para a Rússia – ameacem que vão sair do euro... Ganham logo direito a umas quantas declarações de apoio e a toda a abertura para renegociar condições.

Se votam a favor e aceitam as condições com medo de afrontar a Frau Merkel, são espremidos até ao tutano.

Que grande lição!

Afinal, não vale a pena ser bom aluno porque as instituições europeias não percebem essa linguagem.

A partir de agora vamos todos ser eurocipriotas. @

› O autor não segue o novo acordo ortográfico para a língua portuguesa.

LIVROS

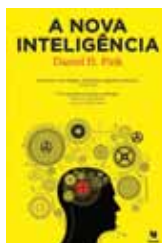
› Histórias que o Meu Chefe Nunca me Contou



O fundador da empresa de consultoria Training Lab, e seu atual presidente, o espanhol Juan Mateo, que em tempos teve uma colaboração muito próxima com Jorge Valdano, mostra com o ‘storytelling’ pode ajudar a otimizar as equipas. Autor, formador e conferencista de renome internacional, Mateo partilha aqui algumas das histórias que lhe permitiram ajudar profissionais das mais diversas áreas ao longo da sua carreira. São contos, anedotas e lendas que permitem descobrir como dar o melhor e levar os outros a fazerem o mesmo. No prefácio de um académico espanhol pode ver-se como a memória e a facilidade de contar histórias, episódios e historietas são algo verdadeiramente inato em Mateo, algo que facilmente capta a atenção e desperta a curiosidade que quem o ouve. (Gestão Plus)

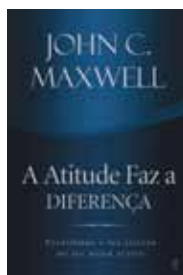
› A Nova Inteligência

Um livro classificado pelo guru Tom Petters como «um milagre, totalmente original e profundo». Escrito por Daniel H. Pink, um especialista em gestão e comportamento, antigo autor dos discursos de Al Gore enquanto este foi vice-presidente dos Estados Unidos, mostra como aquilo que faz a diferença está no hemisfério direito do cérebro, ou seja a importância do hemisfério esquerdo parece condenada a acabar, reduzindo a importância das profissões mais tradicionais. (Texto)



› Novos Líderes para Um Novo Mundo

O ‘coach’ Adelino Cunha mostra aqui como liderar equipas felizes, competentes e eficazes. Um livro que, segundo o treinador de futebol Domingos Paciência, «deve ser lido e interpretado como uma grande ajuda a quem procura crescer como pessoa e auxiliar os outros a ver o líder que está dentro de si próprio». (Top Books)



As Armadilhas do Tempo, de Todd Duncan. Apontando algumas ideias erradas que todos temos sobre o tempo e sobre o uso que fazemos dele no mundo do trabalho, este livro mostra que há soluções para problemas universais e que podemos definir um horário que funcione todos os dias. (Nexo) **As 10 Questões da Recuperação**, de João César das Neves. O economista e professor universitário traça um retrato da situação portuguesa e procura esclarecer muitas das dúvidas que se colocam aos cidadãos. (D. Quixote) **LinkedIn – Como Ter Sucesso nesta Rede Profissional**, de Rui Pedro Caraméz. Como uma poderosa rede da Internet ajuda a gerir contactos e a aceder a outros novos, criando novas oportunidades profissionais, independentemente da geografia e da área de especialização. (Pactor) **A Atitude Faz a Diferença**, de John C. Maxwell. Um dos principais especialistas mundiais em liderança, com um novo livro que é apresentado como tendo o potencial para transformar não só a atitude de cada leitor mas a própria vida. (Nexo)

Textos: Mário Sul de Andrade

SITES

› Programa «Be a Monster»



É uma nova iniciativa do Grupo CH e chama-se «Be a Monster». Com um ‘site’ próprio em <http://www.be-amonster.pt/>, trata-se de um programa intensivo de recrutamento, seleção e formação de jovens, sendo apresentado pelo grupo liderado por António Henriques como «um exemplo positivo que pretende proporcionar um estágio profissional de grande valorização e enriquecimento pessoal e profissional». O que o Grupo CH procura é jovens recém qualificados, dinâmicos e com muita vontade de aprender, que irão passar por um processo de incubação de monstros/ as dividido em sete etapas. Tudo começa com a seleção de 250 jovens, para nove meses depois se chegar aos 15 que integrarão o chamado Mundo CH. A cerimónia de encerramento já tem nome («Being a Monster»).

› Desenvolvimento sustentável

O «Green Savers» é um portal agregador de conteúdos relacionados com desenvolvimento sustentável, abordando temas que vão da mobilidade à economia, da nutrição à inclusão social. É desenvolvido por uma equipa que investiga e analisa os temas mais prementes do dia a dia sustentável. Os seus responsáveis falam no compromisso de «criar o maior portal de desenvolvimento sustentável de língua portuguesa». Disponível em <http://greensavers.sapo.pt/>.



› Mário Caetano



O ‘site’ da empresa do ‘coach’ Mário Caetano (<http://www.mariocaetano.net/>) tem uma nova imagem. Destaque para a apresentação dos conteúdos de forma mais sistematizada, para um ‘design’ apelativo e para a interação que permite aos visitantes. Logo na abertura é disponibilizado um vídeo de apresentação da empresa e de toda a sua atividade, com destaque para o percurso do próprio Mário Caetano e para as soluções que desenvolve.

Textos: Mário Sul de Andrade

GRANDEZA NO DIA A DIA

➤ A derrota da consciência

Como muitos têm vindo a salientar, a crise que nos atinge não é, como afirma Alain Touraine, «uma crise cíclica, mas sim sistémica», e o seu esteio de consequências pode ser muito mais abrangente, longo e grave do que aquilo que conseguimos imaginar. Para além dos problemas das dívidas soberanas, da descapitalização dos bancos e da recessão económica, com as suas consequências no brutal aumento de desemprego e no empobrecimento progressivo de uma percentagem crescente da população, a crise atual é também a de uma profunda crise de valores, que pode pôr em causa o sentido de continuidade histórica e consequentemente ameaçar a nossa esperança no futuro.

Esta situação é talvez sentida de uma forma mais aguda pela geração dos «Tradicionalistas» (pessoas nascidas entre 1928 e 1945) e dos «Baby Boomers» (nascidos entre 1946 e 1964), que cresceram na convicção modernista de que o mundo caminhava para um sentido de maior racionalidade e perfeição, apesar de essa via não ser linear e registar frequentemente desvios ou recuos. Hoje, no entanto, e conforme refere João Caraça no livro «Rescaldo e Mudança – As Culturas da Crise Económica», «pela primeira vez em séculos (com exceção dos períodos de guerra) não vemos luz ao fundo do túnel».

Na paisagem sociopolítica do mundo atual, particularmente numa Europa que se tem acreditado ser um baluarte da justiça, da liberdade e da afirmação da dignidade humana, parecem insinuar-se cada



Mário Ceitil, Diretor Associado da CEGOC/ FranklinCovey e Professor Universitário
mceitil@cegoc.pt

vez mais os estigmas da descrença e da falta de confiança, tanto nas instituições como nas pessoas que as dirigem.

A realidade crua dos cenários sociológicos desta crise, na qual, como também refere Alain Touraine, «a economia financeira se separou da economia real e rompeu os seus laços com a sociedade de que devia ser inseparável», é a perceção, que se vai generalizando, de que uma das suas causas mais imediatas é a desbragada ganância por lucros individuais, protagonizada por pessoas colocadas ao mais alto nível das instituições, de quem justamente se esperaria uma liderança inspiradora e irrepreensível no que respeita ao valor do exemplo.

De facto, e continuando a citar o mesmo autor, os cidadãos descobriram, «com espanto, que um número impressionante de grandes dirigentes se tinha comportado como ladrões – ou escroques», em flagrante contradição com o paradigma weberiano de

Os cidadãos descobriram, «com espanto, que um número impressionante de grandes dirigentes se tinha comportado como ladrões – ou escroques».

que a liderança se legitima pelo uso racional e justo do poder distributivo.

Esta constatação tem vindo a minar a esperança dos cidadãos numa sociedade mais justa e num futuro melhor, porque, como refere Rosalind Williams, «não há confiança no esforço coletivo quando todas as instituições são perçecionadas como corruptas, ou ineficazes, ou ambas».

Para além dos efeitos propriamente económicos da crise, já dramáticos em si mesmos, as pessoas «sentem-se encurraladas num presente decadente» e vão perdendo progressivamente o ânimo para ações proativas; generaliza-se, em suma, uma verdadeira crise de liderança...na liderança da crise.

Perante este cenário, que aparenta configurar-se como uma derrota histórica de um valor ancestral que julgávamos um dos apanágios da nossa conceção de civilização, a «consciência», torna-se cada vez mais «preciso, imperioso e urgente» recolocar a ética e a sustentabilidade como valores centrais nas estratégias de ação a desenvolver nas sociedades e nas organizações.

Essa é a via para reganharmos a esperança num futuro com grandeza. Porque, como afirmava o Padre António Vieira, citado por João Caraça, «para avaliarmos a esperança temos de mensurar o futuro». ©



IN LOCO

EVENTO SYV

› Uma abordagem inovadora da gestão

Texto: Mário Sul de Andrade

Foi no passado dia 22 de março, em Lisboa. A consultora de gestão SYV – Sharing Your Vision, liderada por Tiago Domingues, organizou o evento denominado «A Gestão é um Espetáculo», apresentado pelo responsável como «um evento alternativo, em que o objetivo foi demonstrar a abordagem inovadora com a qual a SYV se apresenta ao mercado.

No Observatório Astronómico de Lisboa, a SYV proporcionou um conjunto de momentos de interatividade temática, intercalando experiências técnicas relacionadas com a gestão estratégica de empresas e as suas propostas de valor (intervenção conduzida pelo próprio Tiago Domingues) com momentos artísticos ligados ao Fado (com a fadista Piedade Fernandes) e ao 'break dance' (com a 'bgirl' Mary Rock e vários bailarinos, em representação do projeto «Almada Não Dorme»).

Tiago Domingues explica que o evento foi concebido de uma forma muito simples. «Sabemos que para sermos técnica e comercialmente eficazes nos dias de hoje não chega atuar no preço ou na imagem, por exemplo, é necessário atuar na diferenciação, oferecendo algo que pela novidade não possa ser comparado ou avaliado quanto ao seu preço ou à sua imagem, algo que só possa ser avaliado quanto ao valor acrescentado que proporciona a cada cliente em particular», explica, para logo acrescentar: «O evento incluiu um conjunto de intervenções técnicas relacionadas com estratégias empresariais, propostas de valor e investimentos, estratégias comerciais e serviço ao cliente, gestão e desenvolvimento estratégico de pessoas, que de uma forma intercalada e acompanhada por momentos de 'networking' e 'cocktail', proporcionou momentos de entretenimento artístico, nomeadamente com o fado e o 'breakdance', duas formas de arte selecionadas pelo facto de apresentarem enormes diferenças entre si, o que permitiu analisar e comentar de que forma artes e/ ou empresas de atividades diferentes se podem complementar e estabelecer sinergias por ajustarem as suas propostas de valor e com elas a sustentabilidade dos seus negócios.»

A SYV organizou este evento em exclusivo para os seus parceiros e clientes, tendo contado com a «human» como 'media partner' e com o apoio da SGS Portugal. Entre as presenças, destaque para representantes dos principais clientes da SYV, nomeadamente as empresas Tecnospie, Iveco, Masa, Repsol, Odisseias,



Fotos: Vítor Gordo/ SYV



Lojas Francas Portugal, Zagope, CTT, PT-Pro, Linde, Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, EDP, SAS – Business Analytics and Business Intelligence Software, Sugaldal, FROMM Embalagem, Sorel, Gatewit & Construlink, Ana Aeroportos, Mitsubishi, GoHeading, Hewlett Packard, Sunergetic, Grupo Pinto Basto, além de várias outras.

Tiago Domingues assinala ainda que «o 'feedback' relativo ao evento foi muito positivo, deixando clara a forma inovadora como a consultora SYV se posiciona no mercado». A empresa tem outros eventos arrojados já em fase de preparação. ©

SUGESTÃO – MONTEBELO AGUIEIRA LAKE RESORT & SPA



Um cenário único e inspirador

Inserido na deslumbrante paisagem da Barragem da Aguieira, entre Viseu e Coimbra, o Montebelo Aguieira Lake Resort & Spa é um aldeamento turístico de cinco estrelas. Beneficiando dos serviços e das facilidades de um hotel 'premium' e de em enquadramento de sonho, assegura uma estadia inesquecível.

Texto: Irina Pedro **Fotos:** Montebelo Aguieira Lake Resort & Spa

O Montebelo Aguieira Lake Resort & Spa, unidade da Visabeira Turismo, localizada em Mortágua, é um aldeamento turístico que aposta num conceito tridimensional: turismo, lazer e habitação. Implementado numa área de 35 hectares e localizado junto à Albufeira da Aguieira, que se estende por um magnífico espelho de água com mais de dois mil hectares, no leito do Rio Mondego, o complexo engloba 152 habitações que variam entre modernos apartamentos e espaçosas 'villas', existindo também oferta residencial.

A arquitetura deste empreendimento de cinco estrelas tira partido do enquadramento privilegiado, tendo sido pensada em perfeita harmonia com a natureza. Para além da soberba vista, beneficia de todos os serviços e todas as facilidades de um hotel 'premium', reunindo assim as condições ideais para um fim de semana ou uns dias de férias de absoluto descanso e retiro da vida da cidade.

Os apartamentos e as 'villas' do Montebelo Aguieira Lake Resort & Spa privilegiam uma

decoração elegante e confortável, estando equipados com aquecimento central, cofre, cozinha, garagem, ar condicionado, TV por cabo e acesso à Internet. As 'villas' T4 dispõem ainda de piscina privativa e os apartamentos T2 de churrasqueira. Quem não quiser cozinhar tem ao seu dispor o restaurante Montebelo Aguieira, com uma atrativa esplanada panorâmica, onde é possível degustar refeições ligeiras ou mais sofisticadas, marcadas pelos ingredientes tradicionais e acompanhadas pela riqueza vitivinícola do Dão. Para atividades 'indoor', os hóspedes têm ao dispor ginásios totalmente equipados, uma piscina interior aquecida, com área infantil, 'spa', sauna, banho turco e 'jacuzzi'. Mas ao ar livre são também muitos os aliciantes. Das práticas desportivas mais exigentes a agradáveis passeios turísticos, passando pelas mais diversas atividades recreativas, como jogar ténis, andar de bicicleta ou passear a cavalo, são muitas as possibilidades para ocupar o tempo livre com qualidade. A marina fluvial tem 400 postos de amarração, o

que torna o Montebelo Aguieira ideal para os fãs de navegação a motor, à vela ou a remos. São ainda disponibilizadas aulas de 'windsurf', 'ski' náutico e 'wakeboard' e é possível alugar 'kayaks', insufláveis, motos de água e gaivotas.

O 'resort' oferece também todas as condições para a realização de eventos particulares ou corporativos, disponibilizando os serviços de apoio necessários à sua organização, incluindo secretariado, transporte, equipamento informático e de telecomunicações, 'catering', programa de animação e programa social.

Seja em que âmbito for, estão reunidas as condições para uma estadia inesquecível. @

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

MÚSICA

Marisa Monte vezes quatro

A digressão «Verdade Uma Ilusão», de Marisa Monte, chega a Portugal em abril. Inicialmente com duas datas agendadas, a elevada procura de bilhetes fez com que sejam quatro os espetáculos em terras lusas daquela que é uma das mais respeitadas e aclamadas artistas brasileiras, e que conta com quase 20 anos de carreira. Assim, vai atuar dias 24 e 25 de abril no Coliseu do Porto, e dias 27 e 28 no Coliseu dos Recreios, em Lisboa. «Verdade Uma Ilusão» é a digressão de apresentação do último disco de Marisa Monte, «O que Você Quer Saber de Verdade», e os seus espetáculos vão ao encontro da tradição multidisciplinar da artista, fundindo música com artes plásticas e oferecendo uma experiência sensorial única.

**Imortal**

Entre 11 e 14 de abril, o Pavilhão Atlântico, em Lisboa, recebe a «Michael Jackson: The Immortal World Tour». Promovida pelo Estate of Michael Jackson e pelo Cirque du Soleil, é uma produção eletrizante que mistura artes visuais, dança, música, fantasia e muita criatividade. Em palco vão estar 49 dançarinos internacionais, músicos e acrobatas, num espetáculo que pretende transmitir uma visão única do espírito e da paixão do génio artístico que transformou para sempre a cultura 'pop' mundial. Escrito e dirigido por Jamie King, revela a inspiração de Michael Jackson em todo o seu esplendor, numa celebração do legado do «Rei da Pop», que continua a atravessar gerações.



TEATRO

Envolvente e emocionante

O Teatro Maria Helena Torrado, em Cascais, estreia no dia 12 de abril o espetáculo «Visitas ao Sr. Green» do premiado escritor norte-americano Jeff Baron, tendo como intérpretes Norberto Barroca, também encenador, e Ricardo Tropa. Este importante texto da literatura teatral contemporânea trata essencialmente de um conflito de relações humanas, em que se debatem problemas de solidão, falta de comunicação, intolerância e discriminação – racial, religiosa e sexual. Mas de um conflito de gerações nasce uma bonita amizade, transformando o espetáculo num envolvente e emocionante drama onde não faltam no entanto toques de notável humor. Para ver às sextas, aos sábados e aos domingos, até 28 de abril.



ARTES PLÁSTICAS

Joana Vasconcelos no Palácio da Ajuda

O Palácio Nacional da Ajuda, em Lisboa, tem patente até 25 de agosto a maior exposição individual de Joana Vasconcelos. Comissariada por Miguel Amado, a mostra traduz a última década do trabalho da artista plástica, reunindo obras icónicas como «A Noiva», «Coração Independente» ou «Marilyn», lado a lado com obras mais recentes, nunca antes expostas em Portugal, como «Lilicoptère», «Perruque» ou «War Games». Depois do Palácio de Versalhes, as obras da artista voltam a dialogar com um espaço outrora da realeza. Será nos aposentos reais do palácio que foi a residência oficial da monarquia portuguesa até à instauração da República.



Textos: ALM

LEITURAS

**O silêncio**

O novo romance de Patrícia Reis, um livro contra o silêncio mas também sobre o silêncio. Em «Contracorpo», uma mulher fica viúva, com dois filhos. Passados alguns anos, o mais velho, já adolescente, cresce em silêncio, contra a própria mãe. É um silêncio que só se quebra nas histórias para dormir e nos momentos em que desenha de forma compulsiva. A certa altura, a mãe decide fazer com esse filho mais velho uma viagem, deixando o mais pequeno com os avós. A viagem é a Itália, em busca de algo que precisa de encontrar. Edição D. Quixote.

Outros destaques

- > «Era Uma Vez...», de Elizabeth Berg. O poder do amor, dos laços familiares e da beleza das segundas oportunidades. De uma escritora norte-americana assídua nas listas de 'best-sellers' do «The New York Times». (Bertrand)
- > «Um Homem de Partes», de David Lodge. O autor britânico recria a vida de H. G. Wells, o visionário autor de «A Máquina do Tempo» e «O Homem Invisível». Já considerado o melhor romance biográfico dos últimos anos. (ASA)
- > «Amuleto», de Roberto Bolaño. Publicado originalmente em 1999, este romance faz a ponte entre duas obras inesquecíveis, «Os Detetives Selvagens» (1998) e «2666» (saído em 2004, já depois da morte do autor). (Quetzal)
- > «Engano», de Philip Roth. Um escritor norte-americano de meia idade e uma mulher inglesa na casa dos 30, culta, inteligente e expressiva. Dois adúlteros no seu esconderijo. O livro faz-se de diálogos. (D. Quixote)

Textos: MSA

1 Tablet da BlackBerry

O BlackBerry PlayBook entrou no mercado dos 'tablets', com Internet sem limites e aplicações inovadoras. Dispondo de tecnologias avançadas adaptadas para o uso profissional, tem um ecrã LCD de sete polegadas e resolução WSVGA, beneficiando de uma interface táctil 'multi-touch'. O PlayBook integra o eficiente e simples sistema operativo BlackBerry Tablet OS, que se associa a um processador ARM de um GHz. A performance do 'dual-core' permite que as aplicações funcionem em simultâneo e em tempo real. Está ainda dotado de interface 'wi-fi' compatível com 3G e vem equipado com uma porta HDMI e interface sem fios 'bluetooth'. Graças às duas câmaras HD, o PlayBook possibilita organizar videoconferências. A capacidade de armazenamento é de 64 GB.

2 Inspiração na Route 66

A marca Ego alargou a sua gama de relógios com o lançamento da linha Asphalt, que tem um toque 'vintage' e é inspirada na famosa Route 66. Especialmente desenhados para quem tem um espírito aventureiro, os modelos Asphalt destacam-se pela caixa em aço ionizado preto e pela originalidade do mostrador, com fundo em castanho ou cinzento raiado (mediante a versão) e alguns números nas horas em evidência. A bracelete é de tamanho XL.

3 Desempenho otimizado

A nova gama Handycam de câmaras de vídeo Full HD da Sony apresenta qualidade de imagem e som melhorada e mais opções de captação. O desempenho otimizado da grande angular e a inovadora tecnologia Balanced Optical SteadyShot são algumas novidades. Pela primeira vez na gama Handycam, um adaptador 'wi-fi' opcional simplifica as transferências sem fios, permitindo ainda controlar a câmara de vídeo remotamente a partir do 'smartphone'. Já o sensor CMOS Exmor R assegura vídeos nítidos e detalhados, mesmo em condições de fraca luminosidade.

4 Símbolo de amor

A Guess Jewellery lançou pulseiras exclusivas especialmente desenhadas e pensadas para serem oferecidas às mulheres que mais se ama. Disponíveis em verde, laranja, cor-de-rosa e azul, estas pulseiras destacam-se por serem em pele e aço dourado ou prateado, com coração da mesma cor cravejado com cristais brancos.

5 Sabor intenso

O Moscatel 1980 da Adegã de Favaios foi recentemente reconhecido pela «Revista de Vinhos». Envelhecido mais de 30 anos, apresenta um aroma muito intenso, com notas de torrefacção, destacando-se os aromas a mel, passas e figos secos. Na boca é doce mas sem exageros, encorpado e bastante harmonioso com aromas a lembrar café, cacau e mel. Termina com muita persistência.

6 As melhores receitas

A Vorwerk lançou um livro com «As 150 melhores receitas» publicadas na revista «Bimby – Momentos de Partilha» durante 2012. A seleção apresentada resulta da eleição dos próprios fãs da Bimby e também do trabalho de uma equipa de profissionais que procura partilhar receitas práticas, que permitam poupar tempo e dinheiro, e ideias para as refeições do dia-a-dia ou para ocasiões especiais. Das apetitosas entradas às deliciosas sobremesas, passando pelos mais variados pratos, dos mais simples aos mais complexos, são 150 sugestões inspiradoras.





woman

› Venha a Primavera!



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

Já começou a Primavera, mas o tempo continua cinzento, como o país. Passam-se os meses e não há meio de se começar a ver uma luz ao fundo do imenso túnel. Pior do que isso: parece que o negro cada vez se adensa mais. É preocupante, desmotivante, irritante e absolutamente frustrante. Estamos todos a «encaixar» os sacrifícios mas a sensação é a de que estão a cair em saco roto. Atirar dinheiro para o buraco não é a solução e quantas previsões precisarão falhar mais, ou em que escala, para se começar a pensar noutras receitas?!

O Banco de Portugal veio confirmar no «Boletim Económico de Primavera» que a recessão será de 2,3% em 2013, em vez dos 1,9% que tinha previsto há dois meses (longe do 1% alvitrado pelo Governo). Menos consumo privado, uma forte queda da procura interna e um abrandamento das exportações são as perspectivas para a nossa economia. Valha-nos o primeiro-ministro Pedro Passos Coelho continuar a afirmar que estamos no bom caminho. Ele saberá com certeza algo que escapa ao comum dos mortais, que está a pagar uma crise para a qual não contribuiu (não, eu não vivi acima das minhas possibilidades, trabalho, pago impostos – muitos –, e não devo nada a ninguém).

Não obstante estarmos obviamente no caminho certo, algo que ninguém se atreverá a questionar tamanha é a confiança com que tal é afirmado e repetido (talvez na tentativa de que uma mentira repetida muitas vezes se torne verdade...), o executivo de Pedro Passos Coelho já veio anunciar alterações profundas às metas do défice. Para este ano, em vez de 4,5% do Produto Interno Bruto (PIB), o objectivo do défice sobe para 5,5% (já muito longe dos 3% previstos no memorando inicial da 'troika'). Mas não era preciso renegociar prazos nem metas... E entretanto, junto com o alargamento do prazo para alcançar as metas orçamentais exigidas, a sétima avaliação da 'troika' acrescentou 1,6 milhões de euros aos quatro mil milhões que o Governo se propôs cortar na despesa do Estado. Andam a adiar o anúncio de como o vão fazer; agora é para depois da Páscoa (tão «católicos!»), mas como disso depende a entrega da nova tranche do empréstimo não podem adiar mais. Já acabou o discurso dos «bons alunos» e o cerco aperta (mais).

Só se pode esperar ideias geniais, na linha de outras deixadas escapar do subconsciente – como a redução do salário mínimo para combater o desemprego. Até nem me admirava que estivessem já a achar interessante a medida tomada no Chipre, de criar um imposto sobre os depósitos. Mas como o corte exigido é na despesa, o exercício complica-se. Bem, venha a Páscoa! E a Primavera, por favor! Já chega de dias cinzentos! ®

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

THE WORLD OF PROPERTY

ESCRITÓRIOS
RETALHO
INDUSTRIA
ARQUITECTURA



CONSULTORIA
AVALIAÇÕES
GESTÃO de IMÓVEIS
INVESTIMENTO

AGUIRRE
NEWMAN

1988
2013

25
anos

A DINAMIZAR O MERCADO IMOBILIÁRIO

aguirrenewman.com | 21 313 9000

a nossa
competência
é ganhar
novos
desafios



randstad
eleita pelo 2º ano
consecutivo

o melhor fornecedor
de RH

A Randstad foi distinguida novamente com o 1º prémio dos melhores fornecedores RH 2013 promovido pela APG, nas categorias de Trabalho Temporário e Outsourcing.

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

A nossa competência é ganhar novos desafios!

www.randstad.pt

 **randstad**

Trabalho Temporário | Professionals | Contact Centres | Outsourcing