

RECURSOS HUMANOS E GESTÃO

human

ABRIL 14 | ANO 6 | Nº 64 | 3,90 € (Cont.)



Empresas de excelência
para trabalhar em Portugal



randstad
recursos humanos

www.randstad.pt

Crescer

Podem já não existir mares nunca navegados,
mas o desafio de estar na linha da frente
renova-se a cada dia.

Consigo vamos longe.

CH | Business
Consulting.

www.chconsulting.pt



GRUPO CH
Soluções globais



02 Editorial

04 Zoom RH

Múltiplos Olhares
 Evento em Destaque «Criar e Fazer Crescer
 uma Startup»
 Flash Interview Alexandra Andrade
 Lusofonia «Il Fórum da CRHLP»
 Estudo Resultados nos negócios
 Formação PAGE, da CATÓLICA-LISBON
 Aniversário Multitempo
 Igualdade de Género Relatório
 do Fórum Económico Mundial

12 Primeira Opinião

Daniel Lança Perdigão

14 Dossier Especial «Empresas de Excelência para Trabalhar em Portugal»

Comércio e Distribuição
 (EDP, Galp Energia, Hilti, Ilumina, Rainbow, Vasp)

Construção e Imobiliário

(Águirre Newman, Grupo ACA, RE/MAX)

Consultoria

(everis, CH Business Consulting, PwC, SMART
 Vision)

Serviços

(Aon, NOVA SBE, RHmais, TNT, Zurich)

Tecnologia

(Ericsson, Gatewit)

56 Espaço RH

Em Síntese/ Agenda

Legislação

Sites/ Livros

60 Lifestyle

Restaurante La Crêperie da Ribeira

Música

Leitura

Performance

Montra

64 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, Daniel Lança Perdigão, Liliana Conde, Luís Nascimento, Sara do Ó)

Projeto Gráfico e Paginação

Design e Forma, geral@designforma.com

Fotografia

Fernando Piçarra (www.fernandopicarra.com), Fotolia, Pedro Valente, Vítor Gordo – Syncview Imagem e Meios

Diretora Comercial e de Marketing

Sónia Maia
961 219 531, smaia@justmedia.pt

Gestora de Contas

Ana Proença
964 044 122, aproenca@justmedia.pt

Assinaturas

assinaturas@human.pt

Impressão

Projecção Arte Gráfica
Parque Industrial da Abrunheira, Quinta do Lavi
Abrunheira
2710-089 Sintra

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: 18.000 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 e pessoas de excelência

Pelo quinto ano consecutivo, a «human» dedica uma edição especial ao tema das empresas de excelência para trabalhar em Portugal. Daí que na edição deste mês a revista volte a sair do habitual alinhamento, interrompendo boa parte das suas rubricas e também a participação dos vários cronistas. Esta interrupção acontece duas vezes em cada ano, no mês de Dezembro – altura em que publicamos a edição



António Manuel Venda, Diretor, amvenda@justmedia.pt

«Premium» –, e agora, em Abril – com a atenção que damos aos casos de empresas que integram ‘rankings’ sobre ambientes de trabalho em Portugal.

O ponto de partida para esta edição é constituído por duas iniciativas: «100 Melhores Empresas para Trabalhar», da revista «Exame» e da consultora Accenture, e o «Prémio Excelência no Trabalho», da consultora Heidrick & Struggles, da ISCTE Business School (IBS) e do «Económico». Trata-se de iniciativas que envolveram mais de uma centena de empresas, tendo a «human» seleccionado 20 para o trabalho que agora apresentamos. As empresas surgem agrupadas em cinco categorias e para cada uma foi elaborado um trabalho sobre as respectivas práticas de gestão de recursos humanos; entrevistámos os responsáveis, de forma a suportarmos cada um dos 20 textos agora apresentados, e recolhemos junto desses mesmos responsáveis os dados dos quadros informativos que acompanham os textos. O resultado é mais uma vez um ‘dossier’ que dá a conhecer casos de sucesso na gestão das pessoas, de empresas de diversos sectores.

Esta edição, mais do que nos anos anteriores, surge num tempo de grande pressão sobre o emprego e sobre as pessoas – e também sobre as empresas, é preciso dizer. Se já antes o país andava nas guerras da dívida e da política suja, agora parece que se afundou ainda mais. Gente também suja que suja um país, e que ao mesmo tempo o suga, como os vampiros, todos de preto ou mesmo de outras cores, até garridas. Já não interessa. Sujam e sugam. Mas mesmo assim o país aguenta-se. À custa das empresas que teimam em ser casos de sucesso e das pessoas que teimam em ser profissionais de enorme valor. Não há, acredito, muitos países assim tão ricos, apesar da dívida que nem chegamos nunca a saber em quanto vai na sua louca corrida. ®

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

THE WORLD OF PROPERTY

AP1 5446

ARQUITECTURA

ESCRITÓRIOS

RETALHO

INDUSTRIA

GESTÃO de IMÓVEIS

INVESTIMENTO

AVALIAÇÕES

CONSULTORIA

AGUIRRE
NEWMAN

YOUR REAL ESTATE ADVISORS



aguirrenewman.com | +351 21 313 9000

Múltiplos Olhares

Que balanço faz dos 40 anos de democracia que agora comemoramos?



Líliana Conde,
Diretora Geral dos NH
Hotels em Portugal

«Éramos um país muito fechado a todos os níveis, na cultura, no acesso à informação, na liberdade de circulação para outros países... Muitas pessoas não saberão que, na altura, as mulheres tinham que ter uma autorização escrita do marido para poderem viajar. Hoje, o cosmopolitismo de Portugal é o resultado do fim de uma das mais longas ditaduras da história europeia e da abertura ao mundo. Abriam-se as portas e foi-se buscar fora inspiração, o que permitiu construir um país contemporâneo para os nacionais, e muito atraente para os estrangeiros. Passados 40 anos, somos um povo que já não é analfabeto, uma geração que viaja por todo o mundo, gente hospitaleira, que vai ao encontro dos visitantes, um país com arquitetura e 'design' reconhecidos internacionalmente, que aprendeu a importância da preservação da história e da cultura. Somos eleitos como melhor país para visitar; antes nem sabiam onde ficava Portugal. É um facto que enfrentamos dificuldades financeiras, económicas e sociais que nos levam a alimentar algum pessimismo quanto ao futuro. Porém, se refletirmos no gigantesco salto que foi dado em quatro décadas, temos razões para acreditar num futuro com luz, um dos elementos que tanto fascina quem nos visita.»



Sara do Ó, Chief
Executive Officer
(CEO) do Grupo Your

«Neste balanço importa assinalar não só o acesso das mulheres ao mercado de trabalho mas ainda a sua afirmação enquanto líderes. Para o Grupo Your, transformação da sociedade portuguesa foi decisiva, uma vez que o projeto foi fundado por três mulheres e uma faixa etária muito jovem. Também a forma como se pensa a estratégia empresarial sofreu alterações relevantes: deixámos de estar presos ao cinzento e perdemos o medo de arriscar e inovar. Atrevemo-nos e gostamos de ser diferentes. Muitas vezes é a partir dessa capacidade de diferenciação que nos afirmamos e somos reconhecidos, a nível nacional e internacionalmente. Por outro lado, a forma como encaramos os projetos empresariais deixou de estar associada a uma obrigação de sobrevivência; a tônica passou para a realização e o crescimento pessoal. A própria relação entre colegas e lideranças beneficiou as empresas e as pessoas, ao passar de uma lógica hierárquica para uma lógica de interdependência.»



Luís Nascimento,
Infrastructure Unit
Manager da Alidata

«Antes do 25 de Abril os jovens viviam com a incerteza de a qualquer altura poderem ser chamados para uma guerra que não era sua. O meu pai combateu no antigo Ultramar e eram visíveis as mazelas psicológicas que trouxe na bagagem quando finalmente conseguiu regressar; sentado na sua própria mala no corredor de um qualquer avião; conforme contava, 'não havia mais vagas e aquela mala era um acento bem confortável'. Nos últimos 40 anos, os cidadãos afastaram-se da vida política, criando um sentimento de descrédito total e fazendo com que nas várias eleições que se têm efetuado a grande vencedora tenha sido sempre a abstenção. Fica a ideia de que passado o ato eleitoral, nem os governos nem as oposições se preocupam com governar em prol do povo; se não fosse assim e no momento da grave crise económica que estamos a atravessar já teriam procurado uma plataforma de entendimento, o que nos indica que, mais do que uma crise económica, estamos a atravessar uma crise política. Para uma democracia na verdadeira essência da palavra, o poder tem que descer até ao povo; como dizia Zeca Afonso, 'o povo é quem mais ordena'.»

Evento em Destaque

Criar e fazer crescer uma startup

Texto: MSA



«Como criar e fazer crescer uma ‘startup?’» É com base nesta pergunta que se realiza a 16 de abril, no auditório da Lispolis, em Lisboa, uma conferência promovida em conjunto pela Lispolis, pela ArtVision e pela Artsoft. A conferência terá a participação de Inês Domingos (fundadora da Macrometria), com a apresentação do primeiro estudo sobre o perfil do empreendedor, seguida do testemunho «Como crescer a partir do nada», por João Saleiro (fundador da ‘startup’ portuguesa Boonzi).

Haverá ainda apresentações sobre oportunidades para fazer crescer o negócio, por José de Almeida

(‘partner’ da Ideias & Desafios e autor do livro «Compre Já!») e de Bruno Barroso (diretor de ‘marketing’ da Artsoft), neste caso a falar do ‘software’ de gestão especificamente desenvolvido pela ‘software house’ para ‘startups’.

As inscrições são gratuitas e limitadas aos lugares existentes. ©

Nota: informações e inscrições em <http://www.artvision.pt/Empeendedorismo/>.

HILTI

INVISTA A SUA CARREIRA NA HILTI.

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

A Hilti está presente em mais de 120 países em todo o mundo. Dos mais de 22.000 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

Hilti. Supera expectativas.

Flash Interview

Alexandra Andrade, Managing Director da Msearch

«Um plano personalizado para potenciar a carreira.»

Texto: Ana Leonor Martins

A Msearch, empresa do Grupo Multipessoal, lançou recentemente o serviço «Career Management», uma experiência 'tailor made' para pessoas que pretendem fazer evoluir a sua carreira profissional. Alexandra Andrade, 'managing director' da empresa de recrutamento e seleção a nível especializado, 'assessment' e 'interim management', explica em que consiste este novo serviço.

Que necessidades detetaram no mercado que levaram ao desenvolvimento do serviço «Career Management» na Msearch?

O mercado está em constante mutação e esta tem sido cada vez mais rápida nos últimos anos. Quem não trabalha na área de recursos humanos tem dificuldade em acompanhar o dinamismo e o estado de arte do recrutamento, por isso tem dificuldade em reposicionar-se no mercado. As poucas oportunidades que existem e a demora no próprio processo de recrutamento conduzem a alguma frustração por parte de quem procura trabalho, que muitas vezes não compreende o porquê de não ser chamado para entrevistas ou por não haver seguimento das mesmas. Tendo a Msearch um contacto direto com o mercado, consegue ajudar os profissionais a reposicionarem-se e a desenvolverem ferramentas que aumentarão

Na Msearch, refere Alexandra Andrade, acredita-se que, «com as ferramentas certas e adequadas a cada perfil, é possível aumentar as possibilidades de todas as pessoas encontrarem emprego, podendo inclusivamente criar o próprio emprego».

as suas probabilidades de sucesso. Desde temas mais basilares, como a revisão do 'curriculum vitae' e o treino de entrevistas, a temas mais específicos, como uma avaliação do perfil pessoal, o «Career Management» traça um plano de ação personalizado para potenciar a carreira de cada profissional.

Como desenvolveram este serviço?

A Msearch está sempre atenta às necessidades do mercado, e de forma a antecipar uma oportunidade formou e certificou os seus consultores para prestarem o serviço. Sustentando-se numa equipa sénior, com vasta experiên-



© Grupo Multipessoal

cia, os programas procuram ir ao encontro das expectativas dos profissionais, mas tendo em conta o que os clientes valorizam e procuram nos dias que correm.

Em que consiste exatamente o «Career Management»?

É um serviço 'tailor made' para profissionais que pretendam fazer evoluir a sua carreira profissional. Trata-se de um serviço personalizado, que atende às necessidades do profissional, mediante os objetivos definidos para cada um, de forma a ter sucesso no mercado de trabalho, que é hoje altamente concorrencial. Ao longo do programa, o consultor que ajuda o profissional a elevar as suas competências desempenha vários papéis: analista, catalisador da mudança, motivador, 'coach', 'marketeer' e negociador.

Que tipo de população pretendem atingir?

Os programas de «Career Management», tal como o recrutamento e seleção a nível especializado, estão orientados para funções de 'middle' e 'top management'. Não obstante, consideramos que o programa «Silver» [um mês de duração] pode ser muito útil para recém-licenciados/ mestrados quando procuram um primeiro contacto com o mercado de trabalho.

Num tempo de grande pressão ao nível do emprego, que expectativas têm para este serviço?

Temos expectativas altas, uma vez que um mercado competitivo pede novas e mais aprofundadas ferramentas. O «Career Management» dota os seus formandos de mais e melhores ferramentas para vingar no mercado profissional, identificando, por exemplo, os pontos fortes e as necessidades de melhoria de cada um, algo que é fundamental.

Já compararam o serviço a uma espécie de GPS para

quem procura novos desafios profissionais. Até que geografias permite navegar esse GPS?

No «Career Management» é definido o objetivo de carreira para cada profissional e o plano de ação a ser implementado para o conseguir. As geografias dependerão do objetivo da pessoa. Os consultores da Msearch orientam o profissional para tomar as melhores decisões. Em termos de recrutamento e seleção a nível especializado já desenvolvemos processos para geografias tão diversas como Europa, América do Sul, África e Médio Oriente. Tendo o 'know-how' do recrutamento para estas geografias, naturalmente ajudaremos a encaminhar a carreira do profissional para projetos internacionais, se for esse o seu objetivo.

Criando um serviço destes, como comenta a ideia de que há uma percentagem significativa da população portuguesa desempregada que não voltará a ter emprego?

Na Msearch acredita-se que, com as ferramentas certas e adequadas a cada perfil, é possível aumentar as possibilidades de todas as pessoas encontrarem emprego, podendo inclusivamente criar o próprio emprego atra-

vés de um novo projeto. Ao identificar os pontos fortes e fracos, trabalharemos de forma a desenvolver esses aspetos e a melhorar o desempenho do profissional, aumentando a sua visibilidade no mercado, potenciando a sua carreira e aumentando as probabilidades de sucesso.

No universo do Grupo Multipessoal, tem-se notado um permanente sentido de inovação, de que este serviço é exemplo. O que é que vos faz ter este posicionamento?

O Grupo Multipessoal é um dos maiores da sua área em Portugal e está sempre à procura de inovar para melhor servir os clientes. Indo ao encontro das expectativas dos profissionais e das necessidades do mercado, procuramos aproximar-nos das pessoas e potenciar as suas oportunidades.

Como sente o seu papel na sociedade enquanto responsável de topo numa instituição que atua no mercado do emprego?

O papel é de grande responsabilidade, no sentido de ajudar os profissionais a encontrarem o projeto adequado a cada um. ©

Sucesso

Temos como paixão o êxito dos nossos clientes. Apostamos em parcerias para resolver os seus desafios mais complexos na área do talento, reforma, saúde e em todos os aspectos financeiros associados. Melhoramos a performance do negócio. Não interessa a dimensão, localização ou necessidades, assumimos os desafios dos nossos clientes como sendo nossos.

Fazemos perguntas difíceis. Criamos soluções focadas no cliente.

www.aon.pt

AON Hewitt

Empower Results®

Segunda edição do «Fórum da CRHLP»

Texto: MSA



Fotos: Miguel Luis



A segunda edição do «Fórum da CRHLP – Confederação dos Profissionais de Recursos Humanos de Língua Portuguesa» realizou-se no passado dia 11 de março, em Lisboa, nas instalações da Universidade Lusófona (Auditório Armando Guebuza). O tema do evento, que contou com a presença de presidentes de associações nacionais, nomeadamente Leyla Nascimento (do Brasil) e Alzira Simões (de Angola), além de representantes de todas as outras, foi «Capital Humano e Expatriados: Intercâmbio entre Países de Língua Portuguesa, Já». A organização presidida por Manuel Sousa Antunes considerou o evento «um momento alto para a dignificação e a consolidação da união entre os profissionais de recursos humanos de língua portuguesa». A CRHLP tem como missão dinamizar a cooperação entre as associações integrantes dos países de língua oficial portuguesa ao nível da promoção, da organização e da participação em atividades de índole científica, técnica ou cultural na área da gestão dos recursos humanos. As associações que a compõem são as seguintes: AAGP (Associação Angolana de Gestão de Pessoas); ABRH Nacional (Associação Brasileira de Recursos Humanos); ACG-RH (Associação Cabo-verdiana dos Gestores e Técnicos de Recursos Humanos); APG (Associação Portuguesa de Gestão das Pessoas); CPRHM (Confederação dos Profissionais de Recursos Humanos de Moçambique); e STUDIUM (Associação Santomense Promotora de Investimento e Desenvolvimento). Prevê-se a entrada de mais associações lusófonas no projeto. ©

Uma nova revista

Logo na abertura do fórum, foi apresentada a nova revista da confederação. Trata-se de uma publicação de periodicidade trimestral e em formato 'on-line', que chega a mais de 20 mil profissionais ligados à gestão das pessoas e que integram as associações de recursos humanos dos seis países da CRHLP.

A revista é editada pela Just Media, sendo o projeto gráfico da autoria da Design e Forma. Dirigida pelo presidente da confederação, Manuel Sousa Antunes, pode ser lida em http://www.upageit.com/montra/recursos_humanos/crhlp.html.



Estudo

Como vão os resultados nos negócios

Texto: MSA

Está disponível no 'site' da SHL Portugal o sétimo relatório anual do «Estudo sobre os Resultados do Negócio», elaborado pela CEB em 2013. A CEB promove em todo o mundo estudos nas organizações clientes para medir o ROI ('return on investment', o retorno do investimento) obtido com os programas de «Assessment SHL Talent Measurement». Cada estudo avalia a ligação entre as decisões baseadas no 'assessment' das pessoas e o desempenho organizacional, utilizando métricas específicas em relação aos objetivos da organização. Os dados são agrupados e interpretados anualmente e as conclusões principais partilhadas no relatório do estudo. São abrangidos diversos sectores, desde os ser-

viços financeiros e a distribuição até ao serviço ao cliente e à comunicação social. Também são abrangidas funções de vários tipos (vendas, gestão, assistência ao cliente e funções técnicas e de engenharia).

Neste estudo destaca-se o seguinte: 19% de aumento nas vendas dos técnicos de um revendedor de produtos de eletrónica; colaboradores de serviços financeiros com uma probabilidade seis vezes superior de terem um desempenho de topo; aumento nas vendas acima de 1,2 milhões de euros por ano, por agentes de vendas de telecomunicações; e líderes de um fabricante de automóveis com uma probabilidade duas vezes maior de serem inovadores. ©

Nota: O relatório completo está disponível em <http://www.shl.pt/recursos/estudos/238>.



Há um mundo de oportunidades à sua espera.

Junte-se a nós

Deixe o seu CV em www.grupo-aca.com

ACA
GRUPO

Formação

PAGE da CATÓLICA-LISBON

Texto: MSA

A Católica Lisbon School of Business & Economics (CATÓLICA-LISBON) lançou a edição 63 do «Programa Avançado de Gestão para Executivos» (PAGE), que tem como objetivo assegurar a empresários, dirigentes e quadros superiores uma sólida formação ou atualização em gestão.

Em resposta à prioridade estratégica das empresas nacionais neste quadro de crise económica que o país vive, a instituição introduziu na formação que se vai iniciar a 16 de maio um novo módulo, no caso sobre internacionalização. Este tema vai agora juntar-se aos restantes seis módulos que já fizeram parte de edições anteriores (tratando de temas tão distintos como competitividade, 'marketing', negociação, ética nos negócios, gestão da inovação, análise económico-financeira, comportamento organizacional e gestão estratégica dos recursos humanos ou gestão da informação). No final será disponibilizado um simulador de gestão em que todos os participantes poderão aplicar na prática os conceitos apreendidos ao longo do programa.

Luís Cardoso, coordenador do PAGE e diretor da Formação de Executivos da CATÓLICA-LISBON, refere o seguinte a propósito da nova edição: «Os nossos programas de formação têm a preocupação não só de responderem às necessidades dos seus participantes mas sobretudo de surpreendê-los com conteúdos e abordagens que façam a diferença no dia a dia dos seus desafios profissionais. A missão da nossa escola é continuar merecedora da confiança dos empresários e dos quadros das nossas empresas, como até aqui.»

A instituição destaca a qualidade do corpo docente, assinalando que os participantes terão oportunidade de viver uma experiência formativa com professores nacionais e estrangeiros de prestigiadas universidades internacionais. Como docentes do programa poderão ser encontrados David Patient, doutorado e MBA pela Universidade British Columbia, João César das Neves, professor catedrático e presidente do Conselho Científico da CATÓLICA-LISBON ou Vítor Gaspar, ex-consultor do Banco de Portugal e ex-ministro das Finanças e prestes a assumir funções de diretor do Departamento de Assuntos Orçamentais do Fundo Monetário Internacional (FMI).

O PAGE tem uma duração de 200 horas. Esta nova edição prolongar-se-á até quatro de dezembro, com aulas às sextas-feiras à tarde e aos sábados de manhã. ©

Aniversário

19 anos da Multitempo

Texto: MSA

São quase duas décadas de uma empresa de recursos humanos 100% nacional. A Multitempo, integrada no grupo empresarial RHmais, completou em março 19 anos de existência, tendo cedido trabalhadores temporários para mais de 19 mil postos de trabalho. Atualmente dispõe de quatro delegações (Lisboa, Maia, Barreiro e Trofa) e também de polos noutras cidades, o que lhe permite ter uma cobertura a nível nacional na colocação de trabalhadores.

Isabel Borges, a diretora geral, diz que a história da empresa tem sido feita «pela confiança nas relações com clientes, parceiros e colaboradores», destacando que os «19 anos a consolidar o crescimento e a implantação no mercado nacional», algo só possível com «a competência, o talento e a dedicação de todos os colaboradores».

A Multitempo «está sempre atenta às oportunidades do mercado e destaca a relevância técnica e a permanente busca de excelência nas soluções apresentadas e nas respostas às expectativas e às exigências dos clientes», afirma perentória Isabel Borges. Quanto à integração no Grupo RHmais, fala com orgulho na ligação a «um dos principais 'players' do mercado na gestão de recursos humanos, com expressão a nível nacional e quase 27 anos de história». A Multitempo – diz – «partilha e assume igualmente a dimensão humana do grupo, acreditando que o desenvolvimento só é possível se for sustentado numa relação sólida, duradoura e de interesse mútuo entre todos os elos da cadeia de valor, constituída por clientes, colaboradores e fornecedores, assente em valores de responsabilização, ética e transparência».

Num tempo de grande pressão sobre o emprego, área a que a empresa está intimamente ligada, Isabel Borges afirma que «a Multitempo sabe a importância do seu papel no contexto socioeconómico atual», sendo que «defende princípios éticos e boas práticas empresariais que procura divulgar com empenho e criatividade por toda a comunidade de colaboradores e clientes.» Um bom exemplo é dado pelas iniciativas que tem desenvolvido no âmbito da responsabilidade social, apoiando várias instituições, e internamente, incentivando a melhoria contínua das condições de trabalho dos colaboradores. ©



Mulheres com menor participação no mundo laboral

Texto: Mário Sul de Andrade

Um relatório publicado pelo Fórum Económico Mundial, em colaboração com a Mercer, revela que as mulheres têm uma menor taxa de participação ativa no mundo laboral do que os homens em todas as faixas etárias. Durante grande parte da vida adulta, a participação das mulheres ronda os 60 a 70%, enquanto a percentagem da participação masculina está acima dos 80%. Globalmente, metade das mulheres com mais de 55 anos estão a trabalhar (comparando com quase quatro em cada cinco homens). Quanto às que se encontram no início da faixa etária dos 60 anos, apenas um terço faz parte do mundo do trabalho (comparando com quase dois terços em relação aos homens). Este padrão é representativo a nível global. As estatísticas fazem parte do «Relatório de Capital Humano», que avalia a qualidade do capital humano em 122 países.

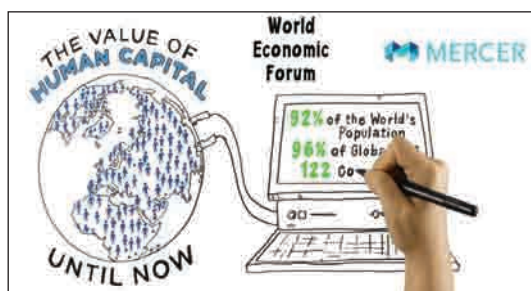
Nélia Câmara, representante do Grupo Women at Mercer, referiu: «O estudo realça a necessidade de alterar alguns

processos implementados relativamente aos benefícios sociais e económicos e às políticas públicas e privadas que apoiem a participação das mulheres no trabalho. Os aspetos culturais são muito significativos, mas só serão alterados caso existam políticas fortes que promovam uma mudança das atuais atitudes e dos atuais processos. O pedido de licenças de maternidade é um bom exemplo; atualmente, começa a sentir-se algumas mudanças, mas ainda continua a ser estranho em algumas organizações que os homens pretendam usufruir da licença parental.»

A Mercer está a liderar uma iniciativa global de investigação para avaliar o sucesso das organizações em compreenderem o potencial das mulheres nas organizações. Aplicando elementos de avaliação desenvolvidos pela Fundação Certificada EDGE, uma organização não governamental (ONG) que fornece o único esquema global empresarial certificado para a igualdade de género. A investigação da Mercer irá avaliar a eficácia das organizações através de quatro pilares: gestão de talentos, saúde dos funcionários, compensação e cultura.

«Através da investigação que a Mercer está a desenvolver, as empresas interessadas nesta temática irão ter conhecimento de boas políticas de gestão que permitem contribuir para o objetivo da igualdade de género assim como ter acesso a ferramentas que lhes permitirão medir o seu progresso, bem como certificar os seus resultados», referiu ainda Nélia Câmara. ©

Nota: O «Relatório de Capital Humano» da Mercer pode ser consultado em <http://www.mercer.com/hcindex>; o lançamento do estudo está previsto para o próximo outono (mais informações sobre a abordagem da Mercer quanto a diversidade e inclusão estão disponíveis em <http://www.mercer.com/talent/diversity-and-inclusion/>).



Zurich conquistou o 1º Lugar

Visite-nos em zurichportugal.com

Prémio Excelência no Trabalho 2013

Categoria Banca, Seguros e Serviços Financeiros

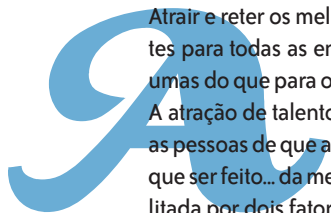
O Prémio Excelência no Trabalho é um estudo desenvolvido pela Heidrick & Struggles em parceria com o Económico e o INDEG - ISCTE, através do qual se analisam as práticas de recursos humanos em Portugal e se premeiam as entidades que mais investem e apostam nesta área.



Zurich Insurance plc - Sucursal em Portugal e Zurich - Companhia de Seguros Vida S.A.

Recompensar

Para atrair e reter?



Atrair e reter os melhores talentos são aspetos importantes para todas as empresas e mais ou menos fáceis para umas do que para outras. Por que será?

A atração de talentos – e vamos continuar a designar assim as pessoas de que as empresas precisam para fazer o que tem que ser feito... da melhor forma possível – é especialmente facilitada por dois fatores: a empresa ter uma reputação positiva no mercado em que se insere e os seus quadros, a qualquer nível na organização, não se sentirem afrontados pela contratação de pessoas que possam vir a ocupar o seu lugar.

Este segundo fator, observável com muita facilidade no tecido empresarial português e noutros, limita muito, por vezes sem que haja consciência disso, a evolução da empresa pela incorporação de pessoas de valor, com ideias novas e que desafiem as normas e a forma de fazer instituída.

Se bem que aquilo que torna uma empresa interessante para atrair candidatos não seja exatamente o mesmo que ajuda a reter as melhores pessoas, é certo que uma cultura de reconhecimento adequada, associada a um modelo de remuneração justo, cria atração e apoia fortemente na retenção.

Quanto à remuneração, referi «justa» e não «elevada», pois podemos facilmente encontrar empresas muito interessantes, com forte capacidade de atração e elevados níveis de retenção, sem serem as que melhor pagam nos mercados em que se inserem. Então o que funciona?

Um colaborador de uma qualquer empresa falará mais do seu trabalho e melhor da sua empresa quanto mais sentir orgulho nessa mesma empresa.

É um misto do 'mindset' do colaborador (paixão?) e da imagem que é transmitida para o exterior. Será apenas uma questão de 'marketing'? Não me parece...

Pode ser uma questão de recompensa. E essa não tem que ser apenas monetária, pois nem todos os colaboradores precisam de satisfazer as mesmas necessidades.

Então e a inovação?

No meio desta alargada reflexão, surge-me uma pergunta: é inquestionável que as empresas precisam dos melhores recursos, logo de os atrair – mas por quanto tempo os pretendem reter, e onde?

Creio que o paradigma de atrair e reter está muito alterado, pois não se acreditando no emprego para a vida é certo que, se os profissionais atualmente evoluem mais pela multiplicidade de experiências, também as empresas podem tirar mais proveito de um certo nível de rotatividade do que da permanência de longo prazo dos seus colaboradores.

Se uma organização aposta na inovação – e decerto nos dias de hoje tem que o fazer –, então a definição de talento (que referi no início) deverá ser revista, incluindo a capacidade de inovar, de encontrar novas formas de fazer para obter melhores resultados.

Assim, as organizações têm também que avaliar – de forma sofisticada – quem pretendem reter e de que forma vão recompensar o quê, obrigando à utilização de ferramentas analíticas mais capazes para tratar critérios cada vez mais complexos. Isto para que mantenham níveis crescentes de qualidade, produtividade e inovação – algumas componentes da receita para a sobrevivência, a evolução e a expansão, quer a nível de oferta, quer a nível de mercados-alvo. ⑩



© Vitor Gordo

TEMOS ORGULHO EM TRABALHAR AQUI



Gestão de Contact Centers . Recrutamento e Seleção . Formação . e-Learning
Outsourcing . Consultoria e Estudos . Qualidade . Cliente Mistério . Handling



LISBOA PORTO TROFA MAIA BARREIRO CASTELO BRANCO

www.rhmais.pt

Empresas de excelência para trabalhar em Portugal

A «human» dedica pelo quinto ano consecutivo uma edição especial ao tema das empresas de excelência para trabalhar em Portugal. A equipa da revista escolheu 20 empresas entre as mais de uma centena que integram dois 'rankings' de ambientes de trabalho que por esta altura do ano são publicados em Portugal. Trata-se de empresas muito diferentes, de sectores diversos, mas cada uma a mostrar como valoriza o talento do seu capital humano.



Este 'dossier' especial tem como base mais de uma centena de empresas que integram duas iniciativas: «100 Melhores Empresas para Trabalhar», da revista «Exame» e da consultora Accenture, e o «Prémio Excelência no Trabalho», da consultora Heidrick & Struggles, da ISCTE Business School (IBS) e do «Económico». De entre essas empresas, a equipa da «human» selecionou 20, 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 suporte dos 20 textos que agora são publicados, assim como de cada uma dos quadros. O 'dossier' «Empresas de excelência para trabalhar em Portugal» chega assim ao seu quinto ano de existência, apenas menos um do que a própria «human», mantendo-se o objetivo inicial: dar a conhecer casos de excelência na gestão das pessoas no nosso país – grandes profissionais capazes de construir com o seu esforço e as suas competências grandes empresas de que nos devemos verdadeiramente orgulhar.



EDP

Proporcionar desafios em diferentes geografias

Texto: Ana Leonor Martins Fotos: Vítor Gordo

«A EDP coloca as pessoas no centro das suas prioridades.» A afirmação perentória é de Paula Carneiro (na foto, ao lado), diretora de recursos humanos corporativos da empresa. «Consideramos que um colaborador só conseguirá desenvolver o seu máximo potencial se para além de lhe serem dadas as ferramentas certas, a formação certa e as oportunidades certas, este tiver espaço para o seu eu pessoa, o seu eu individual.» E defende também que aspetos muitas vezes intangíveis como a aposta em medidas de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional e a disponibilização de horas de trabalho para ações de voluntariado, por exemplo, fazem a diferença. «Esta combinação de fatores, conjugados com uma política de recursos humanos forte, assente no desenvolvimento e na capacitação



das nossas pessoas, tem feito parte da nossa fórmula de sucesso.»

Paula Carneiro partilha que questões como a conciliação, o desenvolvimento profissional e também a mobilidade surgem cada vez mais reforçadas entre aquilo que os colaboradores valorizam. No sentido de «dar resposta a essa mensagem, o grupo tem apostado no desenvolvimento de programas de mobilidade, que reforcem a mais-valia de trabalhar num ambiente multinacional; a mobilidade é para nós uma das bases do desenvolvimento», salienta. «Poder proporcionar desafios em diferentes áreas e em diferentes geografias permitirá preparar os nossos líderes e futuros líderes para gerirem melhor, com maior sucesso e melhores resultados ‘across the globe’.»

Ser uma empresa com presença em vários pontos do mundo também traz desafios acrescidos, nomeadamente «a gestão global, multigeográfica e multicultural de mais de 12 mil colaboradores, de 31 nacionalidades, a trabalharem em 13 geografias», explica a responsável, fazendo notar que, sendo a empresa «composta por uma matriz de pessoas rica em diversidade, é preciso saber mobilizar um universo tão distinto em torno de um objetivo, de um propósito comum. Temos que ser capazes de definir políticas e processos globais, com plataformas de atuação comuns, que gerem sinergias e potenciem o desenvolvimento global das nossas pessoas. E só conseguiremos ser bem-sucedidos neste processo dotando os nossos líderes com os ‘skills’ e as ferramentas adequadas para este desafio que é a gestão global», acredita.

Na EDP procura-se acompanhar e incorporar as melhores práticas mundiais de recursos humanos, e por isso participam não só em estudos nacionais mas também em estudos internacionais de referência. «Não temos receio de nos compararmos com o mercado», garante Paula Carneiro. «Só assim conseguiremos perceber as melhorias obtidas ao nível dos nossos

indicadores. E num período em que os objetivos são cada vez mais difíceis de atingir, devido à conjuntura económica, conseguirmos ano após ano apresentar bons resultados é sem dúvida, para nós, reflexo da clara aposta que temos feito na gestão de pessoas. No entanto, sabemos que este é um processo em contínuo, onde para conseguirmos resultados de negócio sustentáveis teremos sempre que ambicionar fazer mais e melhor ao nível da gestão de pessoas.»

Paula Carneiro reconhece que a atual conjuntura trouxe desafios acrescidos à gestão. «Em anos mais difíceis, termos uma visão forte, uma estratégia clara de futuro, é fundamental para que as pessoas continuem a acreditar. A comunicação é uma ferramenta essencial. E os líderes são o veículo primordial para passar essa mensagem», realça. «São os líderes os responsáveis por mobilizar, envolver e guiar os colaboradores. Claramente, o desafio para a gestão está em preparar e dotar os líderes com estas capacidades. Para os líderes está em, mesmo em períodos mais difíceis, continuarem a ser capazes de envolver as pessoas ao longo do percurso.» ©

Distinções

«Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/ «Económico»/ ISCTE Business School: 2º lugar na categoria de grandes empresas com mais de 1.000 colaboradores e vencedora na categoria de grandes empresas no sector de «Indústria e Energia»

EDP – Energias de Portugal

Localidade (sede): Lisboa
 Atividade: Produção, distribuição e comercialização de eletricidade e gás
 Natureza: Privada
 Número de colaboradores: 12.179 (77% homens, 23% mulheres; no mundo)
 Média de idades: 46 anos
 Percentagem de colaboradores com formação superior: ND
 Mulheres em cargos de direção: 356
 Salário médio: ND
 Antiguidade média: 19 anos
 Horas de formação anual por colaborador (média): ND
 Disponibilização de estágios: Sim (969, entre estágios profissionais e de verão)
 Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim
 Site: www.edp.pt



Serviços de Corporate Recovery

- Estabilização Operacional
- Restruturação de Dívida
- Otimização de Ativos
- Gestão de Transição
- Redução de Custos

Conheça casos reais em:

www.acumenstrategy.com

recovery@acumenstrategy.com

GALP ENERGIA

Promoção da meritocracia

Texto: Ana Leonor Martins Foto: Galp Energia

O sistema integrado de gestão de recursos humanos da Galp Energia, orientado para o apoio ao negócio e à criação de valor, tendo em conta os desafios estratégicos globais da empresa, é na opinião de Hugo Faria, consultor técnico de recursos humanos da empresa, o que justifica a distinção entre as melhores empresas para trabalhar em Portugal. «Destaca-se neste sistema a promoção da meritocracia através de um processo robusto de definição e avaliação de objetivos e competências», enuncia. «E ainda o programa anual de 'trainees', denominado 'Generation Galp', que constitui a principal fonte de recrutamento de quadros de elevado potencial, e as possibilidades de desenvolvimento profissional com base na mobilidade interna, na excelência dos programas de formação da Academia Galp, em articulação com universidades de referência, bem como nas crescentes oportunidades que a internacionalização da atividade da Galp Energia proporciona em termos de enriquecimento profissional.»

O responsável identifica que ao longo dos anos os colaboradores valorizam cada vez mais o seu desenvolvimento profissional, contribuindo para isso a formação e as oportunidades de carreira com base em critérios transparentes e objetivos. Nesse sentido, a Galp Energia tem feito a ligação entre a sua visão estratégica e a preparação dos seus quadros para o efeito, utilizando o modelo de um 'assessment and training center' na sua academia com vista a orientar da melhor forma os colaboradores para o desenvolvimento mais adequado», salienta. E tem tido sempre como preocupação contar com a contribuição de todos, na procura constante das soluções mais adequadas em cada momento e em cada contexto.

Para Hugo Faria, «identificar e gerir o talento e desenvolver competências que permitam aos colaboradores estar preparados para enfrentar os constantes e diferentes desafios que os mercados, em permanente mudança, colocam, num cada vez mais característico clima de imprevisibilidade», é um dos principais



Distinções

«Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/ «Económico»/ ISCTE Business School: 5º lugar na categoria de grandes empresas com mais de 1.000 colaboradores

Galp Energia

Localidade (sede): Lisboa
 Atividade: Energia
 Natureza: Privada
 Número de colaboradores: 6.968 (61% homens, 39% mulheres)
 Média de idades: 44 anos
 Percentagem de colaboradores com formação superior: ND
 Mulheres em cargos de direção: ND
 Salário médio: ND
 Antiguidade média: 16 anos
 Horas de formação anual por colaborador (média): ND
 Disponibilização de estágios: Sim
 Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim
 Site: www.galpenergia.com

desafios de gerir pessoas na empresa. Procuram também, de forma constante, «conhecer as boas práticas de empresas de referência, na medida em que podem aferir da adaptabilidade à sua realidade específica, de boas soluções já experimentadas noutros contextos organizacionais», admite, considerando que «este aspeto assume particular relevância na atração e na retenção de quadros muito qualificados em áreas de especialidade, nomeadamente no âmbito das funções de exploração e produção», onde contam já com o recrutamento de mais de uma dezena de nacionalidades.

Apesar de ser uma grande empresa, «a Galp Energia não está imune às circunstâncias que têm afetado a economia nacional, designadamente aos efeitos da forte contração dos mercados do sector onde desenvolve as suas atividades», reconhece Hugo Faria. «Naturalmente que, neste contexto, aumenta a preocupação em otimizar a gestão de todos os recursos, incluindo os humanos. No entanto, a empresa tem salvaguardado as condições de enquadramento dos seus colaboradores», assegura. ©



AGENDE JÁ A SUA FORMAÇÃO BUREAU VERITAS

- Auditor Conversion Course - Sistemas de Gestão Ambiental - ISO 14001, Reconhecido pelo IRCA 2007 / A8925
26 A 28 Maio - Lisboa
- ISMS Lead Auditor / Auditor Course - Reconhecido pelo IRCA 2016 - IRCA Course No. A17207
5 A 9 Maio - Lisboa
- Auditor Conversion Course - Sistema de Gestão de Saúde e Segurança OHSAS 18001 - Reconhecido pelo IRCA 2010 / A 16205 Certified by IRCA
28 A 30 Maio - Lisboa
- Lead Auditor ISO 50001 - Sistemas de Gestão da Eficiência Energética - Reconhecido pelo IRCA (A17621)
26 A 30 Maio - Lisboa
- Referenciais IFS e BRC Food - Introdução à norma ISO 22000
12 A 13 Maio - Lisboa
- Implementação de um Sistema Integrado de Gestão da Qualidade, Ambiente e Segurança
19 Maio 23 Maio - Lisboa
- Implementação de Sistemas de Gestão da Qualidade
26 Maio 27 Maio - Lisboa
- Qualificação de Auditores Internos Sistemas de Gestão da Qualidade ISO 9001:2008
26 Maio 30 Maio

Bureau Veritas Portugal
 formacao.bureauveritas.pt
 isabel.costa@pt.bureauveritas.com
 217 100 934

Move Forward with Confidence



HILTI

As pessoas em primeiro lugar

Texto: Ana Leonor Martins Foto: Pedro Valente

Na base da toda a estratégia da Hilti, não só em Portugal mas também a nível internacional, estão duas dimensões que Ricardo Santos (na foto, em baixo), diretor financeiro e de recursos humanos da empresa, defende serem a pedra basilar do sucesso: a orientação para as pessoas e para a performance. «Esta cultura é vivida diariamente por todos os colaboradores, estando incorporado no ADN da empresa a preocupação com o nosso ativo mais valioso. De forma a assegurar que esta orientação é colocada em prática, temos várias ferramentas de gestão de pessoas que seguimos de forma muito atenta», diz, explicitando: «Cada colaborador é responsável por propor os seus próprios objetivos de negócio e de desenvolvimento, sendo estes discutidos numa base mensal ou trimestral com o seu líder de equipa. Este acompanhamento permite que colaboradores e líder estejam alinhados com os objetivos da Hilti, sabendo que todos temos uma influência direta na prossecução dos mesmos.»

Ricardo Santos salienta ainda o inquérito de satisfação dos colaboradores, que realizam anualmente e que é encarado «não como um mero barómetro mas como uma ferramenta de melhoria». De forma resumida, afirma que «a Hilti é um excelente local para trabalhar porque efetivamente coloca as pessoas em primeiro lugar; trabalhamos de forma contínua a satisfação dos nossos colaboradores, procurando implementar práticas e benefícios que vão ao encontro das suas expectativas», garante.

O responsável faz notar que «no enquadramento económico atual, em que algumas famílias vivem situações mais conturbadas», procuram soluções que minimizem esse impacto. E dá o exemplo de algumas medidas implementadas no ano passado: «pagamento do subsídio de alimentação por via de 'ticket' refeição, campanha de informação sobre maximização do benefício do seguro de saúde e implementação do seguro de vida». Também bastante valorizada foi «a troca de todas as viaturas de dois lugares por ligeiros de passageiros», acrescenta. «Adicionalmente, e como forma não só de retribuir o desempenho e a entrega de todos os colaboradores em 2013, mas também dando um voto de confiança para 2014, decidimos em janeiro deste ano pagar 50% do salário fixo a cada colaborador da empresa.»



Para o diretor financeiro e de recursos humanos, o maior desafio na gestão de pessoas numa empresa como a Hilti é «ser capaz de identificar ações de melhoria que superem as expectativas de todos». Por outro lado, «é também isso que nos motiva», sublinha. E não duvida de que as boas práticas implementadas se refletem nos resultados da empresa, todos os dias. «Colaboradores motivados estão constantemente a procurar atingir os seus objetivos e os da organização, que são os mesmos, tendo uma capacidade de resiliência muito acima de um colaborador menos satisfeito. Estando todos os elementos de uma equipa na senda de soluções mais eficientes para a empresa, a probabilidade de estas serem identificadas e implementadas aumenta exponencialmente. É assim natural que resultados excelentes surjam associados a empresas com boas práticas na gestão das pessoas, como é o caso da Hilti.» ©

Distinções

«100 Melhores Empresas para Trabalhar»,
«Exame»/ Accenture: 4º lugar no 'ranking' geral
e 3º no sector de «Comércio por Grosso e a Retalho»

Hilti Portugal, Produtos e Serviços

Localidade (sede): Leça do Balio
Atividade: Comércio de máquinas, acessórios, equipamentos, sistemas completos e serviços para os profissionais da indústria da construção
Natureza: Privada, multinacional (pertencente ao Hilti Group)
Número de colaboradores: 82 (70% homens, 30% mulheres)
Média de idades: 39 anos
Porcentagem de colaboradores com formação superior: 57%
Mulheres em cargos de direção: 1
Salário médio: ND
Antiguidade média: 10 anos
Horas de formação anual por colaborador (média): 50
Disponibilização de estágios: Sim
Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim
Site: www.hilti.pt

Grupo **SOFT**

Outsourcing Aplicaional

OUTSOURCING

- Recursos Humanos
- Financeiro

CONSULTORIA

FORMAÇÃO

SOFT 400

SOFT 2000

SOFT SOL

Mail: dcom@gruposoft.com

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

www.gruposoft.com

ILUMINA

Uma equipa solidária, obcecada pela qualidade

Texto: Ana Leonor Martins Foto: Vítor Gordo



Distinções

«Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/ «Económico»/ ISCTE Business School: 1º lugar na categoria de pequenas empresas e vencedora do prémio sectorial | «100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 23º lugar no 'ranking' geral (20º nas PME) e 7º lugar no sector de «Comércio por Grosso e a Retalho»

Ilumina

Localidade (sede): Palmela
Atividade: Comércio, importação e exportação de lâmpadas e aparelhos de iluminação
Natureza: Privada
Número de colaboradores: 28
Média de idades: 37 anos
Porcentagem de colaboradores com formação superior: 32%
Mulheres em cargos de direção: 1
Salário médio: ND
Antiguidade média: 11 anos
Horas de formação anual por colaborador (média): > 36
Disponibilização de estágios: Sim
Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim
Site: www.ilumina.pt

Chama-se Ilumina, é uma empresa de Palmela, de importação e exportação de lâmpadas e aparelhos de iluminação, e foi a vencedora na categoria de pequenas empresas no «Prémio Excelência no Trabalho». Vítor Ganchinho (na foto, atrás, ao centro) começou a empresa do zero, com 600 euros. «Com muitas dificuldades, e depois de alguns anos a trabalhar por conta de outrem. Isso ajudou-me a crescer», partilha. E como antes foi «suficientemente menos bem tratado», hoje sabe «como não fazer».

Não obstante, Vítor Ganchinho sublinha que «o humanismo crescente das relações laborais, e que na Ilumina é bem visível, não dispensa o trabalho». Concretiza: «Há profissionais de recursos humanos catedráticos em inventar ‘trabalhos no paraíso’, fazendo parecer que tudo cai do céu; não ser necessário trabalhar para conseguir benesses. Mas a economia real, pura e dura, é feita de alguma inspiração, mas também de uma dose certa de transpiração. Aqui trabalhamos muito, todos. E é isso que nos permite ter condições de trabalho excecionais, e ter regalias consideradas excecionais, mas que são apenas o resultado do muito que produzimos aqui. O dinheiro é ganho com esforço.»

Por outro lado, o gerente faz notar que o objetivo final de uma empresa distribuidora de lâmpadas como a Ilumina «não é conseguir empregar o máximo possível de pessoas, é distribuir lâmpadas e ganhar euros; os lugares para as pessoas surgem como consequência natural do nosso processo de crescimento». Depois – acrescenta – «surge a possibilidade de repartir os euros que todos nós ganhamos, e aí voltamos a ser diferentes, porque repartimos mais e melhor. Queremos, gostamos de repartir, e sentimos essa necessidade de partilhar», garante, realçando que «as pessoas são o bem mais precioso da empre-

sa, o clique diferenciador», e por isso são criadas condições para que todas se sintam «apapricadas, felizes e seguras».

Vítor Ganchinho não duvida de que os resultados aparecem sobretudo pelas boas práticas. «Somos muito eficazes, trabalhamos com precisão e rigor e por isso contamos com cinco certificações. Seríamos seguramente uma empresa muito menos lucrativa se não tivéssemos feito uma aposta firme na qualidade das pessoas, na qualidade da formação e na criação de boas condições de trabalho. Ninguém é indiferente ao ambiente geral da organização onde trabalha», acredita. «Aqui respira-se saúde e entusiasmo pelo que fazemos. A autoestima está bem elevada, porque somos número um na nossa atividade. Sê-lo-íamos também em muitos outros países da Europa, e por isso não nos importamos de nos comparar com os melhores. Recebemos em outubro passado um prémio europeu de excelência e qualidade de desempenho, em Paris», congratula-se.

Nem o contexto menos favorável desmotivou a equipa da Ilumina. «Quando a situação ficou mais difícil, tínhamos duas possibilidades: reduzir efetivos e impor um regime espartano de contenção de custos, ou trabalhar mais e melhor, para com isso gerar mais-valias e aumentar ainda mais os benefícios e os salários. Optámos pela segunda via; optámos todos por ganhar mais, em vez de gastar menos», salienta Vítor Ganchinho. E termina: «Somos líderes incontestados de mercado, perfeccionistas, obcecados pela qualidade e adoramos trabalhar juntos. Esta equipa é solidária, trata-se de amigos de verdade, queremos sempre o melhor para o colega que está ao nosso lado. Sentimos que estamos no bom caminho, seguros relativamente ao nosso futuro, e sabemos que vamos continuar a crescer. Porque aqui há verdadeiro trabalho de equipa.» ®

SHL Portugal



Avaliar, seleccionar e desenvolver as pessoas certas para as funções certas.

Only 1 in 7 High Performers are High-Potential!

© CEB - The HR Guide to Identifying High-Potentials, 2014

Contacte a SHL Portugal

Lisboa (+351) 217 813 900 • Porto (+351) 226 005 383

shl@shlportugal.pt • www.shl.pt

RAINBOW

Uma sólida base de confiança

Texto: Ana Leonor Martins Foto: Rainbow

No «Prémio Excelência no Trabalho», a Rainbow Carnaxide foi distinguida com o segundo lugar, na categoria de grandes empresas. E Fernanda Schmelz, diretora geral da empresa, acredita que isso se deve à forma como reconhecem, motivam e ajudam a conseguir realizar os objetivos de cada colaborador, «tentando, e normalmente conseguindo, enquadrá-los nos objetivos maiores do sucesso coletivo». Ao serem acompanhados – diz –, «criamos uma proximidade com os colaboradores que nos permite conhecer essas expectativas e desenvolver dinâmicas para atingi-las», realçando ainda: «Incentivamos os colaboradores a fazerem chegar até nós as suas preocupações e os seus projetos, que analisamos e discutimos com atenção.»

A definição das políticas de recursos humanos a adotar «passa sempre por envolver todos os colaboradores e pela aplicação dos mesmos valores e princípios pessoais de respeito, solidariedade e afeto, que aplicamos em todas as relações humanas em geral e familiares em particular», partilha a responsável. «Obviamente, temos sempre em conta as necessidades específicas do mercado e os ajustamentos necessários de gestão», ressalva.

Para Fernanda Schmelz, o maior desafio de gerir pessoas nesta empresa de venda de equipamentos de limpeza passa pela «conciliação entre o absoluto respeito pelos direitos dos colaboradores como tal e pela sua identidade como pessoas individuais, tendo sempre em atenção as normas laborais em vigor e a necessida-

de de cumprirmos objetivos como empresa, mantendo no entanto a nossa integridade ética e moral perante todas as partes envolvidas».

A responsável está convicta de que numa empresa como a Rainbow Carnaxide a competição no mercado também se faz pelas boas práticas na gestão das pessoas. «Todos os negócios da venda direta com sucesso só conseguem ser desenvolvidos com boas práticas de gestão de pessoas, porque são elas que criam resultados e têm por isso que estar permanentemente motivadas», defende. «Temos um negócio em que o fator essencial do sucesso reside nas pessoas e na forma como interagem e se entregam a ele.»

Estando no mercado português há 20 anos, a Rainbow já ultrapassou várias crises nacionais de cariz económico e financeiro semelhantes à atual», partilha Fernanda Schmelz. «Obviamente que se refletem, de alguma forma, nos resultados ou no desempenho quer da empresa, quer dos colaboradores.» No entanto – salienta –, «a base sólida de confiança que criámos quer no mercado, quer na banca, quer com os nossos colaboradores, tem sido, e certamente continuará a ser, a razão do nosso sucesso em ultrapassar qualquer crise». ®



Distinções

«Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/ «Económico»/ ISCTE Business School: 2º lugar na categoria de grandes empresas e vencedora do prémio sectorial | «100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 41º lugar no 'ranking' geral (33º nas PME) e 10º lugar no sector de «Comércio por Grosso e a Retalho»

Rainbow Carnaxide (Matthias Schmelz)

Localidade (sede): Carnaxide
 Atividade: Venda de equipamentos de limpeza
 Natureza: Privada
 Número de colaboradores: 49 – considerando apenas o 'staff', excluindo os colaboradores externos (20% homens, 80% mulheres)
 Média de idades: 44 anos
 Percentagem de colaboradores com formação superior: 15%
 Mulheres em cargos de direção: 5
 Salário médio: ND
 Antiguidade média: 7 anos
 Horas de formação anual por colaborador (média): 265
 Disponibilização de estágios: Sim
 Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim
 Site: www.rainbowcarnaxide.com

HÁ MAIS DE 25 ANOS A GERIR FUNDOS DE PENSÕES



Futuro. Confiamos no seu.

Fale connosco

707 222 222 | www.futuro-sa.pt

FUTURO - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A.

Av. de Berna, nº10 - 2º 1050 - 040 LISBOA
geral@futuro-sa.pt | www.futuro-sa.pt

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



VASP

Compromisso e orgulho de pertença

Texto: António Manuel Venda Fotos: Vasp

É no capital humano e na comunicação que o Grupo Vasp (que integra a Vasp, a Vasp Premium, a TMK e a DPS) tem vindo a apostar, segundo Luís Miguel Casado, o 'chief financial officer' (CFO), que considera a opção fundamental para que haja «equipas motivadas e focadas na estratégia da organização». Diz isto sem esquecer «o ambiente de crise que se vive no sector nos últimos anos e o facto de o grupo estar sistematicamente a reorganizar os seus processos», algo que não tem impedido de «manter uma equipa motivada, concentrada no essencial e comprometida». O responsável afirma mesmo: «É com grande orgulho que a Vasp tem sido distinguida nos últimos quatro anos pelo maior estudo realizado em Portugal relativo às boas práticas de gestão de capi-



tal humano, como sendo uma das 100 melhores empresas para trabalhar em Portugal. Essa distinção é o reconhecimento do trabalho desenvolvido.» Este trabalho, explica, assenta no seguinte: «Alinhamento estratégico dos recursos humanos com os objetivos da empresa; definição de objetivos claros para cada função e colaborador; implementação de um processo de avaliação de desempenho claro, objetivo e abrangendo todos os colaboradores; o modelo organizativo do Grupo Vasp, com definição de projetos estratégicos com equipas transversais, o que permite potenciar resultados e envolver toda a organização num trabalho de equipa; e o envolvimento dos colaboradores em projetos sociais, no âmbito da iniciativa 'Vasp Solidário'.»

No grupo é levado a cabo anualmente um inquérito aos colaboradores, onde se procura aferir o grau de satisfação das diversas áreas de gestão do capital humano, algo que não tem revelado grandes alterações nos últimos anos. O responsável mesmo assim destaca «o grau de compromisso das pessoas e o orgulho de pertencer a uma organização que é líder em grande parte dos mercados onde atua».

Não sendo o último ano tempo de grandes inovações no Grupo Vasp, mesmo assim Luís Miguel Casado destaca «a consolidação de alguns dos projetos já implementados». Um é o «Vasp Solidário», que no final do ano teve mais uma variante («Mãos Solidárias»), com o envolvimento dos filhos dos colaboradores. Cada criança fez a impressão de uma das mãos numa folha de papel A5, com materiais à sua escolha e uma pequena mensagem. Os desenhos foram expostos num mural durante as semanas que antecedem o Natal, para que colaboradores e clientes pudessem ver o resultado e juntar um contributo para a Ajuda de Berço. E quem contribuiu ganhou um pequeno livro com as impressões de todos os desenhos.

O CFO do Grupo Vasp fala ainda do «elevado 'stress' do dia a dia, já que os colaboradores lidam com os produtos mais perecíveis que existem – os jornais diários – sendo que a pressão de concluir a expedição e a distribuição dentro dos horários exigíveis é enorme». E salienta que «num sector onde o índice salarial não é o mais elevado é gratificante ver o



profissionalismo, a preocupação e a dedicação dos colaboradores», pelo que é com eles e para eles que procuram desenvolver práticas de gestão do capital humano cada vez mais eficazes e alinhadas com as necessidades. «Com criatividade, porque num sector com poucas disponibilidades para investir monetariamente tivemos de encontrar formas alternativas de compensar os colaboradores – criámos o programa ‘Vantagens Vasp’, no qual procuramos estender aos colaboradores as condições corporativas na aquisição de bens e serviços e/ ou negociar diretamente melhores condições para eles.»

Uma referência ainda para o impacto da crise que tem afetado o país. Luís Miguel Casado diz que «existe algum desconforto, porque o ambiente de crise e de pressão do emprego teve em muitos casos consequências nas próprias famílias dos colaboradores». Mas «ao mesmo tempo houve muita confiança por pertencer a uma organização que tem conseguido ultrapassar com sucesso uma conjuntura adversa, pela confiança de que o posto de trabalho está assegurado quando se mantém a dedicação e o comprometimento». ©

Distinções

«100 Melhores Empresas para Trabalhar»,
«Exame»/ Accenture: 82º lugar no ‘ranking’ geral
(64º nas PME) e 18º lugar no sector de «Comércio por Grosso e a Retalho»

Vasp, Distribuidora de Publicações

Localidade (sede): 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 rede de pontos de venda
Natureza: Privada, nacional
Número de colaboradores: 253 (160 homens, 93 mulheres)
Média de idades: 43 anos
Porcentagem de colaboradores com formação superior: 17%
Mulheres em cargos de direção: 1 (16 são quadros superiores)
Salário médio: ND
Antiguidade média: 11 anos
Horas de formação anual por colaborador: cerca de 1.000 (total em 2013)
Disponibilização de estágios: Sim
Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim
Site: www.vasp.pt



Mais apoio à infância

O Cheque Creche® é um título pré-pago em formato e-voucher e cheque com vantagens sociais, laborais e fiscais, destinado exclusivamente a participar as despesas de educação dos filhos dos trabalhadores. Um benefício social isento de IRS e TSU, para a empresa e trabalhador.

Mais poder de compra, Mais bem-estar.



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



AGUIRRE NEWMAN

Práticas que se refletem nos resultados

Texto: António Manuel Venda Foto: Vítor Gordo

A política de recursos humanos da Aguirre Newman «não se limita a um conjunto de procedimentos pré-concebidos de benefício comprovado noutras organizações», refere Patrícia de Melo e Liz (na foto, na fila do meio), 'managing partner' da empresa com os pelouros de Recursos Humanos, Arquitetura, Marketing e Gestão de Imóveis. «Resulta da contínua e personalizada avaliação do que a equipa e cada colaborador necessitam para desenvolver a carreira profissional, trabalhar com competência e ao mesmo tempo realizar-se como pessoas», explica. Destaca ainda «o bom ambiente de trabalho, a constante entreajuda, o espírito construtivo, a abertura ao diálogo e a discussão de temas e a excelente interação interdepartamental que culmina no desenvolvimento de um trabalho mais especializado, mais rico e com resultados».

As ações de motivação, satisfação e 'team building' diário para a equipa parecem ser uma constante. Senão vejamos: fomento da comunicação estreita entre os departamentos, criando 'task groups' para um projeto específico; divulgação via 'e-mail' dos aniversários de cada um e aniversários de empresa; celebração juntos de todos os negócios que se realizam; comunicação estreita dos acontecimentos relevantes da empresa a todos os colaboradores; organização de ações desportivas ou de outro carácter lúdico (por exemplo, descida do Rio Mondego em 'kayak', ida à feira gastronómica de Santarém, etc), por vezes impulsionadas por elementos da própria equipa; e realização dos «Mimos de Sexta-feira», um pequeno lanche ao fim da tarde como forma de agradecimento pelo esforço de uma semana

de trabalho e para que a equipa tenha o seu momento de convivência e descontração. Segundo Patrícia de Melo e Liz, «é uma medida que contagia a equipa porque por vezes são os próprios a trazer um doce ou outra iguaria de uma viagem que fizeram, ou mesmo confeccionada em casa, para partilhar com os colegas, o que é muito gratificante.»

A empresa foi este ano distinguida no «Prémio Excelência no Trabalho». E não é uma estreia. Ainda sem acesso aos relatórios, que acredita darem uma visão global do que é mais apreciado pelos colaboradores, a responsável fala do questionário realizado internamente para reflexão prévia à avaliação de performance no início do ano: «O que sentimos ser mais valorizado é o reconhecimento do talento de cada elemento da equipa, o 'empowerment' dado, a comunicação estreita e o constante 'feedback' e a forma como partilhamos o sucesso quer celebrando o mesmo, quer na partilha concreta dos bons resultados com toda a equipa, incluindo prémios de desempenho.»

Patrícia de Melo e Liz resume assim o que está na base da política de recursos humanos definida: «Uma liderança baseada na inteligência emocional, logo num constante serviço ao próximo. Cada um de nós trabalha diariamente com a consciência de que está na Aguirre Newman para servir os outros, começando pelo corpo diretivo da empresa em relação aos menos experientes ou com menor responsabilidade. E fazemo-lo pela responsabilidade e pelo gosto do papel que nos está confiado desempenhar, bem como pela consciência de quem sabe que o outro, o colega, fará o mesmo por si.»

Na sua opinião, o maior desafio na gestão das pessoas é «a criatividade e a inovação». Ou seja: «Numa equipa com dinamismo e sentido crítico, é necessário um constante sentido estratégico e inovador nas práticas aplicadas, fomentando a exigência, e isso por sua vez faz com que a mesma exija que nós, saudavelmente, alimentemos o seu dia a dia com informação, discussão de novos temas, formação para o seu enriquecimento profissional, além de outras coisas». Estas práticas, assegura, «refletem-se nos resultados». ©

Aguirre Newman Portugal

Localidade (sede): Lisboa
 Atividade: Consultoria imobiliária e arquitetura
 Natureza: Privada, internacional
 Número de colaboradores: 31 (51% mulheres, 49% homens)
 Média de idades: 34 anos
 Percentagem de colaboradores com formação superior: 70%
 Mulheres em cargos de direção: 3
 Salário médio: ND
 Antiguidade média: 6 anos
 Horas de formação anual por colaborador (média): ND
 Disponibilização de estágios: Sim
 Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim (em fase de recrutamento de um colaborador nesta situação)
 Site: www.aguirrenewman.pt

Distinções

«Prémio Excelência no Trabalho»,
 Heidrick & Struggles/ «Económico»/
 ISCTE Business School: 9º lugar na
 categoria de pequenas empresas
 e vencedora do prémio sectorial

A liberdade da sua escolha
www.multitempo.pt

LISBOA • MAIA • BARREIRO • TROFA

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO, AGENCIA E GESTÃO DE TRABALHADORES TEMPORÁRIOS

GRUPO ACA

Privilegiar a mobilidade internacional

Texto: Ana Leonor Martins Foto: Grupo Aca



«O dinamismo organizacional gerado pelo empenho coletivo de reforço da internacionalização e da diversificação do portfólio de negócios». De entre as «múltiplas condições» que Rui Loureiro acredita fazerem do Grupo ACA um bom local para se trabalhar é a que destaca, pois na opinião do diretor geral de recursos humanos «este dinamismo tem conduzido à criação de um vasto leque de oportunidades de desenvolvimento de carreira internacional, o que indubitavelmente se reflete positivamente na capacidade de a organização reter talentos e incrementar as competências técnicas, comportamentais e de gestão desses colaboradores». Assim, têm apostado nas medidas de regulamentação e apoio à mobilidade internacional, mas também em projetos de responsabilidade social.

Comparando com anos anteriores, Rui Loureiro não nota diferença em relação ao que é mais valorizado pelos colaboradores, «mas houve de facto uma maior aposta em reformas e desenvolvimentos que correspondem às expectativas dos colaboradores». Concretiza: «Começamos por ressaltar a adaptação da estrutura organizacional do Grupo ACA face aos novos objetivos estratégicos, à dimensão e à presença internacional do grupo. O novo

modelo de 'corporate governance' e as consequentes redefinições das responsabilidades e dos perfis de competências dos titulares de funções 'core business' resultam num 'input' fundamental para o posicionamento das políticas de recursos humanos, porquanto permitem maior eficiência e alinhamento na integração, no desenvolvimento, na avaliação e na retenção dos colaboradores.» Outra aposta considerada de importância indelével pelo responsável tem a ver com «o desenvolvimento de programas específicos de formação avançada, concebidos estrategicamente para titulares de funções 'core business', de que foram identificadas as competências requeridas para um desempenho de excelência. «Concebemos, em parceria com reputadas 'business schools', programas customizados à nossa realidade organizacional e que acrescentem essas competências diferenciadoras nos quadros que as não adquiriram no âmbito da sua formação de base e do seu percurso profissional», conta, reiterando que a visão que orienta o grupo «se traduz, em primeiro lugar, no alinhamento da política de recursos humanos com os objetivos estratégicos». Rui Loureiro partilha que «o maior desafio neste momento é consolidar mecanismos eficientes de retenção

de talentos», acrescentando: «Não queremos perder os talentos cujas competências desenvolvemos ao longo de vários anos, pois tal percurso representa um investimento considerável, e paralelamente queremos gerar novos talentos. Outro desafio extremamente importante – acrescenta –, é a consolidação da gestão de recursos humanos Internacional nas novas geografias onde o grupo desenvolve operações.»

Os resultados que têm conseguido no reforço da internacionalização e na diversificação do portfólio de negócios possibilitaram gerar no último ano um ambiente de otimismo e confiança junto dos colaboradores, facto ao qual não será alheia a preocupação em criar novos canais de comunicação interna que permitam partilhar com todos eles os projetos desenvolvidos nas diversas operações internacionais, bem como as equipas que representam o Grupo ACA nessas geografias além-fronteiras. «Outra preocupação tem sido o desenvolvimento de uma cultura organizacional de grupo económico multinacional, estimulando-se a adoção de comportamentos profissionais e o desenvolvimento de competências em linha com as melhores práticas internacionais», termina. ©

Distinções

«Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/ «Económico»/ ISCTE Business School: prémio «Evolução», na categoria de grandes empresas | «100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 34º lugar no 'ranking' geral (5º nas grandes empresas) e 2º lugar no sector de «Construção»

Grupo ACA

Localidade (sede): Vila Nova de Famalicão
Atividade: Construção civil e obras públicas
Natureza: Privada
Número de colaboradores: 1.454
Média de idades: 37 anos
Porcentagem de colaboradores com formação superior: 17%
Mulheres em cargos de direção: 8
Salário médio: ND
Antiguidade média: 3 anos
Horas de formação anual por colaborador (média): 7
Disponibilização de estágios: Sim (7 no último ano)
Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim (2 colaboradores com incapacidade superior a 70%)
Site: www.grupo-aca.com

O Mundo Adecco



www.adecco.pt

RE/MAX

O reconhecimento como parte do ADN

Texto: Ana Leonor Martins Foto: RE/MAX

Nos últimos anos, a RE/MAX tem ficado no pódio dos principais estudos de ambientes de trabalho em Portugal. Beatriz Rubrio, 'chief executive officer' (CEO) da empresa, acredita que seja o reconhecimento aos colaboradores que está na base dessas distinções. «Nada torna uma pessoa mais produtiva e motivada do que sentir-se útil e reconhecida pela sua contribuição para a empresa. Claro que o espírito de equipa é importante e é algo que continuamos a fomentar através de ações de 'team building' e outras iniciativas, no entanto o reconhecimento é provavelmente aquilo que nos diferencia dos outros.» E ressalva que o reconhecimento não passa apenas por prémios monetários. «Promovemos o reconhecimento através do diálogo entre as chefias e os colaboradores sempre que alguma tarefa é bem executada e procuramos ainda arranjar formas de melhorar a prestação dos mesmos e de demonstrar que estamos conscientes do mérito do seu trabalho», sublinha.

Para além do reconhecimento, na RE/MAX valoriza-se também muito a comunicação. «É igualmente uma prioridade, e é promovida através de uma série de iniciativas e de ferramentas, como eventos, 'newsletters'

Distinções

«100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 10º lugar no 'ranking' geral (2º nas grandes empresas) e 1º lugar no sector de «Imobiliária» | «Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/ «Económico»/ ISCTE Business School: 3º lugar na categoria de grandes empresas com mais de 1.000 colaboradores

RE/MAX Portugal

Localidade (sede): Sintra
Atividade: Mediação imobiliária
Natureza: Privada, nacional
Número de colaboradores: Aproximadamente 3.000 (50% homens, 50% mulheres)
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 estágios: ND
Condições para contratação de pessoas com deficiência: ND
Site: www.remax.pt



ou reuniões de acompanhamento», explica a CEO. «Já o reconhecimento é algo que podemos dizer que faz parte do nosso ADN empresarial, pois reconhecemos regularmente aqueles que desenvolvem um trabalho de excelência e incentivamos à melhoria do desempenho.»

Para Beatriz Rubio, a equipa da RE/MAX é uma verdadeira inspiração. «São as pessoas que trabalham connosco que nos demonstram todos os dias o que são boas práticas: comunicação, dedicação, atitude positiva, energia... Encontramos estes e outros valores nas nossas equipas, e é isto mesmo que nos inspira a gerir a empresa de uma forma mais humana, mais virada para a motivação e o reconhecimento», salienta. «A gestão já não vive apenas de números.»

A RE/MAX é uma empresa com cerca de 3.000 colaboradores em todo o país, realidade que a responsável admite ser um desafio, pois pode tornar-se «numa dispersão de equipas e trazer dificuldades acrescidas quando o que se pretende é ter uma equipa unida e coesa». No entanto – ressalva –, «trabalhamos diariamente para contornar essa tendência de dispersão através

de eventos, reuniões, entre outras iniciativas; procuramos juntar o máximo de colaboradores possível e promover momentos em conjunto para fomentar o espírito de equipa e a partilha de experiências», exemplifica. «Através destas ações, sentimos que a gestão da equipa se torna mais simples e que a dispersão geográfica já não representa um desafio tão grande.»

Beatriz Rubio acredita que os «resultados extraordinários» que a empresa tem obtido ao longo dos anos «se devem em muito» à forma como gerem as pessoas. «O facto de termos profissionais motivados torna-os mais produtivos e mais competitivos. Não temos dúvidas de que existe uma relação direta entre a forma como se gere pessoas e os resultados de uma empresa e de um mercado.» Não nega que têm sentido um período de maior tensão e preocupação nas pessoas, e por isso apostaram em «reforçar a liderança da marca, a sua solidez, passando confiança e motivação aos que trabalham com a RE/MAX». O ano de 2013 revelou-se um verdadeiro sucesso: «Registámos um crescimento de 30%, o que advém da atitude positiva e da persistência das pessoas que trabalham connosco», enaltece. @



www.find.pt

CONHECIDA E RESPEITADA.

"Conhecemos "por dentro" o mundo da advocacia, os seus players e as suas nuances."

FIND
Aligned with
the legal profession.

EVERIS

Potenciar a evolução profissional e pessoal

Texto: Ana Leonor Martins Foto: Vítor Gordo

A everis Portugal volta a estar no 'top' três do «Prémio Excelência no Trabalho», mantendo assim estatuto de uma das melhores empresas para trabalhar em Portugal. A esta realidade não será alheio o facto de já considerarem o capital humano como o principal ativo. «As competências dos nossos colaboradores, o conhecimento e a experiência que detêm são sem dúvida o nosso maior ativo, e por isso são proporcionadas todas as condições indispensáveis à sua evolução profissional e pessoal», garante António Brandão de Vasconcelos (na foto, à direita), 'chief executive officer' (CEO) da consultora, que acrescenta que «a everis tem um conjunto de boas práticas a nível da gestão do capital humano, mas o maior fator diferenciador reside na

a capacidade e flexibilidade que a companhia tem de conseguir adaptar-se a cada pessoa e às suas ideias». Na everis, «cada um tem um elevado grau de autonomia e de capacidade de decisão, enfrentando desafios estimulantes que fazem evoluir», garante o responsável. «A evolução e a progressão de carreira são personalizadas, o que significa que depende apenas das competências que cada colaborador vai adquirindo e dos resultados que atinge.» Para cada colaborador é desenvolvido um plano detalhado de carreira profissional, acompanhado por um plano de formação presencial, que é complementado pelos cursos disponíveis na plataforma de formação 'on-line' «ever campus».



Distinções

«Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/ «Económico»/ ISCTE Business School: 3º lugar na categoria de grandes empresas e vencedora do prémio sectorial

everis Portugal

Localidade (sede): Lisboa
Atividade: Consultoria, IT, 'professional services'
Natureza: Privada, multinacional
Número de colaboradores: 280
Média de idades: 29 anos
Porcentagem de colaboradores com formação superior: 95%
Mulheres em cargos de direção: 5
Salário médio: ND
Antiguidade média: 5 anos
Horas de formação anual por colaborador (média): 60
Disponibilização de estágios: Sim
Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim
Site: www.everis.pt

António Brandão de Vasconcelos acredita que «os colaboradores prezam cada vez mais o equilíbrio entre a sua vida pessoal e a vida profissional», pelo que procuram criar condições para que cada um possa gerir o seu tempo de forma responsável. Em relação a anos anteriores, destaca a formação, «uma constante na everis», onde têm desenvolvido várias iniciativas. «Em 2013, aproveitando esta larga experiência, foi lançada a Academia everis, que resulta de uma parceria com o IEFP [Instituto do Emprego e Formação Profissional] e tem o propósito de dotar os participantes de competências técnicas valorizadas no mercado. Através desta iniciativa – continua –, conseguimos alargar a formação a profissionais externos à empresa, oferecendo-lhes uma oportunidade de valorização devidamente certificada e a possibilidade de virem a integrar a nossa equipa, como é o caso de 20 pessoas que entretanto já entraram para os nossos quadros.»

Para desenhar e pensar estas boas práticas, a everis tem como inspiração cada um dos colaboradores e os valores da empresa. «A valorização do capital hu-

mano que forma a companhia é um elemento chave para o funcionamento da everis. Afinal, são os colaboradores que representam a empresa e aplicam as suas políticas no mercado», reitera o CEO. «Por outro lado, existe uma profunda consciência da vocação social da companhia, que procura ativamente devolver à sociedade aquilo que recebe dela, o talento.» Atuando num sector tão competitivo, António Brandão de Vasconcelos considera que o maior desafio no que respeita à gestão das pessoas «é assegurar espaço para os colaboradores poderem crescer e um bom ambiente de trabalho. «Desenvolver e alimentar o espírito empreendedor, o orgulho de pertença, manter os mais altos ‘standards’ de qualidade na formação dos colaboradores e estimular o talento de cada um, são tudo desafios diários na gestão da nossa equipa», faz ainda notar. E é por isso que defendem a liberdade responsável («fazemos o que queremos»), a energia criativa («apaixonamos o que fazemos»), a transparência («dizemos o que fazemos»), a coerência («fazemos o que dizemos») e a generosidade exigente («partilhamos para fazer»). ®

Achieving the BEST of YOU!



YouUP
The Coaching Company

www.youup.pt



T. 213 162 650 | Tm. 918 619 898 | Email: info@youup.pt

CH BUSINESS CONSULTING

Sete pilares fundamentais

Texto: Ana Leonor Martins Fotos: Grupo CH



Felicidade, igualdade, crescimento, reconhecimento, equipa, abertura e envolvimento. São estes os sete pilares da política de recursos humanos da CH Business Consulting, que de há uns anos a esta parte tem vindo a surgir constantemente nas posições cimeiras dos principais estudos de ambientes de trabalho em Portugal. António Henriques (na foto, à frente), 'chief executive officer' (CEO) do Grupo CH, explica cada uma destas vertentes: «Oferecemos um projeto empresarial onde os colaboradores podem crescer e ser felizes; garantimos a promoção das boas práticas de igualdade de género e de tratamento; apostamos no crescimento individual e no desenvolvimento permanente de competências, numa abordagem integrada de gestão de carreira; asseguramos que os colaboradores veem reconhecido o seu esforço e a sua dedicação, a par com uma remuneração justa e competitiva; garantimos uma liderança que estimule o trabalho de

equipa como motor do espírito de união, partilha e aprendizagem coletiva; promovemos um ambiente de trabalho transparente que estimule os colaboradores a revelarem as suas preocupações e ansiedades sem receios, e damos oportunidade aos colaboradores de se envolverem de forma crescente nos negócios do grupo, incentivando a partilha da carreira técnica com a dirigente.»

O primeiro pilar, ou seja, a felicidade, aliada às pessoas, é precisamente o que tem servido de inspiração às práticas de recursos humanos desenvolvidas na CH. «Acreditamos que este são fatores incontornáveis para um alinhamento saudável com a estratégia e com a cultura corporativa, condição indispensável para a produção de resultados sustentáveis», defende o responsável. «O grande desafio é manter o alinhamento e o envolvimento com o nosso ADN organizacional, claramente um dos nossos fatores diferenciadores»,

salienta. «É importante haver uma comunicação contínua e a criação de momentos aglutinadores para manter a identidade do grupo em cada um dos seus colaboradores, de forma a falarmos todos a uma só voz.» Prova de que esse alinhamento e o bom ambiente de trabalho têm impacto ao nível dos resultados da empresa e da satisfação dos clientes é estarem também, pelo terceiro ano consecutivo, entre os melhores fornecedores de recursos humanos.

Nem o conturbando período económico-financeiro que o país atravessa afetou negativamente a CH. Ao contrário, o CEO defende que implicou a introdução de práticas que acabaram por fortalecer a empresa. «Por estranho que pareça, o nosso pensamento de gestão está muito sintonizado com o ambiente de incerteza dos nossos dias. No Grupo CH vemos a crise como uma oportunidade de fazer mais e melhor. O inconformismo faz parte do nosso ADN e a necessidade de mudança é uma constante. As organizações positivas que gostam de se questionar convivem melhor com períodos como os que se vivem presentemente.»

António Henriques não nota alteração em relação às práticas que são mais valorizadas pelos colaboradores, mas garante que internamente estão sempre a inovar e a introduzir novos projetos. Exemplo disso foram os dois grandes projetos desenvolvidos em 2013: as «Flying Experiences» e o programa de recrutamento «Be a Monster». O primeiro consiste em colocar «todos os colaboradores da CH a saltar de paraquedas, sendo hoje incontornavelmente um dos critérios de entrada no grupo», salienta. «Não se esgota no tempo, portanto.» O «Be a Monster» é «um programa de recrutamento completamente fora da caixa.» Os 25 candidatos a «monstros» (alguns na foto ao lado) encontram-se atualmente a realizar um estágio profissional e o CEO revela que «este ano o projeto vai evoluir para a versão 'Big Monster', que consiste no recrutamento sénior de especialistas disponíveis no mercado; queremos os melhores connosco», afirma. ®



Distinções

«100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 2º lugar no 'ranking' geral, vencedora no sector de «Consultoria» e menção honrosa «Balanço Trabalho/ Vida Pessoal» | «Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/ «Económico»/ ISCTE Business School: 2º lugar na categoria de médias empresas e vencedora do prémio sectorial

CH Business Consulting (Grupo CH)

Localidade (sede): Coimbra (com escritórios em Lisboa, Porto e Ferreira do Alentejo)

Atividade: Consultoria em gestão de organizações e pessoas, sistemas de gestão da qualidade, formação, comunicação, 'design' e 'webdesign'

Natureza: Privada, nacional

Número de colaboradores: 101

Média de idades: 36 anos

Porcentagem de colaboradores com formação superior: 95%

Mulheres em cargos de direção: 9

Salário médio: ND

Antiguidade média: 5 anos

Horas de formação anual por colaborador (média): 80

Disponibilização de estágios: Sim

Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim

Site: www.chconsulting.pt


Recrutamento

Assessment Center

Avaliação

Formação à medida

Sistemas de Gestão e Organização



Pessoas e Sistemas
CONSULTORIA EM GESTÃO E RECURSOS HUMANOS

www.pessoasesistemas.pt
LISBOA | PORTO

PWC

Aposta no desenvolvimento de competências

Texto: Ana Leonor Martins Foto: Vítor Gordo

A essência da atuação da PwC está nos seus valores e, segundo António Saraiva (na foto, sentado), diretor coordenador para 'human capital' da consultora, é esse posicionamento que a política de recursos humanos espelha. «A aposta é no desenvolvimento de competências das nossas pessoas, garantindo sempre valor acrescentado. Estamos continuamente a evoluir e a tentar ir ao encontro do que sabemos que as nossas pessoas privilegiam, seja por via dos resultados do nosso 'survey' anual global, seja através de reuniões, seja de sessões de 'coaching'», partilha. «A formação e um conjunto de benefícios, não propriamente materiais, mas facilitadores da vida do nosso dia a dia, são tidos como a melhor aposta da PwC para as suas pessoas. As nossas alterações, neste último ano, tiveram aqui maior impacto», revela.

Como uma das principais inovações relacionadas com o ambiente de trabalho, António Saraiva destaca a implementação da Universidade Corporativa PwC, que permite «uma oferta de atividades de desenvolvimento e formação mais estruturadas». A abrangência é significativa, pois «vamos desde as competências mais comportamentais, mas muito também às do ponto de vista técnico, de gestão e específicas de negócio, além do que entendemos como basilar ao profissional PwC», esclarece. Muita desta intervenção corre na plataforma de LMS ('learning management system'), que permite «ter acesso a condições únicas de aprendizagem por via tecnológica diversificada, mas também o acesso a tudo o que a rede mundial PwC disponibiliza».

Outra inovação é uma nova estrutura de benefícios



para colaboradores, disponibilizada no 'site' interno, onde desde aspetos de flexibilidade, condições para apoio familiar, reconhecimento por datas especiais como o nascimento de um filho ou um aniversário, ou outras matérias como o apoio a questões culturais e desportivas, estiveram e continuam a ser estruturados e colocados 'on-line', explica o responsável. Existe ainda um conjunto de protocolos que permite condições especiais de acesso a produtos e serviços aos colaboradores da PwC.

A implementação destas práticas resulta da «leitura objetiva» da realidade PwC. «Não temos a preocupação de inventar a roda, mas sim de apostar no que sabemos que funciona. Por isso estamos atentos aos sinais e às opiniões das nossas pessoas, recorremos à nossa rede internacional e observamos o melhor que existe no mercado», realça António Saraiva. De resto, o maior desafio é mesmo serem capazes de gerir o talento. «Seja pelo desenvolvimento das nossas pessoas, seja pela capacidade de atrair e reter as melhores», partilha. «Temos também de equilibrar as

nossas equipas, ao nível de competências: os 'key talents' são uma mais-valia, mas necessitamos de quem seja operacionalmente bom, que seja bom a manter elevada a moral de uma equipa sob pressão. Até porque talento para nós não é ser génio, é tão só aquele que equilibra um padrão elevado de performance com um potencial de desenvolvimento significativo.» O diretor coordenador para 'human capital' acredita que o que garante a diminuição do 'turnover' tem a ver com as oportunidades que lhes concede, como o desenvolvimento e a progressão na carreira e o trabalho desafiante e diversificado. ⑩

Distinções

«100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 66º lugar no 'ranking' geral (14º nas grandes empresas) e 13º lugar no sector de «Consultoria»

PwC

Localidade (sede): Lisboa (com escritórios no Porto e em Cabo Verde)
 Atividade: Serviços profissionais de auditoria e consultoria
 Natureza: Privada, internacional
 Número de colaboradores: 870 (55% mulheres, 45% homens) + 30 estagiários
 Média de idades: 32 anos
 Percentagem de colaboradores com formação superior: 91%
 Mulheres em cargos de direção: 38%
 Salário médio: ND
 Antiguidade média: 7 anos
 Horas de formação anual por colaborador (média): 60
 Disponibilização de estágios: Sim
 Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim
 Site: www.pwc.pt



A sua experiência RH na Cloud

A melhor experiência de utilização na cloud, uma solução de RH e Salários integrada, segura e flexível, para proporcionar a máxima eficiência, produtividade e poupança de custos.

1300 clientes | 18 milhões de empregados geridos | Presentes em mais de 100 países

www.meta4.com | www.meta4.pt

SMART VISION

Entusiasmo e vontade de vencer

Texto: António Manuel Venda Foto: SMART Vision

A SMART Vision nunca tinha participado em estudos ligados a ambientes de trabalho, tinha era recebido algumas distinções em prémios ligados ao desempenho financeiro. Nesta estreia, sendo vencedora na categoria de micro empresas, no «Prémio Excelência no Trabalho», o diretor geral, Sérgio Chéu (na foto, à esquerda), reconhece uma enorme importância, destacando o impacto que tem em termos de «reconhecimento do mercado». Ou seja: «É importante para a marca e é importante para mim enquanto timoneiro. Mas é certamente um prémio de e para todos os colaboradores, por eles serem os melhores do mundo.» Em termos de política de recursos humanos, o responsável destaca o ADN da SMART Vision, que explica desta forma: «Desde que assumi as funções de direção geral da empresa que assentámos como ponto basilar da nossa atividade e de posicionamento de mercado uma relação privilegiada com os clientes. Todos os clientes são diferentes e por isso devemos-lhes o respeito por essa diferença, trabalhando com a precisão de um relojoeiro, adaptando as metodologias a essa especificidade individualizante; simultaneamente, todos os clientes são iguais, na medida da exigência de um rigor e de um profissionalismo máximo transversal a todos eles. Ora, isso tem-nos dado um reconhecimento

de mercado inigualável, e esse reconhecimento é sentido pelos nossos colaboradores. Mais, sempre entendi que numa empresa, sobretudo de serviços, e tentando fugir aos lugares comuns, as pessoas são mesmo aquilo que faz a diferença. Por isso, preocupamo-nos em dar-lhes as melhores condições de trabalho, tratá-las com humanismo, percebendo as suas dificuldades e potenciando as suas virtudes. Julgo que as pessoas reconhecem esse posicionamento e que lhe dão o devido valor, sentindo que o grupo de trabalho está sempre à frente de tudo e que a Direção é um verdadeiro escudo nas adversidades, que as defende intransigentemente.»

Sérgio Chéu acredita que «a principal justificação para a distinção obtida fica dada – um ambiente solidário, de aposta nas pessoas, e um correto posicionamento com os clientes, nunca estando satisfeitos com o sucesso atingido». Quando desafiado a referir o que é mais valorizado pelos colaboradores, o responsável adverte que ao falar-se de pessoas fala-se de «diferentes estilos de vida, anseios, expectativas, carreiras e remunerações; estamos a olhar para a realidade profissional mais diversa que existe, o que torna a uniformização de políticas internas de governança e de gestão de recursos humanos muito complexa». E mais, «as motivações e as expectativas de cada pessoa são dinâmicas, o que faz com que aquilo que hoje é determinante amanhã já possa não ser tão relevante e, quiçá, vice-versa». Assim, na SMART Vision «o esforço vai para a tentativa de se ir percebendo as características de cada colaborador e o dinamismo dessas consagrações de personalidade, de modo a que a empresa esteja sempre o mais perto possível das políticas que geram entusiasmo, bem-estar e vontade de vencer». ©

SMART Vision, Assessores e Auditores Estratégicos

Localidade (sede): Aveiro
 Atividade: Consultoria e auditoria estratégica
 Natureza: Privada, nacional (com filial em Moçambique)
 Número de colaboradores: 7 no quadro (2 homens e 5 mulheres); 7 estagiários (3 homens e 4 mulheres); 6 especialistas (5 homens e 1 mulher)
 Média de idades: 39 anos (contando com todos os tipos de contratação)
 Percentagem de colaboradores com formação superior: 100%
 Mulheres em cargos de direção: 2
 Salário médio: ND
 Antiguidade média: 7
 Horas de formação anual por colaborador (média): > 100
 Disponibilização de estágios: Sim
 Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim
 Site: www.smartvision.pt

Distinções

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



design e forma

Faça da sua Empresa um Local



Segurança e Saúde no Trabalho | Formação

Níveis de Serviço | Experiência e Competência Técnica

Lisboa
Rua Rodrigues Sampaio, 103-1º e 2º, 1150-279 Lisboa
Tel. 21 350 35 36
infogeral@esumedica.pt

Porto
Rua D. Manuel II, 296-5º, 4050-344 Porto
Tel. 22 608 20 56
infogeral@esumedica.pt


ESUMEDICA
Esumédica - Prestação de Cuidados Médicos, S.A.

www.esumedica.pt



AON

Elevar os níveis de energia e motivação

Texto: Ana Leonor Martins Foto: Aon

Este é o terceiro ano em que a Aon é distinguida no «Prémio Excelência no Trabalho», o que «para além de ser um motivo de orgulho é também um sinal de que as políticas implementadas nos últimos anos têm sido percecionadas de forma positiva pela equipa», acredita Pedro Penalva (na foto, à frente, ao centro), administrador delegado da corretora de seguros. Ressalvando que são vários os aspetos relevantes para o sucesso, enfatiza que «um dos fatores cruciais e transversais a todas as políticas é, sem qualquer dúvida, o esforço para envolver todos os colaboradores, tanto nas decisões da empresa, por exemplo através da criação de comités e processos de partilha de ideias, como nos resultados do negócio, através de uma cultura de meritocracia transversal a todas as unidades».

Pedro Penalva lembra que «o sucesso das políticas e das medidas implementadas não se mede nem pelo custo, nem pelo esforço, e muito menos por uma análise cega ao que a concorrência ou o mercado está a fazer. Cada empresa é única e a Aon tem

feito um esforço significativo na auscultação dos seus colaboradores e no alinhamento de eventuais preocupações ou áreas de maior valorização com as estratégias de recursos humanos e de negócio», salienta, destacando que neste processo contam com apoio da Aon Hewitt, que anualmente realiza um estudo detalhado sobre os níveis de 'engagement' dos 65 mil colaboradores da empresa espalhados pelo mundo.

Como «exemplo claro de que as pessoas estão no centro da organização e da sua importância para o sucesso global do negócio», o administrador delegado chama a atenção para o facto de ser a Aon Hewitt a criadora do termo 'engagement', já há algumas décadas. «Damos também particular importância ao reconhecimento por mérito, à celebração dos momentos positivos, à proteção social dos nossos colaboradores e das suas famílias, em áreas como o risco, a saúde e a reforma, e também à partilha de momentos extraprofissionais entre colegas, através por exemplo do Clube de Padel Aon ou de outras atividades desportivas

e sociais financiadas e promovidas pela empresa.» Reiterando que «as pessoas são as peças fundamentais que dão corpo à organização», Pedro Penalva faz notar que «os processos são continuamente melhorados e que tudo é feito para assegurar que existem as competências e as práticas adequadas para realizar um trabalho de excelência». No fundo, «o desafio de todos os dias é elevar os níveis de energia e motivação numa área em que são exigidos muitos procedimentos, com algumas situações a acautelar, pois a gestão de riscos e de pessoas é por natureza muito meticulosa», realça. E partilha o lema que traduz o ADN da Aon: «Ou estamos a ajudar os nossos clientes, ou estamos a ajudar os nossos colegas a ajudar os nossos clientes.» Estabeleceram até uma parceria com o Manchester United, «para reforçar o espírito 'united' e a forma com as equipas se entreadam para atingir um objetivo comum». Com uma taxa de retenção de clientes superior a 97%, o responsável não tem a mínima dúvida de que as suas pessoas conhecem e estão preparadas para lidar com todos os desafios e complexidades de uma

área tão exigente como aquela em que atuam, e isso só é possível com um bom ambiente de trabalho. Na opinião de Pedro Penalva, o atual contexto veio «reforçar ainda mais a importância de as organizações estarem atentas e definirem prioridades claras para o seu investimento em todas as áreas relacionadas com pessoas». Ou seja, «é essencial assegurar que os níveis de motivação continuem elevados, e essa tem sido uma das grandes preocupações, reconhecida na distinção do escritório da Aon em Portugal com o nível de 'engagement' mais elevado da região EMEA [Europe, Middle East, Africa]». @

Distinções

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

Aon Portugal – Corretores de Seguros

Localidade (sede): Lisboa
Atividade: Corretagem de seguros e consultoria de risco e recursos humanos
Natureza: Privada, multinacional
Número de colaboradores: 100 (45% homens, 55% mulheres)
Média de idades: 36 anos
Porcentagem de colaboradores com formação superior: 60%
Mulheres em cargos de direção: 40%
Salário médio: ND
Antiguidade média: 10 anos
Horas de formação anual por colaborador (média): ND
Disponibilização de estágios: Sim
Condições para contratação de pessoas com deficiência: ND
Site: www.aon.pt

Conheça o nosso Calendário de Formação e a Brochura de Consultoria & Recrutamento

vantagem+
Consultores de Formação • Empresas
A Trustful Training Company
www.vantagem.com

A TRUSTFUL TRAINING COMPANY!
Desenvolvemos Competências focadas nas necessidades reais dos nossos Clientes!

- Formação Inter e Intra Empresas
- Formação Personalizada
- Formação Outdoor
- Seminários e Conferências
- Consultoria de Recursos Humanos e Recrutamento

Portugal • Angola • Moçambique • Cabo Verde • São Tomé e Príncipe • Brasil

Siga-nos nas redes sociais!

Contactos:
Tlf: +351 218 493 333
Tlm: +351 939 580 367
+351 913 521 203
Email: formacao@vantagem.com
internacional@vantagem.com
www.vantagem.com

NOVA SBE

A importância do tempo

Texto: António Manuel Venda Foto: Jorge Simão

A missão da Nova School of Business and Economics (Nova SBE) Executive Education é «ajudar os participantes e clientes dos cursos a acelerar o desenvolvimento das suas equipas, alavancando o talento natural das pessoas e alinhando-o com uma noção clara dos objetivos da sua organização». A definição é dada por Nadim Habib (na foto, ao centro), 'chief executive officer' (CEO) desta associação sem fins lucrativos, que afirma que tentam na sua própria gestão de recursos humanos replicar esta filosofia. Nadim Habib acrescenta ainda: «A âncora de todas as nossas políticas de recursos humanos é a crença de que é fundamental permitir a todos encontrar a melhor maneira de aplicar o seu talento em estrito alinhamento com a nossa estratégia organizacional. É esta lógica que determina todas as nossas decisões a nível de recursos humanos.»

Sobre o que mais é valorizado pelos colaboradores nessa política de recursos humanos, o responsável adianta que «existem três aspetos» que se destacam. «O primeiro é um forte sentimento de pertença e alinhamento com os objetivos da organização. Os nossos colaboradores valorizam particularmente o facto de poderem participar ativamente no cumprimento da nossa missão. O segundo aspeto é o facto de sentirem que existe espaço para o crescimento pessoal através

da possibilidade de participarem em formações várias durante o ano, com uma forte ênfase em 'coaching' e orientação pessoal. Finalmente, sentimos que a eliminação e a substituição de regras estúpidas, entre outras, pelo 'empowerment' das pessoas é valorizado, porque isso reflete a confiança que a organização e os colegas depositam na pessoa.»

Sendo a Nova SBE Executive Education uma instituição «com uma forte tradição de investigação na área de organizações positivas», como explica Nadim Habib, «a sua inspiração é gerada pelo trabalho dos professores, pelo diálogo contínuo entre o corpo docente/ investigadores, a equipa de gestão e os 'stakeholders' (alunos, antigos alunos e clientes institucionais). Depois, em termos de gestão do capital humano, numa instituição com estas características, «o principal desafio é garantir recursos para continuar a envolver as pessoas em todos os processos, desde a formulação estratégica até o diálogo diário sobre práticas, políticas e resultados que permitem que a organização continue a evoluir de uma forma orgânica, adaptando-se às mudanças que se sentem nos mercados nacionais e internacionais». No fundo trata-se «essencialmente de tempo, tempo para o diálogo, tempo para pensar, tempo para planear e tempo para orientar, fatores que muitas vezes são re-



Distinções

«100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 49º lugar no 'ranking' geral (40º nas PME) e 1º lugar no sector de «Educação»

Nova SBE Executive Education

Localidade (sede): Lisboa
 Atividade: Formação de executivos
 Sector: Educação/ formação
 Natureza: Associação sem fins lucrativos
 Número de colaboradores: 12 (homens e mulheres)
 Média de idades: 34 anos
 Percentagem de colaboradores com formação superior: ND
 Mulheres em cargos de direção: ND
 Salário médio: ND
 Antiguidade média: 3 anos
 Horas de formação anual por colaborador (média): 30
 Disponibilização de estágios: Sim
 Condições para contratação de pessoas com deficiência: ND
 Site: exed.novasbe.pt

legados para um segundo lugar quando a organização está em modo de execução».

O CEO da Nova SBE Executive Education vê a presença da instituição em 'rankings' ligados a ambientes de trabalho com alguma frieza, referindo o sentimento de que «ser uma instituição de ensino diferencia, não por causa das ferramentas, mas principalmente porque permite ter um espírito de missão mais claro e mais unificador». Mas não está alheio à competição que acontece no mercado: «A competição no nosso mercado, como em todos, faz-se pela clareza da estratégia e pela capacidade de alinhar talento, iniciativa e paixão com os objetivos estabelecidos. As boas práticas nestas áreas terão sempre um impacto positivo em qualquer organização e em qualquer sector. Saber porque fazemos o que fazemos, saber como construir capacidades para fazer mais e melhor e saber como assegurar que cada pessoa sente que participa no processo constituem factores chave de sucesso em qualquer negócio. No nosso caso, esperamos que os alunos, antigos alunos e clientes vejam este reconhecimento como um reflexo natural do trabalho que temos desempenhado.» ©

A revista e o portal de referência dos profissionais RH no mundo lusófono



www.crhlp.org

CRHLP
 Confederação dos Profissionais de Recursos Humanos dos Países de Língua Portuguesa



RHMAIS

Criar emoções positivas

Texto: Ana Leonor Martins **Foto:** Fernando Piçarra

«A estabilidade da empresa e do emprego, suportadas na sustentabilidade financeira e na sua sólida presença no mercado, continuam a ser, nos dias que correm, um dos principais motivos para tornar a RHmais um lugar atrativo para trabalhar.» Esta é a convicção de Rita Mendes (na foto, à direita), diretora coordenadora de formação e desenvolvimento da empresa, que acrescenta que «a estas orientações da motivação e

do empenhamento dos colaboradores junta-se a preocupação genuína» com as pessoas, «procurando dar melhores condições de trabalho para o desempenho das suas funções».

Segundo Rita Mendes, «as condições englobam um conjunto de iniciativas e incentivos diferenciados e ajustados à dispersão da empresa no território nacional e nos vários clientes em que operam, mas sempre



com o objetivo de criar laços e vínculos duradouros, sobretudo no que aos seus talentos e às competências residentes diz respeito». E destaca que «o recrutamento interno sempre foi privilegiado e o mérito premiado. Não é por acaso que a esmagadora maioria dos colaboradores que respondeu ao questionário pensa permanecer na empresa por mais de cinco anos e reconheceu, espontaneamente, que ‘os negócios são conduzidos de forma ética’».

Ao participar no estudo das «100 Melhores Empresas para Trabalhar» a RHmais pretendeu «fazer uma avaliação profunda do contexto em que os seus colaboradores trabalham, assente nas práticas de gestão de capital humano vigentes na empresa e no respetivo impacto que têm na sua satisfação», partilha a responsável, sublinhando «o cuidado de auscultar as pessoas no sentido de atuar ao nível da gestão, por forma a proporcionar as melhores condições de trabalho e procurando sistematicamente uma melhoria contínua». Por outro lado, é também feito um «tratamento exaustivo» das boas práticas das restantes empresas do ‘ranking’.

Rita Mendes admite que a atividade da RHmais «é caracterizada na sua maioria por um trabalho rotineiro e monótono, e por isso o ‘employee engagement’ e o aumento da motivação individual têm sido as grandes apostas em termos de gestão das pessoas, obviamente adaptado a cada realidade e contexto particular de equipas inseridas numa cultura do cliente e tão dispersas geograficamente», ressalva. «Criar emoções positivas tem sido um dos nossos propósitos, não só pelo período menos otimista por que estamos a passar, como pela oportunidade de tornar funções tidas como repetitivas e onde a resiliência é um aspeto fundamental, como mais estimulantes.»

Defendendo que «pessoas mais motivadas produzem mais e melhor», têm desenvolvido «um conjunto de iniciativas e desafios que visam criar na empresa,

entre outras coisas, um polo de estabilidade emocional e um ambiente impulsionador da criatividade, do espírito crítico, da independência e da autonomia; no fundo, características que todos sabemos serem fundamentais em novas organizações para uma nova economia», diz a responsável.

Rita Mendes defende que o atual período que vivemos tem permitido «acreditar ainda mais que é possível melhorar as condições de trabalho e de vida das pessoas». E acrescenta: «Sendo uma empresa de pessoas e para pessoas, a RHmais defende esse bem-estar em tudo o que faz, porque sabemos que num ambiente de trabalho saudável e em que as condições são exemplares os nossos colaboradores sentem-se melhor e, consequentemente, produzem mais. Ou seja, valorizando as características pessoais de cada um, a proatividade e a autonomia, ganha-se inevitavelmente no plano do negócio.» ®

Distinções

«100 Melhores Empresas para Trabalhar»,
«Exame»/ Accenture: 100º lugar no ‘ranking’ geral
(79º nas PME) e 83º lugar no sector de «Serviços»

RHmais, Organização e Gestão de Recursos Humanos

Localidade (sede): Lisboa
Atividade: Gestão de recursos humanos
Natureza: Privada, nacional
Número de colaboradores: 164
Média de idades: 36 anos
Porcentagem de colaboradores com formação superior: 31%
Mulheres em cargos de direção: 61%
Salário médio: ND
Antiguidade média: 9 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

TALENTIA FINANCE
TALENTIA CPM
TALENTIA HCM

As nossas soluções
não seguem o talento,
DINAMIZAM-NO.

Com Talentia HCM a Gestão do Talento acompanha a tomada de decisão, a análise dos Recursos Humanos e a gestão orientada para o futuro do seu Capital Humano.

talentia

Software

Inspiring progress

www.talentia-software.pt

TNT

Distinguir-se pelas boas práticas

Texto: António Manuel Venda Foto: TNT

«Há muito que a TNT se destaca pelo seu enfoque nas pessoas e nas boas práticas de recursos humanos, em particular no seu sector, sustentada por diversas certificações – de qualidade, ambiente e segurança – e ainda a de ‘Investors in People’». A afirmação é de José Domingos Correia, ‘country general manager’ da empresa em Portugal, que se detém nesta última certificação: «Reflete-se nas condições proporcionadas aos nossos colaboradores – remunerações, bónus mensais, seguros, consultas médicas, fruta nos locais de trabalho, alguns eventos – e na comunicação direta e transparente que nos caracteriza – ‘open-door policy’, ‘roadshows’ trimestrais do diretor geral com todos, reuniões regulares e outras iniciativas de envolvimento e participação dos colaboradores.»

A empresa aposta ainda na formação em sala, no ‘e-learning’ e na formação ‘on-the-job’, a maioria a cargo de formadores internos certificados, sendo os programas de desenvolvimento de competências e liderança, locais e internacionais, realizados nalguns casos em parceria com instituições com notoriedade como o suíço IMD ou o TiasNimbas, da Holanda.

José Domingos Correia explica que «de forma permanente e regular os colaboradores são envolvidos nas questões da empresa e existe uma grande presença, na comunicação mas também fisicamente, da equipa de gestão». É mediante «este envolvimento e quase ‘know-how’ organizacional que a empresa tem conseguido ter uma perceção mais clara e coerente das necessidades e das expectativas dos colaboradores» e também é de grande relevo – afirma – «o contributo das iniciativas e dos ‘surveys’ em que anualmente a TNT participa, quer internamente, quer externamente. Este ‘mix’ de meios formais e informais mantém a empresa alinhada», conclui José Domingos Correia.

Em Portugal há o benefício do facto de pertencerem a um grupo multinacional, com «o apoio que isso transmite em termos de valores corporativos e o incentivo em partilhar e implementar melhorias, nomeadamente através de ‘benchmark’ e programas», reconhece o responsável, acrescentando: «Todavia, grande parte da inspiração tem vindo essencialmente da nossa forma genuína, em Portugal, de liderar e motivar pessoas. Soubemos conservar do nosso passado e da nossa especificidade cultural o contributo positivo e característico que se foi gerando, e assim construir sobre o mesmo. Falo por exemplo na questão ética, do rigor e da consistência das decisões, da comunicação com grande proximidade entre toda a empresa, do ir mais além para que todos possam retirar benefícios. Desde as nossas pessoas até aos membros da Direção, todos têm contribuído com ideias valiosas.»

Num sector a crescer na sua atratividade, «nomeadamente através das práticas e oportunidades profissionais que apresenta, a TNT tem apostado, pela sua cultura, nas boas práticas de gestão de pessoas como forma de se distinguir», sintetiza o ‘country general manager’, afirmando a sua convicção de que «foi o impacto positivo dessas práticas que veio explicar os mais recentes sucessos, nas mais diversas áreas, e será um fator crítico para o futuro».

O ano de 2013 foi dos mais difíceis para a empresa, mas «dos mais proveitosos pelos sucessos alcançados e pelas lições que trouxe», confessa o responsável. «Comunicar e inspirar os outros em fazer as coisas certas, não apenas as fáceis, traz sempre resultados. Mantivemos a nossa independência e a equipa, mantivemos os planos de bónus ainda que reajustados, vamos conseguir aumentar as nossas pessoas em 2014 em mais do dobro da inflação e ainda renovamos as instalações do Porto e de Lisboa, com impacto positivo para os colaboradores», conclui. ©

TNT Express

Localidade (sede): Lisboa
 Atividade: Serviços de transporte expresso
 Natureza: Privada, internacional
 Número de colaboradores: 278 (58% homens, 42% mulheres)
 Média de idades: 39 anos
 Percentagem de colaboradores com formação superior: 20%
 Mulheres em cargos de direção: 15
 Salário médio: ND (mínimo 650 euros)
 Antiguidade média: 10 anos
 Horas de formação anual por colaborador (média): 25,6
 Disponibilização de estágios: Sim
 Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim (parceria com a AEIPS – Associação para o Estudo e Integração Psicossocial)
 Site: www.tnt.com

Distinções

«Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/ «Económico»/ ISCTE Business School: 1º lugar na categoria de grandes empresas e vencedora do prémio sectorial | «100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 9º lugar no ‘ranking’ geral, vencedora na categoria de grandes empresas e no sector de «Transportes e Armazenagem»



O RECONHECIMENTO DOS CLIENTES É O NOSSO MAIOR PRÉMIO



1º LUGAR
OUTSOURCING
E TRABALHO
TEMPORÁRIO

PREMIADOS TAMBÉM NAS ÁREAS DE:
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO
AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS
OUTPLACEMENT
FORMAÇÃO
COACHING
DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL



egor

PESSOAS E NEGÓCIOS



RECRUTAMENTO E SELEÇÃO
AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA
TRABALHO TEMPORÁRIO
OUTSOURCING
FORMAÇÃO E CONSULTORIA



RECRUTAMENTO



FORMAÇÃO



CONSULTORIA



TRABALHO
TEMPORÁRIO



OUTSOURCING



INCENTIVOS



COACHING

www.egor.pt

ZURICH

Cultura de proximidade

Texto: Ana Leonor Martins Fotos: Vitor Gordo



Distinções

«Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/ «Económico»/ ISCTE Business School: 9º lugar na categoria de grandes empresas e vencedora do prémio sectorial

Zurich

Localidade (sede): Lisboa
Atividade: Serviços na área seguradora
Natureza: Privada
Número de colaboradores: 474 (57% homens, 43% mulheres)
Média de idades: 41 anos
Porcentagem de colaboradores com formação superior: 32%
Mulheres em cargos de direção: 8
Salário médio: ND
Antiguidade média: 15 anos
Horas de formação anual por colaborador (média): > 35
Disponibilização de estágios: Sim
Condições para contratação de pessoas com deficiência: ND
Site: www.zurich.com/portugal



A estratégia da Zurich assenta em três pilares, que se traduzem no «quem somos», «o que fazemos» e «como o fazemos», e António Bico (na foto mais pequena), 'chief executive officer' (CEO) da seguradora em Portugal, acredita que os colaboradores sabem de que forma as suas ações diárias contribuem para o cumprimento dessa estratégia e desses objetivos. «À medida que a organização vai crescendo, e adaptando-se às necessidades do mercado e do negócio, temos de encontrar ferramentas e momentos para garantir que não perdemos o nosso foco e o envolvimento com as pessoas. São elas que marcam a diferença e é com elas que se caminha e se estabelecem metas. Promovemos por isso uma cultura de proximidade e fortemente relacional», faz notar.

Relativamente a iniciativas concretas, e considerando «a elevada taxa de participação e envolvimento», o CEO destaca o «Global Employee Engagement Survey», através do qual os colaboradores têm a possibilidade de dar a sua opinião sobre as políticas da empresa e, em conjunto com as equipas de liderança, participar na construção do futuro da Zurich. Refere ainda as práticas de formação locais e internacionais, que «continuam a ser uma das prioridades estratégicas da empresa e que recolhem, cada vez mais, retorno bastante positivo por parte de todos os colaboradores; e cada colaborador tem ainda um plano de desenvolvimento individual, que é revisto anualmente em função da avaliação de desempenho e de competências efetuada entre si e a chefia», explica. «Existem também outros projetos, que surgem da iniciativa dos próprios colaboradores e cujo sucesso advém da sua motivação, como o clube de

voluntariado 'Missão Azul' ou o laboratório interno de ideias, denominado LabZ.»

São também fomentados projetos de criação de novas ideias e de acolhimento e acompanhamento de novos colaboradores. «Naturalmente, o acesso a um diversificado conjunto de compensações e benefícios é bastante valorizado pelos nossos colaboradores, mas também a área de formação e desenvolvimento local e global teve uma clara evolução desde 2008, ano em que foi criado e implementado o conceito 'Zurich Academy'», acrescenta António Bico. Mais... «Trabalhamos como uma companhia global, beneficiando das vantagens de pertencermos a um grupo internacional presente em mais de 170 países, como por exemplo a mobilidade internacional dos recursos humanos. Os contributos da organização, na sua diversidade de experiências e culturas, temos apoiado na definição das melhores práticas e a adaptá-las ao nosso ambiente e à nossa cultura», reconhece, realçando o orgulho de Portugal ser um dos principais países a contribuir para a geração de boas práticas.

O CEO está convicto de que «o reconhecimento, a delegação de responsabilidades, os desafios que são lançados, as relações interpessoais e a capacidade de escutar são fatores fundamentais para as organizações reterem o talento, a par das condições de trabalho, do espírito colaborativo e da possibilidade de progressão». Admitindo que as recompensas monetárias são fundamentais, António Bico defende que «é pela missão, pela forma como honram os seus compromissos e como envolvem os colaboradores» que as empresas se distinguem. ®

Os caminhos são vários, o do sucesso é só um!



FORMAÇÃO

www.peopleandskills.pt | geral@peopleandskills.pt | +351 211 953 454

ERICSSON

Promover o elevado desempenho

Texto: Ana Leonor Martins Fotos: Ericsson



A Ericsson foi considerada a melhor empresa do ano pelo estudo «100 Melhores Empresas para Traba-lhar», publicado na revista «Exame». Foi ainda a melhor pequena e média empresa (PME) e obteve uma menção honrosa pela sua «Liderança Inspiradora». O fator de maior satisfação salientado no referido estudo foi que «os colaboradores conhecem e concordam com as valores da empresa e a sua política de recursos humanos está fortemente alicerçada nos mesmos: profissionalismo, respeito e perseverança», enumera Rute Diniz, gestora de recursos da empresa. «Este é um fator intangível que caracteriza todas as práticas de gestão de capital humano e que, reconhecida-mente pelos colaboradores, nos distingue de forma extraordinariamente positiva das outras empresas.»

Rute Diniz destaca ainda que os responsáveis pela empresa, Fernanda Tomás, 'country manager' para Portugal e 'vice-president, head of human resources' para a região do Mediterrâneo, e Pedro Queirós, presidente e 'head of sales', «estão atentos às necessidades dos colaboradores e recetivos a atuar de forma atempada e adequada por forma a que as suas expectativas possam ser satisfeitas, na medida do possível, criando um ambiente de trabalho estimulante e motivador. Esta é certamente uma característica dos nossos responsáveis que é muito valorizada pelos colaboradores e que motivou o reco-

nhecimento através da menção honrosa 'Liderança Inspiradora', faz notar.

Sendo uma multinacional, «muitas políticas e práticas são desenhadas pelo grupo e implementadas em cada empresa local, fomentando a harmonização das mesmas. Outras são desenhadas localmente, tendo em consideração especificidades locais – ressalva a gestora. «A inspiração provém dos próprios colaboradores, através da análise das respetivas necessidades, das tendências, das preocupações e das ambições. Para além do contacto diário e informal em que a partilha de ideias e sugestões é valorizada, existem diversas ferramentas que permitem obter 'feedback' dos colaboradores, nomeadamente através de conversas de gestão de desempenho individuais, reuniões de unidade ou o inquérito anual de opinião dos colaboradores», exemplifica. «A cultura de 'feedback' é uma componente extremamente importante para aplicarmos políticas de recursos humanos com eficácia e elevada apreciação por parte dos colaboradores.»

A Ericsson opera num mercado «extremamente competitivo e em constante mudança», é uma «empresa orientada para uma cultura de elevado desempenho» e os seus colaboradores são «um reflexo desse contexto, possuindo elevadas competências, capacida-

des e aptidões», sublinha Rute Diniz. Assim, «a gestão de carreira destes profissionais e a mobilidade interna são dois dos maiores desafios da Ericsson e que motivam a implementação de modelos estruturados e desafiantes de carreiras bem como de práticas e processos de mobilidade interna que correspondam tanto às necessidades dos colaboradores como da empresa», até porque as boas práticas na gestão das pessoas têm reflexos ao nível dos resultados. «A gestão das pessoas determina em grande parte a nossa capacidade de manter a liderança de mercado», acredita.

O ano de 2013 foi especial para a Ericsson, que celebrou o 60º aniversário da presença em Portugal (nas fotos). «Quisemos aproveitar esta celebração para, face ao atual contexto, realizar com todos os colaboradores um conjunto de atividades que visaram a motivação e a auto-superação, de capacidade reforçada de quebra de obstáculos em relação aos objetivos que cada um e a empresa pretendem alcançar», conclui a gestora. ©

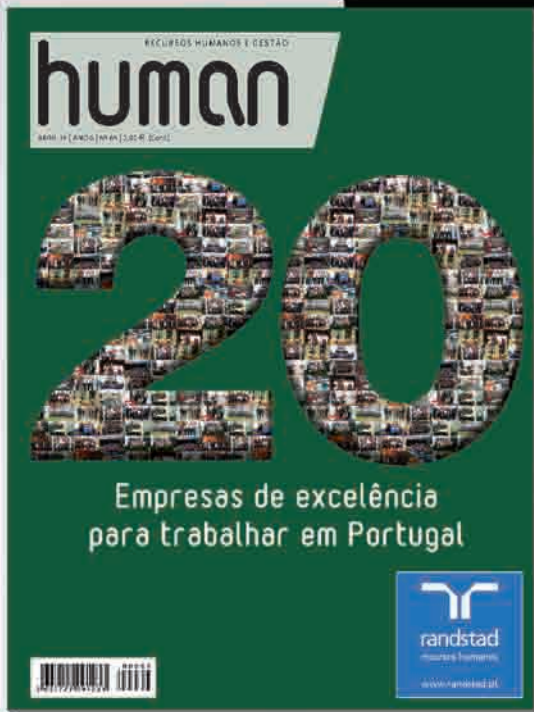
Distinções

«100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 1º lugar no 'ranking' geral (e nas PME), vencedora no sector e «Comércio por Grosso e a Retalho» e menção honrosa «Liderança Inspiradora»

Ericsson Telecomunicações

Localidade (sede): Paço D'Arcos
Atividade: Tecnologias de informação e comunicação
Natureza: Privada, multinacional
Número de colaboradores: 212
Média de idades: 39 anos
Porcentagem de colaboradores com formação superior: 80%
Mulheres em cargos de direção: 3
Salário médio: ND
Antiguidade média: 11 anos
Horas de formação anual por colaborador (média): ND
Disponibilização de estágios: Sim
Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim
Site: www.ericsson.com/pt

Revista de referência em Gestão e Recursos Humanos



Assine já!

12 edições por 39 €

ou

24 edições por 70 €

assinaturas@human.pt

www.human.pt

GATEWIT

Ouvir os colaboradores

Texto: Ana Leonor Martins Foto: Vítor Gordo

A Gatewit foi a vencedora do «Prémio Excelência no Trabalho», na categoria das médias empresas. A diretora de recursos humanos, Carla Carvalho (na foto, à direita), acredita que na base desta distinção está «a paixão pelo trabalho, a humanidade nas relações interpessoais e a participação ativa dos colaboradores, a que se alia o facto de serem considerados ativos estratégicos e agentes diferenciadores». Mais... «A Gatewit permite integrar uma equipa jovem e inovadora, com uma estrutura empresarial dinâmica, oferecendo experiências em projetos internacionais e uma progressão de carreira e formação especializada e contínuas. A nossa política de recrutamento é totalmente direcionada para a gestão de talentos, pois pretendemos identificar profissionais aptos a desempenhar funções em território nacional e internacional», salienta.

Carla Carvalho revela que «as práticas mais valorizadas pelos colaboradores são essencialmente os eventos promovidos pela empresa – ‘Spring Day’, ‘Rentrée’ ou ‘Meeting Point’ –, que têm por objetivo reforçar o forte espírito de equipa e o excelente ambiente de trabalho; a importância da sustentabilidade no seio da organização, nomeadamente os programas de responsabilidade social ‘All Take Care’ e de responsabilidade ambiental ‘All Be Green’; e a possibilidade de progressão de carreira». Revela ainda que os colaboradores dão ênfase ao espírito divertido e de camaradagem existente. «As atividades ‘outdoor’ são pontos positivamente destacados, havendo valorização do empenho e da autonomia, assim como da confiança depositada no trabalho de cada um.» O «Innovation Scoring Gatewit», que promove a introdução de novas ideias na empresa, sendo o vencedor premiado com uma viagem, ou



os prémios anuais atribuídos com base na média das avaliações são outros exemplos.

Em relação a anos anteriores, a diretora de recursos humanos destaca como inovações o «PAC – Programa de Ajuda ao Colaborador», uma ajuda perante uma situação de crise, até um valor de três vencimentos. «Outra novidade é o evento ‘Women it’s your Day’, um dia em que temos uma esteticista nas nossas instalações ao dispor de todas as mulheres que trabalham na Gatewit. Temos também uma Política de Monitorização da Performance, com articulação direta com a política salarial, culminando na progressão de carreira», realça. E defende que o mais importante quando se está a pensar as ações a desenvolver é ouvir os colaboradores, para «identificar tendências, corrigir desvios e aumentar índices de ‘engagement’ das equipas».

Reconhecendo que vivemos um tempo de grande pressão ao nível do emprego, Carla Carvalho salienta que tentam ao máximo «proteger as pessoas, garantindo que existe uma forte estabilidade nas equipas». Outra preocupação, e também um desafio, continua a ser assegurar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal. ©

Distinções

«Prémio Excelência no Trabalho», Heidrick & Struggles/ «Económico»/ ISCTE Business School: 1º lugar na categoria de médias empresas e vencedora do prémio sectorial/ «100 Melhores Empresas para Trabalhar», «Exame»/ Accenture: 7º lugar no ‘ranking’ geral e na categoria de pequenas e médias empresas, e 2º lugar no sector de «Informação e Comunicação»

Gatewit

Localidade (sede): Lisboa
 Atividade: Desenvolvimento de plataformas de compras eletrónicas
 Natureza: Privada, nacional
 Número de colaboradores: 93
 Média de idades: Entre 24 e 26 anos
 Percentagem de colaboradores com formação superior: 80%
 Mulheres em cargos de direção: 8
 Salário médio: ND
 Antiguidade média: 5 anos
 Horas de formação anual por colaborador (média): 38
 Disponibilização de estágios: Sim
 Condições para contratação de pessoas com deficiência: Sim
 Site: www.gatewit.com/pt

PARA O QUE PRECISAR, HÁ SEMPRE UM NOVOTEL.

Mais de 400 destinos em todo o mundo.

novotel.com



LE CLUB ACCOR
HOTELS

JUNTE-SE AO NOSSO PROGRAMA DE FIDELIDADE MUNDIAL EM ACCORHOTELS.COM

Stanton Chase Portugal com escritório no norte

A Stanton Chase reforçou a sua presença em Portugal com a abertura de um escritório na região norte, em Gaia. Nuno Moreira será o responsável pela nova unidade de negócio, vocacionada para gerir os muitos projetos que a empresa vem desenvolvendo nesta zona do país. Com 40 anos, licenciado e pós-graduado em «Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos», Nuno Moreira tem mais de 15 anos de experiência em funções comerciais e de consultoria em empresas.

1 | Randstad Portugal com novo diretor geral

José Miguel Leonardo (na foto) é o novo diretor geral da Randstad Portugal. Com larga experiência em diferentes indústrias, o novo responsável passou pela Stanley Security, pela Imperialum e pela The Dow Chemical Company, tendo oportunidade de trabalhar e viver em diversos países. Formado em «Engenharia Civil» pelo Instituto Superior de Engenharia de Lisboa (ISEL) e com formação em programas do INSEAD e da IMD Business School, é analítico, objetivo e 'team player'. Em relação ao novo desafio, afirma que «o papel das empresas da área é decisivo nesta fase de mudança económica e social e a Randstad tem os valores, o 'know-how' e as pessoas para dar um importante contributo».



Certificação internacional em coaching

Na Alemanha, o MORE Institut vai receber participantes que têm em comum a língua portuguesa para a realização da certificação internacional de «Master Executive Coach» e «Master Life Coach», seguindo a metodologia «Humanistic»®. Destinada a 'coaches' experientes que procuram marcar a sua diferença no mercado e aprofundar o seu conhecimento técnico, esta formação decorrerá de quatro a 16 de abril. O programa inclui modelos de trabalho do nível avançado do 'coaching', como perguntas poderosas, PNL (programação neurolinguística), gestão de conflitos, crenças, emoções, objetivos, além de outros.

Iniciativa de responsabilidade social

«Comunicação e Relacionamento Humano» foi o título de uma palestra promovida pela Paradoxo Humano em março, em Lisboa, para mais de 30 voluntários da Liga Portuguesa contra o Cancro. José Duarte Dias, 'managing partner' da consultora, abordou e discutiu com a audiência as questões que se levantam e que impactam no relacionamento entre o voluntário e o doente oncológico. As necessidades de reconhecimento do 'self', as atitudes das pessoas na comunicação e as diferentes tipologias de relações entre as pessoas foram os tópicos que mais colheram a atenção e o interesse dos participantes.

SGL com sistema de gestão de SST

A SGL – Corporate Facility Services, empresa do Grupo Multipessoal especializada na prestação de serviços de limpeza e higiene, implementou um sistema de gestão de saúde e segurança no trabalho (SST) para promover um ambiente de trabalho seguro e saudável. Tendo obtido a certificação de acordo com a Norma OHSAS 18001, a SGL pode assim «melhorar o seu desempenho, através de uma gestão dos aspetos de saúde e segurança das atividades do seu negócio de forma mais eficaz, levando em consideração a prevenção de acidentes, a redução de riscos e o bem-estar dos seus colaboradores», lê-se num comunicado.

2 | Aposta internacional da Companhia Própria

Após ter terminado o ano de 2013 com resultados acima das expectativas, a Companhia Própria aposta cada vez mais em mercados além-fronteiras. Os bons resultados elevaram a fatura para 2014, ano em que se espera uma franca expansão nos mercados internacionais. Joana Silvério, colaboradora da Companhia Própria há já quatro anos, está atualmente destacada a 100% para o mercado internacional, sob coordenação de Rui Aarão da Cruz, diretor do Departamento de Formação e Soluções de Recursos Humanos de Mercados Nacionais e Internacionais. A crescente coordenação dos recursos para os mercados além-fronteiras veio sugerir aquele que é hoje o plano de ações da empresa para 2014.

«Career Coaching», da Prime Search RH

Um ano e meio após o lançamento do programa «Career Coaching», a Prime Search RH faz um balanço extremamente positivo. «O grau de aceitação por parte dos clientes relativamente aos conteúdos, aliado à elevada satisfação com os resultados, permitem-nos dizer que os objetivos foram superados», refere José Vaz Quintino, ‘partner’ da empresa. Desenvolvido à medida, o programa pode envolver diversas temáticas, seguindo uma linha muito prática. O responsável destaca «a consciencialização de motivações pessoais e profissionais e o desenho de perspetivas de carreira e necessidades de formação», e ainda o facto de serem «desenvolvidas sessões individuais de ‘career coaching’ estruturadas e delineadas para os objetivos a alcançar».

3 | Software Artsoft na Baldacci Portugal

A filial portuguesa da multinacional farmacêutica italiana Baldacci apostou recentemente na reformulação do seu ‘software’ de gestão, escolhendo uma solução da Artsoft. Deixando para trás um sistema implementado há 13 anos, o laboratório queria garantir que o crescimento da sua produção era acompanhado por uma melhoria de processos, um desafio que a ‘softwarehouse’ concretizou num curto espaço de tempo. Feliz Grangeiro (na foto), administrador da Artsoft, destacou facto de se tratar de «mais uma implementação que demonstra a versatilidade do produto Artsoft».

Uma app para o subsídio de refeição

A Edenred, em parceria com o Banco Espírito Santo, lançou a aplicação «Euroticket à la card». Ferramenta considerada por estas instituições como essencial para o controlo de orçamento e os gastos do cartão de refeição, a aplicação está disponível gratuitamente nas ‘app stores’. A ‘app’ permite aceder aos dados do cartão em qualquer lugar e a qualquer hora, sem necessidade de recorrer a um multi-banco. Está disponível nas versões iOS e Android.

«Masters do Capital Humano»

Portugal Telecom, Gatewit, Galp Energia, InCentea e Sonae SR foram as empresas vencedoras dos «Masters do Capital Humano 2014», da IFE – International Faculty for Executives. Na cerimónia que celebrou e reconheceu a excelência do sector distinguiram-se também Mónica Pereira Ramos (jovem gestora da PwC), Joaquim Tarré (fundador da Gelpeixe) e a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa. Os vencedores foram divulgados a 12 de março, no decorrer de mais uma edição do «Expo’RH».

«2014 Global Outsourcing 100»

A KellyOCG (Outsourcing & Consulting Group) foi nomeada para integrar a categoria de «Líderes» da lista do «2014 Global Outsourcing 100» pela International Association of Outsourcing Professionals (IAOP). Trata-se do terceiro



ano consecutivo em que a KellyOCG é nomeada para integrar esta lista. O «2014 Global Outsourcing 100», que já vai no nono ano de existência, reconhece os melhores prestadores e consultores de serviços de ‘outsourcing’ a nível mundial.

Intelac Rh no evento «Desafio Social»

A consultora Intelac Rh lançou um desafio aos seus colaboradores e clientes, convidando-os a participar num evento promovido pelos seus parceiros Social Mind e Injoy. Os que puderam estar presentes juntaram-se à equipa Intelac Rh e, em conjunto com as equipas da Social Mind, da Injoy e dos jovens da Casa do Gaiato, criaram momentos inesquecíveis. Juntando as temáticas da responsabilidade social e do desenvolvimento pessoal, o evento proporcionou aprendizagens marcantes.

Boas práticas em avaliação de pessoas

A Psicotec Portugal e o ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL) vão promover a três de abril o evento Nova NP ISO 10667 em RH: As boas práticas em avaliação de pessoas». As apresentações estarão a cargo de Susana Bogalho, da Psicotec Portugal, Maria João Graça, do Instituto Português da Qualidade (IPQ), José Muñiz, da Universidade de Oviedo (Espanha), Maria Luisa Rioboo, da Psicotec, Ramón Palácios, da AENOR – Asociación Española de Normalización y Certificación, e Aristides Ferreira, do ISCTE-IUL.

4 | Programa avançado em gestão RH

A partir de cinco de abril, a CATÓLICA-LISBON vai levar a cabo um programa avançado em gestão de recursos humanos, com um total de 105 horas. O que se pretende é que os participantes sejam capazes de alinhar as políticas de recursos humanos com a estratégia de negócios, integrar as pessoas e as tecnologias, atrair e reter os melhores talentos, desenvolver o potencial dos colaboradores, envolver as equipas nos objetivos, criar culturas de desempenho e ter níveis elevados de qualidade de vida no trabalho.



5 | Balanço da «Expo’RH 2014»

«A Expo’RH somos todos nós!» Foi com este mote que encerrou mais uma edição da «Expo’RH», que decorreu nos dias 12 e 13 de março, no Centro de Congressos do Estoril. Cerca de 2.500 profissionais assistiram a uma edição cheia de criatividade, inovação e motivação. Raquel Rebelo, ‘country manager’ da IFE – International Faculty for Executives para Portugal, referiu: «Esta décima terceira edição ficou marcada pela presença de Leonilde O’Neil, na sessão de encerramento, que com muita energia e humor motivou uma plateia com mais de 700 pessoas.

«24 Horas de Gestão RH», já em abril

A quatro e cinco de abril, a SFORI vai realizar mais uma iniciativa «24 Horas de Gestão», sobre o tema «Recursos Humanos». Será no Hotel do Sado Business & Nature, em Setúbal, num evento que tem a chancela científica do ISPA, Instituto universitário (ISPA-IU), no âmbito da sua pós-graduação em «Treino de Liderança e Desenvolvimento de Equipas». Destina-se a equipas de gestão de recursos humanos compostas por dois a três elementos, quadros de empresas e instituições de referência no mercado.

Formação MJP

O plano de formação da MJP Business Consulting para o mês de abril contempla dois eventos, em Lisboa. Dia 18 realiza-se uma ação de formação sobre gestão de competências e gestão de talentos («O Sucesso do Capital Humano»). Depois, a 26, será um ‘workshop’ de comunicação organizacional («O Engagement como Ferramenta do Século XXI»). Inscrições até 11 de abril beneficiam de descontos.

Distinção para uma solução da Talentia

A Talentia Software foi distinguida com o prémio «Software Product of the Year» pela sua solução de gestão de desempenho empresarial. Foi num evento organizado pela revista «Financial Director» – uma das principais cerimónias para diretores financeiros, equipas e fornecedores do Reino Unido.

Textos: MSA

AGENDA

Nova NP ISO 10667 em RH: As boas práticas em avaliação de pessoas

03 abr, Lisboa

<http://psicotalenpt.wordpress.com/>

24 Horas de Gestão RH

04 e 05 abr, Lisboa

<http://www.24horasdegestao.sfori.com/>

Certificação Internacional em Coaching pela ICC – International Coaching Community

08 a 15 abr, Carcavelos

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

O Coaching e a sua Importância

10 abr, Lisboa

<http://www.blanes.pt/academia-formacao/>

Gestão de Competências e Gestão de Talentos – O Sucesso do Capital Humano

18 abr, Lisboa

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

Conduzir uma Entrevista de Seleção

21 e 22 abr, Lisboa

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

Formação de Assessors/ Avaliadores (Assessment & Development Centres)

24 abr, Porto/ 23 mai, Lisboa

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

ISO 14001:2015 – Evolução Prevista

24 abr, Lisboa

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

Gestão da Formação

28 e 29 abr, Lisboa

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

Sensibilização ISO 9001:2015 – Evolução Prevista

28 abr, Porto

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

Gestão de Expatriados

30 abr, Lisboa

<http://www.blanes.pt/academia-formacao/>

Certificação Wake Up Coaching

17, 18, 24 e 25 mai, Lisboa

14, 15, 20, 21, 22, 28, 29 mai, 02 e 18 jun, Porto

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

LEGISLAÇÃO

Diplomas relevantes para a gestão de recursos humanos

Legislação portuguesa

Portaria 31/2014, «Diário da República» 25, Série I, de cinco de fevereiro de 2014, Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

Estabelece os termos de operacionalização do funcionamento do «Fundo de Reestruturação do Sector Social».

Lei 5/2014, «Diário da República» 30, Série I, de 12 de fevereiro de 2014, Assembleia da República

Procede à primeira alteração ao Decreto-lei 260/2009, de 25 de setembro, simplificando o regime de acesso e exercício da atividade das agências privadas de colocação de candidatos a emprego.

Resolução do Conselho de Ministros 15/2014, «Diário da República» 38, Série I, de 24 de fevereiro de 2014, Presidência do Conselho de Ministros

Cria as agências nacionais para a gestão do «Programa Erasmus+» em Portugal.

Portaria 48/2014, «Diário da República» 40, Série I, de 26 de fevereiro de 2014, Ministério das Finanças

Regulamenta os termos e a tramitação do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores da administração pública em situação de requalificação.

Legislação europeia

Não foi publicada legislação relevante nesta área.

Comentário

O destaque vai para a publicação da portaria que regulamenta o procedimento de recrutamento de trabalhadores da administração pública em situação de requalificação.

Texto: Carlos Antunes

SITES

«MyStressIndicator»

No 'site' do Grupo MJP (<http://mjpconsulting.wordpress.com/>), que agrupa três marcas – MJP | Business Consulting, FLEET e PITCH' U –, está em destaque uma aplicação que pode ser facilmente aí descarregada, denominada «MyStressIndicator». Esta aplicação, com base na primeira metodologia de avaliação de perfil de riscos psicossociais desenvolvida de raiz para a população portuguesa (PPJM – Positive Psychology on the Job Model), gera resultados com base num curto e informal questionário, permitindo avaliar como uma pessoa se sente num determinado momento do seu dia, em função daquilo que são as suas variáveis ligadas à vida de trabalho.



«Bureau Veritas formação»

É um novo 'site' do Bureau Veritas para a área de formação e desenvolvimento de recursos humanos. No novo espaço é possível encontrar informação referente à oferta formativa da instituição, nomeadamente o seguinte: Cursos IRCA (The International Register of Certificated Auditors); Qualidade; Ambiente; Segurança e Saúde; Recursos Humanos; Segurança Alimentar; e Responsabilidade Social. Pode ser acedido em <http://formacao.bureauveritas.pt/>.

Textos: MSA

LIVROS



A Guerra de Mourinho

A história de três anos de um super-confronto entre o treinador português José Mourinho e quase o resto do mundo: os 'media' espanhóis, os adeptos do Real Madrid, o presidente do clube, florentino Pérez, o guarda-redes Iker Casillas e o próprio Cristiano Ronaldo. Enquanto isso, na sombra, atuava o super-poderoso empresário português Jorge Mendes. Da autoria de um jornalista do EL País nascido na Argentina, Diego Torres, este livro revela um mundo desconhecido do grande público, com os aspetos mais sórdidos de uma relação que só podia acabar mal, com uma guerra aberta em várias frentes. Uma descida ao balneário do maior clube do mundo, treinado pelo maior treinador do mundo. (Lua de Papel)

A Linguagem Corporal Revela o que as Palavras Escondem

Um manual prático de micro-expressões faciais e comunicação não verbal, da autoria de António Sacavém, Kasia Wezowski e Patryk Wezowski. Essencial para quem pretenda alcançar o sucesso em liderança, vendas, negociação, entrevistas, 'coaching', ensino, comunicações em público e relações, tanto no plano profissional como no pessoal. (Top Books)



Inteligência Positiva, de Shirzad Chamine, presidente de uma organização internacional de 'coaching', apresenta um método prático para combater as armadilhas mentais, otimizando as competências intelectuais e emocionais; a inteligência positiva é aqui apresentada como o novo quociente de inteligência (Gestão Plus) **Psicologia para Não Psicólogos**, de José Bancaleiro, Miguel Pereira Lopes e Patrícia Jardim da Palma (coord). A gestão vista e feita à luz da psicologia, num livro que reúne contributos de diversos autores. (RH Editora) **Cliente Mistério: Manual para Profissionais de atendimento e Vendas**, de Lina Schölin e Veronica Boxberg Karlsson. Edição de uma empresa especializada no desenvolvimento e na coordenação de programas globais de cliente mistério. (Better Business Books) **O Tigre e a Serpente**, de Noreena Hertz. Como tomar decisões num mundo confuso. Tomamos cerca 10 mil por dia, a maior parte delas têm pouca ou nenhuma importância, mas outras são absolutamente decisivas. (Lua de Papel)

Textos: MSA

LA CRÊPERIE DA RIBEIRA

Crepes franceses em Lisboa

Texto: Irina Pedro Fotos: La Crêperie da Ribeira

Chegou a Lisboa em setembro do ano passado e reclama ser a única 'crêperie' com «crepes genuinamente franceses» na capital portuguesa. Chama-se La Crêperie da Ribeira, mas até o espaço é tipicamente francês. E percebe-se a influência quando se descobre quem está na origem deste projeto. A coproprietária do espaço, Ana Sofia Oliveira, é filha de portugueses emigrantes em França; nasceu e viveu em Paris e decidiu tentar a sua sorte no país dos pais e do marido, Portugal. A viver há 10 anos em Lisboa, o casal sentia falta de um local onde se vendesse os verdadeiros crepes da Bretanha (região de onde são originários), tanto os salgados, por lá mais conhecidos por 'galettes', como os doces. Os verdadeiros crepes franceses. Foi desta saudade que nasceu o impulso de abrir um espaço na capital onde os portugueses tivessem oportunidade de viajar até França, através da gastronomia.

Junto ao Mercado da Ribeira, no Cais do Sodré (mais precisamente na Rua da Moeda), a La Crêperie da Ribeira apresenta-se com uma decoração moderna e original: as paredes são forradas a paletes multicolor, as mesas em madeira clara e adornadas com jarros de flores secas, em harmoniosa simbiose, num espaço cheio de luz e acolhedor. São o contexto perfeito para apreciar «as estrelas da companhia», os crepes.

Os crepes são consumidos de várias formas há mais de nove mil anos. O crepe tipicamente francês, salgado na origem, é, como explica Ana Sofia, «versátil, leve e saudável e o seu sabor é definido pelo recheio». E «pelo seu baixo teor de gordura pode ser considerado como uma refeição saudável», garante. Por isso, na La Crêperie da Ribeira são apresentados também como refeição principal. Há menus de almoço e de pequeno-almoço, uma grande variedade de 'galettes' e crepes 'à la carte'. E são irresistíveis, a qualquer hora do dia.

Podem ser doces ou salgados, quentes ou frios, grandes ou em tamanho miniatura, dobrados ou enrolados, abertos ou sobrepostos, e com os mais variados recheios: picados, desfiados, pastosos ou cremosos; um delicioso crepe é sempre uma boa escolha. ©



Contactos: reservas@lacreperie.pt / 212 431 565

► **The Legendary Tigerman em digressão** Com o novo álbum «True» lançado a 10 de março, e disponível nas lojas em Portugal desde dia 17, The Legendary Tigerman deu de imediato início à digressão de apresentação do seu mais recente registo. A digressão começou em Marselha, continuou por Lausanne, Paris e Londres, até chegar a Lisboa a 27 de março. Em abril pode ainda assistir-se a diversos espetáculos, nomeadamente: dia três, no Hard Club, no Porto; dia quatro no Cine-Teatro de Estarreja; dia nove no TAGV, em Coimbra; dia 10 no Centro de Artes e Espetáculos (CAE) de Portalegre; dia 11 no Fórum Municipal Luísa Todi, em Setúbal; e dia 12 no Cine-Teatro Alcobaça. «True» é composto por um CD de 13 canções e um DVD de 45 minutos, que contém uma curta-metragem e um documentário. O acesso aos concertos em Portugal funciona através da compra da versão CD-Bilhete de «True», limitado à lotação de cada sala.

Até 12 de abril, em várias salas do país



© Pedro Garcia

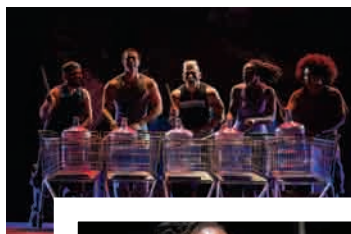


Ana Carolina com participação especial

A cantora e compositora brasileira Ana Carolina vem a Portugal em abril para dois concertos ao vivo que vão contar com a participação especial de Paulo Gonzo. O primeiro é já no dia quatro, no MEO Arena, em Lisboa, e no dia seguinte é a vez de Guimarães. A carreira da artista tem sido pautada por duetos com nomes sonantes e universais como Tony Bennett e Seu Jorge. O último dueto é do seu clássico «Quem de nós dois», que recebeu nova roupagem com a junção à voz de Paulo Gonzo, que apresenta o 'single' no seu álbum «Duetos». Ana Carolina, que completa em 2014 15 anos de carreira, tem uma das vozes mais acarinhadas da MPB entre o público português, por isso promete dois concertos inesquecíveis com muitos temas do seu mais recente álbum «#AC», mas sem esquecer os grandes êxitos.

Dia 4 de abril, MEO Arena, Lisboa/ 5 de abril, Pavilhão Multiusos, Guimarães

► **Regresso de um livro esquecido** Romance escrito em 1975 pelo agora consagrado no nosso país José Rentes de Carvalho, «Portugal – A Flor e a Foice» tinha já sido publicado na Holanda (onde o autor viveu durante décadas e onde é uma figura bem conhecida), sendo que o que surge ao longo das suas páginas é uma observação muito pessoal de um português culto e estrangeirado acerca da sua terra. Com acesso a círculos restritos nos anos que antecederam e que se sucederam ao 25 de Abril, José Rentes de Carvalho escreve uma espécie de história alternativa da Revolução dos Cravos e das suas principais figuras, num relato onde não faltam algumas surpresas, até para os mais conhecedores da época.



► **Stomp de volta a Portugal** Em abril, os Stomp voltam a Portugal para uma série de espetáculos que começa na Figueira da Foz, passa pelo Porto e termina em Lisboa. Inspirada no teatro de rua, esta companhia, que se tornou um fenómeno global, utiliza os sons dos objetos mais improváveis, como caixotes do lixo, simples caixas de fósforos ou até lava-loiças, em extraordinárias coreografias que se reinventam a cada ano. A tudo isto, junta-se o movimento frenético, o sapateado e o humor de um grupo de bailarinos irrepreensíveis. Há mais de 20 anos a correr os cinco continentes, os Stomp vão conquistando diferentes gerações.

Dias 2 e 3 de abril, Centro de Artes e Espetáculos (CAE) da Figueira da Foz/ 5 e 6 de abril, Coliseu do Porto/ de 9 a 12 de abril, Centro Cultural de Belém (CCB), Lisboa



«Portugal – A Flor e a Foice», ed. Quetzal

Textos: ALM

PARA UMA PELE SEMPRE JOVEM E CUIDADA

Marca exclusiva da Amway, a Artistry desenvolveu uma nova linha 'beauty' de excelência, com produtos para os cuidados do rosto feminino desenvolvidos por cientistas e dermatologistas para oferecer uma pele saudável e de aparência mais jovial. A Artistry Youth Xtend inclui oito produtos: a espuma de limpeza, o tônico, o sérum concentrado, o creme de olhos, a loção protetora de dia e a de noite e o creme enriquecido de dia e o de noite. Desenvolvida tendo por base ingredientes inovadores que estimulam as próprias proteínas da pele, ajudando a reduzir o aparecimento de rugas e linhas finas, protegendo-a das influências ambientais, como as variações de temperatura e a exposição ao sol, é uma coleção focada no anti-envelhecimento da pele.



UMA ESPUMA DE LEITE IRRESISTÍVEL

O Aeroccino3 é um sistema ultra-simples, rápido e automático para preparar uma cremosa espuma de leite, quente ou fria. Basta colocar o leite e carregar no botão, e em poucos segundos prepara uma irresistível espuma de leite, perfeita para inúmeras receitas de café, como um 'caffè lattè' ou um 'capuccino'. A linha retro do Aeroccino3 está disponível em três cores brilhantes: encarnado, branco e preto.



TRUQUES PARA CUIDAR DA CASA

Conselhos de limpeza, divisão a divisão e para todos os tipos de pavimento, como tratar os móveis, limpar pratas ou bronzes, manter os azulejos da cozinha impecáveis, uma casa de banho a brilhar, um armário sempre cheiroso e arrumado, uma roupa cuidada e sem nódoas ou um 'hall' acolhedor. É um pouco do que se pode encontrar no livro de Filipa Brandão Mira «Cuidar da Casa», que reúne uma série de truques para ajudar nas tarefas domésticas, sem perder muito tempo nem gastar muito dinheiro. Descobrimos por exemplo que limão, bicarbonato de sódio, sal grosso e vinagre podem ser ingredientes mágicos na limpeza, e mais saudáveis e ecológicos do que os detergentes. A autora deixa ainda várias sugestões de decoração e de reciclagem de objetos antigos.



DISTINTO E MARCANTE

A Graham enriqueceu o seu portfólio de cronógrafos com o novo Chronofighter Oversize Superlight Baja 1000. Numa edição limitada a apenas 200 exemplares, é um cronógrafo mecânico de corda automática calibre G1747, com 48H de reserva de corda, 28'800 alternâncias/hora e 25 rubis. O mostrador tem ponteiros e números com Super-LumiNova preta e a caixa é em carbono preto ultra-leve, com luneta em cerâmica preta, vidro de safira com tratamento anti-reflexos dos dois lados, fundo em vidro esfumado de safira com gravação de 'Baja 1000' e do número de edição limitada, e estanque até 100 metros.



INCRÍVEL EXPERIÊNCIA TELEVISIVA

Imagens deslumbrantes, som espetacular e estilo inovador. Resumidamente, é como a Sony descreve a sua gama de ecrãs de grandes dimensões BRAVIA 4K Ultra HD e LED Full HD. Os novos televisores permitem também desfrutar de novas formas de explorar e interagir com todos os conteúdos televisivos. A oferta de televisores 4K é alargada para três séries, constituídas por sete modelos. E a gama Full HD inclui seis séries com 14 modelos. Todas estas séries estarão à venda na primavera de 2014. A prioridade absoluta dos novos televisores BRAVIA é para a qualidade de imagem, exponenciada graças às tecnologias X-tended Dynamic Range e TRILUMINOS. O exclusivo 'design' «Wedge» melhora a qualidade do som, poupa espaço e simplifica as ligações, e a interface One-Flick Entertainment permite aceder facilmente a programas de televisão, 'streaming' de vídeos, aplicações e conteúdos pessoais.



MEIO SÉCULO DE HISTÓRIA

A Heritage Wines lançou o Taylor's Single Harvest 1964, marcando o início da tradição de apresentar anualmente um Porto Colheita com 50 anos. É um vinho com meio século de história e que encerra a complexidade do seu envelhecimento em antigos cascos de carvalho. Edição limitada a 1.000 exemplares, apresenta-se numa garrafa clássica fosca e numa nobre caixa de madeira.



Textos: Irina Pedro

E se todos tivéssemos o cabelo igual?

Em mais um fecho de edição, estava com o problema do costume: deixo sempre este texto para último, porque só depende de mim, mas depois, com o cansaço acumulado e a capacidade de pensar reduzida, nunca sei o que hei-de escrever. Mas enquanto engolia o pequeno-almoço antes de sair a correr para ir finalizar a revista, ouvi uma notícia peculiar, e a reacção que me suscitou ao início foi rir, pelo ridículo da coisa. É que há uma nova lei na Coreia do Norte segundo a qual todos os homens têm que ter um penteado igual ao do «Líder supremo» Kim Jong-un. Parece que em Pyongyang a lei já entrou em vigor, estando em processo de alargamento a todo o país. Não fazia ideia, mas já existia uma lista de apenas 10 cortes possíveis para os homens. Com mais «sorte», as mulheres podem optar entre 18 penteados, sendo que as regras para solteiras e casadas diferem.

Quando ouvi, deu-me vontade de rir ao imaginar todos os norte-coreanos com aquele penteado rapado dos lados, mas na realidade não tem graça nenhuma. Este é só um exemplo, no caso relativamente inofensivo, de um regime ditatorial baseado no terror, de onde surgem relatos de tortura, escravidão, violência sexual, repressão severa e execuções. A realidade que se vive ali, a maior parte de nós não consegue sequer imaginar.

Nunca me tinha ocorrido que a liberdade passa por algo tão simples como poder cortar o cabelo como a Sinead o'Connor ou adoptar o estilo da Pink, se me apetecer. E não me tinha ocorrido porque tenho o privilégio de nunca ter vivido num regime opressivo. Em Portugal comemora-se este ano 40 anos de democracia e o que sei sobre ditaduras é o que aprendi na escola, ouvi dos meus pais e avós, ou vejo e leio na comunicação social.

Se tivesse nascido noutra época, ou noutra geografia, ou simplesmente se não tivesse havido o 25 de Abril em Portugal, eu não poderia fazer o que faço hoje; pior, provavelmente não poderia ser a pessoa que sou hoje porque todas as minhas escolhas e até a forma de pensar estariam condicionadas pela falta de liberdade. Jamais poderia, por exemplo, ter um espaço como este, onde escrevo o que me dá na real gana, porque nem sequer tenho grande preocupação em agradar a gregos e a troianos nem em ser politicamente correcta. Não escrevo tudo o que me passa pela cabeça, pois também há que ter algum bom senso, mas não tenho medo de nenhum tipo de escrever o que penso, seja sobre banalidades ou temas polémicos e que incomodam. Muita gente discorda do que escrevo, e já ouvi algumas críticas mais contundentes, mas isso é normal.

Há muita gente que se sente incomodada quando se depara com alguém que é diferente de si, seja nas crenças, seja nos ideais políticos, seja na personalidade ou noutra coisa qualquer. Mas a liberdade é isso mesmo, cada um poder ser como quer e fazer o que quer, desde que respeite a liberdade dos outros. Que graça teria se tivéssemos todos o mesmo corte de cabelo? ©



© Vitor Gonçalo



NO NOSSO CLUBE NÃO PAGA MENSALIDADES... PARA SEMPRE



**GINÁSIO • PT • AULAS • SPA • PISCINA • CRIANÇAS • NUTRIÇÃO
CROSSTONIK • RESTAURANTE • ESTÚDIO DE BICICLETAS • ESTACIONAMENTO**

TEMOS CONDIÇÕES ESPECIAIS PARA A SUA EMPRESA

www.tonik.pt

www.facebook.com/tonik.laranjeiras

Rua Joaquim Rocha Cabral, 26 1600-075 Lisboa

LARANJEIRAS

LIGUE JÁ

217 261 849



good
to know
you

especialistas
em soluções
de recursos
humanos

Valorizamos
o negócio das empresas,
ajudando na flexibilização
dos recursos humanos.

Adequamos às necessidades
dos nossos clientes o seu
principal recurso estratégico:
O Valor Humano.

www.randstad.pt

 **randstad**

Trabalho Temporário | Professionals | Contact Centres | Inhouse Services