

Miguel Pina Martins

O criador da Science4you
explica como a sua empresa
de brinquedos científicos
atingiu o sucesso



SUBSÍDIO DE
REFEIÇÃO COM
+ VANTAGENS
FISCAIS!

2 OPÇÕES TODAS AS VANTAGENS



Vale Refeição



Cartão Electrónico

Ticket Restaurant®, agora nas suas duas opções (senha e cartão electrónico), permite uma **economia fiscal de mais 60%**, comparativamente com o pagamento em dinheiro.

Vantagens fiscais

TSU - isenção total para as empresas (23,75%) e colaboradores (11%) até 6,83/dia*.

IRS - isenção até ao limite de 6,83/dia*.

IRC - custo de exercício.

Ao atribuir o Ticket Restaurant® aos seus colaboradores:

- Assegura uma alimentação adequada.
- Contribui para o seu bem-estar físico e psicológico.
- Possibilita o aumento de produtividade.
- Aumenta o salário líquido sem encargos sociais.

Subsídio de refeição em Ticket Restaurant® (em papel ou cartão electrónico)

LIMITE DE ISENÇÃO POR COLABORADOR

DIA	MÊS	ANO
€ 6,83	€ 150,30	€ 1.653

O Ticket Restaurant® é utilizado numa vasta rede nacional de milhares de estabelecimentos alimentares (restaurantes, supermercados e outros estabelecimentos alimentares).

Consulte a nossa rede em www.ticket.pt



Ticket Serviços® aumenta o salário líquido.

Utilizando os produtos TICKET RESTAURANT®, TICKET INFÂNCIA®, TICKET ENSINO® e TICKET CARE®, pode beneficiar de uma poupança fiscal anual de:

€ 4.780*

para a Empresa, por colaborador

€ 2.440*

para cada Colaborador



Serviço no âmbito do subsídio às despesas de educação de filhos de colaboradores, até aos 7 anos.

Utilizável em mais de 1000 creches e jardins de infância em todo o País, para pagamento de mensalidades.

Vantagens fiscais

TSU - isenção total para as empresas (23,75%) e colaboradores (11%).

IRS - isenção até ao valor total das mensalidades praticadas

IRC - custo com majoração de 40%



Serviço no âmbito do subsídio para:
- despesas de educação de filhos de colaboradores, em qualquer grau de ensino.
- formação profissional de colaboradores.

Utilizável em mais de 1000 estabelecimentos escolares, institutos de línguas, em formação profissional e material escolar.

Vantagens fiscais

TSU - isenção total para as empresas (23,75%) e colaboradores (11%).

IRC - custo do exercício



Serviço no âmbito do subsídio para:
- despesas com lares de idosos e outras instituições de apoio social.
- despesas com assistência médica e medicamentosa.

Utilizável na rede de estabelecimentos aderentes (lares de idosos, estabelecimentos de apoio social, clínicas médicas, farmácias e outros estabelecimentos de idêntica natureza).

Vantagens fiscais

TSU - isenção total para as empresas (23,75%) e colaboradores (11%).

IRC - custo do exercício

*Valores apurados com base nos seguintes pressupostos: Utilização agregada dos 4 produtos, 11 meses/ano, com os seguintes valores mensais: **Ticket Restaurant®** - € 150,26 (€6,83 / dia x 22 dias / mês); **Ticket Infância®** - € 300,00 (mensalidade de despesas de educação até 7 anos); **Ticket Ensino®** - € 300,00 (mensalidade em qualquer grau de ensino); **Ticket Care®** - € 100 (para despesas de apoio social). Considerados os benefícios fiscais consignados na Lei: TSU - 23,75% para a empresa e 11% para os trabalhadores; IRC - 24% (23% + 1% taxa de derrama) com majoração de 40% no produto Ticket Infância®.

Não sujeição de IRS nos produtos TR e TI (calculada a taxa de retenção de 28,5%).



Ticket Restaurant de Portugal, S.A.
Cap. Soc. €500.000
NIF e Mat. 500 423 849

Sede
Av. Infante Santo, 23 A/D
1350-177 LISBOA
Tel. 210 420 310 • Fax 210 420 302

Delegação Sul
Av. Infante Santo, 23-1º Esq.
1350-177 LISBOA
Tel. 210 420 325 • Fax 210 420 365

Delegação Norte
Rua João Andresen, 90-2º Dto.
4250-242 PORTO
Tel. 228 302 900 • Fax 228 302 904

Delegação Centro
Rua Álvaro Pires de Miranda,
Lt. 46-1º Dto. A • 2400-091 LEIRIA
Tel. 244 826 378 • Fax 244 823 689

Delegação Madeira
Travessa do Pina, 20
9050-074 FUNCHAL
Tel. 291 225 727 • Fax 291 230 694

e-mail: ticket@ticket.pt
net: www.ticket.pt



EDITORIAL

O exemplo de um empreendedor português

Esta é a terceira edição de 2014 do «Suplemento RH human | OJE», sendo os temas em foco benefícios extra-salariais, formação, recrutamento e universidades. Neste projecto, os temas são habitualmente desenvolvidos por especialistas de várias instituições com bastante relevo no nosso país em cada uma das áreas; no caso da presente edição, o tema dos benefícios surge unicamente sob a forma de divulgação dos serviços de um dos principais 'players' nacionais, sem o complemento do habitual artigo de opinião (o mesmo acontece com duas das empresas participantes no tema da formação).

O destaque principal da edição vai no entanto para a entrevista com Miguel Pina Martins, um dos mais bem-sucedidos empreendedores portugueses, que fundou a empresa de brinquedos científicos Science4you aos 22 anos, em 2008. O projecto já atingiu uma notoriedade assinalável em Portugal, apresenta resultados e tem vindo a gerar emprego, e internacionalmente vai trilhando um caminho seguro, com presença directa nos mercados espanhol e inglês e exportações para diversos países – os brinquedos da empresa podem ser encontrados em geografias tão diferentes como as da Grécia, de Moçambique e da Colômbia, só para dar três exemplos. Na entrevista, Miguel Pina Martins explica a sua fórmula de sucesso, assente no conhecimento e na diversão e também, como enfatiza, no «entrosamento entre todos os elementos da equipa». Na Science4you, diz, «privilegiamos os recursos que crescem connosco; desde a fundação, temos conseguido crescer de forma sustentável e acreditamos que são as pessoas que têm o nosso ADN que nos ajudarão a crescer e a conquistar novos mercados».

O «Suplemento RH human | OJE» termina com esta edição o seu sexto ano de publicações. Resultado de uma parceria entre o jornal «OJE» e a revista «human», privilegia a abordagem de temas ligados à gestão das pessoas nas organizações. [RF](#)

António Manuel Venda

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

04 Editorial

06 Breves

07 Entrevista
- Miguel Pina Martins

10 Formação
- CaF

12 Recrutamento

- Adecco
- Elevus

14 Universidades
- CATÓLICA-LISBON
Executive Education

Nota: nesta edição do «Suplemento RH human | OJE», as participações das empresas Ticket Restaurant de Portugal (Benefícios Extra-salariais, páginas 2 e 3), B-Training Consulting (Formação, página 7) e ATEC (Formação, página 9) surgem sob a forma de divulgação dos respetivos serviços, sem o complemento editorial dos habituais artigos de opinião.

suplemento **RH** human
OJE

Nº 23 – SETEMBRO 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: Multiponto

Distribuição: Megafin Sociedade Editora SA

Nº de Depósito Legal: 245365/06

Tiragem: 14.800 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



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



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

www.atec.pt

«II Conferência human»

A «II Conferência human» vai realizar-se a nove de outubro, em Lisboa (Novotel Lisboa), sobre o tema «Internacionalização e Mobilidade». Haverá três painéis (Inovação e Talento no Mercado Global; Luso-fonia RH: Desafios e Boas Práticas; Mobilidade e Gestão de Carreiras) e uma atividade de prática («24 Minutos de Soft Skills»). O evento dirige-se maioritariamente a gestores de topo e a diretores e técnicos de recursos humanos, mas também aos demais interessados nos temas da gestão do capital humano. Tem almoço incluído. Informações detalhadas em www.human.pt/conferencia.html.



Plano formativo da MJP

A MJP – Mastering Jobs & People tem em agenda os seguintes eventos formativos: ‘Workshop’ «Perfil de Risco Psicossocial», quatro de outubro (Lisboa)/ 17 de out. (Porto); ‘Workshop’ «Gestão de Talento e o EU, Unipessoal», 14 de out. (L)/ 21 de out. (P); ‘Practitioner’ «Selling and Negotiation Skills», 11, 13 e 14 de novembro (L)/ 24, 25 e 26 de nov. (P); e ‘Workshop’ «WorkEngagement & Burnout: Flow e Workaholism», quatro de nov. (L)/ 18 de nov. (P). Mais informações: info@fleet.pt.

«CVWarehouse.com» em Portugal

A «CVWarehouse.com» expandiu as suas instalações para Portugal, com a abertura do seu escritório em Lisboa. Desenvolvida pela empresa com o mesmo nome, é uma plataforma de recrutamento ‘on-line’ que conjuga as capacidades de um ‘website’ de emprego com um sistema de ‘tracking’ dos utilizadores, numa solução integrada e eficiente para responder aos muitos desafios de recrutamento que as empresas atuais enfrentam.

Milhares de inscrições para recrutamento internacional

O grupo empresarial brasileiro Andrade Gutierrez (AG) recebeu mais de 20 mil candidaturas para o seu programa de recrutamento internacional, denominada «Programa Internacional Trainee AG 2015». Com ele oferece a jovens recém-formados (mestrado de Bolonha) a possibilidade de iniciar uma carreira internacional num dos maiores grupos brasileiros, com atuação global e negócios diversificados.



ATEC assina acordo de cooperação em Angola



De assinalar que a ATEC é uma associação sem fins lucrativos constituída em dezembro de 2003, tendo como promotores a Volkswagen Autoeuropa, a Siemens, a Bosch e a CCILA (ou AHK – Câmara de Comércio e Indústria Luso-Alemã). Tem um plano de atividades que assenta em três áreas: a formação de desempregados, quer se trate da qualificação profissional de jovens à procura do primeiro emprego, quer do aperfeiçoamento, da reconversão ou da reciclagem de desempregados à procura de novo emprego; a formação para o mercado, que tanto pode consistir em oferta formativa promovida pela ATEC como de formação específica requerida pelas empresas clientes; e serviços de consultoria estratégica a pedido das empresas.

Nota: na foto, Pedro Miguel Oliveira (diretor técnico e comercial da ATEC) com responsáveis da Cuca BGI e da Coca-Cola Bottling.

A ATEC – Academia de Formação assinou em Angola um acordo que visa a elevação do nível técnico-profissional dos quadros das empresas Cuca BGI e Coca-Cola Bottling. A Cuca BGI e a Coca-Cola Bottling Angola e suas empresas associadas contam com mais de 13 fábricas no país e empregam mais de 12 mil trabalhadores de forma direta, assegurando assim a produção para oferta no mercado angolano, que é hoje um dos maiores em África no consumo de bebidas.

A ATEC foi a empresa escolhida para proporcionar a estes profissionais as competências necessárias para a correta execução das suas tarefas, dotando-os de capacidades técnicas de modo a tornarem-se competitivos num mercado cada vez mais exigente e concorrencial. Com esta parceria, há uma clara contribuição para o desenvolvimento da formação profissional no tecido empresarial local, consideram os seus responsáveis.



Cinco anos de «Open Doors» da SHL

Faz cinco anos que a SHL Portugal começou a realizar, para gestores de recursos humanos, as sessões de informação «Open Doors», exatamente sobre temas ligados a gestão das pessoas. Jorge Horta Alves (na foto), ‘managing director’ da consultora, refere-se assim à iniciativa: «Queríamos, e continuamos

a querer, ser transparentes para clientes e amigos, mostrando-lhes quem somos e o que fazemos. Realizámos mais de 50 ‘Open Doors’, tendo recebido nos escritórios em Lisboa e no Porto 764 participantes de 322 organizações».

O responsável assinala ainda: «Os temas de recursos humanos que apresentámos e discutimos foram tão variados como os seguintes – soluções tecnológicas (‘on-line’) para a gestão dos recursos humanos, atração e ‘assessment’ do talento, gestão do desempenho, mobilidade do talento, ‘coaching’ e desenvolvimento de competências’ e ainda ‘gestão da mudança. Mas houve muitos outros.» Em breve haverá mais uma sessão «Open Doors».

Ligar pessoas, estratégias e resultados

A Galileu vai promover a 14 e 16 de outubro, em Lisboa e no Porto, novas sessões de formação na área das ‘soft skills’ e das competências empresariais. Trata-se de uma oficina denominada «Ligar Pessoas, Estratégia e Resultados», em formato de ‘workshop’, realizada no âmbito do «Atelier Galileu de Competências Empresariais».

As duas sessões serão apresentadas por José Bancaleiro (na foto), especialista em recursos humanos e docente do «Fast Track MBA», da Galileu. Trata-se de uma formação intensiva, que vai já na terceira edição e que visa o desenvolvimento de competências em gestão, para profissionais e empresários sem formação na área.

A sessão de Lisboa será a 14 de outubro, no Hotel Olissipo Oriente (das 14H30 às 17H30). E a do Porto a 16, no Hotel Ipanema (14H30 – 17H30). Mais informações em www.galileu.pt/atelier.



Miguel Pina Martins

Conhecimento e diversão, uma fórmula de sucesso



Desde que foi criada por Miguel Pina Martins, em 2008, a Science4you tem protagonizado um percurso de crescimento contínuo e exponencial. Conta já com cerca de 300 produtos, no primeiro semestre do ano faturou um milhão de euros e recentemente foi anunciada a criação de 200 novos postos de trabalho e a abertura de 40 novos espaços comerciais, em Portugal e não só. Aliar conhecimento e diversão ao espírito inovador parece ser a fórmula deste sucesso.

A Science4you é a materialização de um projeto académico seu. Foi este percurso que imaginou para a empresa ou não lhe tinha passado pela cabeça alcançar o sucesso a nível nacional e internacional?

Quando iniciei o projeto da Science4you acreditei, claro, que este teria todos os requisitos para ser bem-sucedido. Não tinha a certeza sobre se a conquista do mercado nacional e a expansão internacional iriam ser tão rápidas como acabou por acontecer, mas acreditava e acredito muito no potencial do projeto.

Nunca se assustou com os desafios da empresa, sobretudo nos mercados internacionais?

Até agora, toda a nossa estratégia de internacionalização tem sido bem sucedida, o que nos faz confiar e acreditar que temos estado a seguir os passos certos. Claro

que posso afirmar que «assusta» o rumo e a dimensão que a empresa tem tomado, mas é muito positivo na medida em que nos ajuda a manter a ambição de continuar a crescer de forma sustentável, tanto em Portugal como noutros países.

Onde foi buscar a inspiração para o projeto?

A Science4you começou com um projeto de final de curso, em que no âmbito de uma parceria entre o ISCTE [Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa] e a FCUL [Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa] os alunos tinham de desenvolver planos de negócio para os projetos apresentados. Na altura, o projeto que nos foi sorteado foram uns 'kits' de física, que inspiraram a ideia para a criação da Science4you.

«O sucesso da Science4you deve-se ao seu conceito inovador no mercado português. Nos brinquedos que desenvolvemos temos sempre o objetivo de juntar o conhecimento com a diversão.»

MIGUEL PINA MARTINS

Miguel Pina Martins (n. Lisboa, oito de janeiro de 1985) começou o seu percurso escolar no Seixal. O interesse pela atividade financeira manifestou-se desde cedo e fez a sua escolha académica logo nos primeiros tempos do ensino secundário. Determinado nas suas escolhas, ingressou no ISCTE no curso de «Finanças», em 2002, e em 2009 terminou o mestrado em «Gestão», também no ISCTE, com média de 16 valores. Segundo diz, foi «a necessidade de controlar em pleno a sua vida» que o levou a sair da banca de investimento em 2007 para apostar, aos 22 anos, em liderar um projeto onde o centro das decisões seria o próprio. A 30 de janeiro de 2008 nasceu oficialmente o seu projeto empresarial, a Science4you SA, empresa que se dedica à produção, ao desenvolvimento e à comercialização de brinquedos educativos e científicos.



Sendo uma empresa financiada por capital de risco e 'business angels', teve de mobilizar pessoas, vontades e meios. Como foi essa experiência?

A partir do momento em que acreditamos verdadeiramente no projeto, tudo se torna mais fácil. E quando o projeto é naturalmente bem-sucedido, ainda melhor. A Science4you foi criada em 2008, em plena crise económica. Desde então, o nosso percurso tem sido de crescimento contínuo, o que nos permitiu abrir escritórios próprios noutros países e desenvolver linhas de produto inovadoras, como a Tech4you, que inclui o Mobile4you, o primeiro 'smartphone' desenvolvido especificamente para crianças. Com esta evolução, a mobilização de pessoas, vontades e meios torna-se natural.

Quais foram os desafios decisivos que teve de ultrapassar até aqui para o sucesso da Science4you?

No início do projeto, quando foi criada a Science4you, tinha apenas 22 anos. Nessa altura, apesar do selo de certificação da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa, a empresa ainda não era conhecida e, nesse sentido, não foi fácil convencer os retalhistas de que os produtos da Science4you tinham qualidade e credibilidade para serem vendidos nesses espaços. Estes foram passos iniciais decisivos para o crescimento da empresa.

E hoje em dia, quais são os principais desafios que enfrenta?

Os nossos principais desafios passam por conseguir conquistar em pleno os mercados internacionais onde estamos presentes, nomeadamente Espanha e Reino Unido. A médio prazo, queremos continuar com o nosso plano de internacionalização e chegar a novos países em que o mercado dos brinquedos seja representativo, logo desafiante para nós.

Que outros países vão ser prioridade?

A curto prazo pretendemos também distribuir os nossos produtos nos Estados Unidos.

Desde 2008, o crescimento da empresa tem sido exponencial, em todas as vertentes, e não só em Portugal. Qual é a vossa dimensão atualmente?

Em termos de brinquedos, contamos com cerca de 300 produtos, anunciámos recentemente a contratação de 200 novos elementos até ao final do ano e vamos abrir 40 espaços comerciais para juntar aos cerca de 20 já existentes. Contamos com escritórios próprios em Portugal, Espanha e Reino Unido e exportamos para o Brasil, a Grécia, a Polónia, a Colômbia, o Japão e outros países. Em termos de faturação, no primeiro semestre do ano atingimos um milhão de euros e temos como objetivo anual alcançar os cinco milhões.

A que se deve esse sucesso?

Acredito que o sucesso da Science4you se deve ao seu conceito inovador no mercado português. Nos brinquedos que desenvolvemos temos sempre o objetivo de juntar o conhecimento com a diversão e isso é um fator impulsionador de compra para os pais e, ao mesmo tempo, entusiasmante para as crianças.

Mas se em Portugal têm pouca, ou nenhuma, concorrência, o mesmo não se passará num mercado como o inglês, por exemplo. Como conseguiram entrar e ganhar o vosso espaço no mercado internacional?

É verdade que o Reino Unido reflete um mercado altamente competitivo no que se refere ao segmento dos brinquedos, em comparação com Portugal. Nestes mercados, acreditamos que será pelo fator diferenciador e pela qualidade dos nossos brinquedos que iremos conseguir conquistar tanto os pais como as crianças.

Qual a vossa estratégia para continuarem a crescer quer em Portugal, quer no estrangeiro? Calculo que as abordagens tenham que ser diferentes...

Para conseguirmos continuar a crescer de forma sustentável, a nossa estratégia passa pelo desenvolvimento de

«Privilegiamos os recursos que crescem connosco. Desde a fundação, temos conseguido crescer de forma sustentável e acreditamos que são as pessoas que têm o nosso ADN que nos ajudarão a crescer e a conquistar novos mercados.»

novos brinquedos e novas linhas de produto, como é o caso da linha Tech4you, que inclui a nossa câmara, o 'tablet' e o mais recente Mobile4you, o primeiro 'smartphone' em todo o mundo criado especificamente para crianças.

Como referiu, pretendem criar 200 novos postos de trabalho até ao final de 2014, em Portugal, Espanha e Reino Unido. Que tipo de pessoas procuram?

Os 200 postos de trabalho anunciados surgem com o intuito de reforçar a equipa com recursos humanos qualificados no que se refere a gestão dos espaços, lojistas, desenvolvimento dos brinquedos e armazém. A abertura de novas lojas é também um dos principais fatores impulsionadores das contratações que pretendemos fazer até ao final do ano.

Mas que características privilegiam no recrutamento? Em termos de formação, idade, perfil...

As características dependem do posto de trabalho em causa, nomeadamente as características a nível de formação académica, que têm de estar sempre alinhadas com o cargo que a pessoa vai desempenhar. No entanto, de um modo geral privilegiamos a contratação de pessoas jovens, dinâmicas, com vontade de aprender e espírito empreendedor.

O que considera fundamental em termos de gestão, tanto das pessoas como do negócio?

Para que um negócio seja bem-sucedido, é fundamental que exista um bom entrosamento entre todos os elementos da equipa. Na Science4you privilegiamos os recursos que crescem connosco. Desde a fundação, temos conseguido crescer de forma sustentável e acreditamos que são as pessoas que têm o nosso ADN que nos ajudarão a crescer e a conquistar novos mercados.

Quais são os vossos objetivos a curto prazo?

A nossa estratégia de expansão passa por consolidar a posição nos mercados onde temos escritórios próprios, Espanha e Reino Unido, para nos conseguirmos tornar, a médio prazo, uma marca de referência em brinquedos educativos e didáticos, à semelhança do que já acontece em Portugal. Pretendemos também firmar acordos de parceria com distribuidores, que nos permitam chegar a novos mercados em todo o mundo. Para tal, tem também sido bastante importante a presença nas feiras de brinquedo internacionais, como a «London Toy Fair» e a «Hong Kong Toys & Games Fair».

Quem era o Miguel Pina Martins jovem empreendedor e quem é agora o Miguel Pina Martins empresário?

O Miguel Pina Martins é o mesmo, mas cada vez mais com a certeza de que os nossos sonhos e objetivos são concretizáveis e dependem unicamente de nós. 



Através da **excelência** e **talento** dos nossos colaboradores, procuramos encontrar **soluções inovadoras** que apoiem os nossos Clientes a antecipar tendências e necessidades de mudança, de modo a **melhorar** o desempenho ao nível dos processos e qualidade dos serviços.

FORMAÇÃO PEDAGÓGICA

- a. Formação Pedagógica Inicial de Formadores (modalidade presencial e *b-learning*)
- b. Gestão da Formação 60h (modalidade presencial e *b-learning*)
- c. Master em Gestão da Formação 150h (modalidade *b-learning*)
- d. E-Tutor: especialização pedagógica

FORMAÇÃO COMPORTAMENTAL À MEDIDA

CERTIFICAÇÃO DE ENTIDADES FORMADORAS PELA DGERT

CONSULTORIA DE E-LEARNING

OUTSOURCING DE RH

Instalações: Rua Castilho, 90, 1º Dto 1250-071 Lisboa
 Telf. +351 211 919 570 | 918 455 001 | Fax: 211 931 925
 Email geral@b-training.pt | www.b-training.pt

Alberto Antunes, CEO do CaF

«O sucesso é um edifício construído com esforço e muito trabalho.»

Entrevista com o chief executive officer (CEO) do CaF – Centro de Formação a propósito dos 20 anos da empresa. Alberto Antunes fala de um percurso de sucesso, destacando os muitos obstáculos ultrapassados e muitas pequenas vitórias.



«Mais do que fornecedores de serviços, posicionamo-nos como parceiros de negócio, aliviando as empresas de determinadas tarefas nas quais nos especializámos», explica Alberto Antunes.

O que significa para uma empresa completar 20 anos?

Uma empresa são as pessoas que nela trabalham, e o facto de o CaF completar 20 anos é um orgulho para todos. Representa ultrapassar muitos obstáculos e atingir muitas pequenas vitórias, acreditando na aprendizagem e na melhoria contínua. O sucesso é um edifício construído com esforço e muito trabalho. Para comemorar estas duas décadas, vamos desenvolver várias atividades durante o corrente ano, tendo sido já lançado o novo 'site'.⁽¹⁾

Essa sequência de «pequenas vitórias» teve como base algum desígnio?

Claro que sim. Tentámos sintetizar como visão do CaF «ser a entidade de formação de referência em termos do rigor e da qualidade de serviço nas áreas e nas regiões de atuação», mas também poderíamos dizer que o desígnio de toda a equipa do CaF é servir o cliente no seu melhor. Registo também que é nosso cliente a empresa que nos adjudica um serviço, o qual prestamos dando o nosso melhor em prol da sua competitividade, ou o indivíduo que aposta em si mesmo, a quem queremos responder em função do desenvolvimento da sua carreira. O nosso sucesso é medido pelo sucesso dos profissionais e das empresas.

O que é que as empresas encontram de melhor no CaF?

Encontram um serviço de parceria. Mais do que fornecedores de serviços, posicionamo-nos como parceiros de negócio, aliviando as empresas de determinadas tarefas nas quais nos especializámos. Exemplifico com o serviço de formação intra-empresa, em que o trabalho é desenvolvido rigorosamente à medida do cliente. Isto é, os conteúdos, o horário, o calendário, o local, tudo é adaptado às reais necessidades do grupo de colaboradores, alinhados com a estratégia da empresa. Somos «o alfaia-te da formação». Esse tipo de serviço desenvolvemo-lo em Portugal, mas também noutros países.

No exemplo que deu, destaca portanto a responsabilidade de a empresa formar os seus colaboradores?

Sim, mas não só. Uma empresa não deve ter a formação como um encargo mas sim como o desenvolvimento de uma vantagem competitiva. Reside nas pessoas a diferenciação da empresa. Logo, há que desenvolver essa diferenciação. Mas o leque de serviços que o CaF presta às empresas vai muito para além da

execução da formação, seja em regime intra-empresa, seja em regime inter-empresas. São serviços de consultadoria próxima de uma empresa, da sua estratégia, das suas necessidades e das suas preocupações. Procuramos aumentar a eficácia da empresa parceira pelas candidaturas a financiamentos e a apoios disponíveis, pelo aumento da produtividade dos recursos e pelo 'outsourcing' de questões administrativas. Acreditamos no provérbio empresarial 'do your best and outsource the rest'.

Pode falar-nos da parceria que o CaF tem com o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP)?

Essa parceria remonta a 1998, quando começámos a ministrar formação no âmbito do Sistema de Aprendizagem: cursos de longa duração, dirigidas a jovens, e que permitem obter uma certificação escolar e profissional, privilegiando a inserção no mercado de trabalho e/ou o prosseguimento de estudos de nível superior. Um outro projeto de parceria tem a ver com os cursos da medida «Vida Ativa», formação que visa potenciar o regresso de desempregados ao mercado de trabalho. Também aqui a parceria com as empresas clientes está patente, porque qualquer destes projetos contempla, além da formação em sala, formação prática em contexto de trabalho. Este «estágio», sem encargos para as empresas, é também uma oportunidade para elas conhecerem colaboradores que podem adequar-se às suas necessidades. No projeto «Vida Ativa», registámos até à data uma empregabilidade média de 78%.

Que outros projetos vossos considera de referência?

Saliento os projetos que o CaF tem realizado no sector farmacêutico, onde se destaca a formação pós-graduada em «Marketing Farmacêutico», em parceria com a Ordem dos Farmacêuticos, assim como os projetos de formação em «Marketing» e «Gestão», em parceria com as associações de estudantes das Faculdades de Farmácia de Lisboa, Porto e Faro.

E quanto ao futuro?

Esperamos cumprir pelo menos mais 20 anos ao serviço do desenvolvimento de competências dos profissionais, da competitividade das empresas e da economia no geral. Queremos continuar a garantir a satisfação dos clientes, que certamente serão cada vez mais. ■■■

⁽¹⁾ acessível em www.caf.pt

carreira
competitividade
SUCESSO
competências

20
anos

Visite-nos em caf.pt
ou informe-se através do
telefone 21 982 84 94
e do e-mail empresas@caf.pt

formação
é a solução



Formação académica e recrutamento



“Tiago Costa é responsável nacional da Adecco Portugal — Permanent Placement, tiago.costa@adecco.pt”

© Fernando Pizarra

Muitas vezes sou questionado sobre a mais-valia, ou não, de ter uma pós-graduação, um mestrado, um MBA ou um doutoramento. A resposta não é linear; não devemos colocar as formações académicas ao mesmo nível quando lhes associamos uma função profissional.

A formação é tão mais importante quanto mais estiver associada ao tipo de vaga a que a pessoa se candidata. Para funções de natureza científica, ou que impliquem maior conhecimento teórico, a pós-licenciatura tem um maior pendor na seleção. Aqui é estritamente necessário mais-valias ao nível de doutoramento, visto que trabalhos de investigação, teses e continuação de estudos dentro de certos temas ape-

nas podem ser conseguidos com pós-licenciatura, ou até mesmo para se conseguir bolsas de investigação. Para funções de ‘management’, o MBA é muito procurado, apesar de em Portugal não «garantir» determinado valor salarial (ao contrário do que acontece no Reino Unido).

É frequente, para quadros médios e superiores, que a formação académica surja como fator eliminatório. Mas neste tipo de funções, mais ‘corporate’, acabam por ser os ‘achievements’ do profissional, bem como as ‘soft skills’, a fazer a diferença. No entanto, os profissionais que concorrem a estas funções, mesmo de cariz comercial, devem ter uma formação académica relevante. Porque os de formação superior, mesmo que só licenciatura, possuem maior grau de assimilação e exposição a determinados temas.

Há que diferenciar as necessidades das empresas e o foco dos profissionais. Um doutoramento é preponderante em áreas técnico-científicas e onde os conhecimentos teóricos sejam essenciais. Já em segmentos financeiros de nível médio, funções comerciais, de ‘marketing’ ou de gestão, o doutoramento não é

Cada mercado tem necessidades específicas, com parâmetros de seleção diferentes. Existe mercado para a diferenciação, não o oposto.

uma mais-valia. Não devemos continuar a colocar como objetivo aos estudantes o doutoramento ou outra formação pós-licenciatura, como garantia de empregabilidade. Cada mercado tem necessidades específicas, com parâmetros de seleção diferentes. Existe mercado para a diferenciação, não o oposto. **RH**

Tiago Costa⁽¹⁾

Para nós, são as pessoas que fazem a diferença!

- Trabalho Temporário
- Recrutamento e Seleção
- Outsourcing
- Call Center Solutions
- Training
- International Mobility

Adecco
better work, better life

www.adecco.pt

Recrutamento especializado

Na atual conjuntura económica, as organizações sentiram necessidade de rever todos os processos inerentes à sua gestão e de uma reorganização de todos os processos. A gestão dos recursos humanos não foi uma exceção.

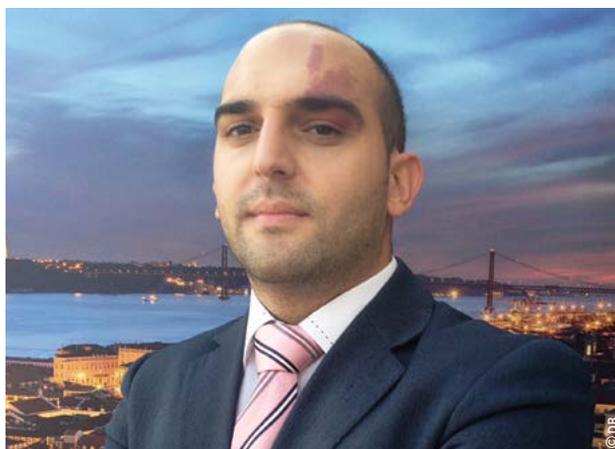
Assim, os processos de recrutamento passaram a ser mais exigentes, correndo as organizações menos riscos na contratação de um novo elemento para os seus quadros, pois os custos inerentes a uma contratação errada são cada vez mais significativos.

Uma solução viável passa por recorrer a empresas de recrutamento especializado. Aí, as organizações encontram profissionais que trabalham junto dos candidatos diariamente, tendo um conhecimento do mercado de trabalho que permite dar uma

Com o recrutamento especializado, as organizações encontram profissionais que trabalham junto dos candidatos diariamente, tendo um conhecimento do mercado de trabalho que permite uma solução rápida e eficaz.

solução rápida e eficaz para a necessidade que pretendem colmatar. O processo de recrutamento através de uma empresa de recrutamento especializado é por etapas, está bem definido e dá ao cliente uma solução eficaz. Assim, ganha-se tempo em fases iniciais por que todos os processos de recrutamento passam.

De forma a minimizar este risco de contratações erradas, a Elevus promove também nos seus processos de recrutamento, e cada



1. Rafael Santos é 'consultant specialist' da elevus; info@elevus.pt

vez mais, a aplicação de 'assessments', como forma de agilizar os mesmos, mas principalmente de tornar a metodologia de contratação mais objetiva. Trata-se de ferramentas totalmente customizados à medida do cliente, que têm em conta não só a função a preencher mas também a própria cultura e as competências transversais das organizações.

Entre as vantagens da aplicação de 'assessments', além da validação à função, diagnosticam necessidades de formação e permitem enquadrar o candidato com um sistema de carreiras, pois é possível avaliar o potencial do candidato para outras funções. Cada vez mais estas ferramentas permitem aliar aos conhecimentos especializados do consultor outras formas mais objetivas e científicas para enquadrar os candidatos na função a recrutar. **RH**

Rafael Santos⁽¹⁾

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

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

e3
elevus
people & business results



Uma empresa
one|biz
creating business

DGERT
DEPARTAMENTO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Para mais informações, contacte-nos:
www.elevus.pt info@elevus.pt (+351) 217 812 450

Fale connosco.

CATÓLICA-LISBON Executive Education reforça posição internacional



A CATÓLICA-LISBON Executive Education aposta na excelência do corpo docente, sendo de destacar a colaboração estreita com as empresas e o elevado nível de satisfação dos alunos. Na foto acima, Luís Cardoso, o seu diretor.

A CATÓLICA-LISBON é a única escola de negócios portuguesa no «Top 50» do 'ranking' global da Formação de Executivos, um resultado especialmente relevante por se tratar de uma área onde a competição é muito forte. A aposta na excelência do corpo docente, a que se alia a colaboração estreita com as empresas e o elevado nível de satisfação dos alunos, é um dos fatores críticos que tem permitido manter a presença nestes 'rankings'. A dimensão internacional, que é igualmente um critério muito valorizado aí, tem sido também uma área-chave, com cada vez mais participantes internacionais nos diversos programas e também com um aumento da oferta de cursos a nível internacional.

Luís Cardoso, diretor da CATÓLICA-LISBON Executive Education, assinala: «Em termos internacionais, estamos a aprofundar uma parceria da maior importância, iniciada em 2010, com a Kellogg School of Management, a prestigiada escola de Chicago, que tem vindo a ocupar nos últimos quatro anos o primeiro lugar a nível mundial do 'ranking' do 'Financial Times' em Executive MBA.» Neste âmbito, realiza-se anualmente o «Kellogg | Católica Advanced Management Program», que decorre em Lisboa e em Chicago, envolvendo um grupo de dirigentes de topo de empresas de referência nacionais e internacionais, constituído por presidentes, membros de comissões executivas e 'senior partners' de consultoras internacionais. A quinta edição teve lugar no passado mês de maio, contando já com um terço de participantes estrangeiros.

Para Luís Cardoso, «é claro que uma iniciativa como esta, em face do sucesso obtido, abre grandes oportunidades». Por essa mesma razão, a CATÓLICA-LISBON tem aprofundado significativamente a sua colaboração em Angola, não só com programas próprios (que decorrem localmente ou em Lisboa) mas também com programas organizados em parceria com a Universidade Católica de Angola e com programas cus-

tomizados para grandes empresas no país africano. Este processo de internacionalização está a ter desenvolvimentos muito relevantes também com a concretização de parcerias com escolas e empresas de referência e a criação de programas em países como a China (Macau em particular) e o Brasil.

«Executive Masters in Management»

Depois do lançamento em 2013, começou em maio a segunda edição dos programas de Executive Master da CATÓLICA-LISBON, iniciativa que se enquadra numa tendência significativa que se verifica a nível europeu. Foram criados dois programas («Executive Master in Management with a specialization in Leadership Development» e «Executive Master in Management with a specialization in Strategic Marketing») que visam assegurar uma sólida formação em gestão, conjugada com uma formação aprofundada numa determinada área de especialização.

Novos programas para 2014-2015

Ao longo dos anos, a CATÓLICA-LISBON tem introduzido com regularidade novos programas de grande êxito que visam responder às necessidades do mercado, procedendo também à atualização dos programas já existentes, com inclusão de novos módulos para dar resposta às exigências de candidatos e empresas. Neste próximo ano, serão inclusive lançados vários novos programas, que respondem a necessidades existentes na sociedade portuguesa e identificam iniciativas que contribuem para a capacidade de empresas e executivos para a criação de valor. Aqui, Luís Cardoso destaca «o programa 'Estratégias de Internacionalização', que se destina a quadros que pretendam considerar ou desenvolver processos de internacionalização como parte do desenvolvimento estratégico da empresa». Será também oferecido, «a partir do próximo ano, o 'Leading Brands – Programa de Branding e Gestão de Marcas', que pretende desenvolver a capacidade dos gestores para alavancarem as suas marcas e aumentarem assim a lealdade dos clientes, a vantagem competitiva e a rentabilidade das empresas», refere o responsável, para logo acrescentar: «Outro programa que constitui uma novidade será o 'Programa Avançado de Gestão para o Sector dos Transportes', que resulta de uma parceria entre a CATÓLICA-LISBON e o Instituto Superior Técnico (IST); visa dotar os quadros das empresas deste sector de conhecimentos, ferramentas e técnicas atualizadas nas diferentes áreas funcionais. Serão ainda lançados novos programas na área da saúde, designadamente programas de gestão para enfermeiros e nutricionistas, e ainda um programa inovador, designado 'Health Innovation Program'.» **RH**

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
B/SINNESS & ECONOMICS



PROGRAMA DE ESPECIALIZAÇÃO EM NEGOCIAÇÃO

7^a
EDIÇÃO

Início: 27 DE OUTUBRO 2014

Duração: 37,5 horas

O PASSO DECISIVO PARA PASSAR DA MERA EXPERIÊNCIA NEGOCIAL (SABER O QUE FUNCIONA)
À ESPECIALIZAÇÃO EM NEGOCIAÇÃO (SABER PORQUE FUNCIONA).

COORDENAÇÃO E DOCÊNCIA:

JOÃO MATOS

"O Prof. João Matos transmite um nível de conhecimentos elevado e atualizado num ambiente prático, ligado ao dia-a-dia de cada um, no campo profissional e pessoal."

PAULO CAVACO

Hortivilha Agro Indústria S.A. - Diretor-Geral

INFORMAÇÕES E CANDIDATURAS:

www.clsbe.lisboa.ucp.pt/executivos/negociacao

Tel.: 217 227 801 ou 217 214 220

E-mail: executivos@ucp.pt



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.