



Recursos humanos e novas tecnologias

- Softwares de gestão RH
- e-Learning

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

"**GALILEU**, o parceiro de milhares de empresas, que fizeram a sua escolha baseada na **competência** e na **flexibilidade** de resposta às suas necessidades..."

seja nosso parceiro também!



03 Editorial

04 e-Learning

- Breves
- Perspectiva CEGOC
- Entrevista Mário Figueira
- Perspectiva ISQ e-Learning

08 Directório e-Learning

09 Formação TI

- Perspectiva Galileu

10 Softwares

- Breves
- Perspectiva Cezanne
- Perspectiva Meta4
- Perspectiva Hydra iT

14 Análise

- Profissionais TI Pedro Mota

15 Directório Softwares e TI

EDITORIAL

A tecnologia e a gestão das pessoas

Depois do sucesso registado pelos suplementos de Recursos Humanos em 2009 – foram publicados quatro, sobre Recrutamento e Selecção, Formação, Trabalho Temporário e Consultoria –, regressa agora esta iniciativa da revista «human» e do jornal «OJE». Para 2010 estão programados mais suplementos, concretamente seis, sendo este o primeiro, curiosamente de um tema novo: Recursos Humanos e Tecnologias de Informação.

Este suplemento está dividido em duas partes: uma primeira dedicada a ‘softwares’ para a gestão das pessoas nas organizações e depois uma segunda sobre o tema do ‘e-learning’. Em ambos os casos, seja sob a forma de entrevistas, seja sob a forma de textos de opinião, o que apresentamos são perspectivas de quadros de instituições ligadas a estas áreas. Há ainda para cada área alguns apontamentos que consideramos relevantes

Para além das duas áreas referidas, apresentamos no final uma entrevista em que é feita uma análise do mercado português em termos de profissionais ligados às tecnologias de informação, havendo também directórios de empresas.

Depois do tema Recursos Humanos e Tecnologias de Informação, publicaremos ainda este ano suplementos sobre os temas Recrutamento e Selecção (final de Março), Formação de Executivos, Pós-graduações e MBAs (Maio), Trabalho Temporário e Outsourcing (Junho), Formação e Coaching (Setembro) e Consultoria (Outubro). [RH](#)

António Manuel Venda



Nº05 – MARÇO 10

Director: António Manuel Venda
961 219 532
amvenda@justmedia.pt

Editora Executiva: Ana Leonor Martins
969 691 975
aleonor@justmedia.pt

Projecto Gráfico e Paginação
Design e Forma Lda, geral@designeforma.com

Fotografia: ©Kadal – Fotolia.com (capa), João Andrés

Impressão: Peres-SocTip, SA

Distribuição: Megafin Sociedade Editora SA

Tiragem: 25.200 exemplares

Propriedade e Edição

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

Megafin Sociedade Editora SA
Av. da República, 90, 1º, Frç. 5
1600-210 Lisboa
Tel 217 922 979
www.oje.pt

Departamento Comercial



Directora Comercial e de Marketing

Sónia Maia
961 219 531
smaia@justmedia.pt



Administrador-delegado

Guilherme Borba
gborba@oje.pt

Director Comercial

João Pereira
jpereira@oje.pt, 217 922 088

Gestores de Conta

Alexandra Pinto, 217 922 096
Isabel Silva, 217 922 094
Maria Tavares de Almeida, 217 922 091
Tiago Loureiro, 217 922 095



Estudo norte-americano destaca ensino 'on-line'

Um estudo do Departamento de Educação dos Estados Unidos, divulgado em Portugal pelo grupo internacional Master.D, refere que os estudantes que recebem toda ou parte da sua formação através da Internet obtêm, em geral, um melhor desempenho do que aqueles que simplesmente assistem às aulas presenciais. Um grupo de investigadores norte-americanos, daquele departamento governamental, analisou 99 estudos sobre esta temática entre os anos de 1996 e 2008, sendo que a investigação tem por base uma amostra composta por alunos dos ensinos básico, secundário e universitário, com especial incidência para esta última categoria. Os resultados deste estudo, realizado em colaboração com o instituto de investigação SRI Internacional, revelam que seis em cada 10 jovens que utilizam métodos de ensino 'on-line' têm boas notas as provas curriculares, face a cinco de cada 10 que recorrem unicamente ao modelo tradicional de classes presenciais. Os investigadores constataram que o êxito foi ainda mais notório quando se combinam os dois modelos – 'on-line' e presencial – mediante o sistema de 'blended-learning'. A propósito destas conclusões, Diana Duarte, directora docente da Master.D Portugal, refere que «as novas tecnologias de informação e comunicação oferecem enormes potencialidades ao ser humano no decurso do seu processo de aprendizagem» e que «entre todas as vantagens que a educação 'on-line' congrega a mais importante é a criação de experiências individuais de formação que despertam o interesse e a curiosidade do indivíduo e que fomentam a autonomia, o espírito crítico e ânsia por novos conhecimentos».



Iniciativas de formação da Nova Etapa

«Trabalho de Equipa» e «Gestão das Organizações» são duas iniciativas de formação da Nova Etapa, uma empresa de consultoria e formação de recursos humanos, ambas em 'e-learning'. Os cursos da Nova Etapa nesta modalidade têm por base um método pedagógico que conjuga o auto-estudo com a interação, avançando de acordo com o ritmo e a disponibilidade de cada formando. Isto através da leitura dos diversos manuais e da realização de exercícios, além da participação em jogos pedagógicos. Durante cada curso, um tutor está disponível na plataforma 'on-line' ou por 'e-mail'.

Catálogo de 'e-learning' 2010 da CEGOC

A Cegoc eLearning tem disponível desde finais do ano passado o seu novo catálogo de 'e-learning'. O catálogo inclui quatro soluções: uma biblioteca de 308 módulos de 'e-learning' para desenvolver competências em diversas áreas (Management, Liderança, Desenvolvimento Pessoal, Eficácia Profissional, Gestão de Projectos, Recursos Humanos, Formação, Finanças, Marketing, Comercial, Vendas, Secretariado, Qualidade, Ambiente e Segurança); uma colecção internacional «Global Learning By Cegos», que está disponível em 13 idiomas; construção de soluções de 'e-learning' à medida; e um catálogo com 44 cursos de 'e-learning' e 'blended learning' (inter-empresas e intra-empresas).



Campanha Global Estratégias

A Global Estratégias está a promover uma campanha que apresenta uma carteira de serviços de 'e-learning' que evidenciam as suas principais novidades deste ano. Envolve cinco áreas: «Consultoria de e-Learning», «Plataforma MOS (MindOnSite)», «Módulos de Curta Duração», «Cursos de Gestão de Projectos» e «Pós-Graduações Internacionais». A área de «Consultoria de e-Learning» tem como principal objectivo desenhar projectos de formação 'e-Learning', ou 'b-learning', em conjunto com o cliente, que melhor se adequem às necessidades deste. A «Plataforma MOS (MindOnSite)» visa oferecer soluções integradas de formação, as quais apontam para a criação e a administração de conteúdos intuitivos, intensivos e 100% 'on-line'; Os «Módulos de Curta Duração» têm cerca de 30 a 45 minutos e permitem trabalhar competências recorrendo a novas tecnologias. Os «Cursos de Gestão de Projectos», num nível inicial ou avançado, apresentam a formação estruturada na modalidade 'blended learning'. Finalmente, «Pós-Graduações e Cursos de Especialização» assentam em parcerias com universidades internacionais.

Serviço «e-learning for all»

O Grupo Pessoas & Soluções, especializado em recursos humanos, disponibiliza um serviço denominado «e-learning for all». Este serviço consiste num modelo de aprendizagem contínua, disponível 'on-line', que permite o desenvolvimento de competências apoiado numa lógica de flexibilidade, com enfoque naquilo que os seus responsáveis definem como «verdadeira aquisição de conhecimentos e partilha de experiências». As principais vantagens do serviço, assinalam os mesmos responsáveis, «prendem-se com a possibilidade de formação em tempo real, eliminando constrangimentos da ordem da gestão do tempo útil, cada vez mais relevantes em todos os sectores profissionais». Neste sentido, continuam, «a formação pode ser realizada em qualquer local e a qualquer hora, permitindo aceder instantaneamente a informação correcta e disponibilizando 'feedback' imediato». Outras vantagens consistem «no elevado controlo de custos por parte do utilizador, no desenvolvimento optimizado de aptidões técnicas e comerciais, na credibilização do discurso do formando e, finalmente, na melhoria da percepção dos benefícios».



'e-Learning' eficaz?

100% dizem que sim

Em 2009, todos os formandos que participaram em cursos inter-impresas 'e-learning' e 'blended' da CEGOC responderam que gostaram da experiência e que voltariam a participar.

Ao fim de oito anos de experiência com estas metodologias de formação, destacam-se cinco critérios para o sucesso de uma formação 'e-learning' e/ou 'blended':

› **1. Acompanhamento 'on-line'** – Apoiado num modelo de tutoria, que inclui três níveis de acompanhamento ('help-desk', para garantir o acesso aos conteúdos

Em 2009, todos os formandos que participaram em cursos inter-impresas 'e-learning' e 'blended' da CEGOC responderam que gostaram da experiência e que voltariam a participar.

dos sem problemas técnicos; pedagógico, para manter contactos regulares e proactivos para garantir elevados níveis de motivação; conteúdo, para facilitar a compreensão dos conteúdos e favorecer a transferência da aprendizagem). A intensidade das interações deve estar ajustada ao perfil dos formandos e ao percurso pedagógico que está a ser realizado.

› **2. Preparação para o 'e-learning'** – Antes de iniciar um curso de 'e-learning', é importante verificar se os formandos possuem o perfil e as condições técnicas para utilizar esta metodologia. Por exemplo, é crucial realizar testes de acesso aos módulos e às sessões de preparação presenciais no caso de os formandos não se sentirem familiarizados com as novas tecnologias.

› **3. Interactividade dos conteúdos** – A construção de conteúdos para 'e-learning' deve garantir a facilidade de compreensão ao mesmo tempo que motiva os formandos para a aprendizagem. A alternância pedagógica consegue-se adequando os métodos aos objectivos. Exercícios, animações ou análise de casos deverão permitir que o formando compreenda, aplique e avalie os seus conhecimentos.

› **4. Operacionalização dos conteúdos** – À semelhança da formação presencial, nas actividades 'on-line' os formandos devem sentir a pertinência dos conteúdos, encontrar exemplos que mostrem a sua aplicação e ter oportunidade de reflectir sobre a sua transferência para o dia-a-dia.

› **5. Avaliação e certificação da aprendizagem** – A aprendizagem realizada 'on-line' deve ser avaliada e reconhecida. No final de um curso 'e-learning' ou 'blended', no caso de o formando ter concluído as actividades mínimas requeridas, um diploma deverá certificar a aprendizagem. [RH](#)



Patrícia Santos
eLearning Manager, CEGOC





CEGOC ELEARNING

A TECNOLOGIA AO SERVIÇO DA PEDAGOGIA

Uma oferta global, flexível, disponível em diferentes idiomas e integrando as melhores práticas internacionais

Biblioteca com 325 módulos em diferentes áreas
Recursos Humanos, Formação, Finanças, Seguros, Marketing, Comercial, Secretariado, Qualidade, Ambiente, Segurança, etc.

Desenvolvimento de eLearning à medida

Serviços eLearning (LMS, tutoria...)

Contacte-nos para receber mais informações sobre as nossas soluções de eLearning
CEGOC - TEA / Patrícia Santos (psantos@cegoc.pt)
Av. António Augusto Aguiar 21, 1º - 1069-217 Lisboa
Telf.: + 351 213 191 960 Fax: 213 303 160 www.cegoc.pt/elearning






MÁRIO FIGUEIRA

Um mundo novo ainda na infância

Para Mário Figueira, que na tecnológica Novabase é responsável pela área de Learning Solutions, quando colocamos as tecnologias ao serviço da aprendizagem abre-se um mundo novo no qual ainda estamos na fase da infância.

O que significa para si a tecnologia, nomeadamente a tecnologia ligada à informação e à comunicação, colocada ao serviço da formação?

Significa eficácia e democratização do acesso ao conhecimento. A Internet é um dos grandes marcos da História, uma vez que colocou os 'bits' ao serviço da humanidade, facilitando a comunicação e o acesso às fontes de informação e conhecimento. Quando colocamos estas tecnologias ao serviço da aprendizagem – prefiro o termo «aprendizagem» em vez de «formação» –, abre-se um mundo novo no qual ainda estamos na fase da infância. As tecnologias de informação e comunicação permitem às organizações melhorar a forma como disseminam o conhecimento através da sua codificação e da disponibilização em repositórios digitais. Permitem também o acesso a especialistas ou centros de competência, aos quais podem ser colocadas questões, ou a marcação de uma sessão de trabalho à distância, para resolução de um problema ou a resposta a um desafio da organização. Desta forma, torna-se os processos de aprendizagem mais eficazes por estarem centrados nas necessidades específicas dos aprendentes, isto é, de quem aprende. Numa perspectiva mais global, estamos também a permitir o acesso ao conhecimento a pessoas que não teriam outra forma de acesso, contribuindo decisivamente para a sua democratização.

A sua percepção tem vindo a mudar muito?

Tem essencialmente evoluído no sentido da aprendizagem mais colaborativa, mais participativa, em resultado do desenvolvimento das tecnologias «web 2.0». Vivemos uma primeira fase, que se iniciou na segunda metade da década de 90 do século passado, em que o modelo estava focado na distribuição 'top-down' de conteúdos de aprendizagem. Bastava um servidor com uma plataforma de 'e-learning' com maior ou menor riqueza funcional e um conjunto de conteúdos digitais de aprendizagem para termos um ambiente de aprendizagem preparado. Era a fase do 'broadcast' de conteúdos. Nos últimos anos temos assistido ao desenvolvimento de um modelo mais colaborativo, quer na concepção e no desenvolvimento dos conteúdos digitais, quer na dinamização dos processos de aprendizagem. O tutor reaparece a mediar as experiências de aprendizagem proporcionadas pela interacção dos formandos com os conteúdos, com os outros formandos e com o pró-

prio tutor. Estes novos ambientes virtuais de aprendizagem estão a mostrar-se ainda mais eficazes.

Faz sentido para si falar actualmente de 'e-learning'? Ou já estamos muito para além disso?

Acho que está a deixar de fazer sentido. O título do último livro do Marc Rosenberg, um dos gurus mundiais nesta área, é exactamente «Beyond e-Learning». Estamos numa fase em que o 'e-learning' é muito mais do que «e-formação», que se centra nas necessidades do posto de trabalho, em que estamos a redefinir o 'blended learning', a aprendizagem é menos centrada em cursos e mais no conhecimento – aprendizagem mais informal –, em que os percursos de aprendizagem dependem das necessidades de quem aprende. A tecnologia está a assumir um papel secundário, cada vez mais embebida nos processos de aprendizagem, pelo que já faz sentido falar de «Learning 2.0» ou simplesmente «Learning», se quisermos utilizar a língua inglesa, ou «Aprendizagem 2.0 em Português».

Como poderá ser a evolução da formação das pessoas – ou, como diz, da aprendizagem –, nomeadamente em termos de desenvolvimento de competências para o seu trabalho nas organizações? Isto ao nível da aprendizagem mais tradicional e ao nível daquela que se socorre das novas tecnologias...

Hoje, os modelos de aprendizagem privilegiam o recurso a vários meios de distribuição: sala, ambiente virtual 'on-line' que permite o acesso a conteúdos de aprendizagem digitais, ferramentas de comunicação assíncronas (fóruns de discussão) e síncronas ('chat' e sala virtual), assim como as tecnologias «web 2.0» ('blogs', 'wikis', 'tagging', pesquisa) e o acesso a especialistas. Este é o 'blended learning', ou aprendizagem multi-meios, dos nossos tempos. É com recurso a tais dispositivos que as pessoas desenvolvem as suas competências nas organizações. Importa ainda referir a importância crescente dos dispositivos móveis como o iPhone e o iPod da Apple e os 'smartphones' produzidos por diferentes fabri-



«A nova geração que está agora a entrar no mercado de trabalho é a geração digital. Já nasceu no mundo digital, no meio dos 'bits'.»

«Temos muito a fazer ao nível da adopção da 'Aprendizagem 2.0' nas empresas, na administração pública e nas escolas.»

Mário Figueira, licenciado em «Engenharia de Produção Industrial» pela Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova de Lisboa (UNL) e pós-graduado em «Gestão» pela Universidade de Durham (Inglaterra), é administrador da Novabase Consulting, sendo responsável pela área de Learning Solutions. Está envolvido em diversos projectos de 'e-learning' e gestão do capital humano em empresas, universidades e organismos da administração pública.

cantes. Além dos recentes leitores de 'e-books', que com ecrãs de dimensões mais generosas podem permitir o acesso a conteúdos de aprendizagem digitais.

Como é o seu trabalho em termos de aplicação da tecnologia na aprendizagem e quais os grandes desenvolvimentos que tem vindo a testemunhar?

Nos últimos tempos, tenho assistido a uma forte tendência para o 'outsourcing' destes processos. As organizações mais maduras procuram parceiros com fortes competências tecnológicas e pedagógicas que conheçam bem a gestão dos processos de formação, para que se possam concentrar na produção de conteúdos de aprendizagem que sirvam de base ao desenvolvimento de conteúdos digitais. Assim, optimizam custos de gestão da aprendizagem, centram as energias na gestão do negócio e dos processos que o suportam e entregam a terceiros a operacionalização desses processos com suporte na tecnologia. Estes modelos podem funcionar em 'hosting' – infra-estrutura com 'hardware' e 'software' dedicada a uma organização – ou em «Software as a Service (SaaS)» – infra-estrutura com 'hardware' e 'software' partilhada por várias organizações com base na mesma versão do 'software'.

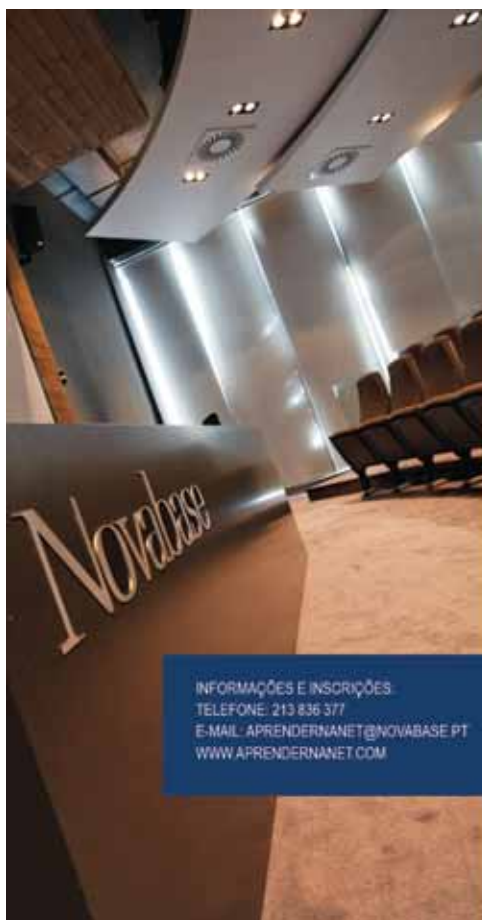
Acha que as novas gerações, nomeadamente aquela que agora está a entrar no mercado de trabalho, vão conhecer um novo ambiente na formação? Ou poderá mesmo ajudar a criar esse ambiente?

Claramente. A nova geração que está a entrar no mercado de trabalho é a geração digital. Já nasceu no mundo digital, no meio dos 'bits'. São nativos digitais. Têm dificuldade em entender o mundo antes da Internet, do 'e-mail', das mensagens instantâneas. Temos de perceber que são diferentes dos imigrantes digitais na forma como lidam com as tecnologias. É esta geração que vai consolidar a mudança que se iniciou na segunda metade da década de 1990 na área da aprendizagem.

E no seu caso, como perspectiva o futuro desta área?

Temos muito para fazer ao nível da adopção da «Aprendizagem 2.0» nas empresas, na administração pública e nas escolas, tirando partido também da crescente proliferação de dispositivos móveis que vão facilitar o acesso ao conhecimento. Especialmente ao nível do sistema educativo que tem de tirar o máximo das tecnologias que o Plano Tecnológico da Educação tem, e de forma muito positiva, introduzido nas escolas. Importa agora fazer a reformulação das práticas pedagógicas, embebendo a tecnologia nos processos de ensino/aprendizagem com um enorme envolvimento da comunidade educativa – professores, alunos, famílias e autoridades locais. Neste âmbito, destaco uma das conclusões do manifesto de um conjunto de personalidades representantes dos países da União Europeia no âmbito do Ano Europeu da Criatividade e Inovação 2009: «reinventar o sistema de ensino, tornando-o mais orientado para o pensamento criativo e a aprendizagem pela prática». [RE](#)

Entrevista: António Manuel Venda



Inscrições abertas:

FORMAÇÃO DE eFORMADORES

Metodologia: Blended Learning

Duração: 85h (67h a distância e 18h presenciais)

Destinatários: Técnicos e responsáveis de formação que queiram adquirir competências para conceber e moderar cursos de formação a distância.

Acções a iniciar em Lisboa em: 3 de Maio, 20 de Setembro e 11 de Outubro.

Curso homologado pelo IEFP que permite a renovação do CAP.

FORMAÇÃO INTRA-EMPRESAS

Os Cursos de Formação Intra-Empresas são estruturados em função das necessidades de cada organização. Oferta disponível na área comportamental:

- GESTÃO DO TEMPO
- PREPARAR E CONDUZIR REUNIÕES
- TÉCNICAS DE APRESENTAÇÃO
- ATENDIMENTO AO PÚBLICO
- LIDERANÇA E GESTÃO DE EQUIPAS

INFORMAÇÕES E INSCRIÇÕES:
TELEFONE: 213 836 377
E-MAIL: APRENDERNANET@NOVABASE.PT
WWW.APRENDERNANET.COM

Novabase 20

Implementar o 'e-learning'

A introdução da tecnologia ao serviço da actividade formativa não caracteriza, por si só, uma mudança de paradigma na aprendizagem. Isso pressupõe mudanças de comportamento, conceitos, valores e acções bem como a mobilização dos intervenientes no processo. Preparar o terreno para a implementação da estratégia de 'e-learning' adequada a uma organização é o primeiro desafio. Ao assumir que o 'e-learning' integra a estratégia formativa, deve iniciar-se o projecto ponderando o seguinte:

O que procuro? – Ter a noção das necessidades formativas e de gestão do conhecimento da organização.

De que tipo de fornecedor preciso? – Um fornecedor de conteúdos técnicos? Que desenvolva os objectos de aprendizagem? Com uma grande e rápida capacidade de resposta? Com soluções/ abordagens flexíveis? Um Sistema de Gestão da Formação próprio? Tenho esse sistema e só preciso de consultoria para o desenvolvimento de conteúdos e manutenção? Preciso de um Serviço de Helpdesk? Qual o horário para esse serviço mais adequado aos colaboradores?

Quais os recursos a alocar? – Quais os recursos internos a alocar ao projecto? Necessito de uma equipa técnica interna? E de elementos da área de Recursos Humanos? Qual o tempo previsto para a alocação dos recursos internos ao projecto de 'e-learning'?

Onde posso encontrar o que preciso? – Confronte a oferta de serviços de 'e-learning' com as suas necessidades. Na decisão, tenha presente que a «melhor» solução para a generalidade das organizações pode não ser a mais eficaz para o seu caso. **RH**

Margarida Nunes⁽¹⁾

(1) Coordenadora Pedagógica, ISQ e-Learning – Tecnologia e Inovação na Formação

ISQ e-Learning
Tecnologia e Inovação na Formação

O seu parceiro na área do e-Learning

O ISQ e-Learning disponibiliza serviços de consultoria que lhe permitem avaliar a situação da sua empresa propondo as soluções mais adequadas.

Consultoria estratégica para soluções de formação

Desenho de currículos baseados em metodologias de formação a distância (b-Learning e e-Learning)

Implementação e hosting de sistemas de e-Learning (LMS Solutions)

Soluções de e-Conteúdos (on-line ou off-line) - desenvolvimento de recursos pedagógicos interactivos

www.isqelearning.pt

DIRECTÓRIO – e-Learning

<p>A</p> <p>Acinet www.acinet.pt</p> <p>AdvanSys Training www.advansystraining.com</p> <p>Avanzo Portugal www.avanzo.com/pt</p> <p>B</p> <p>Business Academy www.businessacademy.pt</p> <p>By4us www.by4us.net</p> <p>Capacidade Lógica www.capacidadelogica.pt</p> <p>C</p> <p>CEGOC www.cegoc.pt</p> <p>Companhia Própria www.companhiapropriada.pt</p> <p>Comunilog Consulting www.comunilog.com</p> <p>D</p> <p>DeltaConsultores www.dlt.pt</p>	<p>Digitalis www.digitalis.pt</p> <p>DreamSolutions www.dreamsolutions.pt</p> <p>E</p> <p>E-Brains & Talent www.ebt.com.pt</p> <p>E-CESAE www.e-cesae.com</p> <p>E-cursos (AEP) www.e-cursos.com/e-cursos</p> <p>Ed-Rom www.ed-rom.com</p> <p>EduWeb www.eduweb.pt</p> <p>Elevus www.elevus.pt</p> <p>Evolui.com www.evolui.com</p> <p>F</p> <p>Factor H www.factorh.pt</p> <p>Flexilabor – Recursos Humanos www.flexilabor.pt</p> <p>Formare www.formare.pt</p>	<p>Fórum Selecção www.forumselecao.pt</p> <p>Futuro Seguro www.futuroseguro.org</p> <p>G</p> <p>Gestluz Consultores www.gestluz.pt</p> <p>Gestor de Conteúdos www.gestordeconteudos.com</p> <p>Global Estratégias www.globalestrategias.pt</p> <p>Grupo Pessoas & Soluções www.pessoasesolucoes.eu</p> <p>I</p> <p>INA www.ina.pt</p> <p>In Flight Solutions Portugal www.ifsolutions.pt</p> <p>INSIA – Sistemas de Informação www.insia.pt</p> <p>ISQ e-Learning www.institutovirtual.pt</p> <p>ISTEC www.istec.pt</p> <p>ITA www.ita.com.pt</p>	<p>Izone www.izone-ks.pt</p> <p>L</p> <p>Laboratório de e-Learning http://elearning.fct.unl.pt</p> <p>M</p> <p>Miaki www.miaki.org</p> <p>Microsoft www.microsoft.pt</p> <p>Multibase www.multibase.pt</p> <p>MyJobs www.myjobs.pt</p> <p>N</p> <p>Novabase www.novabase.pt</p> <p>Nova Etapa www.nova-etapa.pt</p> <p>P</p> <p>P&S Training www.pessoasesolucoes.eu</p> <p>Perfil – Psicologia e Trabalho www.perfil.com.pt</p>	<p>Prisma – Instituto de Formação www.prisma.pt</p> <p>ProfiForma www.proforma.pt</p> <p>Proinov www.proinov.com</p> <p>R</p> <p>RHmais www.rhmais.pt</p> <p>S</p> <p>SFM – Sistemas de Formação Multimédia www.sfm.pt</p> <p>SGP – Serviços & Gestão de Pessoal www.e-sgp.net</p> <p>Sinfic www.sinfic.pt</p> <p>Soluções Qualidade www.solucoesqualidade.com</p> <p>SPI – Sociedade Portuguesa de Inovação www.spi.pt</p> <p>T</p> <p>TeamView www.teamview.pt</p>	<p>TecMinho www.elearningtecminhouminho.pt</p> <p>Teleformar www.teleformar.net</p> <p>U</p> <p>UniWeb www.uniweb.pt</p> <p>Vivere Consulting www.vivere.pt</p> <p>W</p> <p>Web Banca www.webbanca.pt</p> <p>WebTraining http://webtraining.rumos.pt</p> <p>Webwise www.webwise.pt</p> <p>Wilson Learning Portugal www.wilsonlearning.com.pt</p> <p>WSI – Soluções de e-Learning http://wsimarketing.com.pt</p>
---	--	---	--	---	---

Formação e certificação em novas tecnologias

Factores de diferenciação no mercado de trabalho

A indústria das tecnologias de informação (TI) tem apresentado uma forte evolução nos últimos anos. No entanto, e a par deste desenvolvimento, tem-se verificado uma crescente separação entre os conhecimentos-base dos programas universitários e as competências práticas e técnicas exigidas pelo mercado empresarial. Este é um tema que tem sido debatido nos últimos anos, a par da importância da certificação nos currículos dos estudantes finalistas.

De um lado temos as universidades, cujo desejo é o de educar os alunos e criar um produto final com uma variedade de habilidades nas várias áreas das TI, capaz de desenvolver funções numa vasta gama de tecnologias e aplicações.

Do outro lado encontram-se as empresas, que procuram profissionais qualificados e sentem que podem satisfazer as suas necessidades de uma forma muito mais rápida e menos onerosa através do processo de certificação.

Actualmente, os tradicionais programas universitários não oferecem cursos cujos conteúdos estejam orientados para a aquisição das certificações de um fornecedor específico. Estes tipos de cursos de certificação encontram-se maioritariamente em escolas técnicas e num pequeno número de programas de especialização. Muitas empresas e instituições universitárias procuram uma solução intermédia, onde as necessidades das universidades e as necessidades das empresas se possam encontrar. Por exemplo, muitas empresas deparam-se com um problema quando procuram especialistas em armazenamento de informação e áreas afins. Muitas são obrigadas a contratar trabalhadores sem a formação e as competências necessárias, tendo de recorrer a programas de formação 'on-the-job' para preencherem as lacunas educacionais.

Esta é uma realidade que tem vindo a ganhar relevância na nossa sociedade, e reflexo disso são as várias parcerias que as universidades têm vindo a desenvolver, quer com entidades fornecedoras de 'software', como com entidades com larga experiência no sector da formação para empresas.

Tais abordagens são um prenúncio do futuro: empresas e universidades a trabalhar em conjunto na formação de profissionais com valor real, para desempenharem funções em ambientes empresariais diversos.

Estudantes e futuros profissionais à procura de emprego poderão assim enriquecer os respectivos currículos universitários com certificações que reconhecem os seus conhecimentos e as suas competências,



Director Geral, Galileu

tornando-se dessa forma nos candidatos que as empresas procuram.

As certificações são, assim, uma prova que permite às empresas validarem os conhecimentos de um candidato. Não significam apenas um papel impresso ou um cartão assinado por uma autoridade, que fala da experiência de um indivíduo. Ao invés, a certificação é um processo em que o candidato tem a possibilidade de comprovar as suas capacidades técnicas, e o desejo de iniciar e passar nesse processo constitui uma prova sólida da determinação e capacidade do candidato em completar uma tarefa. Ou seja, é uma prova de que completou os requisitos e de que pode desenvolver uma função numa determinada área.

As parcerias entre universidades e empresas têm vindo a ganhar maior importância nos últimos tempos, na medida em que permitem às universidades e às empresas criar sinérgias no sentido de adequar os programas universitários às necessidades do mercado, contribuindo para a diminuição das taxas de desemprego, em muitos casos, devido à falta de preparação que os profissionais da indústria de TI revelam.

Embora este debate tenha uma maior incidência junto das universidades, a importância da certificação tem sido também despertada na educação secundária. Escolas públicas e privadas têm vindo a ser sensibilizadas para a possibilidade de enriquecerem o seu ensino com a oferta de programas de formação e certificação, melhor preparando os seus alunos para enfrentarem um mercado extremamente competitivo como o das TI. [RH](#)

Gonçalo Fonseca⁽¹⁾

Estudantes e futuros profissionais à procura de emprego poderão enriquecer os respectivos currículos universitários com certificações que reconhecem os seus conhecimentos e as suas competências, tornando-se nos candidatos que as empresas procuram.

Gestão integrada de processos de recrutamento

A agap2 Consulting anunciou o lançamento da solução «@vitae». A solução permite uma gestão integrada do ciclo de vida de um processo de recrutamento, desde a fase inicial de recepção dos 'curriculums vitae' até ao registo da informação, à pesquisa de perfis, à segmentação, à selecção de candidatas, à marcação de entrevistas, à gestão da documentação e à consulta de competências



Cezanne recebe certificação

A Cezanne Software obteve a certificação do Sistema de Gestão da Segurança da Informação, segundo a norma ISO 27001:2005, para as suas soluções de gestão do talento e de recursos humanos, na modalidade «Software as a Service (SaaS)». A norma é a única reconhecida a nível internacional que requer que as instituições tenham um enfoque sistemático na gestão dos dados confidenciais e na segurança da informação.

Meta4 com centro técnico de suporte em Portugal

A Meta4 criou em Portugal um centro técnico de suporte a clientes internacionais. Com a iniciativa, presta apoio a partir de Portugal a clientes como a Exide (cerca de 15.000 colaboradores, sede em França e utilizadores em vários países), a Khatib (cerca de 1.500 colaboradores, sede no Líbano, com instalações em países do Médio Oriente), a G4S (cerca de 13.000 colaboradores, com sede em Inglaterra) e a Securitas Direct (cerca de 1.000 colaboradores, com sede na Suécia).

«Novabase Academy»

A Novabase concluiu a quarta edição do «Novabase Academy», o programa de recrutamento de recém-licenciados que em 2009 permitiu o acesso de 75 jovens aos seus quadros. A decorrer desde 2006, o programa já proporcionou o ingresso de 300 jovens no mercado de trabalho e tem como principal objectivo a indução na vida empresarial de recém-licenciados em áreas como Engenharia, Gestão e Economia, de prestigiadas universidades portuguesas.



Totvs cresce em Portugal e reforça equipa

A Totvs, uma multinacional de 'software', inovação, relacionamento e suporte à gestão, tem registado um crescimento das suas soluções aplicadas em diversas empresas do nosso país, nomeadamente a solução Totvs para a gestão de recursos humanos. Entre as áreas de gestão de recursos humanos que o 'software' Totvs abrange, incluem-se a segurança e a medicina do trabalho, categorias e remuneração, contencioso laboral, avaliação de desempenho, formação, controlo de ponto e vencimentos. Para sustentar este crescimento no nosso país, a Totvs reforçou a equipa, totalizando agora 50 quadros, distribuídos por Portugal e Angola. Durante o ano de 2009, recrutou cerca de 30 colaboradores para as direcções comercial, técnica e administrativa. Um dos principais critérios foi a experiência em 'software' de gestão, por facilitar a adaptação às soluções Totvs. Os responsáveis da empresa assinalam que «a gestão de recursos humanos está a acompanhar a evolução tecnológica, recorrendo a sistemas de informação para melhorar a sua eficácia».



Soluções RH no modelo «SaaS»

A softKi tornou-se a primeira empresa portuguesa a desenvolver e a disponibilizar soluções tecnológicas de gestão de recursos humanos no modelo «Software as a Service (SaaS)». Segundo Pedro Monteiro de Barros (na foto), 'partner' da empresa, «o modelo 'SaaS' representa a mudança de paradigma da indústria de 'software'». O responsável assinala ainda: «Os serviços 'web-based' fazem parte da nossa vida e alteraram a forma com fazemos as coisas. Google, Youtube, Amazon e eBay são alguns dos muitos exemplos de empresas presentes na nossa rotina. Do mesmo modo, as soluções 'SaaS' têm potencial para transformar a forma como as organizações gerem as suas pessoas. Em vez de elevados investimentos em licenciamento de 'software' tradicional e honorários de consultoria para instalar, manter e assegurar a evolução das soluções tecnológicas, as organizações podem subscrever a utilização destas soluções tecnológicas a uma empresa fornecedora a um custo mais reduzido.»



Uma nova empresa para recrutamento 'on-line'

Foi criada no passado mês de Fevereiro a empresa SmartLogic, que se propõe actuar no mercado de Recursos Humanos, «retirando o máximo partido das sinergias das suas participadas, tendo sempre por objectivo último a máxima satisfação dos clientes», pode ler-se num comunicado. No documento assinala-se que «o portfolio de soluções que apresenta para estes últimos é muito abrangente e diversificado, destacando-se a plataforma de 'e-recruitment' 'CurrículoDigital', suportada pela tecnologia 'ATS HRsmart'». Trata-se de uma tecnologia que atravessa todo o processo de recrutamento 'on-line', começando pela disponibilização de um processo de candidatura 'user-friendly' para os candidatos (basta dois a três minutos para fazer o registo do 'curriculum vitae' – CV – digital) e terminando num 'back-office' de consulta e gestão consolidada das candidaturas para as empresas clientes da solução.

«Software as a Service (SaaS)»

A melhor alternativa para explorar as potencialidades do 'software' RH

Nos últimos anos, temos vindo ouvir falar de novas tecnologias, do papel que desempenham em praticamente todos os âmbitos da nossa vida (quer no nosso quotidiano, quer no plano profissional) e dos benefícios que nos trazem. Mas hoje não nos queremos centrar tanto na tecnologia em si e sim no modo de a aplicar, ou melhor, na forma de obter o máximo de rendimento ao menor custo. Não é em vão que em alturas de crise há muitas vezes que fazer valer a premissa de «mais por menos». O modelo «Software as a Service (SaaS)», ou a aplicação de 'software' como um serviço, é o melhor exemplo de como as empresas podem beneficiar das tecnologias de última geração a preços mais do que acessíveis.

Os principais benefícios que este formato oferece são os seguintes:

- poupança de custos e tempo, o que dá uma maior margem para investir noutras áreas e mais tempo para utilizar noutras funções;
- tradução do gasto do orçamento em vantagens competitivas, e não em infra-estruturas, o que permite obter benefícios quantificáveis a curto prazo e evitar o custo derivado da instalação e da manutenção da infra-estrutura de suporte ao 'software';
- acesso imediato às últimas actualizações e às versões mais recentes do 'software', logo a partir o primeiro momento;
- acesso a tecnologia de última geração em ambientes 'web', com a garantia da segurança pertinente (no caso da Cezanne, a segu-

rança está assegurada através da sua certificação na norma «ISO 27001»);

- ajuste às necessidades presentes e futuras da organização, através da sua modularidade e da escalabilidade;
- prestação de suporte personalizado;
- custo óptimo de serviço.

Esta nova forma de comercializar o 'software', mais do que uma tendência de futuro é hoje já uma realidade. Um relatório do IDC mostra que nos próximos três anos o modelo «SaaS» evoluirá progressivamente no mercado até se converter num modelo de referência, em comparação com o tradicional modelo de cliente-servidor, com uma penetração de mercado de 18%. Desta forma, triplicará a sua implementação actual, tanto em pequenas e médias empresas (PME) como em grandes organizações.

O único caminho a seguir, tanto para produtores como para clientes, é vencer o medo da mudança e dar o salto definitivo para um modelo que, como consequência do actual momento económico, tem o terreno favorável para o sucesso. [RH](#)

Enzo de Palma¹⁷



¹⁷Country Manager Portugal, Cezanne Software Ibérica

Pensa em
...SaaS
...Pensa em
Cezanne

Escolha Cezanne, uma Solução SaaS
para a gestão do talento e de RH.

cezannesw.com/pt • tel. +351 21 3562024

Cezanne

‘Software’ de gestão de RH à (minha) medida

Vivemos na era da individualização. Temos os menus do telefone individualizados, ouvimos as músicas que queremos, quando queremos e onde queremos, utilizando as nossas listas (MP3) ou Podcasts feitos por terceiros, a televisão oferece já pacotes de programas personalizados... Algumas empresas utilizam já, de forma regular, pacotes configuráveis de retribuição.

É uma era de individualismo, em que cada um de nós (empresa ou indivíduo) é único, e pretende ser tratado como tal. A informação relevante para mim e a forma como a ela acedo não é a mesma que para o meu vizinho.

O valor acrescentado das empresas, bem como o seu factor de diferenciação, reside na reutilização de um corpo de conhecimentos acumulado, segundo metodologias que entroncam nas melhores práticas, obedecendo a normas e a procedimentos decorrentes dos processos de qualidade. A capacidade de gerir esta articulação entre a agilidade necessária para aproveitar janelas de oportunidade, cada vez mais curtas, e a estrutura mais rígida das empresas é, cada vez mais, um factor diferenciador.

Do ponto de vista dos recursos humanos, à medida que os mesmos foram começando a tornar-se estratégicos para as organizações, passámos a dispor de sistemas de gestão dos mesmos, permitindo-nos sistematizar a informação, relacioná-la e torná-la acessível a quem dela necessita em tempo real.

Temos então toda a informação necessária a cada papel desempenhado na organização, relacionada, mas ainda cristalizada na forma como é vista, monolítica ou diferenciada, mas por funções apenas.

Ter a informação relevante para mim, organizá-la de forma a «encaixar» na maneira como penso o meu trabalho, analisá-la como necessito e dentro do meu contexto, agilizar os processos de decisão e poder decidir sem demoras, impactando em todos os recursos que utilizei.

É a possibilidade de articular todos os recursos necessários para a prossecução de um negócio, rapidamente, modificando todas as variáveis de que necessito e guardando o histórico do processo, preparado para o reutilizar em situações semelhantes.

Flexibilidade é cada vez mais a palavra-chave: flexibilidade na oferta, na instalação, na configuração e na exploração. É este o caminho. **RH**

Paulo Lemos⁽¹⁾



⁽¹⁾Director, Meta4 Portugal

Transformamos os seus objectivos RH em verdadeiros êxitos

São muitos os desafios que enfrenta uma empresa em matéria de gestão de pessoas: diversidade, flexibilidade, mobilidade, globalização...

A Meta4, empresa especializada e pionera em software de RH compreende estes objectivos e disponibiliza as soluções mais avançadas para a gestão de talentos.

Meta4: os especialistas em software de Recursos Humanos



Mais de 1300 clientes | Soluções presentes em mais de 100 países | Mais de 18 milhões de empregados geridos
www.meta4.com

Aplicações informáticas

Um instrumento essencial na gestão, na formação e na avaliação dos recursos humanos

As aplicações informáticas de Recursos Humanos têm o mérito de auxiliar o gestor de recursos humanos e todos os sectores da organização a conhecer e a gerir melhor o seu capital humano.

A Hydra iT, especializada em tecnologias de informação, e de intervenção nacional, com o mais elevado estatuto de «Parceiro Microsoft» («Gold Certified Partner»), desenvolveu uma solução integrada para a gestão dos recursos humanos sobre a plataforma «Microsoft Dynamics», construindo uma solução que responde na integra às necessidades legais do mercado português e dos PALOPs, independentemente do sector de actividade e da dimensão das empresas.

Ao procurar um posicionamento no mercado, a Hydra iT apostou no desenvolvimento de uma aplicação integrada para a área de recursos humanos, vocacionada para auxiliar o director ou responsável dos recursos humanos a ter a visão completa dos seus

colaboradores, bem como interagir com todos eles de uma forma fácil e eficaz.

Nessa perspectiva, a solução de Recursos Humanos da Hydra iT disponibiliza um conjunto de funcionalidades que suportam todos os requisitos necessários a uma boa gestão de colaboradores, que vão desde os aspectos legais no processamento dos salários até recrutamento e selecção, gestão da for-

mação e higiene, saúde e segurança no trabalho.

Assente na plataforma Microsoft e podendo usufruir das valências de todo

um ERP, o «Microsoft Dynamics NAV», a solução apresenta um ambiente de trabalho muito intuitivo, 'user friendly', com processos de gestão simples mas eficientes, que possibilitam uma visão 360º do colaborador. Por outro lado, a integração desta solução com um portal («E-Colaborador») permitiu disponibilizar um conjunto de serviços aos colaboradores, que vão desde a marcação de férias ou ausências até envio dos recibos de vencimento, documentação legal, informações gerais, actualização do cadastro, etc.

O modelo de comercialização da solução é bastante flexível; além dos modelos de licenciamento tradicionais (aquisição da solução), o cliente pode optar pelo modelo de utilização «SaaS – Software as a Service», isto é, utiliza a aplicação para a sua empresa como um serviço, pagando apenas mensalmente de acordo com o nível de utilização que pretende, não perdendo qualquer funcionalidade da solução e garantindo a confidencialidade e segurança da sua informação. [RH](#)

Nuno Calado⁽¹⁾



⁽¹⁾ Administrador, Hydra iT

A solução disponibiliza um conjunto de funcionalidades que suportam todos os requisitos necessários a uma boa gestão de colaboradores.

Hydra iT
TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E CONTEÚDOS, LDA

SOLUÇÕES DE GESTÃO PARA RECURSOS HUMANOS

- ▶ Recrutamento e Cadastro
- ▶ Processamento de Salários
- ▶ Geração de toda a Documentação Legal
- ▶ Mapas de Análise
- ▶ Gestão de Qualificações
- ▶ Gestão da Formação
- ▶ Segurança Higiene e Saúde no Trabalho
- ▶ Avaliação de Desempenho
- ▶ Portal E-Colaborador

RECURSOS HUMANOS INTEGRADOS

Se numa empresa, o mais importante são as pessoas, a verdade é que são raras as que concretizam esta filosofia em apropriadas práticas e gestão dos Recursos Humanos com adequados sistemas de informação.

A Hydra iT desenvolveu uma solução integrada de extrema flexibilidade, adaptável às reais necessidades de cada empresa, seja do sector público ou privado e suportada em Microsoft Dynamics Nav.

Braga
Av. Robert Smith
Centro de Serviços Domus Qualitas nº 31
4715-249 Braga
Telef : 253 200 320
Fax: 253 200 329

Lisboa
Rua Castilho, nº39
10ºF Edifício C
1250-088 Lisboa
Telef : 213 811 710
Fax: 213 811 716

WWW.HYDRALPT
info@hydratp.hydra-pt

O mercado dos profissionais TI

Pedro Mota, 'sales manager' da NBS, uma empresa de recursos humanos especializada em tecnologias de informação (TI) que integra o Grupo Select/ Vedior, analisa o mercado de profissionais nesta área.

Entrevista: António Manuel Venda



Que análise faz do mercado de profissionais ligados à TI, nomeadamente em termos de procura pelas empresas e de competências reunidas pela generalidade desses profissionais no nosso país?

De acordo com dados de 2009, Portugal é um dos países da Europa que nos últimos cinco anos mais investiu no desenvolvimento na área das tecnologias de informação e do conhecimento. Tal investimento, a par do elevado desenvolvimento do plano educacional nas TI, fez com que este mercado

no nosso país começasse a proliferar. Embora não tenhamos um desenvolvimento heterogéneo em todo o território nacional, surgiram já importantes pólos tecnológicos fora de Lisboa e do Porto – em Aveiro, Braga, etc. O tecido empresarial português já começa a ver o desenvolvimento tecnológico como um factor de competição, mesmo em empresas não técnicas, explicando-se dessa forma, por exemplo, o investimento feito ao nível das pequenas e médias (PME) na área das TI – o IDC estima que as PME representam 36% da despesa total em TI em Portugal. Já a procura dos perfis, ao nível do mercado nacional, é vasta e multidisciplinar. Se por um lado se observa um crescimento na procura de um conjunto de profissionais com formação académica ao nível do secundário – preferencialmente com cursos técnico-profissionais – para desempenhar funções de 'helpdesk', técnicos de suporte em 'field', etc, aumentou igualmente a procura de perfis técnicos mais específicos, onde os candidatos para além de terem formação académica ao nível de licenciatura na área das TI têm de apresentar um percurso rico em certificações/formações complementares que lhes permita manter-se actualizados face às constantes alterações dos requisitos 'premium' de um mercado em constante desenvolvimento. Felizmente, as alterações dos planos académicos das universidades nacionais, atentas às alterações do mercado, assim como o aumento na oferta de planos de formação complementar, ou até mesmo a facilidade que já existe na troca de experiências profissionais em contexto internacional – por exemplo, a participação das empresas portuguesas em projectos internacionais, ou mesmo os fóruns de discussão na 'web' –, tem ajudado a que se crie em Portugal uma

equipa de profissionais capazes de dar resposta aos requisitos de um mercado exigente e bastante mutável.

A experiência da NBS em termos de recursos humanos é justificável pela integração num grupo de referência na área. E no aspecto relativo à TI, como foram consolidando o vosso 'know-how'?

A experiência e a projecção que a NBS foi conquistando reflectem também o posicionamento que o grupo alcançou no mercado português e a nível internacional. Os serviços que prestamos são desenvolvidos por profissionais com larga experiência na sua área de actuação, comprometidos com objectivos de qualidade ambiciosos em concordância com as expectativas dos clientes. A aposta constante em formação específica na área das TI, nomeadamente ao nível de Enterprise Resource Planning (ERP), sistemas operativos, linguagens de programação, etc, permite aos nossos colaboradores manterem os seus conhecimentos actualizados, como o sector exige. Paralelamente, a conjugação de duas competências-chave nos serviços que fornecemos – a especialização e a experiência consolidada e certificada em Recursos Humanos – faz com que procuremos ferramentas avaliativas que representam mais-valias para os clientes e permitem um processo avaliativo mais rigoroso e eficaz. Neste sentido, dispomos de um conjunto de provas técnicas nas mais variadas tecnologias, constantemente actualizadas, de realização 'on-line', no NBS Testing Centre.

Como é que na actividade da NBS integram a vertente de recursos humanos e a de TI?

A NBS é constituída por uma equipa de profissionais formadas nas áreas de Psicologia e Recursos Humanos, munidos de múltiplas competências tecnológicas e com profundos conhecimentos técnicos e funcionais de negócio, resultantes da formação contínua em TI e do contacto exclusivo com este mercado. Desta forma, temos equipas especializados e experientes, capazes de encontrar as soluções mais adequadas a cada negócio. Além do conhecimento da área de Recursos Humanos, é fundamental o conhecimento em TI, pois só assim conseguimos fazer o 'matching' perfeito entre os candidatos e as necessidades dos clientes. No nosso negócio, é fundamental percebermos a linguagem dos clientes, dos candidatos e dos colaboradores. Dispomos ainda de gestores de projecto que acompanham localmente os serviços e zelam pelo bom cumprimento dos níveis de serviço contratualmente acordados. ■

«Portugal é um dos países da Europa que nos últimos cinco anos mais investiu no desenvolvimento na área das tecnologias de informação e do conhecimento», destaca Pedro Mota.

DIRECTÓRIO – Softwares e TI

<p>A</p> <p>AciNet www.acinet.pt</p> <p>Acronym www.acronym-it.com</p> <p>Active Management Group www.activemanagement.pt</p> <p>Alidata www.alidata.pt</p> <p>Alvo www.alvo.com</p> <p>ArtSOFT www.artsoft.pt</p>	<p>CentralSoft www.centralsoft.pt</p> <p>CESAE www.cesae.pt</p> <p>Cézanne www.cezannesw.com/pt</p> <p>D</p> <p>Dataflow www.dataflow.pt</p> <p>Datelka – Engenharia e Sistemas www.datelka.pt</p> <p>Digitalis www.digitalis.pt</p>	<p>G</p> <p>Galileu www.galileu.pt</p> <p>Glintt www.glintt.com</p> <p>Grupo SOFT www.gruposoft.com</p> <p>H</p> <p>Hand Team & Associados www.hta.pt</p> <p>Hydra iT www.hydra.pt</p>	<p>L</p> <p>Link Consulting www.link.pt</p> <p>Logica www.logica.pt</p> <p>Logiciel - Centro de Informática www.logicel.pt</p> <p>M</p> <p>MediaView www.mediamview.pt</p> <p>Meta4 www.meta4.pt</p> <p>Minimal www.minimal.pt</p>	<p>P</p> <p>PeopleValue www.peoplevalue.com.pt</p> <p>PHC Software www.phc.pt</p> <p>Primavera www.primaverabss.com/pt</p> <p>Promosoft www.promosoft.pt</p> <p>Q</p> <p>Quidgest www.quidgest.pt</p> <p>R</p> <p>Realtech www.realtech.com/wPortugal</p> <p>S</p> <p>Sage Portugal www.sage.pt</p> <p>SAP Portugal www.sap.com/portugal</p> <p>Sidinfor www.sidinfor.pt</p> <p>Sisqual www.sisqual.com</p>	<p>Softi9 www.softi9.pt</p> <p>Softki www.softki.com</p> <p>Sysnovare www.sysnovare.pt</p> <p>T</p> <p>TOTVS www.totvs.com.br</p> <p>W</p> <p>Webwise www.webwise.pt</p> <p>We Change www.wechange.pt</p>
<p>B</p> <p>BeAdvance www.beadvance.com</p> <p>Bioglobal www.bioglobal.pt</p> <p>Bracing Results www.bracing-results.com</p>	<p>E</p> <p>Elabora Software www.elabora.pt</p> <p>Escrita Digital www.escritadigital.pt</p> <p>Exert – Solutions & Consulting www.exert.pt</p>	<p>I</p> <p>Inferência www.inferencia-pme.com.pt</p> <p>Inforap www.inforap.pt</p> <p>Infosistema www.infosistema.pt</p> <p>Izone www.izone-ks.pt</p>	<p>N</p> <p>NBS www.nbs.pt</p> <p>Novabase www.novabase.pt</p> <p>O</p> <p>OptimHom www.optimhom.pt</p> <p>Oracle Portugal www.oracle.pt</p>	<p>C</p> <p>Capgemini www.capgemini.pt</p> <p>CentralGest - Software ERP www.centralgest.com</p>	<p>F</p> <p>Factor H www.factorh.pt</p> <p>FAVVUS IT HR www.favvus-ithr.com</p>

.DIRECTÓRIO RH

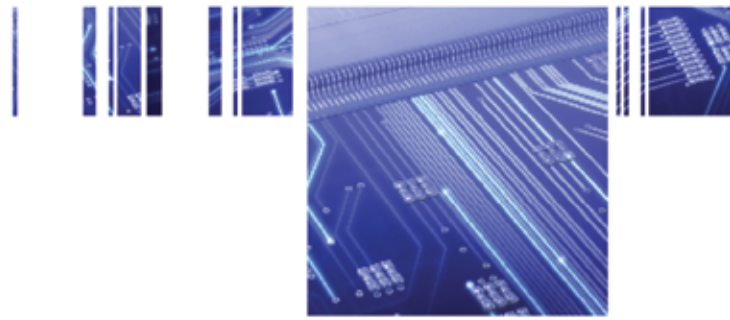
Empresas & Números 2009/ 2010

- Estudo sobre o mercado de Recursos Humanos em Portugal
- Informação de mais de 850 empresas, nas áreas de:
 - Consultoria
 - Formação
 - Outsourcing
 - Trabalho Temporário
- Quem é Quem





Associação Nacional das Empresas de Recursos Humanos (ANERH)
 Av. Miguel Bombarda, 21, 5.º Esq. | 1050-161 Lisboa
 Tel. 217 276 120 | Fax. 217 276 120 | E-mail. geral@anerh.pt | www.anerh.pt



—

RECRUTAMENTO E SELECÇÃO
AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS TÉCNICAS
AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA
CONSULTADORIA DE RECURSOS HUMANOS
EXECUTIVE SEARCH
FORMAÇÃO TIC
OUTSOURCING
DESENVOLVIMENTO DE SOFTWARE
GESTÃO E MANUTENÇÃO DE SISTEMAS INFORMÁTICOS
SERVIÇOS DE HELPDESK
INTEGRAÇÃO DE SISTEMAS



—

A **NBS** pertence ao Grupo Multinacional de Recursos Humanos Randstad, que ocupa a segunda posição no ranking mundial do seu sector, tendo registado em 2008 vendas globais de aproximadamente € 17.2 biliões, mais de 34.000 colaboradores, presente em 53 países, com mais de 5.000 escritórios nos cinco continentes.

A **NBS** regista actividade em Portugal há mais de dez anos, ocupando uma posição destacada enquanto empresa especializada no sector das TI.

HISTÓRIA DE SUCESSO

O nosso esforço contínuo na identificação e implementação de melhorias, no âmbito de um sistema de qualidade integrado, a nossa comprovada experiência e a legalidade com que actuamos, permite-nos até hoje trabalhar com as mais conceituadas multinacionais do sector, fidelizadas ao longo de anos.

FACTORES DE DIFERENCIAÇÃO

A **NBS** apresenta como principal factor de diferenciação, em relação a outros seus concorrentes, a conjugação de duas competências chave nos serviços que fornece:

- >Especialização nas **Tecnologias de Informação**;
- >Experiência consolidada e certificada em **Recursos Humanos**;

A NOSSA EQUIPA DE PROFISSIONAIS

Os nossos serviços são desenvolvidos por profissionais, com larga experiência na sua área de actuação, comprometidos com objectivos de qualidade ambiciosos em concordância com as expectativas dos nossos clientes. Dispomos ainda de Gestores de Projecto devidamente preparados, que acompanham localmente os serviços e que zelam pelo bom cumprimento dos níveis de serviço contratualmente acordados.

A NOSSA OFERTA

Através da nossa experiência e conhecimento das necessidades de mercado, a **NBS** disponibiliza um vasto conjunto de produtos e de soluções, capaz de responder com versatilidade e flexibilidade aos mais variados desafios. Apresentamos condições competitivas, desejando contribuir para a competitividade dos nossos Clientes, assegurando a necessária redução de custos e ajudando-os no crescimento do seu negócio.

