

Pedro Caramez

Como o «LinkedIn» está a transformar a gestão das pessoas e a determinar novos paradigmas nas carreiras profissionais

Formação de Executivos | Outsourcing RH





Construímos sinergias. Partilhamos saber. Marcamos a diferença!

Formação e Consultoria em prática há 10 anos.

A ATEC sempre acreditou que a formação deve ter resultados visíveis. É por isso que usamos métodos e equipamentos avançados que ajudam os formandos nos seus processos de aprendizagem e a superar todas as expectativas. Prova disso são os nossos vários casos de sucesso. Mas chega de palavras: a nossa formação fala por si. Experimente!

FORMAÇÃO TÉCNICA / DESENVOLVIMENTO PESSOAL E ORGANIZACIONAL
GESTÃO DE SISTEMAS E PROCESSOS / FORMAÇÃO PROFISSIONAL / CONSULTORIA

Sustentabilidade na Formação e Consultoria:

Volkswagen Autoeuropa



SIEMENS



BOSCH
Tecnologia para a vida



Associação Portuguesa
Indústria e Comércio
Câmara de Comércio e Indústria
Lisboa-Acord



*Faça o scan
do código QR
e aceda ao site
da ATEC*

www.atec.pt



EDITORIAL

O tempo do «LinkedIn»

Esta é a segunda edição de 2014 do «Suplemento RH human OJE», sendo os temas em foco a formação de executivos e o 'outsourcing' de recursos humanos. Como habitualmente, estes temas são desenvolvidos por especialistas de várias instituições com bastante relevo no nosso país, para cada uma das áreas.

O destaque principal da edição vai no entanto para a entrevista com o maior especialista português na rede «LinkedIn», que tanto impacto tem vindo a ter na vida de milhões de profissionais por todo o mundo, assim como de empresas, marcas, negócios, produtos, serviços, etc. Pedro Caraméz investiu largas horas de análise e estudo sobre esta rede, tendo depois procurado organizar a informação para que em particular no espaço lusófono os interessados possam aprender mais sobre uma ferramenta fantástica, melhorando a sua exposição e conseguindo compreender todo o potencial disponível. O especialista, que também admite ser um «evangelizador» da rede, faz notar inclusive várias mudanças que ela veio trazer: por exemplo, em 2013 houve aí mais de 10 mil milhões de pesquisas para encontrar candidatos, talentos que podiam estar em qualquer parte do mundo. Isto representa uma enorme transformação ao nível sobretudo da gestão dos recursos humanos e do talento nas organizações, assim como determina novos paradigmas para as carreiras dos profissionais, nomeadamente os mais valiosos.

Este ano, o «Suplemento RH human OJE» ainda terá mais uma edição, com novos temas, sempre abordados com um foco muito especial nas pessoas dentro das organizações.

Assinale-se que o suplemento é um projecto editorial que vai já no sexto ano de vida. Resulta de uma parceria entre o jornal «OJE» e a revista «human». [RM](#)

António Manuel Venda

No editorial, o autor não segue o novo acordo ortográfico para a língua portuguesa.

04 Entrevista

- Pedro Caraméz

- Elevus
- Insignis West
- Advancis Business Services

07 Breves

13 Outsourcing RH

- Adecco
- Go Work

08 Formação de executivos

- Católica Lisbon School
of Business & Economics

suplemento **RH** human
OJE

Nº 22 – MAIO 14

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

Projeto Gráfico e Paginação

Design e Forma, geral@designforma.com

Fotografia: Pedro Valente

Impressão: Projecção Arte Gráfica

Distribuição: Megafin Sociedade Editora SA

Nº de Depósito Legal: 245365/06

Tiragem: 17.800 exemplares

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

Departamento Comercial

Diretora Comercial e de Marketing

Sónia Maia
961 219 531, smaia@justmedia.pt

Gestora de Contas

Ana Proença
964 044 122, aproenca@justmedia.pt



Pedro Caraméz

O evangelizador do «LinkedIn»

O maior especialista português no «LinkedIn» investiu largas horas de análise e estudo sobre esta rede, tendo depois procurado organizar a informação para que o leitor lusófono pudesse melhorar a sua exposição e compreender todo o potencial disponível. Desde a criação de um ‘site’ à publicação de livros, passando por consultoria e formação, Pedro Caraméz já fez muito para, como diz, «evangelizar profissionais em Portugal e no Brasil» sobre esta ferramenta fantástica, aos mais diversos níveis, inclusive em termos de carreiras e de gestão de pessoas e do talento.

PEDRO CARAMEZ

Pedro Caraméz dedica-se à formação e à consultoria em ‘marketing’ digital (especializado na rede «LinkedIn») para as áreas de recursos humanos, de ‘marketing’, comercial e de vendas, tendo experiência em Portugal e no Brasil. É autor dos livros «LinkedIn – como rentabilizar a sua presença on-line» e «Como Ter Sucesso no LinkedIn».

Como começou a sua ligação ao «LinkedIn»?

Agradeço o convite para falar sobre a rede profissional «LinkedIn». Antes de mais, convém explicar aos leitores que não tenho qualquer envolvimento com a empresa LinkedIn Corporation. Aderi à rede em 2007 e desde cedo senti o potencial e o alcance que podia obter com a presença aí. Comecei provocado pela minha atividade académica enquanto professor, procurando novas estratégias para os jovens licenciados que finalizavam os seus cursos. O que aconteceu de seguida foi uma enorme montanha russa que me trouxe para este mundo digital.

O que é que o fascinou?

A forma como tudo parecia próximo: as pessoas, as empresas, as ofertas de emprego em qualquer parte do mundo e o espaço para poder partilhar conhecimento com outros utilizadores.

Consegue resumidamente dizer para que serve?

O «LinkedIn» assume-se como a grande montra do mundo profissional e permite que os executivos desenvolvam relações profissionais, se documentem sobre as suas áreas de negócio e os seus mercados, recrutem talento ou procurem novos desafios profissionais e comuniquem à escala global. A rede apresenta números incríveis: 300 milhões de utilizadores em todo o mundo e quase dois milhões em Portugal. As empresas são mais de 3,5 milhões, sendo que mais de 12 mil são portuguesas. A presença no «LinkedIn» é hoje um fator incontornável para qualquer executivo. Este cartão de visita (o perfil no «LinkedIn») torna-se crítico para todos os tipos de profissionais, seja na reforço e na projeção das suas habilidades e competências, seja na prova de credibilidade que apresentam ao mercado.

Como é que você se tornou um especialista nesta

rede social?

A minha curiosidade levou-me a investir largas horas de análise e estudo sobre a rede e procurei logo de seguida organizar essa informação para que o leitor lusófono pudesse melhorar a sua exposição e compreender todo o seu potencial. Desta partilha (tenho um ‘site’ dedicado à rede – www.linkedinportugal.com) e do apoio regular que fui dando aos utilizadores na procura de novos desafios/ mercados ou outros objetivos, sinto que as pessoas foram reconhecendo esse valor acrescentado. Tenho feito muitos quilómetros, evangelizando profissionais em Portugal e no Brasil nos últimos anos.

Como trabalha e convive com as outras redes? Consegue compará-las com o «LinkedIn»? Ver vantagens? Desvantagens?

Hoje sinto-me um poliglota digital. Falo várias línguas: «Facebook», «Twitter», «Pinterest», «Google+», entre outras. Cada uma tem o seu público e o seu objetivo. Existe uma diversidade de redes sociais muito grande. As redes profissionais com semelhanças com o «LinkedIn» são a «Xing», a «Viadeo» e a «Ushi», apenas para nomear algumas. A estratégia de integração desta pluralidade de plataformas é muito relevante. A minha sugestão vai para a criação de uma linha de coerência e de um objetivo com o uso das redes. Criar e não usar não parece de todo positivo. Desfocar ou não salvaguardar a privacidade em redes de uso social pode ser um grande risco.

Para a área de recursos humanos, qual o principal foco de interesse do «LinkedIn»?

A enorme base de contactos profissionais – 300 milhões de utilizadores em todo o mundo e a acessibilidade de dados corporativos e de dados sobre profissionais em vários estádios das suas carreiras profissionais.

«O ano passado fizeram-se mais de 10 mil milhões de pesquisas no ‘LinkedIn’ para procurar candidatos, talentos que podiam estar em qualquer parte do mundo.»



«Não acho possível o fim deste conceito. As plataformas vão evoluir e poderão até ter outras configurações, surgirão outros 'players' no mercado ou até outros projetos mais de nicho.»

Veio mudar muita coisa, em termos de gestão das pessoas? Por exemplo, no recrutamento...

Totalmente. Hoje este é o novo paradigma na gestão de processos de recrutamento – ativo ou passivo. O recrutador procura ativamente o candidato (mais de 79% dos utilizadores na rede não procuram emprego). A plataforma é hoje o recurso natural para veiculação de ofertas de emprego para inúmeros sectores de atividade – mais de quatro milhões de ofertas por mês (recrutamento passivo). O ano passado fizeram-se mais de 10 mil milhões de pesquisas no «LinkedIn» para procurar candidatos, talentos que podiam estar em qualquer parte do mundo.

Há perigos no «LinkedIn»? Por exemplo, em termos de gestão das pessoas, fala-se mais no «Facebook», no que lá se coloca e que pode ser prejudicial para a carreira...

O «LinkedIn», como qualquer outra rede, apresenta diversos perigos: fuga de informação confidencial da empresa, comportamento de procura de emprego sem salvaguardar as devidas configurações necessárias para o fazer de forma discreta, partilha de opiniões sensíveis, abordagem incorreta a outros profissionais.

Recentemente um indivíduo nomeado para a administração de uma das maiores empresas portuguesas disse que foi a correr apagar tudo o que tinha escrito. Que comentário lhe sugere isto?

Claro descuido na exposição da sua informação profissional. Infelizmente ainda é frequente.

Há contudo áreas de maior interesse para usar o «LinkedIn», áreas comerciais, por exemplo... Conseguem-se ganhar dinheiro aí?

O processo de vendas também se alterou profundamente com o advento das redes sociais. Os profissionais com motivações comerciais necessitam de en-

tender que o potencial cliente hoje avalia o produto, a empresa e o vendedor em termos 'on-line' antes de fazer referência à sua intenção de conversar com a empresa. Mais de metade de todo o processo de vendas é feito sem que cliente e vendedor falem entre si. As redes são essenciais nesta mudança. Os profissionais devem compreender que o relacionamento deve começar mais cedo para credibilizar todo o processo e dar mais confiança ao cliente na fase de compra. A rede «LinkedIn» está mais orientada para empresas na área 'business to business' (B2B), embora em alguns sectores 'business to consumer' (B2C) se possa também atingir bons resultados comerciais. Não esquecer que muitos profissionais apresentam-se na rede e isso permite um contacto facilitado com interlocutores importantes no processo negocial.

Pode dizer-se que é mais fácil ganhar dinheiro do que progredir na carreira ou arranjar um emprego?

São objetivos diferentes. E qualquer um possível de ser alcançado, dependendo da atitude ativa do utilizador. A rede não vai trazer resultados se não se fizer nada. Ações trazem resultados.

Para aonde poderá evoluir o «LinkedIn»?

Continuar a cimentar os novos modelos de vendas e de recrutamento no mundo profissional. O «LinkedIn» vai orientar as marcas e as empresas para novos modelos de comunicação – a gestão de conteúdo é a grande 'buzzword' do ano.

Consegue imaginar o fim das redes sociais e a sua substituição por algo diferente?

Não acho possível o fim deste conceito. Naturalmente que as plataformas vão evoluir e poderão até ter outras configurações, surgirão outros 'players' no mercado ou até outros projetos mais de nicho, orientados para públicos mais pequenos. **RM**

Seminário sobre outsourcing RH

«A utilização de recursos externos no desempenho das funções desenvolvidas por recursos próprios» é o tema de um seminário da Vantagem+, que vai decorrer durante o mês de junho (dia 23 em Leiria, dia 25 no Porto e dia 26 em Lisboa, sempre entre as 9H00 e as 13H00 e entre as 14H30 e as 18H00).

Em destaque estarão os seguintes tópicos: como definir 'outsourcing' e aplicá-lo à gestão de recursos humanos (RH); vantagens e desvantagens do recurso ao 'outsourcing'; principais tendências internacionais em 'outsourcing'; enquadramento da legislação portuguesa.

Trata-se de uma iniciativa dirigida a diretores de recursos humanos, responsáveis pela contratação, diretores de departamento, diretores de empresas e em geral todos os profissionais, de organismos públicos ou privados, que efetuam a gestão de recursos humanos, além de todos os interessados em trabalhar nestas áreas.

O seminário será conduzido por Vítor Silva, diretor de recursos humanos do Hotel Tiara Park Atlantic Lisboa, licenciado em «Gestão de Recursos Humanos e Psicologia do Trabalho» pelo ISLA Porto e pós-graduado em «Gestão Hoteleira» pela Escola de Hotelaria e Turismo de Lisboa. Este especialista iniciou a sua atividade profissional em 1997 como técnico de recursos humanos no Hotel Le Meridien Park Atlantic Porto, tendo em 1999 passado a desempenhar as funções de diretor de recursos humanos em Lisboa. Desde 2007 é diretor regional de recursos humanos nos Hotéis Tiara Park Atlantic Lisboa e Porto, com as seguintes funções: planeamento, direção e coordenação de políticas de recursos humanos e relações laborais; recrutamento e seleção; formação e desenvolvimento; desenvolvimento e implementação do sistema de avaliação de desempenho; coordenação das atividades de higiene, saúde e segurança no trabalho; e garante da política social, salarial e disciplinar da empresa.



Duas iniciativas de vendas e negociação

A primeira edição do «Encontro DO it! – Vendas & Negociação», da revista «DO it!» vai decorrer a par com mais uma edição dos «Masters da Negociação», iniciativa do INV – Instituto de Negociação e Vendas. Será a cinco de junho, entre as 14H00 e as 19H30, em Lisboa. Vai decorrer no salão nobre da Câmara de Comércio e Indústria Portuguesa (CCIP) – Rua das Portas de Santo Antão, 89.

Para este evento de profissionais para profissionais de vendas e negociação que fazem acontecer está prevista a realização de conferências, mesas redondas, debates, haverá iniciativas de co-criação e de animação, a atribuição de prémios e distinções e ainda atividades de 'networking'.

«Partilhar, debater, inspirar e incentivar a performance» é o lema do «Encontro DO it!» (até às 17H30). Depois será a vez dos 'masters', que visam reconhecer, prestigiar e celebrar a excelência negocial.



UpSideUp alarga atuação à TIC

A UpSideUp CCDTI Lda e PowerUpICT Lda assinaram um acordo visando uma maior cobertura do âmbito de atuação para permitir que os clientes tenham



acesso a um maior número de serviços de inovação. «Isso ajudará a trazer a UpSideUp e a PowerUp para uma posição que atrairá, decerto, mais clientes, por forma a aumentar a sua quota de mercado, garantindo assim uma maior solidez – algo importante nas relações cliente-fornecedor, que se pretendem duradouras», refere Daniel Lança Perdígão (na foto), da UpSideUp. A UpSideUp, uma empresa com cerca de três anos de atividade nos mercados português e internacional, atua na área de desenvolvimento pessoal e organizacional com foco na inovação organizacional e na comunicação. Já a PowerUp trata-se de uma empresa mais jovem – baseada num polo universitário – vai ter assim acesso mais rápido a uma vasta carteira de clientes, beneficiando da experiência e dos recursos da UpSideUp, tanto na vertente organizacional como na perspetiva de rapidamente se poder montar uma estrutura de formação na área tecnológica.

Egor coopera com o ISQ em Moçambique

O Grupo Egor estabeleceu através da Egor Moçambique um protocolo de cooperação com o ISQ – Instituto de Soldadura e Qualidade de Moçambique, tendo em vista o desenvolvimento de uma atuação conjunta. O objetivo é promover a progressão dos níveis de qualificação da população moçambicana e os níveis de empregabilidade, sobretudo em áreas técnicas e tecnológicas.

«Adecco Way to Work»

A iniciativa «Adecco Way to Work» vai continuar a apoiar os jovens que procuram emprego. Num comunicado do Grupo Adecco lê-se que «os jovens continuam a ser os mais atingidos pela escassez de postos de trabalho» e que «a falta de experiência pode ser um forte entrave à entrada no mercado laboral». Assim, pelo segundo ano consecutivo, vão disponibilizar o seu 'know-how' e a sua experiência a estes jovens. Já a 30 de abril, em mais de 50 países, a equipa Adecco esteve nas ruas a oferecer orientação profissional e a divulgar as sessões formativas, completamente gratuitas.



Uma distinção para a ArtVision

A ArtVision foi distinguida pela Artsoft como «Parceiro Especializado», comprovando «o mais elevado nível de aptidão e compromisso da empresa com o 'software' de gestão 'Artsoft'», lê-se num comunicado, onde se assinala que estes parceiros «diferenciam-se dos demais por possuírem competências em todas as vertentes do ERP [enterprise resource planning] e estarem habilitados a desenvolver aplicações específicas que interajam com o 'Artsoft'».

«Prémio Carreira», da CATÓLICA-LISBON

O «Prémio Carreira» de 2014 da Católica-Lisbon School of Business & Economics (CATÓLICA-LISBON) foi atribuído a Joaquim Goes (na foto), administrador do Banco Espírito Santo (BES) e antigo aluno da instituição no curso da licenciatura de «Administração e Gestão de Empresas», com especialização em «Marketing e Finanças» no ano de 1989.



Uma escola portuguesa no ranking global do «Financial Times» na Formação de Executivos



A Católica Lisbon School of Business & Economics (CATÓLICA-LISBON) é a única escola portuguesa presente no 'ranking' global das melhores 'business schools' do mundo na Formação de Executivos publicado pelo «Financial Times», ou seja, o 'top' 50, que resulta da junção de diversas categorias, sendo apuradas as melhores escolas a nível mundial. Esta lista, divulgada a 12 de maio deste ano, avalia a prestação das melhores escolas de negócios do mundo nos programas abertos e customizados de Formação de Executivos, onde a CATÓLICA-LISBON é a melhor instituição portuguesa presente nos respetivos 'rankings' parciais. Numa análise às escolas europeias, a CATÓLICA-LISBON volta a estar entre as 20 melhores na Formação de Executivos. A escola tem liderado este 'ranking' em Portugal desde sempre, com uma presença contínua desde 2007.

Para Francisco Veloso, diretor da CATÓLICA-LISBON, «este resultado reflete o sucesso de uma estratégia de excelência e de internacionalização que tem vindo a ser implementada e que permite a grande visibilidade da escola no estrangeiro e a liderança incontestável em território nacional».

A contribuir para este sucesso está a dimensão internacional da CATÓLICA-LISBON, já que dupli-

cou entre 2012 e 2013, representando 25% da sua atividade, refletindo-se no aumento do número de participantes estrangeiros nos diversos programas ministrados. A escola contou neste último ano com participantes oriundos de cerca de duas dezenas de países, entre os quais Angola, Polónia, França, Indonésia e Colômbia.

Os programas customizados para empresas foram os que mais contribuíram para o crescimento da dimensão internacional. Nestes programas foram formados quadros de empresas com perfis muito variados, de países e culturas diferentes, com trajetórias e 'backgrounds' distintos, o que permite uma troca de experiências e 'networking' de grande importância para estes profissionais.

Empresas como a Jerónimo Martins, a Logoplaste, a Mota-Engil ou a Sonae são alguns dos clientes para quem a escola projetou programas específicos adaptados às suas necessidades, nomeadamente para os seus quadros destacados em funções internacionais. Os países de expressão portuguesa têm sido uma aposta constante, sendo de salientar uma forte presença em Angola. Tem sido também concretizado um número crescente de programas de inscrição aberta em Lisboa para participantes internacionais. [R&H](#)

Francisco Veloso, diretor da CATÓLICA-LISBON, considera a distinção obtida pela instituição como reflexo do «sucesso de uma estratégia de excelência e de internacionalização que permite a grande visibilidade da escola no estrangeiro».

Aprender ao longo da vida

“Diana Silva é consultant specialist da Elevus; info@elevus.pt



Os recursos humanos atualmente assumem-se como um dos fatores de maior relevância para a competitividade organizacional, uma vez que vislumbramos cada vez mais um mundo fortemente concorrencial. Deste modo, as empresas consideradas competitivas e concorrenciais são aquelas que investem na valorização do seu capital humano.

Neste âmbito, torna-se imperativo que as organizações enfatizem o processo de aprendizagem contínua, pois face às novas exigências de mercado emerge uma nova mentalidade, em que o paradigma clássico, assente na formação inicial/ contínua, revela-se uma componente indispensável para o sucesso organizacional.

A formação profissional deve contemplar equitativamente a totalidade dos colaboradores, independentemente dos níveis de habilitações literárias, ou de as características dos cargos estarem mais associadas a funções de chefia ou a tarefas mais operacionais, permitindo a igualdade de oportunidades e con-

sequentemente uma perspetiva de melhoria contínua extensível a todos.

Neste contexto, a Elevus apresenta-se como uma empresa de consultoria integrada em gestão de recursos humanos, certificada pela Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT) ao nível da formação. Disponibiliza um conjunto de soluções bastante abrangente, soluções altamente direcionadas

Torna-se imperativo que as organizações enfatizem o processo de aprendizagem contínua, pois face às novas exigências de mercado emerge uma nova mentalidade.

para os objetivos dos clientes, uma vez que promove formação à medida, orientada especificamente para as necessidades concretas de cada colaborador e alinhadas com a estratégia organizacional.

Relativamente à formação de cargos executivos e de chefias, e tendo por base um mercado tão exigente e concorrencial, consideramos que a formação (seja técnica, seja comportamental) é indispensável, visto que além de valorizar o colaborador permite nestes cargos uma constante atualização de conhecimentos e competências, algo que se revela fundamental não só para si mas também para as suas equipas e os seus pares. ■■

Diana Silva¹⁾

PESSOAS ALINHADAS COM A ESTRATÉGIA

A Elevus desenvolve actividade na área da Consultoria em Recursos Humanos e utiliza metodologias inovadoras, procurando encontrar soluções que proporcionem aos seus clientes vantagens competitivas e elevada produtividade dos seus RH.

Com base numa rede de parceiros, actua nas áreas de:

- . Recrutamento e Selecção
- . Outplacement
- . Formação e Desenvolvimento Pessoal
- . Consultoria em RH
- . Assessment Center

ALMADA | COIMBRA | GAIA | LISBOA | MATOSINHOS | SINES
BRASIL

e3
elevus
people & business results



Fale connosco.

Para mais informações, contacte-nos:

www.elevus.pt info@elevus.pt (+351) 217 812 450

Uma empresa
onebiz
CREATING BUSINESS

DGERT
DIREÇÃO GERAL DO EMPREGO E DAS
RELAÇÕES DO TRABALHO

A formação para executivos

Um percurso sustentado por constante aquisição e renovação de conhecimentos e competências

1º Claudio Masi é diretor geral da Insignis West, formacao@insigniswest.com



© DR

Dinamismo, prática, versatilidade e eficácia são conceitos sempre presentes nas nossas formações.

A atualização de conhecimentos e competências dos executivos tem uma relevância cada vez maior, fruto de uma dinâmica de mercado que se torna mais exigente a cada dia, o que origina uma procura constante de metodologias e conhecimentos que permitam alinhar estratégias e superar objetivos. Para que possa existir um percurso profissional sustentado que possibilite crescimento profissional e pessoal, é essencial que exista uma constante renovação do saber e do saber-fazer.

Ganhar competências técnicas e emocionais que permitam gerir equipas e gerir o seu próprio percurso com a capacidade de apresentar rápidas e sólidas respostas é algo a que os executivos devem dar particular atenção. Nos tempos atuais, o sucesso só chegará às empresas e a outras instituições que consigam alinhar as políticas de recursos humanos com a estratégia de negócio. A gestão eficaz de recursos humanos está hoje no centro das competências de gestão. Com o crescimento das empresas indexado à conquista de novos mercados, aumenta a competitividade e consequentemente aumenta a necessidade de constante atualização de conhecimentos e estratégias a aplicar num mercado que cresce e se diversifica diariamente.

Paralelamente a estas dinâmicas e exigências de mercado, surgem também novas metodologias, novas técnicas e novas ferramentas que são um fator vital para que as empresas se consigam afirmar e ter um lugar de destaque com a garantia de sucesso pretendido.

Os executivos estão atentos a estas dinâmicas e procuram, através da formação, a aquisição e a consolidação de conhecimentos que lhes permitam fazer do

seu desempenho e do desempenho das suas equipas um fator de diferenciação não só na sua empresa mas também em todo o mercado onde atuam.

Para que as empresas consigam atingir o grau de diferenciação e a qualidade necessários dentro de uma competitividade cada vez maior, é fundamental a aposta nas pessoas e a escolha de parceiros que possam incrementar as competências dos seus recursos humanos.

A formação deverá ser prática, recorrendo a exemplos e práticas concorrenciais aplicadas tanto a nível nacional como internacional.

Os executivos procuram o aumento de eficácia através da consolidação de conhecimentos, e por isso na Insignis West trabalhamos para garantir o aumento dessa eficácia, através de formação feita à medida, com conteúdos que vão de encontro ao que é pretendido, com um forte acompanhamento aos executivos e às empresas que estes representam. O conhecimento dos objetivos, das expectativas e das necessidades do cliente permite-nos ajustar toda a ação de formação, garantindo assim o total sucesso da mesma.

A Insignis West trabalha num conceito de formação à medida orientada para a valorização das competências de cada indivíduo e de cada empresa e organização. Cada ação terá que ser trabalhada com o objetivo de trazer o retorno a empresas e colaboradores do investimento que é feito.

Trabalhamos cada ação com uma perspetiva de parceria, em que fazemos um trabalho prévio de direcionamento de objetivos de ação ou projeto, e a nossa missão é garantir não só o cumprimento na totalidade desses objetivos mas também ir um pouco mais além, superando o objetivo inicial.

Dinamismo, prática, versatilidade e eficácia são conceitos sempre presentes nas nossas formações.

Cada projeto deverá ser uma aprendizagem que consiga ir para além do conhecimento de cada indivíduo, formando equipas de elevada performance que funcionam como chave de sucesso.

Para além das competências técnicas que proporciona a cada colaborador, a formação permite também um desenvolvimento de competências comunicacionais e emocionais que são depois canalizadas na relação empresa-colaborador-equipa, contribuindo eficazmente para o aumento do desempenho e a consequente obtenção de resultados.

A adaptação à mudança é fundamental para o sucesso. Com dinamismo e inovação, na Insignis West pretendemos estar sempre adaptados a essas mudanças e retirar delas as mais-valias necessárias à valorização do cliente. ■

Claudio Masi⁽¹⁾



INSIGNIS
west

FORMAÇÃO
& CONSULTORIA

**A PENSAR
NO FUTURO
APOSTAMOS
NA SUA
FORMAÇÃO**

www.insigniswest.com

Insignis West | Formação & Consultoria - Training & Consulting
t. (+351) 21 099 83 60 e. info@insigniswest.com





A Advancis Business Services em colaboração com a Rotterdam School of Management, a IESE Business School, a Leaders2be e a Danmar Computers, promove a partir de 5 de Junho, o curso **Recruiting for Effective European Cultural Workforce Diversity** dirigido a profissionais de recursos humanos.

Este curso será realizado na modalidade de blended learning e a participação é gratuita. Para mais informação consulte www.redive.eu ou contacte através do email info@redive.eu.

Este curso foi desenvolvido no âmbito do projecto REDIVE, co-financiado pelo Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida da Comissão Europeia.



A **Advancis Business Services** (www.advancis.pt) é uma empresa de consultoria e formação com uma vocação internacional, especializada na gestão de recursos humanos.

A Advancis é parceiro do **Erasmus Centre for Human Resource Excellence** da Universidade de Erasmus (Roterdão, Holanda).



Aprender ao Longo da Vida

Aprender no sentido de «ir adquirindo o conhecimento de», bem mais do que a definição tradicional de aprender como forma de se apoderar do conhecimento, é o mote da formação desenvolvida pela Advancis e pelos seus parceiros.

Dos gestores de pessoas espera-se que sejam facilitadores desse processo contínuo, e prazeroso, de aquisição de conhecimento e que sejam instigadores da vontade de saber mais e de partilhar conhecimento.

Aprender no sentido de «ir adquirindo o conhecimento de» é o mote da formação desenvolvida pela Advancis e pelos seus parceiros.

A formação «Recruiting for Effective European Cultural Workforce Diversity» procura, em contexto internacional, promover essa partilha de conhecimento e experiência e capacitar os gestores de pessoas para lidarem com a diversidade (cultural) decorrente da globalização. A formação decorrerá em formato de ‘blended learning’, contemplando uma sessão presencial de encerramento que contará com a participação dos parceiros internacionais do projeto «Redive» (www.redive.eu).

A par desta formação, coordenada pela Rotterdam School of Management, serão a breve prazo promovidas outras ações nas áreas do Storytelling Digital e Práticas Inclusivas de Recursos Humanos. [RE](#)

Ana Barroca¹⁾

¹⁾ Ana Barroca é ‘managing partner’ da Advancis Business Services; abarroca@advancis.pt

1º ENCONTRO
Vendas & Negociação



Partilhar, Debater, Inspirar
Incentivar a Performance

(14:00 - 17:30)



Reconhecer, Prestigiar
Celebrar a Excelência Negocial

(17:30 - 19:30)

5 Junho 2014

SALÃO NOBRE CCIP - Câmara de Comércio e Indústria Portuguesa
Rua das Portas de Santo Antão, 89, LISBOA

CONFERÊNCIAS | MESAS REDONDAS | DEBATES
CO-CRIAÇÃO | ANIMAÇÃO | PRÉMIOS | DISTINÇÕES | NETWORKING

Organização



www.inv.pt

Sponsors










Media Partners




Informações

Eva Baptista | 961313639 | 218963025 | info@inv.pt

À procura do outsourcing

Portugal sofreu nos últimos dois anos o efeito da redução da procura de produtos e serviços, tendo como resultado uma adaptação abrupta das empresas e das respetivas estruturas. Consequentemente, aumentou a taxa de desemprego para níveis nunca vistos nos últimos anos. Este foi o mote para as empresas olharem para dentro, para a forma como estão organizadas, para pensarem na flexibilidade da organização face à procura e pensarem em formas diferentes de funcionar. A externalização de processos ('outsourcing') foi vista com uma forma de trazer flexibilidade e otimização de recursos por parte das empresas, focando-se assim no seu 'core business'. Terá de existir uma aposta forte no conhecimento e na experiência dos

Com a recuperação económica, as empresas não assumirão as estruturas que tinham e vão continuar à procura de parceiros com capacidade financeira e operacional para as acompanhar nos seus investimentos.

colaboradores, para que se possa assumir operações cada vez mais complexas e mais exigentes. O investimento da Adecco, nos últimos dois anos, tem sido muito significativo na estrutura de direção e controlo nos serviços de 'outsourcing', nas ferramentas de seleção de colaboradores («Xpert system»), e estamos no bom caminho – crescendo nos nossos parceiros e aumentando o número de clientes.



A diversidade de serviços é cada vez maior, pois as empresas começam a externalizar processos que nunca tinham pensado que seria possível, procurando nos parceiros o conhecimento para executar e acompanhar operações que não são 'core', mas que são críticas para elas. A Adecco tem pessoas com alguns anos de experiência nas diversas especializações (CCS, Industrial & Logística, Sales & Marketing e Office), mantendo «dentro de portas» o 'know-how' crítico para dar resposta a esta procura; e aposta cada vez mais nas ferramentas de controlo e otimização das operações.

Com a recuperação económica, as empresas não assumirão as estruturas que tinham e vão continuar à procura de parceiros, como a Adecco, com capacidade financeira e operacional para as acompanhar nos seus investimentos. [RE](#)

Sérgio Duarte^(m)

^(m) Sérgio Duarte é diretor da Unidade Outsourcing da Adecco Portugal; sergio.duarte@adecco.com



Que futuro para o outsourcing RH em Portugal?

O ensino profissional está a ganhar cada vez mais expressão face ao ensino regular. O número de alunos aí quadruplicou nos últimos 10 anos, existindo (independentemente dos constrangimentos demográficos) perspectivas de crescimento para os próximos anos. Estes dados apontam para a necessidade de uma visão integrada e sistémica do que é a realidade laboral em Portugal e de como as empresas especializadas em modelos de prestação de serviços/ 'outsourcing' se devem posicionar e definir os seus modelos de negócio.

Portugal é apontado como um dos países, a nível mundial, que apresenta um maior potencial de crescimento em termos das plataformas de serviços partilhados.

A ligação entre o 'outsourcing' de recursos humanos (RH) e o ensino profissional deverá acontecer de uma forma estruturada, contribuindo assim ativamente para que as soluções de especialização tenham uma visão capaz de potenciar a produtividade nas empresas e ampliar a empregabilidade para níveis ajustados à exigência do mercado laboral. Um bom exemplo disto é o das escolas profissionais, que promovem saídas para as áreas de Hotelaria ou Saúde, ou ainda de profissões mais técnicas, como a Informática e a Eletrónica. A especialização no seio do mercado do 'outsourcing' caracteriza bem a forma como o mercado de trabalho evidencia o seu processo de 'procurement' em termos de externalização dos serviços que não são 'core' da sua atividade. De resto, a tendência, segundo es-



© DR

Fábio Alves é 'business unit manager' da Go Work: fabio.alves@gowork.pt

tudos recentes da Associação Portugal Outsourcing, é para o crescimento deste mercado, sendo Portugal apontado como um dos países, a nível mundial, que apresenta um maior potencial de crescimento em termos das plataformas de serviços partilhados. Esse potencial de crescimento está claramente assente, por um lado, nas competências técnicas que encontramos nos profissionais do nosso mercado trabalho; e por outro lado nas tomadas de decisão políticas que evidenciam uma preocupação nas dimensões de captação de investimento externo para Portugal. Falta dizer que os custos competitivos em relação ao espaço europeu podem servir como fatores de vantagem competitiva face a mercados com outro tipo de características. [RH](#)

Fábio Alves¹⁾

211 546 040

GO
work

A SUA EMPRESA DE RECURSOS HUMANOS

- > Trabalho Temporário
- > Outsourcing
- > Recrutamento e Seleção
- > Contact Center

www.gowork.pt [in/company/go-work](https://www.linkedin.com/company/go-work)

Av. Praia da Vitória, 12 B
1049-054 Lisboa

Grupo **Rumos**

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



CATÓLICA LISBON

BUSINESS & ECONOMICS

Executivos

A ÚNICA BUSINESS SCHOOL EM PORTUGAL
NO RANKING GLOBAL DA FORMAÇÃO DE EXECUTIVOS

Candidaturas abertas

MAIS INFORMAÇÕES:

Tel.: 217 214 220 | 217 227 801

Fax: 217 270 252

Email: executivos@ucp.pt

WWW.CLSBE.LISBOA.UCP.PT/EXECUTIVOS



Católica Lisbon School of Business & Economics is ranked among Europe's Top 25 Business Schools. Consistently ranked the Best Business School in Portugal. Triple Crown Accredited.