

# Fora de Série RH

Número #03  
Junho 2010

## RH África



WeChange **5** anos  
PEOPLE, FINANCE AND PERFORMANCE 2005-2010

# Faça-se sócio em

# www.apg.pt



## O melhor do Mundo está nas Pessoas

A APG - Associação Portuguesa dos Gestores e Técnicos dos Recursos Humanos - foi fundada em Outubro de 1964, então com o nome de Associação Portuguesa dos Directores e Chefes de Pessoal.

É uma Associação Profissional, Cultural e Científica sem fins lucrativos, reconhecida pelo Governo Português como Pessoa Colectiva de Utilidade Pública.

Congrega pessoas e organizações que se dedicam à Gestão do Capital Humano ou exercem funções especializadas nesta área.

Possui núcleos especializados de cariz técnico-científico (Núcleo de Formadores & Coaches e Núcleo de Jovens Gestores de Recursos Humanos) e núcleos regionais (Grupo Regional Norte, com sede em Vila Nova de Gaia e Grupo Regional Sul, com sede em Lisboa).

**Sede Nacional**  
Av.ª. António Augusto de Aguiar, nº 106 - 7.º  
1050-019 Lisboa  
Tel.: (+351) 21 352 27 17  
Fax: (+351) 21 352 27 13  
email: [global@apg.pt](mailto:global@apg.pt) [www.apg.pt](http://www.apg.pt)



## Benefícios

- > Oferta da revista "Pessoal" (periodicidade mensal)
- > Oferta da newsletter "Pessoalmente" (periodicidade bimestral)
- > Acesso ao CRC - Centro de Recursos em Conhecimento
- > Aquisição de livros a preços reduzidos
- > Acesso ao Gabinete Jurídico-Laboral
- > Apoio em contactos internacionais
- > Descontos em Licenciaturas, Pós-Graduações e EMBA'S
- > Descontos em eventos e acções de formação nacionais e internacionais
- > Descontos em vários serviços (seguros, assistência médica, hotéis, escolas de línguas, health clubs, etc.).



### 04 Entrevista

José Severino, Presidente da AIA

### 06 Entrevista

Alzira Simões, Presidente da AAGP

### 08 Contributo Pro.Skills

O grande desafio da Pro.Skills em Angola

### 10 Contributo SISQUAL

SISQUAL em África

### 12 Contributo WeChange

Gestão Intercultural

### 14 Contributo Cezanne

BPC potencia RH

### 15 Contributo PTC

PTC - O seu parceiro Internacional

### 16 Caso Prático

WeChange | Zagope

#### FICHA TÉCNICA

**Fora de Série RH**

Publicação Bimestral | Junho 2010

**tema central**

Propriedade:

Tema Central, Lda.  
Rua Sofia de Carvalho, nº2-A  
1495-121- Algés  
T. 210 174 210; F. 210 174 212

**Directora:** Catarina Guerra Barosa  
c.barosa@moonmedia.info

**Redacção:** Duarte Albuquerque Carreira  
da.carreira@moonmedia.info

**Colaboraram nesta Edição:** Cezanne, Paula Tomás Consultores, Pro.Skills, SISQUAL, WeChange

**Projecto Gráfico e Paginação:**  
Design e Forma  
comercial@designforma.com

**Fotografia de Capa:** Fotolia

#### PUBLICIDADE

**Account:** Liliana Rosa  
l.rosa@moonmedia.info, Tlm. 968 582 127

**Impressão:** Offsetmais  
Rua Latino Coelho, 6, Venda Nova

**Tiragem Média:** 15.000 exemplares

**Distribuição:** Vasp - Venda Seca  
2739-511 Aguaiva Cacém

# “As PME’s poderão crescer e há espaço para isso”

**A** Associação Industrial Angolana, AIA, é presidida por José Severino, que deu ao Fora de Série RH uma entrevista onde aborda, entre outros temas, oportunidades de investimento em Angola para as empresas portuguesas e, em particular, para as empresas de gestão RH.

## Qual o papel principal da AIA em Angola?

Mobilizar os empresários em torno dos ideais associativos e de crescimento económico sustentável na área da produção e dos serviços e na diversidade regional e desenvolver parcerias com outras associações, quer centrais quer locais, e actuar junto dos Órgãos de Soberania, Governos Central e Local e Assembleia Nacional, em destaque, no sentido da opção das melhores políticas económicas e sociais no quadro da Concertação Social.

## Referiu, em tempos, numa entrevista, que Angola precisa das PME’s portuguesas. Qual é que acha que pode ser o papel destas empresas em Angola?

Estas empresas podem desempenhar um papel muito importante no aumento da oferta interna de bens e serviços, substituindo impor-

tações, estas massivas, que lesam a balança de pagamentos e constroem o nosso desenvolvimento.

Elas apresentam vantagens competitivas de inserção em relação aos grandes investimentos por serem mais ágeis, envolverem menor risco de capital, serem de gestão pessoal e poderem evitar algum excesso de burocracia, que ainda afecta os processos de investimento. Como se diz na gíria: num ambiente como o nosso “viram-se melhor”, podendo ter o interior do país, incluindo a agro-indústria, como o seu “ninho de ouro” se se aliarem aos empreendedores locais, estes ávidos de parcerias, pois têm potencialidades incríveis nos seus redutos.

O mercado angolano e a vizinha República Democrática do Congo, que na economia colonial, via terra, era abastecida em boa parte por Angola, totalizam um espaço de cerca de 80 milhões de consumidores. Sem esquecer que a substituição de importações de bens de consumo e de uso corrente contribuem fortemente para que o nosso país ainda desperdice 80% dos seus recursos cambiais na compra ao exterior, quadro que o Governo pretende reverter.

## Quais os sectores de actividade que estão mais receptivos ao in-

## vestimento das empresas portuguesas?

A abertura é transversal mas as oportunidades de êxito e inerente retorno das aplicações podem cingir-se ao agro-alimentar, agro-industrial, construção civil, materiais de construção, restauração, transportes, novas tecnologias e serviços, mas os três primeiros parecem-nos ser os mais recomendáveis.

## As empresas na área da gestão de Recursos Humanos têm em Angola espaço para desenvolver as suas actividades?

Reside aqui um dos nossos “Calcanhares de Aquiles”: em termos de prestação de serviços ou de formação há muito “pano para mangas” e, nesse domínio, tanto Estado como o Sector Privado carecem, de facto, de parceiros para mitigar as flagrantes insuficiências.

## Dentro desta área da gestão de pessoas, quais são as principais necessidades de Angola?

Agrónomos, Gestores de Recursos Humanos, Contabilistas e Inter-chefias.

## As burocracias são um entrave significativo ao investimento em Angola. A AIA tem algum plano para ajudar a resolver?



© AIA

José Severino  
Presidente da Associação Industrial Angolana

“Em termos de prestação de serviços ou de formação há muito “pano para mangas” e, nesse domínio, tanto Estado como o Sector Privado carecem, de facto, de parceiros para mitigar as flagrantes insuficiências.”

As “Oportunidades de Negócios” têm Primaveras e Outonos e é preciso não deixar fugir a primeira estação, e Angola vive-a! Estamos certos que nunca mais teremos invernias e, por isso, os empreendedores devem ser céleres e agressivos nos seus objectivos.

Assim, a AIA, acima de tudo, encoraja os investidores a não se deixarem embaraçar pela burocracia, assumindo o investimento em Angola como se fosse em Portugal (no caso dos portugueses), sem estar à espera de muitos pareceres e sem ter de apresentar estudos de viabilidade (salvo a banca comercial) e envolver-se em parcerias com nacionais, “as chaves de Sésamo” e alavancas para uma gestão mais fácil e eficiente.

Ficar rico em Angola assegurando o mínimo na origem é um pouco

o que vimos por aí, pois as oportunidades de novos negócios são imparáveis e os lucros, maioritariamente, ficarão aqui sediados para reinvestimento. Esta é uma das demais vantagens das PME pois quererão crescer e há espaço para isso.

### Quais os objectivos da AIA para os próximos anos?

Contribuir para o reforço da classe empresarial em geral, desenvolver o espírito de parcerias para se desbloquearem constrangimentos ainda vigentes, promover as cooperativas agro-empresariais rumo à substituição de importações e fixação das populações ao campo, incentivar a classe empresarial para participar activamente nos projectos habitacionais, incorpo-

rando mais e mais materiais de produção local.

Promover a concorrência, combater a contrafacção e ter um olhar muito atento sobre a agricultura e sobre as pescas num ‘interland’ cheio de água e climas para a diversificação das culturas e num mar grande e rico, ambos com muito para dar.

Na vertente da parceria social, que já é exemplar, reforçar a sua capacidade de intervenção em apoio aos Programas do Governo respaldados no Conselho Nacional de Concertação Social e no interesse de uma economia crescente, nunca a menos de 10% (seria um desperdício pois sem petróleo já se cresceu a 25%), e sustentável e “Sem Terras do Fim do Mundo”, como antes se classificavam as zonas mais interiores do nosso país. **FS**

# Gestão de Recursos Humanos em Angola



©AAGP

Alzira Simões  
Presidente da AAGP

“(...) o que perdura é uma gestão administrativa de pessoal ainda muito empírica, sem aplicação das novas teorias e ferramentas da GRH.”

**A** AAGP, é a Associação Angolana de Gestão de Pessoas. Com uma curta existência, um dos seus objectivos principais é “promover, desenvolver e melhorar a função pessoal nas organizações”, conforme nos explica Alzira Simões, Presidente, em entrevista ao Fora de Série RH.

**A gestão de Recursos Humanos em Angola conta agora com uma associação. Pode explicar-nos do que se trata?**

Sim, foi criada a 9 de Maio de 2009 a AAGP - Associação Angolana de Gestão de Pessoas, depois de um processo de institucionalização e legalização. No dia 12 de Dezembro de 2009 foram eleitos os órgãos de direcção.

A AAGP é uma associação de direito privado com fins culturais, científicos e sem fins lucrativos que visa agrupar de forma geral todos os profissionais, em especial, bem como agregar várias organizações com vista à melhoria dos seus recursos humanos, tanto

moral como profissional e economicamente. Assim, não tencionamos limitar as inscrições apenas aos profissionais ou estudiosos de RH.

**Quais os principais objectivos da associação para os próximos anos?**

Muito na senda das associações congéneres, na AAGP realçamos como objectivos: estudar e dar a conhecer metodologias de planeamento, concepção, formação e gestão de pessoas com a fina-

lidade de valorizar e aperfeiçoar os talentos das organizações; promover, desenvolver e melhorar a função pessoal nas organizações; promover actividades variadas que facilitem e promovam o intercâmbio de experiências, tais como: debates; workshops; conferências; seminários e edição de publicações na área de gestão de pessoas num futuro que se deseja próximo; colaborar com outras associações e organizações nacionais e internacionais na elaboração de estudos e trabalhos de carácter científico nos variados domínios da gestão de pessoas.

A curto prazo, a criação da página na internet ([www.aagpessoas.com](http://www.aagpessoas.com)) e a saída em Diário da República dos Estatutos da AAGP.

Em suma, promover a competitividade dos profissionais e organizações associados, através da introdução sustentada das melhores práticas de gestão, levada a cabo com a realização de um conjunto de actividades e iniciativas que

permitam contribuir para reforçar a importância da gestão de pessoas em Angola.

### Como é feita a Gestão de RH em Angola actualmente?

A Gestão RH ainda está no início, se quisermos entender a real prática, e de um modo genérico, o que perdura é uma gestão administrativa de pessoal ainda muito empírica, sem aplicação das novas teorias e ferramentas da Gestão RH. Porém, já começa a haver mudanças.

### Acha que há espaço para as empresas portuguesas ligadas à Gestão RH investirem em Angola?

Claro que há espaço e alguma necessidade de empresas de qualidade que apostem na formação e desenvolvimento dos recursos humanos angolanos de forma ética e desinteressada.

### As universidades Angolanas estão sensíveis a estas questões da

### Gestão de Pessoas?

Em parte sim, porque várias têm apostado em licenciaturas de Gestão RH e afins. O curso Gestão RH é bastante procurado.

### A formação em Angola está a ter desenvolvimentos?

Sem sombra de dúvidas, a formação e toda a área de desenvolvimento pessoal tem, nos últimos anos, tido um incremento muito positivo. Começando as empresas a apostar cada vez mais nas empresas nacionais de formação.

### Quais as áreas RH mais carenciadas em Angola?

Pode afirmar-se que, de um modo geral, os RH encontram-se carenciados em todas as áreas, porém, julgo que o Recrutamento e Selecção de quadros qualificados para as diversas funções. Esta é a maior dificuldade enfrentada, e isso tem-se feito sentir, sobretudo, com o Projecto de Angolanização dos quadros das empresas. 

## AAGP

A Associação Angolana de Gestão de Pessoas – AAGP – é uma associação de direito privado, sem fins lucrativos, que visa agrupar pessoas e organizações com vista à melhoria dos recursos humanos em Angola, tanto do ponto de vista ético, como profissional e económico, tomando, para o efeito, todas as iniciativas e desenvolvendo todas as actividades que se mostrem necessárias e/ou úteis.

É objectivo da AAGP promover a competitividade das organizações associadas, através da introdução sustentada das melhores práticas de gestão. A sua missão é levada a cabo através de um conjunto de actividades e iniciativas que permitam contribuir para reforçar a importância da gestão de pessoas em Angola.



# O grande desafio da Pro.Skills em Angola

**N**a economia globalizada em que vivemos, a internacionalização assume-se como um caminho decisivo para a Pro.Skills e, nesta aposta, Angola surge como um palco privilegiado. Não apenas porque, no actual cenário de crise e incerteza generalizada, Angola constituiu, nos últimos oito anos, uma das economias com a maior taxa de crescimento do Mundo, ou pelo redundante argumento dos incontornáveis laços históricos que nos unem, mas, fundamentalmente, pelo desafio que representa a necessidade premente de transformar o crescimento económico angolano em desenvolvimento económico sustentado - alicerce para a ultrapassagem de fenómenos sociais endémicos como a pobreza.

A Pro.Skills tem seguido atentamente o enfoque do executivo angolano nos factores de desenvolvimento sustentado, consubstanciado num conjunto de medidas diversificadas, que vão, entre outras, da introdução de práticas de 'good governance' à descentralização da economia e diversificação dos sectores económicos e à promoção, apoio e defesa do investimento privado. Transversal a esse conjunto de medidas está um outro factor, seguramente o de maior profundidade e o que maiores efeitos multiplicadores produzirá sobre o desenvolvimento económico de Angola a longo prazo: o investimento no capital humano.

Com efeito, o desenvolvimento económico é um processo de mudança social, através do qual uma multiplicidade de necessidades humanas são satisfeitas em resultado da introdução de elementos de diferenciação no sistema produtivo, elementos estes sempre dependentes da inovação, tanto nas áreas tecnológicas como de gestão e, por tal, sempre dependentes do capital humano existente numa sociedade.

Participar no desenvolvimento do seu capital humano é o grande desafio que Angola representa para a



© Pro.Skills

**Elisabete Seixas**  
Adviser

Pro.Skills.

Somos uma empresa de consultoria estratégica e operacional, cuja missão visa dotar os nossos clientes de soluções globais e integradas, a nível dos modelos e processos de Gestão do Capital Humano. Com uma equipa interdisciplinar e altamente especializada, a nossa actividade abarca todo o ciclo da Gestão de Capital Humano, desde a Identificação e Atracção de Talentos à Retenção e Desenvolvimento de Competências. Operamos, ainda, ao nível da Elaboração, Implementação, Reestruturação e Sistematização de modelos organizacionais que permitem dotar as empresas e instituições de Sistemas de Gestão para a Qualidade Total. **FS**

Participar no desenvolvimento do seu capital humano é o grande desafio que Angola representa para a Pro.Skills.

# Software de Gestão Global do Talento

## Identificar, Recrutar, Reter, Desenvolver

### Principais benefícios

- Tecnologia 100% Web
- Sistema Modular
- Ampla Funcionalidade e Suporte aos Processos da Empresa
- Fácil Integração com Todos os Portais Web
- Gestão Flexível de Fluxogramas
- Integração Total com Email
- Dados Quantitativos (exemplo: Balanced Scorecards)
- Níveis de Acesso ao Sistema Parametrizados
- Soluções Multi-idioma e Multi-divisa
- Custo de Licenciamento Reduzido



[www.stepstonesolutions.com](http://www.stepstonesolutions.com)

### Some of our clients



# SISQUAL em África

**A** SISQUAL, no seu caminho de internacionalização, tem também um percurso em África. De facto, temos alguns clientes a utilizar as nossas soluções em Angola, Cabo Verde e Moçambique. Temos clientes que vão desde empresas de serviços, passando por bancos e indústria, até organizações do sector público.

Encontrámos uma realidade económica e cultural distinta da de Portugal, o que colocou à prova a capacidade da SISQUAL de lidar com ambientes e necessidades diferentes e, portanto, de lidar com um processo de internacionalização que se iniciava.

Esta foi uma prova superada com distinção uma vez que a aceitação das soluções da SISQUAL nestes países foi muito positiva, tendo introduzido melhorias significativas aos processos de gestão de acessos, assiduidades

Uma das características de destaque das soluções da SISQUAL é a integração bi-direccional com os sistemas de RH já existentes nos clientes.



Miguel Vergamota  
Director Comercial

e gestão de equipas nos clientes que as adoptaram. Como exemplos de sucesso podemos destacar empresas exigentes, de dimensão e de referência Nacional e Internacional, como por exemplo a Cimpor de Moçambique, a Nova Cimangola de Angola ou ainda os Portos de Cabo Verde (Enapor), todos nossos clientes de há longa data.

Uma das características de destaque das soluções da SISQUAL é a integração bi-direccional com os sistemas de RH já existentes nos clientes.

Uma das valências muito apreciada nas soluções SISQUAL foi a sua usabilidade, da qual faz parte um interface muito gráfico, que permite que o utilizador, ao fim de alguns dias de trabalho na solução, possa identificar uma grande variedade de situações apenas com um relance de olhar. Para essa usabilidade contribui ainda a forma simples de utilizar cada uma das funcionalidades das soluções da SISQUAL.

Os processos de gestão de equipas, escalas, horários, assiduidades e acessos foram simplificados e com uma efectiva gestão, produzindo informação fiável e melhorando os índices de desempenho, de presenças e do negócio de uma forma geral.

Queremos crer que a prova final para a internacionalização da SISQUAL não se consegue nestes países, pelo simples facto que estamos convencidos que o sucesso das soluções SISQUAL nos mesmos está também relacionado com a forte afinidade cultural que existe entre os povos de língua portuguesa. Como estamos a falar de Recursos Humanos, e Recursos Humanos tem muito a ver com cultura e costumes, as funcionalidades que já tínhamos em Portugal aplicaram-se, quase na perfeição a cada país de Língua Portuguesa onde agora estamos, tendo sido necessários apenas alguns ajustes para cada um deles.

A SISQUAL continuará o seu caminho, através das suas soluções, de ajudar as empresas destes e de outros países a melhorar os seus processos e a gestão dos seus Recursos Humanos. **FS**



Plataforma preferida de comunicação (telemóvel/sms/email/internet) entre Chefias, Equipas e DRH resultando em grande eficácia num sistema paperless-hr

Gestão da flexibilidade do trabalho (gerir bolsa/banco de horas) de acordo com a nova legislação do trabalho

Gestão da partilha de pessoas com outras chefias

Alertas de rupturas/ incoformidades para garantir serviços críticos mínimos

Avisos que permitem redução significativa horas/extras suplementares

Planeamento antecipado e operacionalização dos pedidos de alterações

# sisqual maxpro-hr UM RECURSO “SUPRA-HUMANO”

O sisqual **maxpro-hr** é uma solução de planeamento e gestão de recursos humanos que permite que as Chefias possam fazer uma gestão holística das suas equipas de trabalho. Esta solução integra de forma bidireccional com os sistemas de RH existentes nas empresas e com sistemas de controlo de assiduidade. O sisqual **maxpro-hr** realiza também os cálculos de pagamentos/abonos/ausências de forma automática e envia-os para o sistema de RH.

A SISQUAL é uma empresa especializada no desenvolvimento de software de gestão de equipas. As suas soluções são utilizadas hoje em dia por mais de 6.000 Chefias e gerem mais de 200.000 colaboradores das mais prestigiadas empresas.

Alguns Clientes SISQUAL:



# Gestão Intercultural



Paula Campos  
Managing Partner



Passámos a incluir nos programas de formação para quadros internacionais módulos em que se prepara para os desafios da Gestão Intercultural.

**N**os últimos anos, as palavras de ordem têm sido desenvolver a liderança em networking e a capacidade de gestão da mudança, ambas consideradas distintivas do sucesso num mundo empresarial dinâmico em permanente mudança.

Esta necessidade efectiva das empresas justificou a aposta da WeChange na concepção e implementação de programas de Gestão de Mudança. Estes programas partem de uma viagem individual às atitudes e receios básicos do indivíduo face à mudança, com apoio de ferramentas de autoconhecimento e de coaching, passando por metodologias específicas de gestão de processos de mudança. Recentemente, a estas palavras de ordem veio-se juntar uma nova exigência, uma nova competência, sobretudo nas empresas que actuam em mercados internacionais.

## Competência Gestão Intercultural é a nova palavra de ordem!

Podemos defini-la como a capacidade de reconhecer, respeitar e de se adaptar a contextos organizacionais em que convivam diferentes culturas e conseguir gerir com sucesso a diferença, na diferença! Face a este desafio, a WeChange tem investido no estudo e na adaptação de ferramentas que permitem identificar os padrões culturais predominantes a nível do indivíduo de forma a poder, em processos de selecção, prever a maior ou menor adaptabilidade do candidato a uma empresa ou país.

Por outro lado, passámos a incluir nos nossos programas de formação para quadros internacionais módulos em que se sensibiliza e prepara para os desafios da Gestão Intercultural e onde se abordam desde as várias dimensões que suportam as diferenças culturais, até à aprendizagem de como elas se reflectem ao nível das práticas organizacionais.

São disso exemplo as nossas soluções Discovery (Recrutamento e Formação de Integração de jovens quadros) que desenvolvemos para empresas do sector da construção civil que operam em mercados africanos, nos quais a Competência Gestão Intercultural fez parte do programa formativo que preparou os Trainees para trabalhar em ambientes fortemente multiculturais.

Como empresa consultora cuja missão é apoiar as empresas na melhoria da performance humana, estamos sempre na vanguarda no desenvolvimento de soluções que respondam às dificuldades actuais dos nossos clientes, bem como adaptá-las às exigências e particularidades de novos mercados.

A Diferença... Acreditar que podemos fazer o que sonhamos, reinventado e desenvolvendo diferentes soluções para cada novo cliente. Iguais... Apenas na paixão que colocamos em cada novo projecto, em cada novo desafio! **FS**



Your  
Partner  
for  
Change

- ≡ Recrutamento
- ≡ Assessment Centres
- ≡ Consultoria de RH
- ≡ Formação outdoor
- ≡ Programas integrados de Desenvolvimento

### O seu parceiro na mudança!

Como integra e desenvolve os seus colaboradores?  
Serão os seus processos os mais adequados?  
Os resultados obtidos são os que deseja?

A WeChange responde consigo a estas preocupações!

Descubra soluções, metodologias e ferramentas inovadoras  
ao nível do Recrutamento, Formação e Desenvolvimento de  
Quadros, Assessment e Consultoria em Recursos Humanos



Perto de si, mudamos consigo!

Calçada Marques de Abrantes, nº40, 4ªEsquerda - 1200-178 Lisboa - Tel 213 933 130 - Fax 213 933 139  
Rua de Regeneração, 104 - 4000-410 Porto - Tel 222 071 240 - Fax 222 071 249

[www.wechange.pt](http://www.wechange.pt)

# BPC potencia RH

**A** Cezanne acaba de concluir no Banco de Poupança e Crédito (BPC) a primeira fase dum projecto abrangente de 'upgrade' do software para a versão 8 de implementação de melhorias e de novas funcionalidades.

O projecto foi iniciado em Novembro do 2009 com a instalação da nova versão, estando actualmente numa fase de implementação de melhorias funcionais nas componentes de gestão do cadastro das pessoas e das funcionalidades de 'Self-Service'.

Ao abrigo das funcionalidades de gestão de processos e 'workflow' procede-se à configuração de gestão de formação, do recrutamento e, prontamente, depois de o BPC acabar a definição

das metodologias com a consultora que os acompanha, serão implementados os processos de desenvolvimento das pessoas, começando pela avaliação do desempenho.

O BPC é o primeiro cliente Angolano da Cezanne a migrar para a versão 8 e foi também um dos primeiros em absoluto. Para a Cezanne, ter sido seleccionada pelo BPC, já desde o ano de 2001, é um motivo de orgulho. A nossa empresa de software de Gestão de Recursos Humanos pretende, assim, acompanhar o BPC no seu caminho de desenvolvimento das pessoas. **FS**



Enzo de Palma  
Country Manager



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

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

[cezannesw.com/pt](http://cezannesw.com/pt) • tel. +351 21 3562024

*Cezanne*




- Formação
- Consultoria de Recursos Humanos
- Desenvolvimento Organizacional



Parque das Nações | Rua das Vigias lote 4.25.01A 2ºF • 1990-506 Lisboa • tel.: 219458533 • fax: 219458534  
 ptc.geral@ptomasconsultores.pt • www.ptomasconsultores.pt

## PTC – O seu parceiro Internacional

**C**ongregamos a experiência de uma equipa dinâmica, inovadora e empenhada em desenvolver as competências dos seus clientes/parceiros. Temos desenvolvido a nossa actividade em grandes empresas portuguesas, em áreas tão diversas como Banca, Indústria, Aviação e Telecomunicações. As nossas intervenções em formação, consultoria de RH, recrutamento e selecção, gestão da mudança e implementação de metodologias de diagnóstico e desenvolvimento organizacional são orientadas para a partilha permanente do 'know-how' com o cliente. A nossa missão é aumentar a qualificação e o desenvolvimento das pessoas e a performance das empresas, pois acreditamos que a aprendizagem é o trunfo que promove o sucesso e o desenvolvimento de um

país, no qual queremos apostar.

A importância da proximidade linguística, bem como a aposta no potencial desenvolvimento das comunidades, são factores que têm levado a PTC a realizar parcerias com clientes nos países lusófonos, com intervenções em: concepção, implementação e formação de sistemas em avaliação de desempenho e de evolução profissional; 'assessment center'; formação em liderança, gestão e comunicação para dirigentes em organismos da administração central e local; formação de formadores, assertividade, atendimento, gestão de reclamações e conflitos, todas dirigidas aos vários níveis das organizações; implementação de sistemas integrados de GRH; análise, descrição e qualificação de funções; modelos de competências. **FS**

# Programas de ‘Trainees’ em contexto internacional

## O ‘International Trainee Challenge’ da Zagope



©AM

Cristina Marques  
Managing Partner da WeChange



©WeChange

**A**WeChange tem vindo a desenvolver, nos últimos anos, diversos programas integrados de selecção e integração de jovens quadros, com especial enfoque para jovens que pretendem desenvolver uma carreira de âmbito internacional.

Essas intervenções são por nós designadas de ‘Programas Discovery’, já que visam responder a necessidades de recrutar, acolher e integrar jovens talen-

tos nas organizações, podendo acontecer na sua forma integrada ou modular.

São, geralmente, programas com duração de um ano, que visam seleccionar jovens recém-licenciados, oriundos de diversas áreas de formação, recorrendo a ‘Assessment Centres’ com elevado grau de exigência no que concerne às ferramentas avaliativas que permitem rastrear as competências ‘core’ da organização, motivação e interesses de carreira dos candida-

tos, a par da sua capacidade adaptativa a contextos multiculturais.

O momento de acolhimento reveste-se de particular importância nestes programas, havendo todo um trabalho de ‘branding’ interno associado a esta fase, desde a preparação de um ‘kit’ de acolhimento, passando pelo desenho de acções de ‘team bonding’ e formação de integração (técnica e comportamental), culminando num almoço ou jantar de confraternização onde é

entregue o Passaporte de Competências a cada 'trainee', cancelando assim a sua passagem a outro estádio, a fase de integração, propriamente dita, na empresa.

Esta fase é crucial para os jovens se conhecerem uns aos outros, darem-se a conhecer aos principais quadros da companhia e, simultaneamente, conhecerem os seus futuros orientadores e/ou tutores ao longo do Programa.

A fase de integração é geralmente desenvolvida 'on-job', com suporte dos tutores/ orientadores internos designados e monitorizado o desenvolvimento de cada 'trainee' com base em ferramentas de 'feed-back' 360º ou 180º.

Intercaladamente, são implementados 'Development Centres' que visam potenciar as competências identificadas como de maior cri-

tividade na população global, esbatendo-se, também, eventuais 'gap's' nos momentos intercalares de avaliação de desempenho. Nestes momentos, são igualmente realizadas sessões de 'feed-back', individuais e em grupo, a realizar por técnicos da WeChange e/ou RH da empresa nossa cliente.

O final do Programa é, novamente, um momento importante de 'branding', funcionando como um garante do reforço de laços emocionais com a organização, factor especialmente crítico, caso se trate de programas que visam carreiras internacionais.

O 'International Trainee Challenge' é um dos exemplos mais completos de programas em que a WeChange já esteve envolvida, não só por ter todas as diferentes componentes atrás descritas, mas, e acima de tudo, pelo carácter verdadeiramente internacional

de o 'Programa Team'.

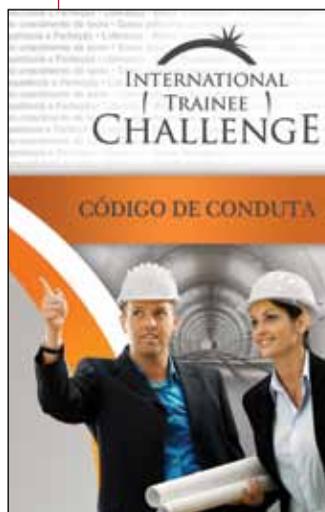
Efectivamente, o conceito de internacionalização é assumido pela Zagope/ Grupo Andrade Gutierrez de forma plena, quer na vertente de colocação fora de portas destes jovens, ainda na fase de estágio, quer na etapa de recrutamento e selecção, já que os jovens foram nesta 2ª edição do Programa identificados em diferentes mercados como: Brasil, Espanha, Angola e Portugal.

A WeChange conduziu esta etapa, assumindo directamente as missões em três dos mercados focados, garantindo, assim, a uniformização dos critérios de selecção e a homogeneidade da população, no que se refere às suas competências, motivações e projectos de carreira.

Estes 'trainees' têm em comum, ainda, o facto de falarem Português, a par do bom nível em ou-

## Código de Conduta ITC

- Eu comprometo-me com os objectivos da Empresa;
- Eu tenho um espírito positivo;
- Eu vou ter serenidade para aceitar o que não posso mudar e coragem para mudar o que posso;
- Eu sou responsável;
- Eu vou rever e adaptar as minhas expectativas;
- Eu vou adequar os meus princípios aos valores da Empresa;
- Eu tenho espírito de camaradagem.



O 'International Trainee Challenge' é um dos exemplos mais completos de programas em que a WeChange já esteve envolvida.



tra língua estrangeira, Francês ou Inglês, preferencialmente, dado os mercados alvo da Zagope para colocação destes 'trainees' ser o continente Africano, na sua diversidade de países com raízes linguísticas francófonas, anglo-saxónicas ou lusófonas.

Efectivamente, este é também um factor distintivo, o reforçar junto destes jovens o orgulho de integrar e pertencer a um Grupo assumidamente luso.

O facto de visar carreiras internacionais, predominantemente no continente Africano, faz com que os aspectos de interculturalidade estejam fortemente presentes ao longo dos vários momentos selectivos e formativos, sensibilizando-os, desde cedo, para os aspectos de diversidade cultural que podem afectar o sucesso na integração de equipas multiculturais, em países com culturas, por vezes, muito distintas das suas.

Sabemos, hoje, que o sucesso da selecção e integração destes profissionais depende, em gran-

de medida, desta preparação prévia, bem como da capacidade adaptativa e de resiliência destes jovens para fazer face aos desafios da interculturalidade.

Na sua 2ª edição, este Programa conta como factores de sucesso:

- O trabalho de profunda parceria entre os RH da Zagope e a equipa de Projecto da WeChange;
- O forte envolvimento a todos os níveis da companhia, desde

a Administração, passando pelas diferentes áreas funcionais/sectoriais, com mobilização de observadores e formadores internos para as diferentes etapas do Programa;

- A capacidade de fazer mais e melhor, aprendendo com os sucessos e insucessos de cada edição e implementando acções correctivas que visam melhorar a qualidade intrínseca do Programa. **FS**

### Testemunhos dos Embaixadores ITC

"Hoje, no final deste Programa, eu penso que temos um grupo de jovens com um potencial muito importante para desenvolverem a carreira na Zagope."

*Paulo Ventura, Director de Recursos Humanos da Zagope*

"Considero que este projecto teve 99% de sucesso quando falamos de experiência, aprendizagem e motivação."

*Rita Melo, Coordenadora Geral da área de Recrutamento e Integração da Zagope (Gestora da 1ª edição do ITC)*

"Depois do sucesso alcançado pelo 'International Trainee Challenge' já está em preparação a segunda fase do projecto."

*Márcio Basílio, Coordenador da área de Formação e Conhecimento da Zagope (Gestor da 2ª edição do ITC)*

Em emissão

The logo for RH TV features the letters 'RH' in white and 'TV' in a metallic silver font, all contained within a large, stylized orange circle with a 3D effect. The background of the circle has a fine, grid-like texture.

RH TV

A televisão dos  
**Recursos Humanos**

[www.rhtv.com.pt](http://www.rhtv.com.pt)

# ALTA PERFORMANCE

**SENGE PETER** LIDERANÇA

**COHEN ANDY** TRANSFORMAÇÃO

**NICHOLSON NIGEL** DESENVOLVIMENTO DIRECTIVO

**ROBINSON KEN** TALENTO

**ALONSO PUIG MARIO** CRIATIVIDADE



## Fórum Mundial de Alta Performance

LISBOA 27 E 28 DE OUTUBRO DE 2010 • CENTRO CULTURAL DE BELEM | LISBOA

Assista ao Fórum Mundial de Alta Performance, um evento para debater como gerir novos desafios através das pessoas.

Telefone: 213 467 038 • Fax 213 468 044 • [hsmglobal.com/pt/fmap](http://hsmglobal.com/pt/fmap)

Patrocinadores:

**sélect/Vedior**  
*onde as pessoas contam*

**tempo-team**

**ISCTE\_IUL**  
BUSINESS SCHOOL  
Instituto Universitário de Lisboa

Colaboradores:



**JLM**  
Consultores



Media colaborador:

**Económico**

Apoios:

**PLURIVALOR**  
Estratégias de Gestão

**RH online** **Pessoal**

**human** **human.et**

Livraria oficial:

