

Pessoal

RECONHECIDO
RH
2015
1º LUGAR
OUTSOURCING • TRABALHO TEMPORÁRIO
egor
PESSOAS E NEGÓCIOS



Nº 134 • SÉRIE III • ANO IV • MENSAL • MARÇO 14 • PREÇO: 3,50€ (CONT.)



Melhores Fornecedores RH 2014

O que fazem estas empresas para serem tão eficazes?

A diretora que recrutaria Stephen Hawking para trabalhar na EDP

Paula Carneiro, Diretora Corporativa RH do Grupo EDP em discurso direto

Nelson Ramalho

Professor do ISCTE Business School explica *Outplacement*

THINK OUTSOURCING.

kellyservices.pt

KELLY OCG
OUTSOURCING & CONSULTING GROUP





Cheque Ensino

00000000 ZERO EUROS *****

***0,00
€

0000

00 Tickets de ***0,00

UTILIZADOR
0000

UTILIZÁVEL ATÉ
0000/00/00

ticket ensino

ticket Restaurant de Portugal, S.A.
Cap. Soc. €100.000
NIF e Mat. 506 423 849
Av. Infante Santo, 23-A01, 1350-177 Lisboa
Tel. 214 430 325
www.ticket.pt

É favor não utilizar este espaço - só válido até à data em linha acima.

000000000000> 00000000< 01+

9585 2 0000 0



Do jardim-de-infância até à universidade, os seus filhos contam sempre com um grande amigo!

Educar os filhos não é tarefa fácil. Para lhe dar uma ajuda, a Ticket Serviços propõe-lhe dois excelentes produtos: o Ticket Infância, totalmente isento de contribuições e impostos, pode ser atribuído pelas empresas aos seus colaboradores para subsidiar as despesas de educação dos seus filhos no Pré-Escolar (até 7 anos). Este sistema, já implementado em diversos países da União Europeia, tem associado expressivos benefícios fiscais, para a sua empresa e para si.

O Ticket Ensino é um cheque ensino, destinado às empresas e instituições que pretendem subsidiar as despesas de educação dos filhos dos seus colaboradores em qualquer grau de ensino (do Pré-Escolar ao Ensino Superior).

Fale com a sua empresa ou vá a www.ticket.pt e verá como é fácil reduzir, através dos Tickets, as despesas de educação do seu filho.





04 EDITORIAL

Human Governance o novo fôlego da GRH

9ª Arte: Gerir pessoas e clientes

06 NOTÍCIAS RH

Bolsa RH

22 RH TOON - ELEVUS

Karina Marques

24 MF RH 2014

Evolução dos Resultados

Artigo APG

Tabela de Vencedores

High Play Institute

Conceito O2

Grupo CH

Ray Human Capital

Grupo Egor

Adecco

CENFIM

Global Estratégias

Interprev

Kelly Services

MedialCare

Olisipo

Randstad

Sagies

Artigo Qmetrics

52 OUTPLACEMENT

Artigo Nelson Ramalho

57 ENTREVISTA

Sérgio Marques, *Group Sales and Marketing Manager* do Holmes Places

62 PERFIL

Paula Carneiro, Diretora Corporativa RH do Grupo EDP

66 REPORTAGEM MGP

Filipa Costa, *F&B Manager* do Corinthia Hotel Lisbon

68 ANÁLISE JURÍDICA

A compensação legal devida em caso de despedimento – o que mudou?

70 ACONTECEU

MFRH 2014

74 VIAGENS

Al Andalus

78 O PRINCÍPIO COMEÇA NO FIM

Ser poeta é...

Unipessoal: A incrível história do senhor Timóteo

FICHA TÉCNICA
Pessoal – Publicação Mensal
Número 134 | março de 2014



Propriedade: APG – Associação Portuguesa de Gestão das Pessoas, Av. António Augusto de Aguiar, n.º 106 - 7.º, 1050-019 Lisboa;
NIPC: 500 978 735 | T. 21 352 27 17; F. 21 352 27 13
global@apg.pt, www.apg.pt

Edição e Exploração: Tema Central, Lda.
Rua Latino Coelho, n.º 87, 1050-134 Lisboa
T. 213 502 532; F. 213 502 532

Diretor: Luis Bento; ocorreiodoluis@sapo.pt

Diretora Editorial: Catarina Guerra Barosa;
c.barosa@moonmedia.info

Conselho Editorial: Catarina Guerra Barosa, Duarte Albuquerque Carreira, Idália Batalha, Jorge Marques, Luis Bento

Conselho Consultivo: Afonso Carvalho, Amândio da Fonseca, António Valério, Cândida Santos, Catarina Guerra Barosa, Catarina Horta, David Sanglas, Duarte Albuquerque Carreira, Filipe Vaz, Francisco Pedro Balsemão, Jorge Marques, Luis Bento, Margarida Barreto, Mário Costa, Paulo Canóa, Paulo Morgado, Pedro Monteiro Fernandes, Rita Campos e Cunha, Vítor Carvalho, Vítor Sevilhano

Coordenação Editorial: João Pinheiro da Costa;
j.costa@moonmedia.info

Redação: Maria Belo dos Santos, Cláudia Farinha

Colaborações Permanentes: Across – Luxury Travel & Safaris, Filipe Vaz, Jorge Marques, Ricardo Campus, SRS Advogados

Paginação: Design e Forma; geral@designeforma.com

Capa: Gonçalo Português

Revisão: Isabel Prates

PUBLICIDADE

Product Manager: Lilliana Rosa;
lrosa@moonmedia.info; Tlm. 92 616 20 84

Assinaturas

assinaturas@moonmedia.info

Impressão: Europress, R. João Saraiva, 10 A
1700-249 Lisboa

Tiragem Média: 15 000 exemplares

Distribuição: Vasp – Venda Seca, 2739-511 Aigualva Cacém

Depósito Legal: 66219/94

ISSN: 0870-3027

ICS: 104252

2014
HAPPY
CONFERENCE



**CREATING
A MAGICAL
ORGANIZATION**

PARA LÍDERES, EQUIPAS E ORGANIZAÇÕES VENCEDORAS.

A Happy Conference 2014 tem lugar já no próximo dia 20 de março – Dia Internacional da Felicidade – no Teatro Tivoli BBVA, em Lisboa.

Uma conferência apaixonante de meio dia onde Lee Cockerell desvenda os segredos de uma liderança mágica e notável, que inspira colaboradores, fascina clientes e alcança resultados de gestão extraordinários.

Um programa exclusivo para líderes e equipas comprometidas em criar uma organização feliz e positiva, onde os participantes vão antever a experiência de trabalhar num ambiente mágico e cheio de significado.

TEATRO TIVOLI BBVA - LISBOA
20 MAR. 2014 - 09H00

**"IT'S NOT THE MAGIC THAT MAKES IT WORK;
IT'S THE WAY WE WORK THAT MAKES IT MAGIC."**

- Lee Cockerell



**OFERTA DO LIVRO
E NOTEBOOK**

LEE COCKERELL

Ex-Vice-Presidente Executivo do Walt Disney World® Resort
Autor do Livro "Magia - Estratégias de Liderança na Disney"

HAPPY CONCEPT & GLOBAL MANAGEMENT

winworld

HAPPY CAUSE

terra dos sonhos

HAPPY SPONSORS

Carat **YOUR** **iProspect** **isobar** **JASON ASSOCIATES** **Posterscope** **iberia** **randstad** **the-edge-group**

SINGING THE FUTURE CHOIR PARTNER

CONTINENTE **MUSEU DO SOFIS** **easypay** **Quodis**

HAPPY PARTNERS

HAPPY MEDIA PARTNERS

BRIEFING **mop** **MULTIMEDIA OUTDOORS PORTUGAL** **Pessoal** **RÁDIO COMERCIAL** **RTP**

HAPPY PR AGENCY

J&M ASSOCIATES

LOTAÇÃO LIMITADA. INSCREVA-SE JÁ!

T: +351 309 829 827 | M: +351 910 827 954 | E: hc@winworld.pt | www.happyconference.org

Happy Conference, a WIN World Conference
For upcoming conferences, visit: www.winworld.pt

9ª Arte

Gerir pessoas e clientes

A gestão de pessoas está intrinsecamente ligada à gestão da empresa em geral, na medida em que as empresas que obtêm melhores resultados são aquelas que conseguem pôr em prática uma gestão mais eficaz.

Há dias almocei num restaurante recente, com um conceito de negócio absolutamente inovador e tentador. Só não funcionará se o responsável máximo não quiser. Tem tudo para funcionar: a comida é excelente, o espaço muito acolhedor, a decoração extraordinária, o preço equilibrado, a localização ótima. Contudo, pressente-se um problema de gestão de pessoas, que curiosamente se constata a dois níveis. O primeiro está espelhado na cara de todos os empregados de mesa sem exceção. Todos eles, no caso todas elas, estão tristes, transportam os pratos com se estivessem a transportar uma cruz; com alguma dificuldade lá vão rindo mas é aquele riso que sabemos que treinam entre a cozinha e a mesa do cliente. O segundo tem que ver com a forma como os clientes são recebidos. A simpatia da responsável, talvez também dona, é enorme mas as palavras que profere estão cheias de certezas, como se não existisse espaço para que a vontade do cliente pudesse vingar, não há mesa, não sabe quando vai haver, é melhor marcar...

Como é evidente, falta neste negócio o gosto pelas pessoas, a vontade de trabalhar com elas e de as servir. Admito que corra bem, durante algum tempo sim. Eu não voltarei porque senti que o mais importante ali não são as pessoas, mas o dinheiro que elas lá deixam quando se vão embora. Admito que, tal como eu, outras tenham a mesma atitude e, assim sendo, o negócio durará apenas o tempo em que for novidade.

Em ponto pequeno é isto que acontece quando a gestão de topo não enfrenta a gestão de pessoas com absoluta responsabilidade. Gerir pessoas é saber gerir clientes e empregados. Precisam ambos de estar bem e motivados, e se um CEO não se sente capaz de o fazer, o melhor será delegar essa função ou então arriscar aprender. **PF**

Catarina Guerra Barosa, Diretora Editorial
c.barosa@moonmedia.info

EDITORIAL

Human Governance, o novo fôlego da GRH



Mário Ceitil
Vice-Presidente da APG

No ano em que comemora os 50 anos de atividade, a APG elegeram como tema de fundo do seu próximo Encontro Nacional, a realizar no mês de outubro, a *Human Governance*, atribuindo-lhe o subtítulo de "A Nova Agenda da Gestão das Pessoas". Numa altura em que as práticas de *Corporate Governance* se começam a generalizar, sobretudo nas grandes empresas, instituindo o rigor, a transparência e a ética como valores fundamentais que alicerçam os processos de gestão. Os modelos mais recentes de *Human Governance*, já materializados numa proposta de Norma da ISO (Organização Internacional de Normalização) vêm dar um definitivo contributo para a valorização da dimensão humana como "uma parte fundamental da estratégia corporativa global". Embora em linha de continuidade com outras perspetivas e modelos historicamente anteriores, que igualmente insistiram na incontornável importância do "fator humano" para o sucesso das empresas e das organizações, os modelos de *Human Governance* vão, todavia, mais além na sua "proposta de valor" da Função Gestão de Pessoas, ao tornar explícito, no texto do projeto de Norma que, e citamos do original inglês, "without doubt, *Human Resources role and contribution ought to be important items on the Board's agenda*". Longe da ideia de legitimação da Função RH, apenas pela sua pertinência técnica (Gestão Técnica de Recursos Humanos)

e também já distante das perspetivas que a concebiam como uma função de mera "consultoria interna", os modelos atuais de *Human Governance* assumem uma nova identidade da Gestão das Pessoas como uma função de amplo sentido e importância estratégica, expressivamente sustentado numa nova designação do responsável RH que o posiciona ao mesmo nível dos outros executivos de topo das organizações: O CRHO (*Chief Human Resources Officer*).

A APG, ao colocar este assunto como tema central do Encontro Nacional do ano em que se comemoram os seus 50 anos de vida, pretende, sem dúvida, assinalar a riquíssima história de uma função que, ao longo de vicissitudes várias, soube sempre encontrar as vias para fazer prevalecer a ideia de que, no fundamental, é nas pessoas, pelas pessoas e para as pessoas que se realiza o verdadeiro desígnio dos propósitos organizacionais. Ao longo deste ano, tanto nos editoriais, como no corpo da revista *Pessoal*, como ainda no conjunto de iniciativas e atividades que integram o programa das comemorações dos "50 anos", o tema da *Human Governance* vai ser divulgado, debatido e também celebrado como representando um marco histórico decisivo no desenvolvimento da Função RH.

E que constitui, sem dúvida, um poderoso fator de alavancagem para os próximos... 50 anos. **PF**



Dê mais cor ao seu
capital humano!



careers
Selection & Assessment

value
Outsourcing

advance
Training & Development

www.heading.pt

BOLSA RH


TURISMO COSTEIRO VALE 183 MIL MILHÕES NA UE

O turismo costeiro e marítimo, que inclui o turismo de praia e náutico, de cruzeiros e a navegação de recreio já emprega quase 3,2 milhões de pessoas e gera um total de 183 mil milhões de euros em toda a União Europeia.


EXPORTAÇÕES DE VINHO CRESCERAM EM 2013

O Instituto da Vinha e do Vinho (IVV) anunciou que as exportações de vinho em 2013 voltaram a crescer tendo registado um aumento de 2,4%, face a 2012, para 725 milhões de euros (700 milhões de euros em 2012).


LICENCIAMENTO ZERO PARA INÍCIO DA ATIVIDADE NO COMÉRCIO

O Governo vai apresentar no início de março a revisão do regime jurídico de acesso e exercício das atividades de comércio, uma espécie de licenciamento zero que reduz custos e desburocratiza processos.


IEFP REGISTA MAIS DESEMPREGADOS EM JANEIRO

O número de desempregados inscritos nos centros de emprego portugueses em janeiro era de 705 327, mais 14 792 pessoas do que no mês anterior, segundo o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP).

por: João Pinheiro da Costa

BAKER TILLY REFORÇA A SUA EQUIPA EXECUTIVA (01)

Na sequência do crescimento verificado nos últimos anos, a Baker Tilly entra em 2014 com o reforço da sua equipa executiva em Portugal e Moçambique, através da nomeação de quatro novos *Partners*: Eduardo Scarlatti, *Partner* da área de *Consulting*; Tiago Veloso, *Partner* na área de *Tax* em Portugal; João Aranha, *Partner* na área de *Transfer Pricing & Incentives* em Portugal e Marcelo Silva, *Partner* responsável pela área de *Tax* em Moçambique.

Para Paulo André, *Managing Partner* da Baker Tilly, estas promoções representam o reconhecimento do profissionalismo, esforço e compromisso demonstrados por estes profissionais na Baker Tilly, em todas as geografias em que desenvolve a sua atividade. Paralelamente, materializam o investimento no crescimento sustentado da organização.

MIND SOURCE NO TOP 25 DAS MELHORES EMPRESAS PARA TRABALHAR (02)

A Mind Source, empresa especializada em consultoria de projetos de base tecnológica, foi novamente reconhecida pela revista *Exame* como uma das Melhores Empresas para Trabalhar em Portugal. A consultora liderada por Francisco Lopes da Fonseca ficou classificada na 25ª posição do *ranking* global realizado pela *Exame* e a Accenture.

No estudo que inclui as 100 Melhores Empresas, a Mind Source ocupa este ano a 22ª posição no grupo de PME (dimensão) e o 6º lugar no *ranking* por setor de atividade. A promoção de momentos de encontro informais, o respeito e a valorização profissional dados a cada consultor, o forte espírito de entretajuda e de equipa ou a preocupação em desenvolver iniciativas de responsabilidade social foram algumas das mais-valias apontadas que levaram a esta classificação.

“Trabalhamos diariamente para que cada talento Mind Source se sinta realmente um Talento e parte integrante de uma família, que já existe além-fronteiras. Continuaremos a pautar-nos pelo máximo respeito e compromisso para com os 125 Talentos que compõem a nossa equipa”, refere o CEO da empresa, Francisco Lopes da Fonseca.

Em 2013, após mais de 6220 candidaturas recebidas e 1589 entrevistas realizadas, a Mind Source juntou à sua equipa 33 novos colaboradores que apresentaram características enquadradas no ADN singular da empresa. Só no passado mês de janeiro, a consultora de tecnologias de informação recebeu 600 currículos sendo que cerca de 75% corresponde a candidaturas espontâneas.

MAKRO CERTIFICADA COM TOP EMPLOYERS PORTUGAL E ESPANHA 2014

A análise internacional que se realiza anualmente pelo *Top Employers Institute* reconhece as melhores empresas no mundo: as que oferecem condições laborais excelentes e que apostam no crescimento e desenvolvimento do talento dos colaboradores de todos os níveis da organização, ao mesmo tempo que lutam constantemente pela melhoria das suas políticas de emprego. A Makro Portugal foi reconhecida com este prémio pela primeira vez.

Esta é a primeira edição em que a Makro Portugal é premiada como *Top Employers*, desde 2012 integrada numa única unidade de negócios com Espanha, e é a segunda edição consecutiva em que a Makro Espanha consegue esta certificação.

Segundo a DRH da Makro, Pilar Oncins”. Uma equipa forte permite-nos acompanhar pessoalmente os nossos clientes no seu crescimento e desenvolvimento, oferecendo tudo o que necessitam para ser uma referência para os seus próprios clientes. Procuramos a autenticidade como valor diferenciador na Makro. Promovemos o crescimento das nossas equipas a partir da diversidade de cada um. Apoiamos os nossos colaboradores no conhecimento pessoal, na autoanálise de momentos-chave do passado que nos marcaram e que nos tornaram o que somos hoje. E olhamos para o futuro, visualizamos onde queremos estar e com que princípios e valores queremos alcançar a nossa visão. É importante prever que barreiras podem surgir ao longo do caminho e como enfrentá-las”.

“Trabalhamos para que cada um possa ser protagonista da história da sua vida e do seu crescimento e desenvolvimento, e, todos juntos, somos os protagonistas da história da Makro. Todos unidos por um objetivo comum: fazer da Makro o melhor parceiro dos seus clientes”, explica Pilar Oncins.

JABA RECORDATI É EMPRESA DE EXCELÊNCIA PARA TRABALHAR EM PORTUGAL (03)

A Jaba Recordati, subsidiária portuguesa da farmacêutica Recordati Internacional, foi eleita Empresa de Excelência para Trabalhar em Portugal, tendo alcançado o primeiro lugar no setor “Saúde e Farmacêuticas”.

O Prémio *Excelência no Trabalho* organizado pela Heidrick & Struggles, o *Diário Económico* e o ISCTE - INDEG é um estudo de satisfação de colaboradores realizado em Portugal. O Prémio *Excelência no Trabalho* pretende apurar e premiar as empresas que apresentam as melhores práticas de RH e um melhor clima organizacional e que se destacam como entidades de excelência no desenvolvimento do seu capital humano.

“Este prémio traduz o reconhecimento do trabalho desenvolvido na Jaba Recordati e acima de tudo reflete a forma como os nossos colaboradores percebem a empresa, o grupo ao qual pertence e o projeto de excelência que desenvolve”, explica Néelson Pires, Diretor-Geral da Jaba Recordati.

Em 2013, a Jaba Recordati já tinha sido eleita Campeã Nacional na categoria Melhor Empregador do Ano pelo European Business Awards. No mesmo ano, o seu Diretor-Geral, Néelson Pires, alcançou ainda o título de Melhor Gestor de Equipa, integrando assim pelo segundo ano consecutivo o *ranking* Melhores Gestores de Pessoas.

“Na Jaba Recordati valorizamos os nossos ativos humanos, pois consideramos que são o nosso maior valor acrescentado”, revela Néelson Pires. “Este prémio é importante, porque é uma oportunidade única para se avaliar o clima interno, identificando as áreas de maior satisfação e aquelas em que deveremos priorizar os esforços de melhoria”, conclui.

RFF & ASSOCIADOS: ACCOUNTING LAW FIRM OF THE YEAR – PORTUGAL

O *Accounting Law* considerou a RFF & Associados a melhor sociedade de advogados em Portugal na área de *Accounting Law*.

O diretório britânico, *Lawyers World* avalia as sociedades de advogados com base no serviço que prestam aos seus clientes, no nível de conhecimentos da equipa, nos resultados obtidos e nos comentários dos seus pares e clientes. Este importante diretório a nível internacional tem como objetivo disponibilizar um guia onde apresenta as melhores sociedades de advogados internacionais,



01

MIND SOURCE
AN ORIGINAL BUSINESS

02



03

as suas características e a sua equipa. A RFF & Associados assume-se na advocacia portuguesa como “o primeiro escritório especializado em direito fiscal e aduaneiro e empresarial (*business and tax law*)”. A tua, assim, com referência a Portugal e a todos os países de língua portuguesa, em matérias jurídico-económicas, no direito das empresas e do direito tributário, nacional, comunitário e internacional.

ZURICH CONQUISTA O 1º LUGAR NO PRÉMIO EXCELÊNCIA NO TRABALHO 2013

A Zurich conquistou o 1º lugar no Prémio *Excelência no Trabalho* 2013 no setor banca, seguros e serviços financeiros. A companhia de seguros ficou ainda classificada em 9º lugar no *Top 10 – Grandes Empresas*, categoria que abrange todos os setores de atividade.

“É uma honra receber esta distinção que traduz o reconhecimento e satisfação dos colaboradores em trabalharem na Zurich. Somos uma Companhia com quase 100 anos de história que assenta numa cultura e valores que fazem cada vez mais sentido. Este prémio é uma valorização externa que prova que continuamos a ser um exemplo no mercado e que nos impele a trabalhar mais e a fazer ainda melhor”, sublinha António Bico, CEO da Zurich em Portugal.

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

SHL Portugal



Soluções para o Assessment e a Gestão do Talento

Contacte a SHL Portugal

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

shl@shlportugal.pt • www.shl.pt

MIGUEL MAIO À FRENTE DO DIGITAL MARKETING DA RANDSTAD TECHNOLOGIES (04)

A Randstad Technologies, empresa da Randstad especializada em soluções e consultoria de Recursos Humanos na área das Tecnologias de Informação e Comunicações tem um novo *Business Unit Manager* - Miguel Maio. O profissional assume a área de *Digital Marketing* da empresa.

O novo *Business Unit Manager* tem um vasto currículo nesta área e encara este desafio como uma grande oportunidade. Especialista sénior em *web marketing* Portugal, nomeadamente em *Search*, SEO, PPC e Google AdWords e Analytics, Miguel Maio complementa a sua vertente técnica e estratégica, com um profundo conhecimento da relação com o cliente e das necessidades do mercado digital.

No seu currículo tem mais de três anos como *Head of Search* do GroupM *Interaction*, que integra as agências de meios do grupo WPP. Foi ainda responsável pela criação *online* dos projetos *Internet* da Rádio Renascença, RFM e Mega FM (atual Mega Hits) e esteve envolvido em projetos como gestor do Canal de Tecnologia do SAPO.

“O digital não é apenas criatividade, nem apenas tecnologia. É um *must do* e um *must have* de qualquer estratégia e a tendência é para que a sua eficácia seja cada vez mais assertiva do que os meios tradicionais. Esta é a perspectiva do *Digital Marketing* da Randstad Technologies, porque é em parceria com o cliente em que encontramos soluções de sucesso”, afirma Miguel Maio. Quanto a este desafio, o profissional acrescenta que “é uma oportunidade de juntar a criatividade à tecnologia numa empresa focada em pessoas”.

Miguel Maio é licenciado em comunicação social, com uma pós-graduação em *Internet and e-business management* pela Universidade Católica Portuguesa, Miguel Maio tem complementado a sua formação com certificações das mais recentes tecnologias de *marketing* digital, em particular em Google AdWords (*search* e *display advertising*), Google Analytics e plataformas de gestão de campanhas, como Marin Software.

THE LISBON MBA EM ROADSHOW (05)

O The Lisbon MBA – uma parceria entre a Nova SBE, a Católica-Lisbon e o MIT Sloan – acaba de lançar o seu *roadshow* internacional. O *roadshow* teve início na América do Sul e irá passar pela Colômbia, Brasil e México, para conhecer potenciais candidatos, empresas e possíveis parceiros, de forma a aumentar ainda mais o carácter internacional do MBA. Anabela Possidónio, Diretora Executi-



04



05



06

va no The Lisbon MBA, sublinhou que “estamos a conduzir uma estratégia internacional muito forte, porque queremos expor os nossos alunos a experiências internacionais variadas, de forma a tornarem-se líderes globais, capazes de fazer negócio em qualquer parte do mundo. Nesse sentido, queremos continuar a aumentar as nossas parcerias, alunos e cooperações com empresas e *headhunters* internacionais”.

O The Lisbon MBA também estará presente na feira QS nos três países, na cidade do México, Bogotá e São Paulo. Esta feira de MBAs oferece uma oportunidade única para aprender mais sobre os principais programas internacionais de MBA. Os candidatos interessados no The Lisbon MBA terão a oportunidade de obter todas as respostas às suas perguntas sobre o processo de admissão, planos de estudo, e a forma como a equipa do The Lisbon MBA trabalha individualmente com os estudantes para que alcancem os seus objetivos de carreira a curto e longo prazo.

O The Lisbon MBA International foi distinguido pelo *Financial Times* com o 3º lugar em *International course experience*, que prepara os alunos para serem líderes globais, capazes de trabalhar em qualquer mercado. O programa é todo lecionado em inglês, conta com uma percentagem de alunos estrangeiros de 35% este ano e inclui a estadia de um mês no MIT Sloan, em Boston, bem como a possibilidade da realização de um estágio internacional ou de um projeto de consultoria internacional com um problema real de uma empresa. O The Lisbon MBA Part Time também conta com acordos de intercâmbio com várias universidades de renome internacional, incluindo a Rotterdam School of Management, University of San Diego, Coppead e Fundação Getúlio Vargas.

WELCOMEHOME É SEMIFINALISTA NA EUROPEAN SOCIAL INNOVATION COMPETITION (06)

A WelcomeHOME – cooperativa de apoio a pessoas em situação de sem-abrigo, mas com possibilidades de empregabilidade – é uma das 30 semifinalistas na *European Social Innovation Competition*, que avaliou 1254 projetos, 170 dos quais de Portugal. Solidariedade, sustentabilidade, desenvolvimento social, integração laboral e coesão social assumem-se como os cinco eixos que orientam a atuação da empresa. Este é também um projeto que pretende homenagear a memória e o trabalho realizado por Diogo Vasconcelos, ex-aluno da Católica Porto e um dos grandes impulsionadores da área da Inovação Social. Centrada também na temática da inovação social, esta iniciativa – que desafia os cidadãos europeus a criar novas soluções



CATÓLICA
LISBON
BUSINESS & ECONOMICS



OS 3 PILARES DO SUCESSO PROFISSIONAL E PESSOAL: COMUNICAR, PERSUADIR E NEGOCIAR

10^a
edição

Inclui sessão de coaching

Início: 9 MAIO 2014

Duração total do programa:
6 dias completos + sessão de coaching



Coordenadores:

David Patient - Doutoramento e MBA pela Univ. British Columbia. Professor Auxiliar na CATÓLICA-LISBON, onde leciona nos programas de Mestrado e no MBA. Investigador com vários artigos publicados em livros e revistas científicas de topo.

João Matos - Professor Auxiliar Convidado na CATÓLICA-LISBON, lecionando no The LisbonMBA e nos Programas para Executivos. Certificado em Negotiation Research & Teaching pelo Dispute Resolution Center da Kellogg School of Management.

INFORMAÇÕES
E CANDIDATURAS:

www.clsbe.lisboa.ucp.pt/executivos/3pilares

Tel.: 217 227 801 / 217 214 220

E-mail: executivos@ucp.pt



para reduzir o desemprego e a criar novas e melhores condições de trabalho – representou Portugal a nível internacional, no concurso.

Tendo em conta que, atualmente, mais de 25 milhões de europeus não têm emprego, a inovação social torna-se, mais do que desejável, necessária. A *European Social Innovation Competition*, promovida pelo segundo ano consecutivo, pretende sensibilizar a sociedade para esta questão. Os três projetos vencedores são conhecidos no final do mês de maio e recebem um apoio financeiro de 30 mil euros.

ARTE DE LIDERANÇA E COACHING É NOVA APOSTA DA I&D (07)

A formação *Arte da Liderança e Coaching* é a nova aposta da Ideias & Desafios, consultora especialista em formação em vendas e liderança. A formação assenta no pressuposto de que melhorando a *performance* dos líderes, estes irão influenciar de forma positiva as suas equipas, gerando resultados globais. “Motivar quando não há dinheiro; gerir conflitos ou saber definir um estilo de liderança”, são alguns dos conteúdos-chave. A formação tem lugar em Lisboa, nos dias 09, 10 e 11 de abril e no Porto nos dias 22, 23 e 24 de abril.

Dirigido a cargos de chefia como Diretores-Gerais e Gerentes, o *workshop Arte de Liderança e Coaching* aborda temas como a motivação de equipas, comunicação e influência, lideranças de equipas e *coaching*.

“Pretendemos que os participantes levem consigo novas estratégias e ferramentas práticas que lhes permitam, por exemplo, perceber como motivar a equipa quando não há dinheiro, gerir conflitos de uma forma mais eficaz ou até mesmo o determinar o estilo de liderança e aprender a melhorar ou adaptar”, afirma José de Almeida, especialista em formação para a liderança.

A formação tem a duração de três dias e é uma oportunidade de identificar quais os factores que influenciam a motivação da equipa na atual conjuntura, para conseguirem liderar as suas equipas de forma mais eficaz.

Entre as empresas que têm apostado na formação de liderança com a Ideias e Desafios, estão desde PME's a grandes empresas nacionais e internacionais, tais como a Bebê Vida, Teka, Banco Best, Caixa de Crédito Agrícola, Xerox, Cetelem, Pfizer, Fiat, entre outras.

LET'STALKGROUP GALARDOADO PME EXCELÊNCIA 2013 (08)

O Let'sTalkGroup foi distinguido com o estatuto de PME Excelência 2013, atribuído pelo IAPMEI – Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento, em parceria com Turis-



07



08



09

mo de Portugal e os principais bancos a operar no mercado português.

O estatuto PME Excelência 2013 visa distinguir, a partir do universo das PME Líder, o conjunto de pequenas e médias empresas que evidenciam os melhores desempenhos e perfis de risco, no contexto da estrutura empresarial nacional. Nuno Oliveira Martins, CEO do Let'sTalkGroup, destaca que “é com grande orgulho que após termos sido PME Líder vemos reforçado o estatuto sendo distinguidos como PME Excelência. Esta distinção é o reconhecimento do esforço e trabalho da nossa equipa e um impulso para que façamos cada vez mais e melhor”. Acrescenta ainda que “é uma prova de que o empenho e dedicação que colocamos em tudo o que fazemos e na forma como o fazemos, permite-nos alcançar um crescimento sustentável, com base na transparência e na continuidade de relações duradouras e personalizadas com clientes e parceiros”.

“Com este Estatuto, o IAPMEI pretende sinalizar a reputação das PME que marcam a capacidade competitiva do nosso País nas várias regiões e é para nós uma honra poder prestar tributo à vossa Empresa por integrar este grupo”, refere o IAPMEI.

RHMAIS PARCEIRA NACIONAL DO PROJETO DO IES (09)

A RHmais celebrou recentemente um acordo com o Instituto de Empreendedorismo Social (IES) para colaborar em particular no seu Projeto – Mapa de Inovação e Empreendedorismo Social.

Este é um Projeto de investigação desenvolvido em co-promoção com o IPAV – Instituto Padre António Vieira com o envolvimento e financiamento da Fundação Calouste Gulbenkian, da Fundação EDP e do Compete. O Projeto tem como parceiro público nacional o IAPMEI e parceiros internacionais a SIX - Social Innovation Exchange e o Euclid Network.

A RHmais, como parceiro nacional, empresta a este projeto de cariz social o seu *know-how* em *Contact Centers*, através da execução de contactos telefónicos às iniciativas referenciadas na fase dos Telefonemas de Despiste, uma das fases da metodologia utilizada no processo de mapeamento ao abrigo do MIES.

O MIES tem como objetivo mapear iniciativas de elevado potencial de inovação e empreendedorismo social, visando contribuir para o crescimento e competitividade de um novo mercado de inovação e empreendedorismo social nacional, promovendo Portugal como país pioneiro na União Europeia, no reconhecimento, estudo, divulgação e disseminação de modelos de negócio inovadores, sustentáveis, replicáveis e de forte impacto social, económico e ambiental.

AERLIS PROMOVE SEMINÁRIO E MISSÃO EMPRESARIAL A MARROCOS (10)

No âmbito do plano de missões empresariais para 2014, a AERLIS promove uma missão empresarial a Marrocos, de 07 a 11 de abril, proporcionando às empresas participantes o conhecimento *in loco* do mercado e a identificação de potenciais parceiros para o desenvolvimento de projetos de exportação ou investimento. O programa inclui reuniões de trabalho individuais entre as empresas participantes e as empresas marroquinas. Estas reuniões serão agendadas tendo em conta os objetivos previamente definidos pelas empresas portuguesas que integram esta missão.

Marrocos é considerado a 2ª maior economia do Magrebe e a 6ª de África, o 1º exportador de fosfatos, com 31% do mercado mundial. Tem uma classe média emergente, com grande propensão para o consumo.

Para além da Missão Empresarial a Marrocos, estão previstas ainda as seguintes: Colômbia, de 25 a 30 de maio; Angola, de 26 de Outubro a 1 de novembro; Moçambique, de 23 a 29 de novembro.

CEB CONCLUI ESTUDO DOS RESULTADOS DO NEGÓCIO DE 2013 (11)

Já está disponível no *site* da SHL Portugal (www.shl.pt) o 7º Relatório Anual do Estudo sobre os Resultados do Negócio, elaborado pela CEB em 2013. A CEB elabora regularmente, em todo o mundo, estudos nas organizações clientes para medir o ROI (Retorno do Investimento) obtido em consequência dos Programas de *Assessment SHL Talent Measurement*. Estes estudos abrangem diversos sectores de atividade, desde os serviços financeiros e



10



11



12

a distribuição, até ao serviço ao cliente e a comunicação social. Também são abrangidas funções de vários tipos, incluindo vendas, gestão, assistência ao cliente e funções técnicas e de engenharia.

No estudo de 2013 destacam-se algumas conclusões, como: 19% de aumento nas vendas, obtidos pelos técnicos de vendas de um revendedor de produtos de eletrónica, o facto dos colaboradores de serviços financeiros apresentarem uma probabilidade 6 vezes superior de terem um desempenho de topo; um aumento nas vendas acima de 1,2 milhões de euros por ano, por agentes de vendas de telecomunicações, e também que os líderes de um fabricante de automóveis apresentam uma probabilidade duas vezes maior de serem inovadores.

O ano passado a CEB realizou 55 estudos sobre os resultados do negócio dos clientes. O relatório de 2013 apresenta 12 destes resultados, assim como as conclusões principais dos últimos sete anos.

Relatório completo do Estudo sobre os Resultados do Negócio em www.shl.pt.

ANDRÉ GERSON ASSUME DIREÇÃO DA MEDIA CONSULTING (12)

A Media Consulting nomeou André Gerson (na foto) como Diretor da consultora. O novo Diretor regressa à empresa, transitando da C&C Consultores de Comunicação onde desempenhou a função de Coordenador de Clientes.

“É um enorme desafio e uma oportunidade para voltar a contribuir para o crescimento estratégico e contínuo da Media Consulting, agora com novas funções e responsabilidades”, afirmou André Gerson na ocasião da sua nomeação.

André Gerson é agora o novo Diretor, posição até então desempenhada por Paula Gustavo.

Conheça o nosso Catálogo 14

Global Estratégias Learning is changing®

High Performance People make all the Difference!

Global Estratégias 2014

FORMAÇÃO INTER-EMPRESAS
Seminários, Master Courses, Conferências Profissionais e Project Management PMI®.

SOLUÇÕES INTRA-EMPRESAS
Business Solutions, Assessment, Coaching, Outdoors de Formação.

E-LEARNING
Cursos e-Learning, Consultoria, Plataforma LCMs, Game Based learning e Mobile Learning.

CONSULTORIA E OUTSOURCING
Consultoria de Desenvolvimento de RH, Consultoria de Incentivos e Outsourcing.

Learning is Changing®

www.globalestrategias.pt

demost

“Esta contratação reforça o núcleo estratégico da empresa e representa uma nova abordagem ao mercado fruto da experiência deste novo e importante ativo da empresa”, acrescenta Jorge Passarinho, CEO da Media Consulting.

André Gerson é licenciado em Comunicação Empresarial, pela Escola Superior de Comunicação Social de Lisboa, regressando à organização, onde integrou a equipa como Consultor de Comunicação entre 2005 e 2007. Nesse ano entrou na C&C Consultores de Comunicação também como Consultor, tendo mais tarde assumido a Coordenação de Clientes.

13ª EDIÇÃO DO PRÉMIO EMPREENDEDORES 2014 (13)

A Fundação Everis acaba de abrir as candidaturas para a 13ª edição dos seus Prémios Empreendedores. Como vem sendo habitual, a edição deste ano pretende, uma vez mais, fomentar a inovação e a investigação, apoiando o empreendedorismo. Todos os interessados deverão registar-se *online*, até ao dia 27 de março, no seguinte endereço: www.fundacioneveris.com.

Este ano, a seleção dos projetos apresentados será feita em três categorias: Tecnologias de Informação e Economia Digital; Biotecnologia e Saúde; Tecnologias no âmbito da Indústria e da Energia e os candidatos terão de apresentar um vídeo no qual defendam o seu projeto. A partir da receção de cada projeto inicia-se a fase de análise preliminar das propostas recebidas, que se centrará no nível de inovação, no modelo de negócio, na solução proposta, bem como no cumprimento do regulamento do Prémio Empreendedores.

Este galardão internacional, que já vai na sua 13ª edição, prevê os seguintes prémios: Vencedor - 60 000 euros para desenvolvimento e lançamento do projeto, acrescidos de um pacote de serviços de consultoria, no valor de 10 000 euros; Menção Honrosa - 40 000 euros para o desenvolvimento e lançamento do projeto acrescidos dos mesmos serviços de consultoria que recebe o vencedor; Finalistas - Serviços de consultoria para o desenvolvimento do projeto no valor de 5000 euros.

Adicionalmente, a Fundação Everis poderá selecionar, de entre os candidatos ao Prémio Empreendedores, um determinado número de projetos para concorrer aos Prémios Ibero-Americanos para a Inovação e Empreendedorismo, promovidos pela Secretaria-Geral Ibero-Americana (SEGIB).

2ª EDIÇÃO DO PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DE ANALISTAS DE RH (14)

O Let'sTalkGroup organiza de 19 a 30 de maio, em Lisboa, a 2ª edição do Programa de Qualificação e Certificação de



13



14



15

Analistas de Recursos Humanos, uma formação de 60 horas, que visa formar profissionais na área dos RH para que possam exercer com eficiência e eficácia as principais atividades inerentes à Gestão dos RH.

Ana Cristina Catau, *Managing Director*, do Let'sTalkGroup, destaca que esta Certificação “oferece a oportunidade única para os profissionais de Recursos Humanos adquirirem as competências necessárias para melhorar o seu desempenho profissional”. Acrescentando ainda que “para as organizações, representa a possibilidade de qualificar os seus colaboradores para um desempenho de alta *performance* numa área absolutamente estratégica para o sucesso de sua atividade: a GRH”.

O Programa inclui uma visita guiada a uma empresa de referência no mercado português, para partilha de experiências e *best practices* na área de RH. Os participantes terão também uma sessão de *coaching* individualizado, para colocar questões específicas da sua empresa no papel de Analista de RH. Para além disso, será oferecido o livro *O Novo Humanator: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*, de Pedro Bettencourt da Câmara.

“A 1ª edição, em 2013, superou as expectativas dos formandos e teve um índice de satisfação de 100%”, destacou Ana Cristina Catau. Esta afirmação é corroborada pelos participantes: “Esta formação superou as minhas expectativas. Os conteúdos foram muito bem abordados e houve uma clareza na transmissão dos mesmos. Poderei com certeza dar um novo impulso ao desenvolvimento dos RH da minha empresa”, referiu um formando.

A sessão de encerramento e entrega de diplomas terá lugar no dia 30 maio, em Jantar de Gala.

BETA-I LANÇA NOVA EDIÇÃO DO LISBON CHALLENGE (15)

A Beta-i lançou a 1ª edição de 2014 do *Lisbon Challenge*, um programa de aceleração da Europa, que vai juntar em Lisboa 25 *startups* de base tecnológica, de todo o mundo, a partir de 2 de maio. Começam agora as inscrições para este desafio que pretende capacitar as *startups* selecionadas para o crescimento, internacionalização e captação de financiamento a curto prazo.

Nesta edição, o *Lisbon Challenge Spring '14*, procura 25 *startups* de base tecnológica, que estejam na fase de protótipo ou de produto/serviço, com uma equipa sólida e com uma ambição global.

Durante esta nova edição, as equipas serão aceleradas durante três meses e as melhores serão incubadas durante mais seis meses. As melhores equipas terão oportunidade de apresentar o seu *pitch* a

O RECONHECIMENTO DOS CLIENTES É O NOSSO MAIOR PRÉMIO



1º LUGAR
OUTSOURCING
E TRABALHO
TEMPORÁRIO

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



egor

PESSOAS E NEGÓCIOS



RECRUTAMENTO E SELEÇÃO
AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA
TRABALHO TEMPORÁRIO
OUTSOURCING
FORMAÇÃO E CONSULTORIA



RECRUTAMENTO



FORMAÇÃO



CONSULTORIA



TRABALHO
TEMPORÁRIO



OUTSOURCING



INCENTIVOS



COACHING

www.egor.pt

Estudo de opinião efetuado pela APG - Associação Portuguesa de Gestão das Pessoas envolvendo mais de 2.000 empresas clientes de serviços para Recursos Humanos. (www.melhoresfornecedores.org) - Coordenação Científica: Prof. Doutor Manuel Vilares (UNL - Universidade Nova de Lisboa).

investidores nacionais e internacionais e receberão ainda investimento e prémios em produtos e serviços (nomeadamente da Microsoft Bizpark, Amazon, Podio, Google, Softlayer).

“A primeira edição do *Lisbon Challenge* foi um sucesso, com mais de 60 empregos criados, 20% das *startups* a lançar o seu produto e cerca de 4,6 milhões de euros angariados pelos participantes durante o programa. Para esta edição, queremos ganhar escala e tornar este programa ainda mais internacional, com cerca de metade das *startups* de outros países. Desta forma, queremos contribuir para tornar Portugal, em particular Lisboa, um *hub* de empreendedorismo a nível global, capaz de atrair mais *startups* que queiram instalar o seu negócio aqui, bem como investidores”, afirmou Pedro Rocha Vieira, Presidente da Beta-i.

Os participantes vão receber formação, assistir a *masterclasses* e reunir-se com mentores de renome internacional.

As inscrições terminam a 17 de março. Mais informações em www.lisbon-challenge.com.

PORTAL MOVIMENTO PARA O EMPREGO PROMOVE MAIS DE MIL ESTÁGIOS PROFISSIONAIS (16)

A página de *internet* Movimento Para o Emprego foi desenvolvida por uma equipa da Altran Portugal, para criar o portal, que pretende combater o desemprego jovem qualificado no país. Neste portal são disponibilizadas *online* as ofertas de estágios profissionais das empresas para consulta dos candidatos, bem como os perfis e currículos partilhados pelos mesmos para consulta das empresas. A página existe desde junho de 2013 e até ao momento já disponibilizou cerca de 2500 ofertas de trabalho, mais de 34 mil candidatos registados e gerou mais de 1600 estágios profissionais.

“Foi um desafio muito interessante quer pela vertente técnica, quer pela necessidade e motivo, ou seja, contrariar a taxa de desemprego no país. Construímos o portal a pensar na acessibilidade de navegação *online*, agilizando os procedimentos para gerar novos postos de trabalho e este é, sem qualquer dúvida, um motivo de orgulho para toda a nossa equipa da Altran”, afirma a diretora técnica e de comunicação da Altran Portugal, Maria da Luz Penedos.

O Movimento Para o Emprego foi construído de forma a ser de fácil leitura e navegação, respeitando a privacidade dos utilizadores. O portal está igualmente conectado com a página Net-Emprego, permitindo aos utilizadores que desejarem disponibilizar o *curriculum vitae* para consulta também nesta página, e aumentarem as possibilidades de contratação por parte das empresas. O Movimento



16



17

Para o Emprego resulta de uma parceria entre o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), a COTEC Portugal e a Fundação Calouste Gulbenkian.

“Atualmente aderiram ao Movimento cerca de 156 entidades, entre as quais grandes empresas e multinacionais dos vários setores de atividade. Este projeto foi confiado à equipa da Altran que o executou com a excelência e a celeridade exigidas. Tanto a gestão de projeto como os consultores tiveram capacidade de resposta, que demonstrou a qualidade e rapidez necessária para garantir o sucesso deste projeto”, sublinha o diretor de serviços de sistemas de informação do IEFP, César Teixeira.

OUTSYSTEMS DISTINGUE RANDSTAD COM INNOVATION AWARD (17)

A OutSystems atribuiu o *Outsystems Innovation Award* a dois projetos de TI da Randstad. Estes prémios visam reconhecer pessoas e empresas que utilizem a *OutSystems Platform*, que agiliza o processo de TI dentro da organização, tornando-o mais proativo, produtivo e essencial na criação de valor de negócio, potenciando a inovação. A Randstad foi distinguida pela aplicação *Automated Medical Staff Payroll* e pelo seu projeto *Customer Portal*.

“A Randstad é um grande exemplo de como um grupo de TI pode potenciar a inovação dentro da sua empresa”, refere David Holmes, vice-presidente de *marketing* da OutSystems. “Estamos muito satisfeitos por distinguir a Randstad com os *OutSystems Innovation Awards* devido ao trabalho que desenvolveram ao criarem aplicações que produziram resultados tangíveis e grandes melhorias dentro da empresa”.

O projeto *Automated Medical Staff Payroll*, foi desenvolvido em cinco meses por dois programadores do departamento de TI da Randstad, que utilizaram a *OutSystems Platform* para consolidar múltiplos e complexos processos manuais, numa aplicação customizada e de extrema relevância para o acompanhamento completo em todas as fases de um processo de gestão de recrutamento de profissionais de saúde.

Segundo Gonçalo Vilhena, *Service Manager* da Randstad: “Criámos uma solução robusta e de poupança de custos com objetivos bem definidos e atingimos já uma adoção de 100% por parte dos utilizadores”.

O segundo projeto a ser distinguido foi o *Customer Portal*. A Randstad substituiu o seu portal de cliente que existia há dois anos .NET, que já não correspondia às necessidades dos seus 20 000 utilizadores. Impulsionados a aumentar e melhorar as funcionalidades em 20%, a equipa de TI da Randstad previu seis meses para

desenvolver o projeto, de forma a atualizar o portal já existente, fazendo alterações em .NET. Utilizando a *OutSystems Platform*, em quatro meses, uma equipa de três programadores criou uma versão totalmente nova do portal. Dois meses depois, foi lançada uma segunda versão baseada em alterações sugeridas por utilizadores profissionais. O *Customer Portal* da Randstad é agora uma solução adaptável e inovadora.

Vasco Teixeira-Pinto, *Service Manager* da Randstad explica que a empresa foi capaz de fornecer uma solução que os “destaca neste mercado competitivo”.

PWC'S ACADEMY ORGANIZA NOVA EDIÇÃO DE *EXECUTIVE BREAKFAST* (18)

“*A digital, mobile and social connected screen-based society Not tomorrow. Today!*”, é este o título do debate organizado pela PwC's Academy que vai acontecer em Lisboa e no Porto, nos dias 17 e 18 de março respetivamente, nas instalações da organização, das 9h30 às 12h30.

Vão fazer para deste debate oradores de referência a nível internacional e nacional, como Dirk Burkamp, PwC Learning



18



19

Technologies *Central Cluster Leader*, Ana Silva Dias, que faz parte do observatório Panorama *E-learning 360º* e é Gestora do Centro de *E-learning* da TecMinho – Universidade do Minho e Carla Rocha, apresentadora de rádio e televisão.

O tema do debate vai centrar-se na importância do uso das novas tecnologias e das novas formas de comunicar e também nos relacionarmos em comunidade, transformando a nossa sociedade, considerando que o grande desafio, nos dias de hoje, é agarrar as oportunidades que derivam da tendência no desenvolvimento estratégico e tático das aprendizagens nas empresas.

Os lugares são limitados e as inscrições serão consideradas por ordem de chegada: Inscrição individual: 90€; Desconto adicional de 10% a partir da segunda inscrição. Mais informação em www.pwc.pt.

CERTIFICAÇÃO INTERNACIONAL EM *COACHING* PROFISSIONAL (19)

A Powercoaching, empresa que representa a International Coaching University em Portugal, organiza já este mês de março, mais uma edição da Certificação Internacional em *Coaching* Profissional,

Juntos podemos voar mais alto.

blink
Consulting

Pólo Tecnológico de Lisboa | Estrada do Paço do Lumiar, Lote 1 | 1600-546 Lisboa
Tel: +351 217 102 574 Fax: +351 217 101 103 | blink@blinkconsulting.eu
www.blinkconsulting.eu

no Porto na ANJE, Associação Nacional de Jovens Empresários, e em Lisboa na Nova School of Business and Economics. O curso é destinado a todos os executivos, gestores, diretores, empreendedores, responsáveis por equipas, consultores, criativos e formadores que procurem potenciar os seus resultados no plano pessoal e profissional, definir novas metas e é também uma excelente oportunidade para investir na carreira pessoal, na sua equipa ou na sua organização. Os principais objetivos da formação passam por: desenvolver a liderança pessoal e profissional; melhorar as competências comunicacionais; integrar o *Coaching* nos processos de mudança; promover a atitude vencedora na vida e nos negócios e potenciar o empreendedorismo e a inovação. Nesta formação, vão estar presentes como formadores, Sérgio Almeida, Vice-Presidente da International Coaching University em Portugal e Henrique Jimenez, Presidente da ICU em Espanha. As inscrições para a formação são limitadas aos lugares disponíveis.

Para saber mais informações consulte: <http://mkt.powercoaching.pt>.

PORTUGUÊS PASSA A LIDERAR MARKETING DA FARM FRITES (20)

O português Victor Alexandre acaba de assumir o cargo de *Marketing Manager* da holandesa Farm Frites, a terceira maior empresa processadora de batata do mundo. Até ao momento Victor Alexandre ocupava o cargo de *Southern Europe Market Manager*, sendo responsável pela gestão de mercados estratégicos como Espanha, Itália e Portugal.

Nesta nova etapa, o desafio de Victor Alexandre é padronizar as ações comerciais e de comunicação da empresa. “Até ao momento o *marketing* do empresa era gerido localmente, tendo em conta as especificidades de cada mercado, mas sem um fio condutor global. Queremos uniformizar a nossa estratégia sem perder de vista as particularidades de cada mercado”, explica o gestor.

Victor Alexandre é formado em Gestão de *Marketing* pelo IPAM - Instituto Português de Administração de Marketing. Tem um *Executive MBA* pelo ISCTE Business School, tendo ainda frequentado um *Global Strategic Innovation Executive Program*, em Silicon Valley, nos EUA. O executivo conta com cerca de 20 anos de experiência na área do *marketing* e, após seis anos de dedicação à empresa Farm Frites, passa agora a assumir o *marketing* global da marca.

3º ANIVERSÁRIO DA CIDADE VIRTUAL: THE TALENT CITY (21)

A Talent City comemorou o seu terceiro aniversário; a cidade virtual conta já com 50 000 habitantes num total de 218 mil visitas mensais. A cidade do Talento con-



20



21



22



23

tinua em forte expansão, apresentando-se atualmente com 30 empresas que apresentam oportunidades únicas. *The Talent City* é um projeto que procura facilitar a comunicação entre grandes empresas e a comunidade Talento, através de uma cidade virtual, onde todos podem ter acesso a informação acerca das empresas presentes e estas, por sua vez, podem encontrar jovens talentosos que melhor se adequam à sua cultura empresarial.

Desde a dada da sua criação, que já passaram pela TTC, mais de 1000 oportunidades de emprego, algo que foi conseguido através da proximidade com os jovens, oferecendo um mundo de oportunidades que procura ajudá-los na arte de bem gerir a sua carreira profissional.

A atuação da TTC passa também para além da esfera cibernética, tendo já levado as empresas até às universidades de forma mais real e impactante, de forma a que os jovens tenham esta experiência palpável entre as empresas e as suas marcas.

Para fazer parte da TTC basta efetuar um registo, de forma a preencher o perfil de utilizador, que vai resultar num CV criativo em que o candidato partilha não só o seu *background* académico e profissional, como o seu “Lado B” – depois disto, os seus dados serão lançados como um “B.I” para o mundo empresarial.

Mais informações e registo em www.the-talenticity.com.

SAGE FACTURA FÁCIL AGORA DISPONÍVEL PARA ANDROID (22)

A Sage Portugal anuncia que a solução Sage Factura Fácil já se encontra disponível para Android! Com esta aplicação os clientes podem fazer faturas no Tablet ou telemóvel.

Para além disso o *software* Sage Factura Fácil permite obter atualizações legais, um multiutilizador, com gestão de permissões de acesso, suporte técnico, assim como a possibilidade de imprimir documentos A4 em formato *pdf*, com possibilidade de envio por *email*.

“A mobilidade é cada vez mais uma realidade para os nossos clientes, que necessitam de aceder às suas aplicações a qualquer hora e em qualquer lugar. Com esta aplicação pretendemos facilitar o dia-a-dia das empresas disponibilizando informação crucial e atualizada em tempo real”, explica Ana Teresa Ribeiro, *SMB Manager* da Sage Portugal.

TECNOLÓGICA PORTUGUESA ALIDATA COM NOVA DIREÇÃO-GERAL (23)

A tecnológica 100% portuguesa Alidata acaba de nomear Pedro Gaspar como novo *Managing Director*. Formado em Contabilidade e Finanças pelo Instituto Politécnico de Leiria, tem 42 anos e mais de 20 de experiência em *software* de gestão

design e forma

Faça da sua Empresa um Local



Segurança e Saúde no Trabalho | Formação
Níveis de Serviço | Experiência e Competência Técnica

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

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


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

www.esumedica.pt

e é colaborador da Alidata há 23 anos. Anteriormente, já na empresa, foi responsável pelas áreas de suporte técnico de *software*, suporte técnico de *hardware*, implementação de projetos e administrativo. “Acredito que esta nomeação é um desafio e sinto-me altamente motivado para levar cada vez mais longe uma das *software houses* mais antigas em Portugal! Sei que, em equipa, vamos contribuir para o crescimento da empresa e continuar a desenvolver projetos interessantes e de qualidade, ajustados às necessidades atuais, conhecendo bem o mercado e a respetiva conjuntura económica. Com a liderança de equipas acresce também a responsabilidade e planificação, bem como a partilha, a comunicação e a capacidade de relacionamento interpessoal”, sublinha o recém-nomeado *Managing Director* da Alidata, Pedro Gaspar.

No início da carreira dedicou-se à implementação de projetos, onde desenvolveu as competências em clientes de diversas atividades, nomeadamente, consultoria, retalho, logística e indústria.

A Alidata é uma empresa 100% nacional, no mercado desde 1984, que opera no setor das tecnologias informáticas, onde desenvolve e implementa soluções de gestão integradas, *hardware* e *software*, com *software* 100% português, tendo em 2008 aderido ao projeto ‘Compro O Que É Nosso’ e é PME Líder e PME Excelência.

CEO'S CONTINUAM EMPENHADOS NA SUSTENTABILIDADE (24)

De acordo com um estudo da Accenture e do United Nations Global Compact, mais de dois terços dos CEOs (67%) acreditam que as organizações não estão a fazer o suficiente para responder aos desafios globais de sustentabilidade. Apesar de os executivos estarem comprometidos com a inclusão da sustentabilidade nas suas organizações, a grande maioria reclama, neste momento, a realização de ações que incentivem e compensem as empresas líderes em sustentabilidade e desbloqueiem o potencial que existe no sector privado.

Estas são as conclusões do mais recente estudo global trienal da Accenture e do UN Global Compact intitulado *The UN Global Compact-Accenture CEO Study on Sustainability 2013: Architects of a Better World*, a maior pesquisa sobre sustentabilidade realizada até hoje junto de executivos. Os 1000 CEOs inquiridos transmitiram a sua visão em detalhe sobre o progresso que o sector privado tem conseguido a endereçar os desafios globais da sustentabilidade. A pesquisa incluiu ainda entrevistas mais pormenorizadas realizadas a 75 CEOs e uma análise profunda das organizações que conseguem combinar com sucesso a liderança em sustentabilidade com um alto desempenho no mercado onde operam.



24



25

Assim como o UN Global Compact continua a verificar um rápido crescimento, com quase 8000 organizações participantes, o estudo demonstra a clara consciencialização por parte das empresas globais sobre as oportunidades de negócio relacionadas com a sustentabilidade.

78% dos CEOs encaram a sustentabilidade como um potenciador do crescimento e da inovação, e 79% acreditam que irá proporcionar vantagens competitivas no seu negócio. No entanto, os CEOs encaram o clima económico e as prioridades concorrentes como obstáculos no processo de inclusão da sustentabilidade em escala nas suas empresas.

Este ano, 93% dos inquiridos referiram que as questões ambientais, sociais e de *governance* são importantes para o futuro dos seus negócios – a mesma proporção verificada no estudo em 2010. Mas a proporção de quem considera a sustentabilidade como muito importante caiu de 54% para 45%, sendo que na Europa este valor corresponde a 34%. 84% acreditam que o negócio deve ser o elemento preponderante na resposta aos desafios de sustentabilidade.

“Como reflete o estudo dos CEOs, o desafio que enfrentamos passa por desbloquear todo o potencial da sustentabilidade das organizações para transformar os mercados e as sociedades em todo o mundo”, disse Georg Kell, *Executive Director* da UN Global Compact. “Com milhares de empresas – desde líderes de mercado a pequenas companhias – empenhadas nas melhores práticas de negócio, podemos ver um enorme impulso. Agora, precisamos de decisões políticas, investidores e consumidores que enviem os sinais corretos para darem origem ao próximo nível de ação, inovação e colaboração de sustentabilidade nas empresas”, conclui.

SUNENERGY COM NOVO DIRETOR FINANCEIRO (25)

Nuno José Garcia é o novo Diretor Financeiro da SunEnergy, empresa especializada em soluções de energias renováveis com vários anos de experiência e uma rede de delegações espalhada por Portugal. O profissional, proveniente da Crioestamina, vem assim coordenar toda a área financeira da SunEnergy, empresa que em 2013 faturou 1,5 milhões de euros.

Licenciado em Gestão pela Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Nuno José Garcia conta no seu currículo com passagens pela CIMPOR e Crioestamina. Nesta última assumia, desde 2008, as funções de *Accounts Payable Manager* e *Controller* de Gestão e Tesouraria. Para Nuno José Garcia, “O projeto SunEnergy é altamente desafiante e motivador. Os planos de expansão da empresa para o futuro e a dinâmica do próprio sector das energias renováveis, levou-me a aceitar de imediato o convite feito pela administração”.



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



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

Sustentabilidade na Formação e Consultoria:

Volkswagen Autoeuropa



SIEMENS



BOSCH
Tecnologia para a vida



Associação Portuguesa
de Formação e Desenvolvimento
Comercial, Científico e Técnico

www.atec.pt

COSEC INTEGRA COMITÉ DE GESTÃO DA BERNE UNION (26)

A COSEC foi eleita para integrar o comité de gestão da Berne Union, fazendo-se representar pelo seu presidente, Miguel Gomes da Costa. O comité de gestão é um órgão de aconselhamento do Presidente desta associação internacional de seguradoras de créditos, em todas as matérias de gestão e na definição dos seus objetivos estratégicos.

A COSEC, em conjunto com outras instituições congéneres, participará ativamente na gestão desta associação internacional, líder das seguradoras de créditos, e terá a responsabilidade de dar o seu contributo para a definição estratégica da sua atividade, face à incerteza e riscos de um mercado cada vez mais globalizado e complexo. Relativamente aos diversos eventos que estão planeados para este ano, destacam-se para maio de 2014, a reunião da primavera, em Londres e, em outubro, a reunião geral anual, que se realizará na Rússia. Este ano terá ainda lugar a celebração dos 80 anos de atividade desta associação.

“A representação da COSEC neste importante órgão de gestão da Berne Union é algo de que nos orgulhamos muito e esperamos que o nosso mandato seja profícuo no desempenho das nossas responsabilidades no âmbito das funções que agora assumimos com satisfação. Trata-se do reconhecimento, por parte de uma associação internacional de seguradoras de crédito, do trabalho que temos vindo a levar a cabo para promover o crescimento das empresas nossas clientes no mercado português e internacional”, refere Miguel Gomes da Costa, Presidente da COSEC e representante da instituição na Berne Union.

A União de Berna foi fundada em 1934, por seguradoras de créditos privadas e públicas, com o objetivo de promover o comércio internacional, através da divulgação de boas práticas e da adoção de sólidos princípios de subscrição de risco quer no domínio dos créditos à exportação quer no do seguro de investimento, bem como proporcionar um fórum privilegiado de partilha de informação técnica e experiências entre os seus membros.

WORKSHOP “OS NOVOS DESAFIOS DAS RELAÇÕES LABORAIIS” (27)

A Confederação do Turismo Português junta-se à Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve para promover mais um *workshop*.

Vai acontecer no próximo dia 14 de março, pelas 14h30, mais um *workshop* destinado ao tema “Os novos desafios das relações laborais”, a ter lugar no auditório da AHETA, em Albufeira.

Nesta iniciativa serão abordadas, de forma transversal e pragmática, as recentes alterações legislativas, bem como, as consequências práticas da recente declaração de inconstitucionalidade de normas laborais, e uma visão sobre a crise e o trabalho no



26



27



28

atual plano económico, político e social. A intervenção de abertura está a cargo de Elidérico Viegas, Presidente da AHETA e Vice-Presidente da CTP, e contará com a presença dos advogados especialistas em Direito do Trabalho, Pedro Petrucci de Freitas (PPCS), Camila Sávio (PPCS), Alice Pereira de Campos (Pereira de Campos, Advogados) e André Pestana Nascimento (Uriá Menéndez, Proença de Carvalho).

TALENTIA SOFTWARE RECEBE PRÊMIO NOS FRANCO-BRITISH BUSINESS AWARDS (28)

A Talentia Software, fornecedora internacional de soluções financeiras e RH, venceu o prémio *SME/Entrepreneur* nos *Franco-British Business Awards* de 2013. Durante a cerimónia foram reconhecidas as melhorias no comércio bilateral e nas ligações económicas entre a Grã-Bretanha e França, bem como, as conquistas das empresas que operam nos dois países.

O prémio é atribuído anualmente a uma PME britânica ou francesa que exporte os seus produtos e serviços para França ou Grã-Bretanha, e que tenha estabelecido com sucesso uma ou mais subsidiárias nestes países durante um período mínimo de dois anos.

Co-organizados pela French Chamber of Commerce in Great Britain (FC-CGB) e Franco-British Chamber of Commerce & Industry in France (FBC-CI), os prémios reconheceram e recompensaram o sucesso no comércio transnacional e os investimentos entre França e Grã-Bretanha desde 2000.

O júri convidou a equipa executiva da Talentia Software a comparecer, após uma apresentação bem sucedida feita pela empresa global à Franco-British Chamber of Commerce, que sublinhou o crescimento internacional da Talentia Software e as suas fortes ligações com o Reino Unido.

“Sentimos que a Talentia Software merecia este prémio devido à demonstração clara da empresa, do seu compromisso para com a cooperação estratégica entre o Reino Unido e França”, afirmou Catherine Le Yaouanc, *General Manager* da Franco-British Chamber of Commerce & Industry.

Ao receber o prémio, a CEO da Talentia Software, Viviane Chaine-Ribeiro, concluiu que “este prémio é um reconhecimento dos valores que defendemos orgulhosamente e implementamos como negócio: um plano estratégico que nos dá uma ideia bastante clara da nossa direção futura; acionistas e parceiros que acreditam no nosso trabalho; e equipas unidas de indivíduos talentosos em todos os níveis da empresa”.



50
1964-2014

ANOS a pensar a Gestão das Pessoas

Eventos APG 2014 inseridos
nas comemorações do 50º aniversário

10 de abril

Conferência "Liderança Desportiva: O Poder da Equipa"

13 de maio

Conferência "A Marca Gestão de Pessoas. O Marketing e a Gestão RH"

23 de maio

18º Encontro Nacional de Formadores & Coaches
"Aprender Sempre: 50 Anos a Inspirar Pessoas"

19 de junho

Conferência "Certificação em Formação & Coaching"

25 de setembro

2º Congresso Nacional do Emprego

22 de outubro

47º Encontro Nacional da APG
"Human Governance: A Nova Agenda na Gestão das Pessoas"

**Esteja atento.
Em breve mais informações**

Sede Nacional da APG

Tel.: 21 358 09 12 • 21 352 27 17

Fax: 21 352 27 13 • global@apg.pt

www.apg.pt

O Melhor do Mundo está nas Pessoas

PESSOAL VAI SER DISTRIBUÍDA NOS GINÁSIOS HOLMES PLACE (29)

A Tema Central e o Holmes Place celebraram uma parceria para a revista *Pessoal* passar a ser distribuída nos 19 ginásios do grupo existentes no país. Assim, a *Pessoal* passará a estar disponível para os 60 000 sócios ativos dos Holmes Place que garantem 450 000 acessos por mês às instalações destes clubes.

Em cada edição da revista haverá uma reportagem em que um responsável de topo de empresas de referência é convidado a passar um dia num ginásio Holmes Place e experimentar a oferta que o clube disponibiliza.

A propósito desta parceria, Sérgio Marques, Diretor de *Marketing* do Holmes Place declarou: “esta parceria é sem dúvida uma mais-valia para os nossos sócios, pois desta forma vamos poder disponibilizar-lhes vários conteúdos que poderão usar na sua vida profissional ou pessoal”. Pelo seu lado, Filipe Vaz, Diretor-Geral da Tema Central declarou que “a distribuição da revista nos Holmes Place garante aos nossos parceiros e clientes um alargamento substancial do potencial de contactos com a *Pessoal* o que, estamos certos, vai contribuir para o posicionamento da revista como líder neste setor”.

PORTUGUESA LINKCOM É PME EXCELÊNCIA (30)

A empresa tecnológica portuguesa LinkCom, especialista no fornecimento de Equipamentos Informáticos e na prestação de Serviços Avançados para Sistemas e Soluções Informáticas, foi distinguida com o estatuto de PME Excelência 2013, numa cerimónia organizada pelo IAPMEI e que contou com a presença do Ministro da Economia, António Pires de Lima, e do Secretário de Estado da Inovação, Investimento e Competitividade, Pedro Gonçalves.

A atribuição do estatuto PME Excelência vem na sequência de um crescimento contínuo da LinkCom, cujo ano de 2012 ficou pautado pela adaptação ao mercado e às suas novas exigências. “Esta distinção do IAPMEI é o reconhecimento do trabalho que temos vindo a desenvolver ao longo dos últimos anos. Estar na lista das PME Excelência é um motivo de orgulho e incentiva-nos a atingir mais e melhores resultados”, afirma Pedro Quintela, Administrador da LinkCom, acrescentando ainda que “é com enorme alegria que recebemos este prémio. Este estatuto reflete ainda o mérito da nossa equipa no esforço e desempenho pelo crescimento do nosso negócio, para além de ser uma prova da capacidade competitiva da LinkCom tanto a nível nacional como também pela aposta em mercados internacionais”.



29



30



31



32

RANDSTAD PORTUGAL TEM NOVO DG (31)

A Randstad, empresa na área de RH tem um novo Diretor-Geral – José Miguel Leonardo.

O gestor tem uma larga experiência em diferentes indústrias e esteve cerca de quatro anos à frente da empresa líder mundial no mercado da segurança electrónica – Stanley Security, parte da Stanley Black & Decker – em Portugal e em Itália. De 2003 a 2010 foi CEO da Imperialum, fabricante líder de produtos especiais para a construção, e antes disso, ao longo de catorze anos, ocupou vários cargos de gestão de topo na The Dow Chemical Company, onde teve a oportunidade de trabalhar e viver em diversos países.

Formado em Engenharia Civil pelo ISEL em Lisboa, José Miguel complementou a sua formação com programas executivos da INSEAD e da IMD Business School. Analítico, objetivo e *team player* são as características que melhor o descrevem. Em relação ao seu novo desafio profissional, afirma: “Numa altura em que se fala em desemprego, parece um contrassenso abraçar um projeto na área dos RH. Acho exatamente o contrário. O papel das empresas deste setor é decisivo nesta fase de mudança económico-social e a Randstad tem os valores, o *know-how* e as pessoas para ter um importante contributo”, afirma o novo Diretor-Geral.

Com a entrada de José Miguel Leonardo a equipa que lidera a Randstad Portugal está completa e pronta para continuar a moldar o mundo do trabalho.

EXPORTAÇÕES LUSAS PARA A CHINA DIMINUÍRAM 10% EM 2013 (32)

As exportações portuguesas para a China caíram 10% em 2013, devido sobretudo à redução das vendas de veículos fabricados pela AutoEuropa em Palmela, indicam estatísticas das alfândegas chinesas.

Em 2013, as exportações portuguesas para a China somaram cerca de 1055 milhões de euros, menos 122,7 milhões de euros do que em 2012, contrariando a acentuada subida dos anos anteriores. Os números não incluem as exportações para as Regiões Administrativas Especiais de Macau e Hong Kong, que em termos aduaneiros são independentes do resto da China e independentes do resto do país. De acordo com as contas da Administração-Geral das Alfândegas chinesas, compiladas pela Comissão da ONU para o Comércio, em 2013, as exportações para a China de veículos feitos em Portugal desceram para 271 704 milhões de euros, contra 477 697 milhões de euros no ano anterior – uma quebra de cerca de 75%.

ORKSHOP OS NOVOS DESAFIOS DAS RELAÇÕES LABORAIIS

No próximo dia 14 de Março, pelas 14h30, a Confederação do Turismo Português (CTP) e a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) promovem em conjunto a realização da 2ª Edição do *workshop* subordinado ao tema "Os novos desafios das relações laborais", a ter lugar no Auditório da AHETA, em Albufeira. Nesta iniciativa pretende-se abordar, de forma transversal e pragmática, as recentes alterações legislativas. aheta.aheta.pt

11ª CONFERÊNCIA DE PSICOLOGIA DA SAÚDE DE OCUPACIONAL

A Academia Europeia de Psicologia da Saúde Ocupacional realiza a sua 11ª Conferência "Olhando para o passado – planeando o futuro: Capitalizando a multidisciplinaridade OHP", que terá lugar na Universidade de Londres, no Reino Unido, nos dias 14, 15 e 16 abril. A conferência está a ser organizada em colaboração com Birkbeck College, University of London. O programa inclui uma sessão especial com um debate sobre o futuro da OHP com o professor Robert Karasek e o professor Johannes Siegrist, e mais palestras pelo professor Tom Cox e professora Eva Demerouti. www.eaohp.org/conference.html

PREPARA-TE BOOTCAMP DIGITAL

Lisboa irá receber entre os dias 14 e 17 de abril o maior evento de formação no contexto digital para jovens estudantes e recém-licenciados de *marketing* e comunicação – *Prepara-te Bootcamp Digital*.



7ª EDIÇÃO DA FUTURÁLIA NA FIL DE 26 A 29 DE MARÇO

A Futurália, o maior salão nacional dedicado à educação, formação e empregabilidade, está de volta à FIL, Parque das Nações, entre os dias 26 e 29 de março para a sua 7ª Edição. Em 2014 a Futurália pretende dar continuidade ao sucesso alcançado nas edições anteriores.

Nesta 7ª Edição, as instituições encontram uma porta aberta para comunicar com um grande número de visitantes, na sua grande maioria jovens. Alunos, pais e ativos podem contactar diretamente com instituições de ensino de forma a obterem informações específicas sobre o futuro académico e profissional. Durante os dias de realização da Futurália a organização terá em vigor parcerias com a Transtejo e com CP para que os visitantes se possam deslocar de transportes públicos até ao salão usufruindo de preços especiais.



HAPPY CONFERENCE 2014

A quinta edição da *Happy Conference* tem lugar no próximo dia 20 de março no Teatro Tivoli, em Lisboa. Lee Cockerell, ex-Vice-Presidente de Operações do *Walt Disney World Resort* e autor de *Magia – Estratégias de Liderança na Disney*, é o orador convidado da *Happy Conference 2014*. No dia da conferência, todos os participantes receberão o livro *Magia – Estratégias de Liderança na Disney*.

XX CONGRESSO MUNDIAL DE SST

O XX Congresso Mundial de Segurança e Saúde no Trabalho: Fórum Global para a Prevenção, promovido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Associação Internacional de Segurança Social e pela German Social Accident Insurance, irá realizar-se em Frankfurt, de 24 a 27 de agosto de 2014. Sob o mote: "Partilhando uma Visão Para a Prevenção".

www.safety2014germany.com





Para além dos RH!


Texto: Daniela Eleutério, Branch Manager – Elevus Almada

Karina Marques, atual Coordenadora de Recursos Humanos da HouseTrip, tem desenvolvido a sua carreira em funções de chefia e coordenação na área dos Recursos Humanos, nomeadamente em empresas do setor industrial e serviços.

Para além da sua energia, bom humor e disponibilidade, enquanto Cliente Elevus, a sua empatia e assertividade são características de destaque.

Os seus colegas de trabalho caracterizam-na como uma parceira disponível, entusiasta, leal e realmente preocupada em conciliar os interesses da organização onde desempenha funções e os dos trabalhadores que prestam o seu contributo para o sucesso da mesma.

E os seus amigos caracterizam-na como alguém com quem contam, para além da distância temporal e/ou geográfica.

Nos seus tempos livres gosta de passear ao ar livre e de desfrutar da companhia de amigos e familiares. Conhecem-se-lhe duas obsessões: o gosto pela gastronomia e pela discussão política e económica. 

HÁ MAIS DE 25 ANOS A GERIR FUNDOS DE PENSÕES



Futuro. Confiamos no seu.

Fale connosco

707 222 222 | www.futuro-sa.pt

FUTURO - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S.A.
Av. de Berna, nº10 - 2º 1050 - 040 LISBOA
geral@futuro-sa.pt | www.futuro-sa.pt

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







Melhores Fornecedores RH 2014

Neste **Dossier Especial** poderá conhecer as empresas que dedicam os seus serviços ao mundo da gestão de pessoas e que foram por isso distinguidas como as melhores.

Todas com níveis de satisfação acima dos setenta e cinco pontos percentuais deixam-nos muito curiosos: o que fazem para serem tão boas?

A revista *Pessoal* foi saber como funciona esta análise e qual tem sido a sua evolução ao longo dos últimos três anos. Falou também com todas as empresas e o resultado pode ser conhecido nas páginas que se seguem.

Evolução e Síntese dos Principais Resultados

por: **João d' Orey**, Diretor Executivo da iniciativa Melhores Fornecedores RH

Para o apuramento dos Melhores Fornecedores RH 2014 foram inquiridos 2440 clientes das empresas candidatas, que as avaliaram através de um conjunto de questões agrupadas em seis dimensões de análise:

- Imagem do Fornecedor RH
- Qualidade dos Produtos/Serviços Prestados
- Colaboradores
- Preço Apercebido
- Satisfação com o Fornecedor RH
- Lealdade ao Fornecedor RH

didatos, na categoria em questão, com pontuação maior ou igual a 75 pontos for superior a três considerou-se este último número para efeitos da lista-gem final.

Dentro da lista final e para além da distinção por categoria, foram ainda apurados os cinco candidatos com maior percentagem de respostas acima de 80 pontos, a quem foi atribuída a distinção global de “Melhor Fornecedor RH 2014”.

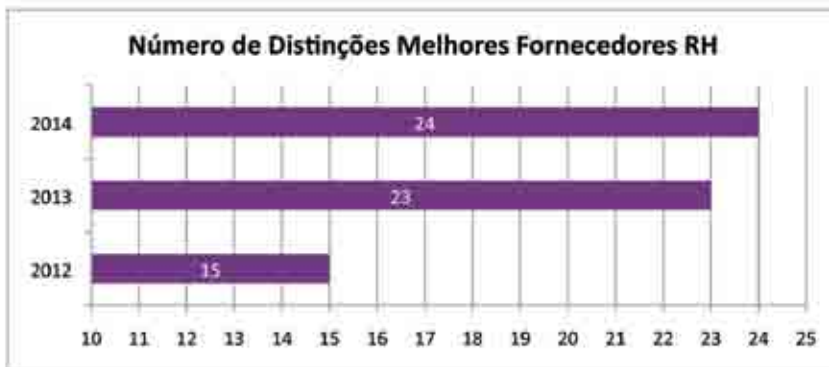
A todos os candidatos, independentemente de integrarem ou não a lista

mínimo de todos os candidatos.

Esta terceira edição dos Melhores Fornecedores RH foi aquela onde foi atribuído um maior número de distinções (24 no total, face às 23 distinções em 2013 e 15 distinções outorgadas em 2012).

O Índice Médio dos Melhores Fornecedores RH 2014 é de 83,2 pontos, expressos numa escala de 0 a 100, e analisando os resultados agregados verifica-se que, seguindo-se a apreciação bastante positiva dos colaboradores do fornecedor, com 84,6, e em terceiro lugar a imagem deste junto dos seus clientes, com 84,0. Por seu turno o Índice Médio de Satisfação com o Fornecedor RH obtém uma pontuação de 82,6 pontos.

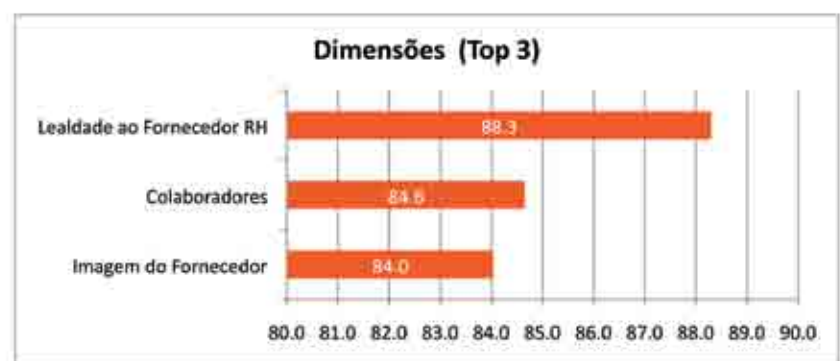
No que respeita aos indicadores mais valorizados verifica-se que a probabilidade de recorrer novamente ao fornecedor surge em primeiro lugar com 88,6, sendo simultaneamente o valor médio mais elevado alcançado por indicador nas três edições desta iniciativa. Em segundo lugar surge a probabilidade de recomendar o fornecedor a um parceiro de negócios (com 88,0). Um destaque especial para este segundo indicador, uma vez que a recomendação a terceiros implica um envolvimento por parte de quem recomenda e ao fazê-lo está, de certa forma, a comprometer-se pela qualidade do recomendado. Ter clientes dispostos a recomendar o seu fornecedor constitui não só um forte



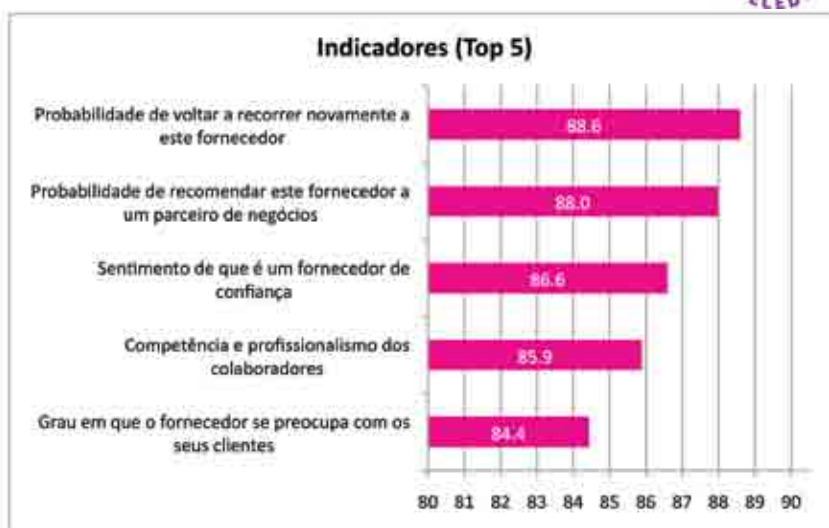
O período de inquérito aos clientes decorreu entre 18 de novembro e 13 de dezembro de 2013.

Com base nos resultados alcançados por cada concorrente foi apurado o grupo de empresas para integrar a lista final dos Melhores Fornecedores RH 2014, sendo que para integrar esta *short list* estes tiveram de alcançar simultaneamente as três condições seguintes: ter sido avaliado por um mínimo de dez clientes; obter uma pontuação global igual ou superior a 70 pontos (calculada com base na média das respostas ao questionário relativas ao candidato em questão e com resultados expressos na escala de 0-100) e estar entre os três candidatos com a pontuação global mais elevada dentro da categoria. Caso o número de can-

final, foi enviado um relatório contendo a análise detalhada da *performance* da empresa, por categoria, nos vários indicadores e dimensões, decorrente do agregado das respostas dos seus clientes e o *benchmarking* com os valores médios, máximo e



veículo de lealdade, como também de promoção da própria empresa. O sentimento de que é um fornecedor de confiança (86,6), a competência e profissionalismo dos colaboradores (85,9) e o grau em que o fornecedor se preocupa com os seus clientes (84,4) fecham o *top 5* dos indicadores com pontuações médias mais elevadas. Para além do relatório com a análise dos resultados da empresa e o *benchmarking* com a concorrência e outros candidatos, os Melhores Fornecedores RH são alvo de reconhecimento público numa cerimónia onde são divulgadas as empresas que integraram a lista final deste ano e entregues os correspondentes troféus por categorias e, ao nível global, aos cinco candidatos com



Entre as seis dimensões avaliadas, a Lealdade ao Fornecedor RH é a que apresenta um valor médio mais elevado, atingindo os 88,3 pontos

maior percentagem de respostas acima de 80 pontos.

A todos os distinguidos é também concedida a autorização de utilização da marca “Melhores Fornecedores RH”, que se tem vindo a afirmar como um elemento distintivo relevante em termos concorrenciais.

Após a realização da Cerimónia de

Reconhecimento, tem início um novo ciclo anual dos Melhores Fornecedores RH, com a abertura do período de apresentação de candidaturas, que decorre até 15 de outubro.

Para mais informações deverá ser consultada a página na *internet* dos Melhores Fornecedores RH, disponível em: www.melhoresfornecedores.org.





CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DA INDÚSTRIA METALÚRGICA E METALOMECÂNICA

Formação para Empresas/Adultos

- Formação à Medida
- Apoio Técnico e Organizacional
- Formação Contínua - Aperfeiçoamento
- Formação Modular Certificada
- Formação Contínua Certificada
- Certificação de Competências - Profissional e Escolar
- Cursos EFA - Educação e Formação de Adultos
- Formação Pedagógica de Formadores - Inicial e Contínua



www.cenfim.pt

Formação de Jovens

- Cursos CEF - Educação e Formação de Jovens
Nível 2 - Confere o 9º Ano + Qualificação Profissional
- Cursos de Aprendizagem
Nível 4 - Confere o 12º Ano + Qualificação Profissional
- Cursos CET - Especialização Tecnológica
Nível 5 - Protocolos com diversos Estabelecimentos do Ensino Superior com a atribuição de créditos (ECTS)



SEDE : Rua do Açúcar, 88 . 1950-010 LISBOA . Telef.: 21 861 01 50 . Fax: 21 868 49 79 . ZONA NORTE: Rua Conde da Covilhã, Nº1400 . 4100-187 PORTO Apartado 8006 . 4109-601 PORTO . Telef.: 22 618 21 64/77 . Fax: 22 618 95 96 . Internet: www.cenfim.pt . www.facebook.com/cenfim.pt . E-mail: dir@cenfim.pt

Maio 2014 CENFIM 2014

Prestação de serviços em GRH: um tema (ainda) a debater

A atribuição de um prémio para Melhores Fornecedores de RH é uma prática que se reveste de uma importância significativa no panorama atual. Para além do aspeto da representatividade do prémio, cabe aqui salientar uma outra dimensão que reporta ao seu significado mais global no contexto institucional das práticas em GRH e que justifica o interesse e o envolvimento que a APG tem mantido relativamente a este projeto.

por: **Mário Ceitil**, Vice-Presidente da APG



Aquilo que ainda hoje continuamos a designar por Função de Recursos Humanos (apesar de a heurística, a importância e os desenvolvimentos desta e nesta área da gestão já justificarem a migração desta designação para uma outra menos “neoclássica” e que traduza melhor a sua especificidade) tem registado, nos últimos anos, um crescimento e popularização assinaláveis. Não cabendo, no espaço deste texto, fazer uma resenha histórica sobre a Função RH, o facto é que os seus desenvolvimentos têm conduzido a um claro alargamento das suas fronteiras de ação e da respetiva abrangência: de uma função “exclusiva” das grandes empresas e porventura um pouco “cabalística” nas suas vertentes técnicas, que era a conotação que lhe era atribuída durante os anos 60, 70 e mesmo 80, em Portugal, passou a ser uma função não só mais expandida a diferentes campos e territórios de ação como muito mais generalista e diversificada nos seus domínios de aplicação. Como consequência deste processo, foi notório, nas últimas décadas, o desenvolvimento de uma grande e diversificada oferta de serviços nesta área, alterando significativamente a paisagem de uma função empresarial que recorre cada vez mais aos processos de *outsourcing*. Como, no mundo atual dos serviços, a explosão da oferta não corresponde

linearmente a um aumento equivalente da procura, as empresas de consultoria, que são os principais fornecedores deste tipo de serviços, têm de fazer esforços suplementares para conseguirem captar os seus clientes, correndo-se o risco de a ação comercial acentuar mais a visibilidade do “efeito tecnológico imediato” do que focalizar-se na efetiva e eficaz satisfação das necessidades (ou das expectativas) dos clientes.

Ora, o facto é que a profissão de consultor nem sempre colhe unanimidade de perspetivas e é, com frequência, objeto de alguma controvérsia.

Por um lado, aponta-se o dedo à alegada facilidade com que se entra para esta profissão, invocando-se que, para se ser considerado consultor, basta, por vezes, ter um telefone, um fax, um endereço eletrónico, um cartão profissional com um subtítulo apropriado e dois ou três cartões de crédito para exibir num restaurante mais ou menos caro ou num bar *in*. Por outro lado, assinala-se a, no mínimo, ligeireza com que, por vezes, são encarados os aspetos éticos e deontológicos desta profissão, sendo, ainda, os consultores, acusados de, na sua prática profissional, cuidarem por vezes mais dos seus interesses pessoais, ou das empresas que representam, do que dos interesses dos clientes que é suposto servirem.

Os problemas inerentes a esta atividade profissional, como aliás acontece com tantas outras, assumem sempre um carácter de desafio, sendo um deles o da integridade do consultor, entendendo por este conceito a indispensável congruência entre as suas práticas e os interesses dos clientes a quem se destinam. A ausência de integridade, nesta profissão, ocorre quando e sempre que os consultores realizam práticas que, de modo intencional, procuram gerar dependência nos clientes, em vez de produzirem um efeito de transferência de *know-how* que lhes permita (aos clientes) incorporar, à sua realidade, os “produtos” entregues pelo consultor.

Neste contexto, cremos que uma linha clara de tendência, no desenvolvimento futuro da atividade de consultoria, reside na sua cada vez maior personalização e na “customização” dos seus serviços, adaptando-os cada vez mais às necessidades específicas, às características e às culturas dos seus clientes.

Associado à questão da integridade, a profissão de consultor enfrenta também o permanente desafio de articular

o abstrato com o concreto, o geral com o particular e o conhecimento técnico especializado com a realidade específica do seu cliente.

Ora, como as motivações dos mercados, atuais e potenciais, das atividades de consultoria, são também a procura de soluções técnicas altamente especializadas e um conhecimento atualizado de novos métodos e novos modelos, existe muitas vezes a tendência de os consultores se deixarem influenciar por uma “perversão tecnocrática”, convertendo-se numa espécie de produtores de “soluções *a priori*”, impondo aos clientes as omnipresentes e incontornáveis “verdades” do seu conhecimento técnico especializado. O resultado destas práticas é, muitas vezes, o cliente ficar com um altamente sofisticado (e caro) trabalho técnico em cima da secretária, sem a possibilidade de o aplicar, pela ausência de articulação real entre a generalidade da técnica e a particularidade dos casos concretos onde é suposto ela vir a ser aplicada.

Também, neste aspeto, a evolução desta atividade profissional deverá ser cada vez mais orientada para a produção de contratos de intervenção, nos quais os consultores se envolvam e se comprometam com os objetivos de eficácia dos seus clientes, como verdadeiro imperativo de garantia da qualidade neste tipo particular de serviços.

Nesta linha, parece-nos que o futuro da atividade de consultoria em RH deverá ser pautado por uma exigência cada vez maior de qualidade, associando, a este conceito, a capacidade de incorporar a

voz do cliente como parte integrante da conceção do serviço a prestar, gerando *deliverables* que, associando o rigor técnico, a ética na relação contratual e a compreensão e tomada em consideração da realidade do cliente, conduzam a um efetivo e medível valor acrescentado, no retorno das soluções que cada cliente vier a desenvolver como aposta de sucesso face às oportunidades do futuro.

As considerações anteriores justificam, por isso, a importância da existência de mecanismos que, ou de uma forma mais institucional ou por outros meios legitimados, possam constituir-se como instrumentos que não sendo necessariamente reguladores, possam, pelo menos, constituir formas de incentivo e de valorização de “boas práticas” que sirvam de inspiração a outros operadores e que possam constituir-se como referenciais para processos de *benchmarking*.

O Prémio dos Melhores Fornecedores de RH é uma iniciativa que se alinha com esta ordem de preocupações. Apesar de termos a consciência de que em qualquer iniciativa deste género a questão dos critérios de avaliação é sempre controversa, o simples facto de suscitar a discussão sobre esta temática já é, em si mesmo, positivo.

Por isso a posição da APG é a de que a questão da qualidade da prestação de serviços em Recursos Humanos é suficientemente importante para ser debatida, divulgada e difundida. E, com a continuidade de iniciativas deste tipo, é sempre um tema a aprofundar. ▣

Melhores Fornecedores RH 2014

RESULTADOS GLOBAIS (5 EMPRESAS COM MAIOR % DE RESPOSTAS ACIMA DOS 80%)		
Posição Global	Empresa	% Respostas Acima dos 80%
1	HIGH PLAY INSTITUTE	84%
2	CONCEITO O2	77,2%
3	GRUPO CH	68,8%
4	RAY HUMAN CAPITAL	53,3%
5	GRUPO EGOR	53%

RESULTADOS POR CATEGORIAS		
Categoria	Empresa	Índice MFRH*
Recrutamento, Seleção, Avaliação de Competências e <i>Outplacement</i>	CONCEITO O2	87.9
	RAY HUMAN CAPITAL	82.6
	EGOR - RECRUTAMENTO E SELEÇÃO	82.1
Formação, <i>Coaching</i> e Desenvolvimento Profissional	CONCEITO O2	93.6
	HIGH PLAY INSTITUTE	92.6
	GRUPO CH	88.0
	EGOR - FORMAÇÃO	87.3
	CENFIM	77.1
	GLOBAL ESTRATÉGIAS	75.2
Trabalho Temporário e <i>Outsourcing</i>	EGOR - <i>OUTSOURCING</i> E TRABALHO TEMPORÁRIO	80.8
	RANDSTAD	80.6
	OLISIPO - FORMAÇÃO E CONSULTORIA EM TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO	78.6
	ADECCO	77.1
	KELLY SERVICES	76.1
Consultoria	CONCEITO O2	92.8
	GRUPO CH	88.6
Segurança e Saúde no Trabalho	INTERPREV - SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO	81.9
	MEDIALCARE - SAÚDE, PREVENÇÃO E BEM ESTAR	80.3
	SAGIES - SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO	77.7

* Em pontos, numa escala de 0 a 100

Há 16 anos a criar relações de CONFIANÇA com as empresas.



AUMENTO DA PRODUTIVIDADE
AUMENTO DA COMPETITIVIDADE
VALORIZAÇÃO DO CAPITAL HUMANO
REDUÇÃO DE CUSTOS SOCIAIS E ECONÓMICOS
PROMOÇÃO DA CULTURA DE SEGURANÇA NAS EMPRESAS
REDUÇÃO DE RISCOS DE ACIDENTES DE TRABALHO E DOENÇAS PROFISSIONAIS
AUMENTO DA MOTIVAÇÃO DOS TRABALHADORES PELA MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Segurança e Saúde no Trabalho • Higiene e Segurança Alimentar • Formação

O trabalho é a nossa especialidade.
As pessoas a nossa vocação.

Contactos
213 193 730
geral@grupocentralmed.pt
www.grupocentralmed.pt





High Play Institute

Quando a metodologia faz toda a diferença

Para a empresa que alcançou o primeiro lugar como Melhor Fornecedor RH 2014 só há sucesso e reconhecimento com os métodos e equipas adequados. É esta a opinião de Mário Henriques, *Managing Partner* da empresa.

por: **Catarina G. Barosa**

O sonho do High Play Institute é ser reconhecido e admirado como a empresa mais criativa no desenvolvimento da *performance* das organizações.

Para isso a empresa tem uma filosofia que “inspira a forma como trabalha diariamente: Alinhamento dos esforços das Pessoas, Trabalho Árduo, Competência, Capacidade de Imaginação e Rapidez. Tudo isto suportado numa relação Ética e Honesta com os colaboradores, parceiros e clientes” como se lê no *site* da empresa. Esta filosofia de trabalho parece estar a contribuir para a realização do sonho uma vez que o High Play Institute obteve o primeiro lugar como melhor fornecedor RH na sequência das opiniões formuladas pelos seus clientes. Para Mário Henriques esse sucesso re-

sulta de as equipas frequentemente “passarem para o lado de lá” e sentirem os desafios colocados pelos clientes como se fossem seus. “Na consultoria não trabalhamos para nós, trabalhamos todos os dias com os clientes e para eles. Com as suas pessoas, equipas e líderes. A flexibilidade de nos adaptarmos e encontrarmos soluções em vez de receitas, de respondermos de modo prático, criativo e simples tem feito parte do nosso esforço. É bom percebermos que a nossa forma de estar vai de encontro às expetativas.”

O segredo do sucesso do High Play Institute parece estar na proximidade com os clientes, mas isso não chega. Os métodos aplicados são fundamentais, “mais do que as ferramentas, a nossa metodologia é decisiva na criação de ambientes de formação e consultoria inovadores.

“A flexibilidade de nos adaptarmos e encontrarmos soluções em vez de receitas, de respondermos de modo prático, criativo e simples tem feito parte do nosso esforço. É bom percebermos que a nossa forma de estar vai de encontro às expetativas.”

Ferramentas existem aos milhares. Hoje em dia, algumas até estão disponíveis de forma gratuita na *internet* ou por um valor pouco significativo. Aquilo que diferencia o que se faz está nas pessoas, na capacidade da equipa, na forma como

“Mais do que modelos e ferramentas, as empresas precisam de resultados e pessoas ou equipas capazes de as ajudarem a atingi-los.”

se implementam os projetos e a eficácia medida pelos resultados alcançados. Mais do que modelos e ferramentas, as empresas precisam de resultados e pessoas ou equipas capazes de as ajudarem a atingi-los”.

A eficácia da conjugação entre metodologia e ferramentas torna-se clara, por exemplo, com a formação experiencial “que se suporta em simulações e exercícios práticos nos quais as pessoas revêm a sua realidade e refletem como podem ser melhores de um modo positivo, construtivo e simples. Fóruns colaborativos onde equipas e líderes procuram ações concretas capazes de impulsionarem resultados a curto prazo com a facilitação de uma equipa de

consultores sénior e com experiência”. A empresa considera que hoje em dia o tema essencial para as organizações com fins lucrativos é como aumentar o rendimento. Mas esse aumento de rendimento, para Mário Henriques, não passa apenas por ganhar mais dinheiro “mas por construir bons processos de trabalho entre as pessoas ou equipas e hábitos individuais que ajudam cada pessoa/profissional a ser melhor do que era antes. Independentemente do caminho (da estratégia) este é o objetivo central de todos os clientes que olham para a mudança constante como um hábito de vida ou de sobrevivência”.

A presença destacada no mercado da consultoria resulta da metodologia mas o que faz a diferença continua a ser, ainda e sempre, as equipas. “É claro que a metodologia e tudo o que criamos são ferramentas poderosas, de outra forma não estaríamos no mercado da consultoria. Mas, quem entrega o serviço e se relaciona diariamente com o cliente, ou quem não aparece mas faz um trabalho de bastidores duro e por vezes invisível

é que faz esta diferença”, destaca o *Managing Partner* do High Play Institute. Se o sonho desta empresa é alcançar o reconhecimento dos seus clientes, então o primeiro lugar no *ranking* dos melhores fornecedores parece ser a concretização do objetivo. Por isso, Mário Henriques conclui que esta distinção “tem um significado de orgulho no passado, respeito pelo que somos e insatisfação porque sabemos que podemos ser melhores no futuro. Estamos gratos pela confiança e oportunidades que os clientes têm colocado em nós”. **P**

HIGH PLAY INSTITUTE
Ano de Criação: 2006
Áreas de Atividade: Assessment; Consultoria; *Outsourcing*; Formação Comportamental; *Team building*; *Executive coaching* individual e de equipas de liderança; Criatividade; Comunicação interna; Vídeo e Imagem; Palestras.
Nº de Clientes: 95
Nº de Colaboradores: 30
Site: www.highplay.pt

ELEVAMOS AS SUAS POTENCIALIDADES.

No Grupo Multipessoal, elevamos as suas potencialidades. Identificamos o melhor de cada candidato e adaptamo-lo ao mercado de trabalho. Deste modo, potenciamos o que de mais positivo há em todas as áreas em que intervimos: **outsourcing, trabalho temporário, formação e consultoria, recrutamento e seleção e outsourcing especializado na saúde e nas TI's.** Para que qualquer processo seja um êxito, existe uma fórmula simples: envolver o Grupo Multipessoal na operação. O resultado final será sempre o sucesso elevado às suas melhores expetativas.

grupo multipessoal
www.multipessoal.pt

sourcing^m service^m training^m search^m medical^m upgrade^m



Conceito O2

Uma equipa internacional empenhada

A empresa que se mantém no primeiro lugar desde a primeira edição dos Melhores Fornecedores, nas três categorias a que concorre, considera que são o empenho, a inovação e a confiança as palavras-chave do seu sucesso.

por: **Catarina G. Barosa**

Tem sido o trabalho intenso de uma equipa internacional que justifica a manutenção deste reconhecimento da Conceito O2, como nos foi referido pelas suas *partners*, Sofia Calheiros e Isabel Freire de Andrade. Estamos a falar de uma "equipa internacional sempre empenhada em inovar e entregar com elevada qualidade", acrescentam. Este facto associado à diferenciação dos seus produtos como resultado das parcerias internacionais que têm desenvolvido faz com que o sucesso seja a consequência necessária.

Têm recebido por parte dos clientes alguns comentários muito animadores, focando-se estes no excelente nível de competência técnica, na grande criatividade, profissionalismo e qualidade, no comprometimento e envolvimento com os negócios e ainda no facto de a Conceito O2 exceder, normalmente, as expectativas. Sofia Calheiros e Isabel

“Temos muitas ferramentas internacionais e parceiros como a Skillsoft, líder mundial de soluções de *e-learning* e a Saville Consulting, que tem a gama de instrumentos de *assessment* com maior validade em termos mundiais.”

Andrade referem que “estes comentários dão-nos um certo sentido de dever cumprido pois mostram-nos que os Valores que há 17 anos guiam a Conceito O2 são também sentidos pelos clientes nos vários países em que atuamos”. A *Pessoal* quis saber que ferramentas utiliza a Conceito O2 que possam considerar-se inovadoras e que justifiquem

também a enorme satisfação dos seus clientes. Sofia e Isabel respondem o seguinte: “Na nossa opinião, mais do que inovadoras, são as que dão a melhor resposta às necessidades do mercado. Temos muitas ferramentas internacionais e parceiros como a Skillsoft, líder mundial de soluções de *e-learning*, e a Saville Consulting, que tem a gama de instrumentos de *assessment* com maior validade em termos mundiais. Estes parceiros operam globalmente, e assim conseguimos fazer chegar a *expertise* onde é mais necessária, de forma rápida e operando global e localmente”. Um dos exemplos de aplicação dessas ferramentas é ao nível do desenvolvimento de competências de liderança, como nos foi referido pelas suas *partners*: “Se através de momentos de *Coaching* e Formação em sala são abordadas as competências-chave e há uma importante sensibilização e acompanhamento

CATEGORIA: RECRUTAMENTO, SELEÇÃO, AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS E OUTPLACEMENT
 CATEGORIA: FORMAÇÃO, COACHING E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL
 CATEGORIA: CONSULTORIA

profissional, é através do *e-learning* da Skillsoft que estas se irão cimentar e expandir. Os nossos clientes, geralmente equipas de gestão ou direção de topo, precisam de criar o seu espaço de desenvolvimento pessoal, quando e onde melhor lhes servir. Terem acesso a uma plataforma *online* com cursos, vídeos, desafios, resumos de livros, entre outros, permite gerirem ao seu ritmo a abordagem a novos conhecimentos e o treino de novas competências”.

A Conceito O2 não é uma empresa recente no mercado e, “fazendo um balanço ao longo dos 17 anos de atividade, concluímos que o segredo do sucesso do nosso trabalho é de facto... trabalhar com qualidade e inovar! O que nos move é uma procura constante pela qualidade: da equipa e dos serviços que ao longo do caminho desenvolvemos. Temos conseguido isto através de uma constante inquietude face

“Concluimos que o segredo do sucesso do nosso trabalho é de facto trabalhar com qualidade e inovar.”

ao *status-uo* e de uma forte inovação”. Inovação e inquietação permitem à empresa acreditar que nos próximos anos a componente humana terá uma importância ainda mais decisiva para o sucesso das organizações. Acrescentam: “Numa era em que a informação é cada vez mais de todos, os profissionais de destaque serão os mais capazes de se auto-motivar e motivar os outros, de capitalizar sobre a informação e transformá-la em mais-valia. Assim, as organizações terão de apostar fortemente no desenvolvimento e retenção destes talentos para conseguirem superar a concorrência”.

Este reconhecimento como melhor Fornecedor RH faz com que a empresa se sinta muito agradecida aos seus clientes, que no fundo são quem se pronuncia sobre os serviços que são prestados e, num mercado global, esta distinção é também vista com uma importância acrescida pois permite que as empresas que ainda não conhecem a Conceito O2 possam saber o que veem e sentem as que já trabalham com ela. Ajudará, conforme nos referem, a exportar Portugal.

CONCEITO O2

Ano de Criação: 1997
Áreas de Atividade: Coaching, Formação, E-learning, Assessments, Consultoria.
Nº de Clientes: 132
Nº de Colaboradores: 20
Site: www.conceitoo2.com

DESCUBRA A FORMAÇÃO BUREAU VERITAS

Suportada por metodologias e pilares estratégicos, reconhecidos internacionalmente, o Bureau Veritas está ao serviço das empresas para promover o conhecimento, as competências e converter o potencial dos recursos humanos em resultados tangíveis e mensuráveis.

- **Qualificação de Auditores Internos Sistemas de Gestão da Qualidade ISO 9001:2008**
 26 a 30 Maio
- **Lead Auditor Sistema de Gestão da Qualidade - ISO 9001 - Reconhecido pelo Irca (IRCA 2245 / A 17024)**
 31 Março a 4 Abril
- **Gestão e Tratamento de Reclamações**
 14 Abril
- **Qualificação de Auditores Internos - Sistema de Gestão da Qualidade para Indústria Automóvel - ISO/TS 16949**
 17 a 21 Março
- **Implementação de um Sistema Integrado de Gestão da Qualidade, Ambiente e Segurança**
 19 a 23 Maio
- **ISO 17025 - Interpretação e Implementação da Gestão da Qualidade em Laboratórios**
 19 a 20 Maio
- **Qualificação de Auditores Internos Sistemas de Gestão de Segurança Alimentar - ISO 22000**
 24 a 28 Março
- **Qualificação de Auditores Internos Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde - OHSAS 18001**
 17 a 21 Março
- **Qualificação de Auditores Internos - Gestão da Qualidade em Laboratórios ISO 17025**
 19 a 23 Maio
- **Auditor Conversion Course - Sistema de Gestão de Saúde e Segurança OHSAS 18001 - Reconhecido pelo IRCA 2010 / A 16205 Certified by IRCA**
 28 a 30 Maio

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

BUREAU VERITAS

Move Forward with Confidence



Grupo CH

Ser diferente e ser Melhor

Pelo terceiro ano consecutivo são considerados um dos Melhores Fornecedores de RH no setor da consultoria e nas categorias de *Coaching*, Formação e Desenvolvimento Pessoal. O segredo pode estar escrito na sua missão que, segundo Eva Matos, *Partner* do Grupo, é: “Semos Reconhecidos pelo mercado como Líderes de Excelência em tudo o que fazemos”.

por: **Catarina G. Barosa**

CATEGORIA: FORMAÇÃO, COACHING E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL
CATEGORIA: CONSULTORIA

A satisfação dos seus clientes é uma obsessão para esta empresa de consultoria que acredita, acima de tudo, nas pessoas: “Se para nós as pessoas são o capital mais importante da empresa, os Clientes são a nossa razão de existir”, referiu Eva Matos, acrescentando: “Levamos tão a sério esta obsessão que desenvolvemos um Barómetro de Satisfação de Clientes que nos permite avaliar os projetos que estão a ser desenvolvidos pelas nossas equipas com o objetivo de monitorizarmos a qualidade do trabalho, em fases diferentes, para podermos fazer os ajustes necessários. Tudo para que o Cliente fique o mais satisfeito possível. Este prémio vem mostrar que eles estão Felizes com o nosso desempenho”.

“Em setembro do ano passado convidámos todos os colaboradores do Grupo CH a saltarem de paraquedas. O objetivo era retirar as pessoas das zonas de conforto, desafiá-las a superarem-se e a ultrapassarem medos.”

O Grupo CH oferece soluções integradas que só são possíveis porque o grupo tem, na sua constituição, cinco empresas de áreas de atividade diferentes mas que se completam e complementam na perfeição, permitindo dar aos clientes projetos integrados e com uma visão do

tudo e não só das partes. Além disso, Eva salienta serem adeptos do “*Walk the talk*, ou seja, não levamos nada para os clientes que não tenhamos testado primeiro internamente. Esta prática dá-nos a experiência e a capacidade de falar com conhecimento de causa”.

O facto de serem insatisfeitos por natureza faz com que estejam sempre a inovar para poderem levar ao cliente o melhor do que se faz no mundo. Exemplo disso foi o *Flying Experience* que se trata da mais pura inovação organizacional. Eva Matos explicou à *Pessoal* que “em setembro do ano passado convidámos todos os colaboradores do Grupo CH a saltarem de paraquedas. O objetivo era retirar as pessoas das zonas de conforto, desafiá-las a superarem-se e a ultrapassarem medos”. Internamente a mensa-

gem foi clara: “a mudança abraça-nos e temos de estar preparados para tudo. O mundo pode mudar mas nós estaremos sempre prontos a saltar para onde for necessário e sempre com a máxima diversão!” Externamente, como consultora de primeira linha, a mensagem de ousadia e arrojo que se transmite é clara: “Por aqui é tudo tropa de elite!”

Este tipo de iniciativas tem catapultado o Grupo CH para a ribalta em termos de notoriedade dos seus serviços que, como se comprova por este reconhecimento, é também correspondida pela satisfação dos seus clientes que vão à procura de inovação e também de soluções globais de serviços integrados que, como já se referiu, é um dos grandes segredos do negócio. Recorrer aos serviços da empresa significa poder resolver um problema de Gestão de Recursos Humanos, Comunicação, Formação, Design, Financeira ou mesmo de Gestão de Sistemas da

“Externamente, como consultora de primeira linha, a mensagem de ousadia e arrojo que se transmite é clara: Por aqui é tudo tropa de elite ”

Qualidade. Eva Matos conclui que “o serviço prestado traz sempre uma visão do todo e sempre alinhada com a estratégia do cliente”.

Numa organização com um ADN muito próprio, e que aposta genuinamente nas pessoas o futuro passa, segundo Eva Matos, “pela forma como nos estamos a organizar atualmente. A oferta de soluções globais e perspectiva integrada de serviços fará cada vez mais sentido para todas as empresas que queiram ter apenas um fornecedor com capacidade de ver *the big picture*,

e trabalhar o cliente como um todo. A nossa visão integrada das organizações com intervenções alinhadas pela Cultura Corporativa vai ajudar a criar mais empresas saudáveis e felizes e com maior sustentabilidade”. Esta distinção como Melhor Fornecedor RH dá à equipa do Grupo CH uma grande satisfação porque é “muito gratificante saber que os clientes gostam do trabalho que desenvolvemos e que querem continuar a trabalhar connosco”, conclui Eva Matos.

Grupo CH

Ano de Criação: 1998

Áreas de Atividade: Consultoria de Gestão e Formação

Volume de Negócio em 2013: 6,1 M€

Nº de Colaboradores: 120

Site: www.chconsulting.pt

Formação de Excelência para Gestores do Século XXI!

MÓDULOS (112h)

- > INTRODUÇÃO À GESTÃO EMPRESARIAL
- > FINANÇAS EMPRESARIAIS E CONTROLO DE GESTÃO
- > VENDAS
- > RECURSOS HUMANOS
- > MARKETING
- > SEMINÁRIOS

INSCRIÇÕES ABERTAS

Isenção da taxa de inscrição (400€) para inscrições até 31 de março em Lisboa e 30 de setembro no Porto.

2.800 €

Oferta do IVA a particulares e estudantes. Possibilidade de pagamento faseado.

**Oferta de estadia para residentes fora da região de Lisboa e Porto.*



www.galileu.pt/mba
info@galileu.pt | 21 361 22 00

GrupoRumos

A GALILEU é reconhecida pela DGERT



Ray Human Capital

Trabalhar no superlativo

CATEGORIA: RECRUTAMENTO, SELEÇÃO, AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS E OUTPLACEMENT

Pela primeira vez, após vinte anos de atividade em Portugal, a Ray Human Capital decidiu apresentar-se a um concurso e obteve a quarta melhor classificação. Para Ana Loya, *Managing Partner* da empresa, o sucesso só é possível porque o trabalho é realizado com qualidade, empenho e coração.

por: **Catarina G. Barosa**

Tenho a certeza que somos dos melhores prestadores de serviços de RH em Portugal desde há vários anos!"

É com esta convicção que Ana Loya encara o trabalho desenvolvido pela Ray Human Capital.

Apesar da empresa nunca se ter candidatado a nenhum *ranking* ou classificação, à primeira tentativa alcançaram o quarto lugar como melhor fornecedor RH e para a *Managing Partner* da empresa só não ficaram em primeiro porque como "somos pouco experientes nestes concursos nem sequer contactámos os nossos clientes a informá-los que iriam ser questionados. O facto de terem respondido e nos terem colocado numa posição notória dá-me a certeza que, com mais ação da nossa parte, poderemos ser eleitos os Melhores".

A certeza da qualidade do trabalho desenvolvido baseia-se na resposta que recebem dos seus clientes. "Espero que reconheçam que, para além da qualidade e empenho com que trabalhamos, fazemo-lo com o coração, absorvendo o seu ADN e actuando sempre como parceiros numa perspetiva de encontrar a melhor solução para o problema ou desafio colocado", refere Ana Loya. Quando questionada sobre as ferramentas utilizadas pela empresa quando comparadas com outras existentes no mercado, Ana Loya responde que prefere falar em superlativo do que em comparativo: "garanto que não há ferramentas mais inovadoras que as nossas, porque procuramos os melhores parceiros internacionais nas suas áreas – como por exemplo a cut-e ©, a Fenestra Evaluation © e o Cvitt © – e somos dos

"Tenho a certeza que somos dos melhores prestadores de serviços de RH em Portugal desde há vários anos."

primeiros a introduzir essas ferramentas no mercado".

A título exemplificativo refira-se que o principal *Contact Centre Provider* utiliza a plataforma de *online assessment* da Ray Human Capital o que lhe permite avaliar com as mesmas provas e rapidamente candidatos nos diferentes continentes e para diferentes países. "Outro exemplo também recente foi a nossa participação num processo de *assessment transnacional* para um dos principais *players* de *pharma* ao avaliarmos

“Identificar os colaboradores com o melhor fit para os projetos das empresas permite, no médio, longo prazos poupar muito dinheiro. Uma escolha precipitada, ainda que rápida e barata, sai sempre muito cara às organizações.”

Potencial, de Capital Humano e de Cérebro de Obra (*versus* mão-de-obra). Identificar os colaboradores com o melhor fit para os projectos das empresas permite, no médio, longo prazos poupar muito dinheiro. Uma escolha precipitada, ainda que rápida e barata, sai sempre muito cara às organizações. É fundamental conhecer bem as valências e as fragilidades nas nossas equipas para as gerirmos de modo mais eficaz”.

Por ocasião das comemorações dos vinte anos de atividade em Portugal, a Ray Human Capital perguntou aos seus clientes qual o fator distintivo que identificavam na empresa. As principais referências foram a parceria, presença constante, integração na equipa, procura de soluções, flexibilidade e qualidade. A partir destas respostas não é de estranhar que Ana Loya encare o futuro com otimismo. “Gostamos de dizer que ‘praticamos o futuro’ porque, acredito que o fazemos já. Estou convencida que o recrutamento e a identificação de pessoas estará cada vez mais ao alcance de todas as empresas graças às redes

sociais e aos portais próprios. A grande diferenciação coloca-se na qualidade e eficácia da avaliação e *assessment* antes e depois de se proceder à admissão. Vejo o futuro muito ligado a esse tipo de diagnóstico, muito profissional e válido, bem como ao desenvolvimento, seja por formação ou *coaching*, aos quadros que se quer reter. Escusado será dizer que a tendência é que tudo comece a ser feito remotamente, diminuindo distâncias e custos. É essa a tendência dos negócios e, portanto, das práticas de recursos humanos”, conclui.

Directores de primeira linha em toda a América Central e do Sul directamente a partir de Lisboa e Madrid”, completa Ana Loya.

A empresa presta serviços que, segundo a sua *Managing Partner*, são fundamentais para os clientes que a eles recorrem considerando-os estratégicos, isto porque “as pessoas são o factor principal em qualquer empresa. Hoje em dia fala-se muito de Talento e de

RAY HUMAN CAPITAL

Ano de Criação: 2004

Áreas de Atividade: Estratégia e Aconselhamento na definição das políticas de RH, Consultoria de RH, Gestão de Talento, Recrutamento & Seleção, *Assessment Centres*, Formação e Avaliação *On-line*

Nº de Clientes: 61

Nº de Colaboradores: 20

Site: www.rayhumancapital.pt



**FORMAÇÃO COM RECONHECIMENTOS NACIONAL E INTERNACIONAL
“OPEN OUR DOOR AND WE WILL HELP YOU OPEN MANY MORE”**

A formação, no atual contexto, assume uma importância muito maior na vida dos profissionais. Por esta razão, a SGS Academy® tem vindo a apostar no desenvolvimento de cursos com certificações, homologações e reconhecimentos nacionais e internacionais.

QUALIFICAÇÃO DE AUDITORES INTERNOS – COM ACESSO À CERTIFICAÇÃO DE PESSOAS DA SGS – ICS

- Qualificação de auditores internos a Sistemas de Gestão da Qualidade ISO 9001
- Qualificação de auditores internos a Sistemas de Gestão do Ambiente ISO 14001
- Qualificação de auditores internos a Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho OHSAS 18001
- Qualificação de auditores internos a Sistemas de Gestão da Segurança da Informação ISO 27001
- Qualificação de auditores internos a Sistemas de Gestão da Energia ISO 50001

QUALIFICAÇÃO DE AUDITORES DE 3ª PARTE – COM RECONHECIMENTO INTERNACIONAL IRCA (INTERNATIONAL REGISTER OF CERTIFICATED AUDITORS)

- Lead Auditor Course ISO 9001 (ministrado em português)
- Lead Auditor Course ISO 14001 (ministrado em português)
- Lead Auditor Course OHSAS 18001 (ministrado em português)
- Lead Auditor Course ISO 27001 (ministrado em inglês)
- Lead Auditor Course ISO 50001 (ministrado em português)

QUALIFICAÇÃO LEAN SIX SIGMA:

- Green Belt
- Black Belt



O CERTIFICADO SGS ACADEMY É PROVA IRREFUTÁVEL DO NÍVEL DE CONHECIMENTOS DE UM PROFISSIONAL QUALIFIQUE-SE CONNOSCO E OBTENHA O RECONHECIMENTO QUE PRECISA!

PARA MAIS INFORMAÇÕES:
T.: 707 200 747*
F.: 707 200 329
E.: pt.info@sgs.com
*Incl. Imp. e Serv. com 1900 em 1900





Grupo Egor

Quando a qualidade faz parte do ADN

O Grupo Egor concorreu a três categorias e em todas conseguiu ficar entre os primeiros classificados. Amândio da Fonseca, CEO da empresa, considera que a diferença está na qualidade do serviço prestado ao cliente.

por: **Catarina G. Barosa**

Há mais de vinte anos a Egor foi uma das empresas pioneiras na certificação dos seus sistemas da qualidade. Por essa razão, Amândio da Fonseca não estranha os bons resultados alcançados pelas empresas do grupo. “O mérito da Egor reside no facto de, pelo segundo ano consecutivo ter colocado três empresas que atuam em diferentes setores no *ranking* dos Melhores Fornecedores de Recursos Humanos e de, no ano em curso, ter sido no que respeita ao Trabalho Temporário e *Outsourcing* a vencedora com o primeiro lugar no setor. Sendo a classificação atribuída pelos Clientes e escrutinada por um júri idóneo, a conclusão a tirar é a de que as empresas da EGOR que foram premiadas em 2013 e 2014 respondem adequadamente aos critérios e competências definidos como diferenciadores

“As nossas principais ferramentas são o conjunto de colaboradores que ao longo dos anos têm construído uma cultura e uma prática de serviço ao cliente.”

pela Organização do Prémio”, refere o CEO da Egor. Para além da aposta na qualidade dos seus serviços, a empresa utiliza, em todas as áreas de atividade, as ferramentas que considera mais adequadas em termos de inovação e eficácia. Para isso “a Egor tem nos últimos dez anos investido fortemente em Sistemas de Informação avançados e na utilização dos meios proporcionados

pela sociedade de informação visando atingir a 100% o estatuto de empresa sem papéis. Atualmente, na maioria dos setores onde atuamos, apenas utilizamos suportes digitais. Não obstante consideramos que, num grupo que atua exclusivamente na área dos Recursos Humanos as ‘nossas principais ferramentas’ são o conjunto de colaboradores que ao longo dos anos tem construído uma cultura e uma prática de serviço ao Cliente cujos frutos se têm traduzido em índices de crescimento superiores aos do setor onde atuamos”.

A título exemplificativo da aplicação de ferramentas à atividade da empresa, Amândio da Fonseca refere que “no âmbito das três empresas premiadas os investimentos em ferramentas próprias vão, há muitos anos, desde a integral digitalização dos processos burocráticos ligados ao Recrutamento e Seleção, aplicações próprias

CATEGORIA: RECRUTAMENTO, SELEÇÃO, AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS E OUTPLACEMENT
 CATEGORIA: FORMAÇÃO, COACHING E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL
 CATEGORIA: TRABALHO TEMPORÁRIO E OUTSOURCING

relativas à gestão administrativa de milhares de colaboradores, desenvolvimento de sistemas integrados de gestão de competências, avaliação de desempenho a 360°, gestão de carreira, desenvolvimento de *assessment centres*, formação *e-learning*, instalação e gestão de *call centres*, investimento em redes sociais, *web* etc.”

É por as organizações valorizarem cada vez mais o fator humano e a sua adequação à atividade a desempenhar e à equipa que, segundo o CEO da Egor, lhes confiam “a seleção dos seus quadros mais importantes, que investem connosco no seu desenvolvimento formativo, que nos confiam a gestão das suas áreas de negócio, que nos solicitam os colaboradores para os picos de crescimento e nos confiam a prestação de serviços que envolvem milhões de euros de faturação mensal”.

A Egor assumiu a qualidade como fator diferenciador considerando esta a principal característica do seu ADN. Mas a diferenciação passa, também, pelo reconhecimento dos seus colaboradores relativamente às oportunidades concedidas

“Muitos que trabalharam na Egor foram capazes de desenvolver os seus próprios projetos e ter sucesso.”

pela empresa de desenvolverem a capacidade de iniciativa e assunção de responsabilidades. Por isso Amândio da Fonseca constata com orgulho que “muitos que trabalharam na Egor foram capazes de desenvolver os seus próprios projetos e ter sucesso”.

Para uma empresa com mais de vinte e cinco anos o dia-a-dia passa pela sua própria reinvenção. É isso que a Egor, segundo o seu CEO, tem conseguido fazer ao “montar a onda da inovação e continuar a reinventar-se através da diversificação e lançamento de novos serviços”.

Num setor de atividade onde estão presentes tantas empresas multinacionais, o grupo Egor distingue-se pela dimensão

que atingiu sendo uma empresa com capitais 100% portugueses “totalmente independente de grupos financeiros, sem padrinhos partidários, nem filiações de qualquer ordem” como refere o seu CEO. Souberam, assim, “afirmar-se num mercado onde muitas decisões empresariais são tomadas por afinidades específicas. Por tal motivo a EGOR considera muito importante uma distinção isenta e profissional e que premeia um longo percurso de aposta na qualidade e na dedicação ao serviço ao cliente”, conclui Amândio da Fonseca.

GRUPO EGOR

Ano de Criação: 1986
Áreas de Atividade: Recrutamento e Seleção de Quadros; Formação; Consultoria; *Outsourcing*; Trabalho Temporário; Incentivos; *Coaching*.
Volume de Negócio em 2013: 38 M€
Nº de Clientes: 656
Nº de Colaboradores: 3000
Site: www.egor.pt

CURSOS DE ESPECIALIZAÇÃO RECURSOS HUMANOS



- **Curso prático de legislação laboral para recursos humanos**
Analisar o Código do Trabalho, as consequências e suas implicações para as empresas
 Lisboa - 24, 25 e 31 de Março e 1 de Abril de 2014
- **Rapid training em sistemas de compensação e remuneração**
Determinar como realizar o processamento salarial | Construir um sistema de remuneração e compensação eficaz | Identificar mecanismos de evolução da estrutura salarial
 Lisboa - 7, 8 e 9 de Abril de 2014
- **Curso de especialização em gestão e avaliação de desempenho**
Dominar o ciclo de gestão do desempenho | Identificar as etapas para implementar um sistema de avaliação de desempenho | Saber como conduzir uma entrevista de avaliação de desempenho
 Lisboa - 5, 6, 12 e 13 de Maio de 2014

Conheça toda a nossa oferta formativa em www.ife.pt | Informações e inscrições: Ana Gonçalves | Tel.: (+351) 210 033 892 | Fax: (+351) 210 033 888

MEDIA PARTNERS



EMPRESA ACREDITADA POR



MEMBRO Workforce Development Watch List 2013



ORGANIZAÇÃO





Adecco

Confiança é a palavra de ordem

A empresa líder mundial na prestação de serviços RH distingue-se pela confiança que transmite aos clientes, colaboradores e candidatos e pela aposta na inovação.


por: **João Pinheiro da Costa**

Para Vanda Santos, Diretora de Serviço de Desenvolvimento e Lucília Queirós, Diretora Comercial, a distinção obtida na lista dos Melhores Fomecedores RH é um motivo de orgulho por refletir a confiança que os clientes e parceiros têm na empresa.

Para estas responsáveis a Adecco é reconhecida pela sua "vocação de serviço, a qual se reflecte na disponibilidade, dedicação e profissionalismo que manifestamos no nosso dia-a-dia, sendo para isso fundamental alinharmos os nossos objectivos aos dos nossos clientes. A confiança que criamos com os nossos clientes assenta essencialmente numa grande proximidade que nos permite conhecer bem a realidade de cada setor/empresa e apresentar as melhores soluções para cada necessidade".

Para além da confiança, outro fator distintivo da Adecco é a aposta na inovação, nesse sentido "enquanto empresa líder mundial de RH, apostou na centralização

da área de *Information Management*. Desta forma, reuniu-se numa só equipa todo o *know-how* tecnológico em prol do desenvolvimento de ferramentas de vanguarda e da partilha das melhores práticas. Este projecto de globalização tecnológica permitiu à Adecco Portugal vivenciar nos últimos anos uma forte modernização das suas ferramentas de trabalho, importando as melhores aplicações do Grupo a nível mundial", adiantam aquelas responsáveis. A título exemplificativo da aposta na inovação e na qualidade dos seus candidatos, a Adecco refere a implementação do *Xpert Online*, uma plataforma de avaliação de candidatos desenvolvida em parceria com empresas de reconhecido prestígio internacional. Esta plataforma permite obter informações sobre as diversas dimensões do candidato (aptidões, conhecimentos, comportamentos e motivações), facilitando a decisão sobre o colaborador mais adequado para cada posto de trabalho.

A distinção alcançada como um dos Melhores Fornecedores RH é, segundo a empresa, "fruto da conjugação dos esforços individuais de cada colaborador, pelo que a nossa convicção assenta na máxima 'Pessoas envolvidas e comprometidas produzem mais e melhor'. Acreditamos, por isso, que os nossos resultados e, acima de tudo, a opinião que os nossos clientes têm de nós seja um reflexo da nossa maneira de trabalhar". 

ADECCO

Ano de Criação: 1989

Áreas de Atividade: Trabalho temporário; *OutSourcing*; *Training*; *Professional* (Recrutamento & Seleção Especializado).

Volume de Negócio em 2013: 80M€

Nº de Clientes: 1400

Nº de Colaboradores: 150

Site: www.cenfim.pt



CENFIM

Formar para a empregabilidade

O CENFIM contribui decisivamente para ultrapassar a grave crise de emprego em Portugal, é essa a opinião de Manuel Pinheiro Grilo, Diretor do CENFIM – Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica.

por: **João Pinheiro da Costa**

Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica (Cenfim) assume-se como um operador de formação e qualificação dos recursos humanos naquele setor de atividade apresentando, segundo Manuel Pinheiro Grilo, “uma proposta socioeconómica, pedagógica, institucional e empresarial capaz de se adaptar à diversidade das situações dos diferentes grupos de jovens, adultos e empresas”. O Cenfim destaca-se porque “não pensa em

‘formar para o posto de trabalho’, mas formar para a ‘empregabilidade’”. Neste sentido, Manuel Pinheiro Grilo explica que foi necessário proceder a um ajuste “que requereu uma educação e formação profissional que gerou um ‘novo trabalhador’ - flexível, polyvalente e moldado para a competitividade. Coube aqui uma vez mais ao CENFIM, nesta perspetiva, o desenvolvimento de competências e capacidades gerais, específicas, de gestão e empreendedorismo”. A maior certeza da qualidade do trabalho de-

envolvido pelo Cenfim resulta dos 100% de empregabilidade dos jovens que finalizam os seus cursos bem como o seu sucesso na vida das empresas a nível nacional e internacional. O Cenfim posiciona-se como “o maior centro de gestão participada do país; é incontestável a contribuição que temos dado ao nível da preparação dos recursos humanos, com taxas da ordem dos 15 000 formandos por ano, este sim, o maior contributo, porque baseado no aumento das competências técnicas e na inserção de profissionais com novas visões e posturas, como alavancas da inovação”, refere Manuel Pinheiro Grilo. E conclui com a certeza de que os 200 000 profissionais que passaram pelo Cenfim em trinta anos de actividade são o “fator mais determinante da capacidade das empresas e uma alavanca para o setor metalúrgico, metalomecânico e eletromeccânico português continuar a ter índices exportadores, de competitividade e inovação francamente positivos e ser considerado um dos que mais contribui positivamente para a economia nacional. Assim, para o futuro continuaremos a inovar nos métodos pedagógicos e cada vez mais trabalhando com as empresas numa parceria que lhes permita atingirem os seus objetivos”. **P**

CENFIM

Ano de Criação: 1985

Áreas de Atividade: Formação, orientação e valorização profissional dos RH do Setor Metalúrgico, Metalomecânico e Electromeccânico.

Nº de Clientes: 15 000 (em 2013), incluindo cerca de 800 empresas.

Nº de Colaboradores: 140

Site: www.cenfim.pt

A SEGURANÇA está na FACE Reconhecimento Biometria Facial

Proporciona uma identificação confortável, rápida e higiénica para o utilizador, com elevado padrão de segurança, confiabilidade e inequívoco nos resultados. Eficácia no Controlo de Assiduidade.



Identificação sem contato físico através da leitura da face



Capacidade para cadastro de até 1200 faces



A comunicação com o servidor pode ser feita via Wi-Fi

lisboa:
R. De Campolide, 27-B
1070-026 - Lisboa
Tel. +351 21 3942840
Fax+351 21 3942849

Porto:
R. Conde Ferreira, 137 4º
4000-223 - Porto
Tel. +351 22 5194320
Fax+351 22 5194329

www.dimep.pt
dimeportugal@dimep.pt





Global Estratégias

Inovação e paixão ao serviço das pessoas


A elevada customização que a Global Estratégias imprime aos projetos que acompanha é percecionada e reconhecida pelos seus clientes, quem o afirma é Sara Sousa Brito, Diretora Geral da Global Estratégias.

por: **João Pinheiro da Costa**

A empresa conta com uma equipa muito orientada para as necessidades dos clientes e com uma preocupação constante pela qualidade efetiva da entrega. Estes são aspetos importantes quando se trata de avaliar a prestação de serviços e, no caso, o mérito do reconhecimento obtido pela Global Estratégias ao receber esta distinção como Melhor Fornecedor RH 2014.

Além destes aspeto, a inovação, de acordo com a Diretora-Geral "é uma constante na nossa Empresa. E, por este motivo, somos pioneiros em muitas abordagens. Além disso, a tecnologia é uma constante nos projectos que desenvolvemos, quer pela produção de produtos de *e-learning* inovadores quer pela introdução das mais recentes tendências de dinâmicas vivenciais, como o conceito de *gamification*, em que os *Serious Games* adquirem um lugar de destaque, permitindo uma aprendizagem altamente interactiva e simulta-

neamente lúdica, simulando cenários com que os profissionais se deparam no seu dia-a-dia. Neste âmbito, a utilização das ferramentas de *assessment* são também fulcrais, já que permitem mapear o perfil e competências dos Colaboradores e Equipas, apoiando a customização e personalização dos processos de desenvolvimento. As próprias Comunidades de Prática, que temos vindo a desenvolver, trazem igualmente resultados bastante positivos no contexto actual em que estão lançados os alicerces de novos paradigmas na aprendizagem, dado que facilitam a constante criação de conhecimento e inovação, dando origem às *'Learning Organizations'*". Os projetos desenvolvidos pela empresa alinham-se, numa fase inicial, com a Estratégia da Organização e, em seguida, com o negócio. Os Clientes são acompanhados, transformando a estratégia em soluções de formação altamente customizadas. O Capital Humano é pensado, centrando-se no Cliente e adaptando cada

projeto à realidade da Organização. Para o futuro, com o mercado da formação em constante mudança, Sara Sousa Brito afirma: "os resultados são o foco da nossa actividade, pelo que vamos continuar a trabalhar no sentido de dar impacto e resultado aos nossos projetos. Caminhamos para a personalização ao nível do indivíduo. E a tecnologia estará cada vez mais presente para dar resposta à velocidade de mudança a que estamos sujeitos". 

GLOBAL ESTRATÉGIAS

Ano de Criação: 1999

Áreas de Atividade: Formação Inter-Empresas, *Business Solutions*, *Assessment*, *Coaching*, *E-Learning* e Consultoria

Nº de Clientes: 5000 Empresas e 35 000 Pessoas

Nº de Colaboradores: 11

Site: www.globalestrategias.pt



Interprev

Saúde e Segurança acima de tudo

Zelar pela qualidade de vida dos colaboradores das empresas é a contribuição decisiva da Interprev para o bem-estar e melhoria do ambiente de trabalho.

por: **João Pinheiro da Costa**

A atividade da Interprev traduz-se no desenvolvimento de parcerias com os seus clientes que, nas palavras de Pedro Soares, Diretor-Geral da empresa, lhes permitam “atingir os objetivos estratégicos que fixam para a sua atividade, assegurando a qualidade em áreas tão nobres como a Saúde e Segurança no Trabalho e a Segurança Alimentar, dando uma contribuição decisiva para a garantia de bem-estar e melhoria do ambiente de trabalho, a

elevação da produtividade e a redução do absentismo”.

A Interprev considera que a atividade das organizações não pode estar dissociada da saúde e segurança das pessoas envolvidas, fatores que, “ao existirem traduzem uma preocupação no domínio da responsabilidade social e humana como vertente estrategicamente importante, vital, diríamos, para a realização de uma atividade económica com sucesso”, conclui Pedro Soares.

Como factores diferenciadores da Interprev,

o seu Diretor-Geral recorre a três pilares: “Missão, promovendo uma política de prevenção e reforçando progressivamente a cultura da Segurança e Saúde nas Organizações, melhorando continuamente os nossos processos, aproximando-nos cada vez mais dos nossos Clientes, na satisfação das suas necessidades, garantindo um sucesso comercial e empresarial sustentado. Visão, sendo uma referência pelo reconhecimento da nossa atitude proativa e excelência da Qualidade dos nossos serviços, por parte dos nossos Clientes, e em face da motivação dos nossos Colaboradores. Valores, Rigor, empenho e dedicação, valorização das pessoas e trabalho em equipa, proximidade, satisfação e fidelização dos Clientes, impulso para a melhoria contínua dos serviços prestados e respetivos recursos humanos, notoriedade, estabilidade e respeito pelos princípios económicos, sociais e ambientais”.

É a concretização destes fatores diferenciadores na atividade da empresa que foi reconhecida com a sua classificação como um dos melhores fornecedores RH o que, refere Pedro Soares com orgulho, “motivamos a prosseguir o nosso caminho e a nossa estratégia de melhoria contínua da qualidade das prestações de serviços que realizamos. Reforça o espírito de equipa e eleva o empenho e motivação de todos na promoção e valorização da marca Interprev”.

INTERPREV

Ano de Criação: 2004

Áreas de Atividade: Segurança e Saúde no Trabalho; Formação; Higiene e Segurança Alimentar

Volume de Negócio em 2013: 4,6 M€

Nº de Colaboradores: 108

Site: www.interprev.pt

SLOT
www.slot.pt
admin.lisboa@slot.pt

SEDE E DELEGACÃO DE LISBOA
Rua Camilo Castelo Branco, N.º 2, 5.º Esq.
1150-084 Lisboa
Tel.: 21 847 93 72 | Fax: 21 847 93 73

DELEGACÃO DA MAIA
Edif. Rosa dos Ventos, Rua do Viso, N.º 79
Piso 0, Loja 7
4470-220 Maia
Tel.: 22 942 96 40/42 | Fax: 22 942 96 41



Kelly Services

Ambição, Humildade e dedicação

A ambição e humildade da equipa que trabalha com um grande sentido de orientação para resultados foram fatores, na opinião do Diretor-Geral, que contribuíram para que a avaliação tivesse sido tão positiva.

por: **Maria Belo dos Santos**

A Kelly Services reconhece que o *feedback* positivo que as suas equipas recolhem diariamente junto dos clientes é muito motivador, mas este tipo de distinção também é importante não obstante, como nos referiu Afonso Carvalho, Diretor-Geral da empresa serem "prejudicados neste tipo de *rankings* pela variável preço/custo do serviço, o que voltou a acontecer, mas mesmo assim conseguimos ter avaliações mais altas em todas as outras variáveis o que reforça a nossa estratégia e nos faz acreditar, ainda mais, que estamos no caminho certo".


São conhecidos junto dos clientes por fazerem uma boa leitura das necessidades, pela proatividade, pela apresentação de soluções, pela abordagem consultiva e construtiva e por levarem constantemente mais-valias.

As ferramentas que utilizam são, conforme nos referiu Afonso Carvalho, "construídas especificamente para e com os clientes pelo que no mínimo, são ferramentas à medida, o que as torna exclusivas e consequentemente inovadoras". As soluções

que apresentam normalmente aos clientes têm permitido que estes reduzam custos, quer por via do *outsourcing* ou pelo trabalho temporário, e, muitas vezes, as reduções que conseguem fazer resultam não do corte de recursos mas das práticas de gestão que implementam.

É esta realidade que lhes permite estabelecer relações duradouras de clientela, terem uma quota de mercado relevante, levarem diversos tipos de serviços aos clientes e serem habitualmente recomendados. Como é evidente isso tem que ver, fundamentalmente, com a ambição, empenho e dedicação das equipas.

Sempre a pensar no futuro, Afonso Carvalho revela-nos no que acreditam: "Acreditamos que o futuro, em Portugal, estará alinhado com três das grandes mudanças que ou já ocorreram ou ocorrem em mercados internacionais. Assim, as novas tecnologias vão certamente continuar a marcar o ritmo, a diferenciação e a alavancar as soluções que apresentamos aos clientes. Em segundo lugar, a capacidade de servir um cliente nas mais diversas necessidades (GRH) que passam ter

(conceito de "one-stop-shop") será uma necessidade crescente e acredito e espero que o mercado português caminhe a passos largos para modelos internacionais onde soluções de *Master Vendor*, são um dado adquirido visto que a eficácia operacional e financeira que os clientes obtêm é fantástica. Por último, a especialização das empresas (por sectores e perfis) voltará a ser uma tendência, o que irá obrigar algumas empresas a rever as suas soluções (angariação) sobretudo no que diz respeito aos candidatos (quantidade e qualidade)". 

KELLY SERVICES

Ano de Criação: 2000

Áreas de Atividade: *Outsourcing*, Consultoria, Formação, Recrutamento & Seleção e Trabalho Temporário.

Nº de Clientes: > 1000

Volume de Negócio em 2013:

68M€

Nº de Colaboradores: 140 (> 15 000 em clientes)

Site: www.kellyservices.pt



MedialCare

Honestidade e transparência na personalização de serviços associadas à inovação tecnológica.

por: **Maria Belo dos Santos**

Ser premiada para Melhores Fornecedores RH 2014 é para a MedialCare o reconhecimento do empenho que imprime diariamente na sua força de trabalho, esforço este, sempre focado no Cliente e nas suas necessidades. Além do reconhecimento do seu empenho, a organização, interpreta este prémio também como uma forma de motivação para cada vez fazer mais e melhor, para continuar a aperfeiçoar os seus serviços e ir sempre ao encontro do Cliente. Segundo Luís Reis, Administrador da MedialCare, a importância da honestidade, trans-

parência e sensibilidade para a organização, é o que garante a sua distinção no setor da saúde e: "O nosso negócio é feito por pessoas e para pessoas e tem por base um ponto muito sensível que é a saúde e segurança dos nossos clientes e seus trabalhadores; temos, então, de o exercer com toda a sensibilidade e humanidade que os nossos Clientes merecem e que reconhecem". A política e aposta da organização para aproximação com os clientes, passa também pela utilização concreta – e muito importante – da inovação tecnológica, nomeadamente, através da criação de um portal do cliente,

que vem não só facilitar o trabalho dos seus Clientes, nesta área concreta dos Recursos Humanos que é a Saúde e Segurança, como também deixar as suas equipas de apoio ao Cliente, com mais disponibilidade para tornar efetiva e diária a aproximação com cada um dos Clientes *per si*. A ajuda da tecnologia é uma mais-valia, para simplificar os processos, pois resta mais tempo para o mais importante da missão que têm: o contato humano com os seus parceiros.

É uma realidade que a parceria entre as organizações e empresas de serviços externos de Segurança e Saúde no Trabalho, se trata de um trabalho árduo e conjunto com o objetivo de eliminar a ocorrência de acidentes de trabalho, diminuição do absentismo e fomento de boas práticas por empregadores e trabalhadores, algo que não foge aos valores intrínsecos da MedialCare e ao trabalho da equipa que todos os dias procura fazer mais e melhor, mostrando com dignidade e humanidade os seus serviços, o que, a juntar ao prémio de Melhores Fornecedores de RH 2014, lhe valeu o prémio para uma das Melhores Empresas para Trabalhar em 2014. "Não pretendemos ser perfeitos, mas sim em cada dia superar as nossas expectativas e a dos nossos Clientes. Só assim se trabalha bem: motivados e felizes".

MEDIALCARE

Ano de Criação: 2009
Áreas de Atividade: Saúde Ocupacional e Segurança no Trabalho; Serviços Saúde Especializados; Formação; Segurança Alimentar
Nº de Clientes: 800
Volume de Negócio em 2013: 2,9M€
Nº de Colaboradores: 24
Site: www.medialcare.pt

inspiringbenefits
a delion company

Cuida dos teus empregados
Gestão integral de Clubes de descontos premium

- VIAGENS**
Hotéis, Vãos, Spas e Balneários
- TECNOLOGIA**
Informática e Electrónica
- SAÚDE E BELEZA**
Cuidados médicos e Cuidado corporal
- BOUTIQUE**
Moda Mulher, Homem e Criança

Contacte a Inspiring Benefits
 (+351) 308 800 890 • info@inspiringbenefits.com • www.inspiringbenefits.pt



Olisipo

A motivação dos nossos colaboradores determina o sucesso do cliente

Empresa tecnológica diferencia-se pelo acompanhamento, desenvolvimento de competências e incentivo à inovação.

por: **Maria Belo dos Santos**

É o terceiro ano consecutivo que a Olisipo se vê distinguida como Melhor Fornecedor RH, prémio recebido com muito orgulho e visto como fruto do trabalho de toda a equipa.

Focada no *outsourcing* de especialistas em tecnologias de informação, a Olisipo aposta forte na diferenciação através da sua abordagem aos recursos humanos. "Os nossos clientes reconhecem o valor que aportamos, o rigor, a experiência e a qualidade na escolha dos melhores profissionais para os seus projectos de tecnologias de informação. Junto dos nossos consultores incentivamos a simpatia e o desempenho das suas funções com o maior profissionalismo", afirma Irene Cardoso, DRH da Olisipo.


A festejar este ano o seu 20º aniversário, a Olisipo possui um conjunto de ferramentas bastante inovadoras no mercado, tendo para isso associado a aquisição do licenciamento de uma ferramenta conceituada de CRM e desenvolvido internamente um conjunto de ferramentas ajustadas ao negócio. "Desenvolvemos também internamente vários *interfaces* que permitem que todas as ferramentas trabalhem de forma sincronizada", completa Irene Cardoso.

O que distingue a Olisipo das suas concorrentes em Portugal, segundo aquela responsável, "é a abordagem à gestão de recursos humanos, o seu acompanhamento, a formação contínua e o estímulo à inovação. A nossa equipa de RH diferencia-se pelo acompanhamento que faz aos clientes e, sobretudo, pelo acompanhamento de proximidade no dia-a-dia dos colaboradores, nas suas preocupações, ambições e objectivos, mantendo-os motivados".

A Olisipo, sendo uma empresa especializada em especialistas de tecnologias de informação, dá especial ênfase à importância que tem de apresentar a cada cliente os recursos com as competências absolutamente necessárias para cada um dos projectos em concreto. "Da adequação dos nossos colaboradores às necessidades específicas, do seu desempenho e motivação depende em grande parte o sucesso dos projetos dos nossos clientes. Procuramos por isso colocar no cliente os melhores profissionais e inculcar o rigor, a seriedade e a competência no desenvolvimento das suas tarefas, estabelecendo com os clientes uma relação de confiança", conclui.

Ao perspectivar o futuro do *outsourcing* de especialistas na área das tecnologias

de informação, a empresa acredita que "vai ser reforçada a tendência dos clientes de concentrarem as suas apostas nos fornecedores que prestam um melhor serviço e que apostam de facto no desenvolvimento dos seus colaboradores". Esta é a razão apontada pela empresa para a preferência que os clientes dão aos seus serviços, motivo que tem levado a Olisipo a crescer, mesmo na actual conjuntura do mercado.

O prémio de Melhor Fornecedor RH é encarado como um factor de forte motivação para toda a equipa. "Este, como todos os prémios que temos vindo a receber, alguns internacionais, são pequenas metas no grande objectivo de Excelência que procuramos alcançar diariamente" - 

OLISIPO

Ano de Criação: 1994

Áreas de Atividade: *Outsourcing* de especialistas em Tecnologias de Informação e Comunicação

Volume de Negócio em 2013:

12M€

Nº de Clientes: 50

Nº de Colaboradores: 450

Site: www.olisipo.pt



Randstad

Inovação e seriedade: distinção na diferença

Aumentar a fiabilidade, o rigor e a rapidez são três objetivos do desenvolvimento da Randstad.

por: **Maria Belo dos Santos**

É o terceiro ano consecutivo que a Randstad aceita participar na iniciativa da APG para a distinção de Melhores Fornecedores RH e é também o terceiro ano, que o grupo se vê premiado nesta classificação, como Melhor Fornecedor RH. Para a Randstad, este prémio é, justamente, o reconhecimento de muita dedicação, empenho e essencialmente a valorização, não apenas de uma relação comercial e negocial, mas sim de uma relação de verdadeira parceria, garantindo a certeza de que os seus clientes confiam no seu trabalho de equipa.

Os valores do grupo Randstad revêm-se no compromisso com os seus Clientes, particulares ou empresariais, de trabalhar em prol dos seus objetivos e da satisfação das suas necessidades. Para o grupo, o Cliente é o centro das atenções, pois só através deles é possível crescer e gerar valor. No funcionamento desta empresa, o dia-a-dia é gerido a pensar nas necessidades dos seus Clientes, e procurando a maior proximidade entre as duas partes; a equipa opta por se envolver na GRH, ficando a conhecer muito bem as operações, o mercado e o negócio. Resultado dessa distinta atitude, é a satisfação que os clientes têm, ao poder trabalhar com um parceiro que, ao gerir a flexibilidade das suas operações, permite o foco nas tarefas essencialmente importantes.

A distinção do grupo passa pela diferença no mercado, que garantem ser resultado

da sua constante aposta em inovação de forma a agradar os seus Clientes e permitir que exista e seja mantida a confidencialidade, continuando a defender a sua missão como empresa. Para isto, o Grupo Randstad desenvolve ferramentas de gestão a todos os níveis do seu negócio – Comercial, R&S, Gestão de contratos, vencimentos e faturação, formação, entre outros – em dois segmentos: interno e externo. “A Randstad dispõe das melhores ferramentas no mercado permitindo agilizar processos e torná-los mais eficazes”, afirma Paula Falé, *District Manager* Sul da Randstad.

Aumentar a fiabilidade, o rigor e a rapidez são três dos objetivos deste constante desenvolvimento, segundo explica Paula Falé. Uma das ferramentas que a Randstad oferece aos seus clientes, é o portal Extranet Randstad, que permite gerir todo o processo de gestão de folhas de horas, férias, contratos, vencimentos e faturação com toda a seriedade e interação que defendem entre o Cliente | Randstad. A qualquer hora e em qualquer local esta plataforma está acessível permitindo ao Cliente monitorizar *just in time* a sua operação.

Outra das características de distinção da Randstad, remete-nos para as suas estratégias, que consideram e verificam como o fenómeno de êxito para o futuro dos seus clientes, nomeadamente através da flexibilidade nas operações e variação de custos; o foco na atividade-core de cada cliente; o

Trabalho Temporário e essencialmente a técnica de colmatar picos de produtividade, absentismo, acréscimos temporários de atividade, entre outros, recorrendo aos perfis adequados e previamente trabalhados de forma a garantir a colocação atempada de cada cliente.

Este prémio veio confirmar o sucesso desta equipa, mas, para o futuro, continuam a perspetivar sucesso e a querer ocupar o lugar merecido de todo o esforço e qualidade que prestam no nosso país.

“A Randstad procura manter-se na vanguarda estando atenta ao desenvolvimento das áreas de atividade que apostam em cenários de mudança, antecipando as necessidades dos seus Clientes. Trabalhamos continuamente no desenvolvimento de ferramentas que nos permitam apresentar soluções inovadoras e nos distingam pela mais-valia acrescentada”, disse Paula Falé.

RANDSTAD

Ano de Criação: 1995
Áreas de Atividade: Trabalho Temporário, Professionals, Contact Centres, Inhouse Services
Nº de Clientes: cerca de 2400
Volume de Negócio em 2013: 324M€
Nº de Colaboradores: 287 internos e 26 000/mês externos
Site: www.randstad.pt



Sagies

Dignificar os compromissos e ir mais além

Saúde e Segurança no Trabalho (SST) é a vocação da empresa Sagies, que prima pela qualidade de prestação de serviços na área da saúde em Portugal desde 1992. O prémio atribuído de Melhor Fornecedor RH 2014 justifica o nível de serviço evolutivo que é apreciado pelos Clientes.


por: **Maria Belo dos Santos**

Com o objetivo de criar uma maior interação com o Cliente, a Sagies, criou o Portal do Cliente, incluído no serviço de Gestão Operacional, que garante um contacto personalizado. Através de um *username* e de uma *password*, o cliente consegue aceder à situação de todo o seu quadro de pessoal; aos exames de Saúde no Trabalho efetuados, marcados e planeados; à informação de admissão de novo colaborador; à informação de inativação de colaborador (pelos diversos motivos); gestão de faltas; plano de visitas e relatórios de Segurança no Trabalho; ao relatório anual de Segurança e Saúde no Trabalho e à conta corrente com a Sagies. Segundo João Vilarinho Santos, Administrador Delegado da Sagies, existe não apenas um fator de diferenciação da empresa na área da saúde, mas sim vários, que garantem o destaque na qualidade dos serviços prestados, nomeadamente a capacidade de atendimento, disponibili-

dade e flexibilidade de resposta; a competência técnica e fiabilidade/veracidade e a inovação ajustada.

João Vilarinho Santos acredita ainda que o sucesso está no preservar da relação com os clientes: "Privilegiamos o estabelecimento de relações duradouras de parceria com os nossos clientes como forma de alcançar os melhores resultados, isto é, entregar valor acrescentado ao todo". Sendo muito importante a capacidade de assunção dos erros da empresa, e que os Clientes também reconheçam os seus, de forma a melhorar a qualidade no ambiente de trabalho e o comportamento de risco dos trabalhadores.

Esta distinção como Melhor Fornecedor RH 2014 é vista pela empresa como um reconhecimento da competência e brio profissional de cada colaborador e da equipa como um todo e é também uma confirmação necessária e fundamental da existência da empresa, que prevê o futuro dos RH como: "um serviço holístico,

mais objetivo na demonstração da sua capacidade de criar valor baseada na evidência e sujeito nesses termos a avaliação por indicadores de resultados, e não de meios." Um caminho que a Sagies já tem vindo a percorrer com sucesso no nosso país. 

SAGIES

Ano de Criação: 1992

Áreas de Atividade: Saúde no Trabalho; Segurança no Trabalho; Controlo de Fibras – amianto, lã de rocha, lã de vidro e lã de escória; Prestação de cuidados primários de saúde em ambiente laboral; Formação em Segurança e Saúde no Trabalho e em Primeiros Socorros.

Nº de Clientes: mais de 500 no sector público, privado e social
Nº de Colaboradores: 106

Site: www.sagies.pt

Melhores Fornecedores RH promovem a excelência



© DR

por: **Susana Justo**, Diretora-Geral da Qmetrics

Presentemente são elementos fundamentais do sucesso de uma empresa a sua flexibilidade e capacidade de adaptação às mudanças constantes da envolvente externa. Com a globalização, concorrência cada vez mais acrescida e permanente evolução tecnológica os referenciais de mercado estão em constante mutação. Mas também a preparação técnica e aspirações dos colaboradores, bem como o que esperam da entidade empregadora, estão continuamente em alteração.

Para que as empresas atinjam de forma continuada os seus objetivos estratégicos, é necessária uma gestão de pessoas preparada para atuar neste meio de turbulência. Atualmente um dos grandes desafios é o desenvolvimento organizacional, permitindo maior produtividade e eficiência e tendo como prioridade a orientação para o cliente, pondo firmemente a o ênfase no estabelecimento de medidas para a satisfação das suas necessidades. Cada vez mais, como forma de aumentar a competitividade, as empresas procuram encontrar formas alternativas de organizar a sua atividade, procurando níveis de produtividade mais elevados, mantendo flexibilidade no vínculo laboral e sobretudo tentam

“Para que as empresas atinjam de forma continuada os seus objetivos estratégicos é necessária uma gestão de pessoas preparada para atuar neste meio de turbulência.”

concentrar a sua atividade dentro das suas competências específicas. Como resultado cada vez se socorrem mais de fornecedores externos.

Sendo as pessoas um dos principais *stakeholders* das organizações e estando a complexidade da sua gestão em crescente evolução, os fornecedores na área dos recursos humanos tomam cada vez mais um papel fundamental para a gestão das empresas. Os serviços prestados por estes fornecedores respondem às necessidades das empresas em várias vertentes como sejam o recrutamento e seleção, formação, *coaching*, desenvolvimento profissional mas também dão resposta aos aspetos relacionadas com a segurança e saúde no trabalho e trabalho temporário.



© DR

O projeto Melhores Fornecedores RH, desenvolvido conjuntamente pela APG e pelas empresas Qmetrics e Mínimos Quadrados, que está na sua terceira edição, vem premiar os melhores fornecedores na área de Recursos Humanos. A identificação dos melhores é baseada na opinião dos clientes desses fornecedores, que expressam a sua apreciação relativamente a aspetos como a confiança, a qualidade dos serviços, os prazos, o preço, competência, profissionalismo e inovação, entre outros. O sucesso obtido nas duas primeiras edições deixa-nos fundadas expectativas de que este projeto irá consolidar-se como uma contribuição importante para a distinção das boas práticas numa área crucial para o sucesso das organizações. — P

Sabe verdadeiramente o que é *Outplacement*?

OUTPLACEMENT

A procura dos serviços de transição de carreira – *outplacement* – está a aumentar em Portugal. Com a subida do desemprego são cada vez mais as empresas que, sendo obrigadas a dispensar colaboradores procuram dar-lhes um apoio especializado com vista à recolocação numa nova função.

1- Para que serve?

O *outplacement* tem potencial para facilitar o processo em que os indivíduos têm de gerir as suas relações de trabalho em sistemas em transição de paradigma sem que as disfunções os anulem e, por isso, merece especial atenção.

2- Como surgiu?

O *outplacement* surgiu há décadas como uma prática profissional destinada a facilitar a reintegração na sociedade civil dos ex-veteranos de Guerra com o objetivo específico de reingressar para o mercado de trabalho. Isto sucedeu quer no Reino Unido através de Percy Coutts no âmbito de um projeto do então Ministério da Guerra, no início do século XX, quer nos EUA através de Robert Haldane no âmbito das medidas da Lei então conhecida como GI Bill, em 1944. O sucesso de ambas as intervenções foi tal, que levou a uma difusão destas práticas nestes dois

países e no mundo com a criação de várias empresas designadas por consultoras de *outplacement*.

3- O que significa?

De acordo com a OIT, o *outplacement* é “um conjunto de serviços e consultoria fornecidos individual e coletivamente por uma firma de *outplacement* na sequência de um pedido e pagamento por um empregador, para que os trabalhadores despedidos possam, de livre acordo, e da maneira mais rápida possível encontrar um novo emprego ou desenvolver uma atividade profissional de carácter empreendedor”.

Há três partes interessadas neste processo: empregador (que contrata o serviço); o trabalhador (designado por candidato e que é o destinatário do serviço); e a consultora em *outplacement* (que aceita os objetivos de facilitação do processo de transição do candidato).

Uma abordagem académica por:

Nelson Ramalho,
professor do
Departamento de RH
e Comportamento
Organizacional da
ISCTE Business
School



Considere quatro pilares em que assenta um paradigma tradicional de relação de emprego: a) o seu emprego tende a tornar-se estável a partir de uma determinada experiência e antiguidade; b) o seu emprego é garantido pelo facto do seu trabalho acrescentar valor, vulgo, dar lucro ao empregador; c) o seu contrato âncora na sua empregabilidade como capital profissional; e d) a economia tem possibilidades de crescimento *ad aeternum* que viabilizam a criação líquida de postos de trabalho, preservando o direito ao emprego.

Considere agora um cenário em que cada um destes pilares colapsa. Chamemos-lhe o novo paradigma. Neste paradigma um emprego para a vida não é uma possibilidade (o dinamismo do mercado global torna incompetente toda a estrutura organizacional estável), dar lucro ao empregador não é condição suficiente para garantir o emprego (a unidade de análise das decisões corporativas é supra-individual), a empregabilidade deixa de ser um capital profissional (já que com o tempo se tornou dissipativa

Quatro centrais de serviço ao candidato

Em termos técnicos envolve pelo menos quatro tipos centrais de serviço ao candidato: apoio psicológico, assessoria financeira, reorientação de carreira e desenvolvimento de competências de *marketing* pessoal.

1- Apoio Psicológico

O apoio psicológico procura ajudar a trabalhar os medos e significações que o desemprego tem para o candidato, trabalhar as suas atitudes e salientar os aspetos relativos à comunicação com o seu meio familiar e social.

2- Assessoria Financeira

A assessoria financeira procura apoiar no levantamento da situação financeira do candidato, ajudar a definir um plano de monitorização das despesas e eventualmente maximizar decisões de investimento de montantes que possam ter sido disponibilizados a título de indemnização ou outras poupanças.

3- Reorientação de carreira

A reorientação de carreira passa por um processo de revisão dos marcos de carreira do candidato, pelo balanço das suas competências e perfil psicológico, por identificar necessidades de desenvolvimento e identificar os perfis ideais das organizações em que haja maior potencial de ajustamento e realização profissional ou na criação de emprego próprio.

4- Marketing pessoal

O desenvolvimento de competências de *marketing* pessoal envolve a otimização de técnicas de recolha de informação, de monitorização do mercado-alvo (nacional ou internacional), do desenvolvimento de ferramentas de publicitação profissional (CV, cartas de candidatura, redes sociais e profissionais), de *networking* pessoal, de treino comportamental em entrevistas de seleção ou outras provas, e de planeamento de uma campanha de *marketing* pessoal.



© beemedia - Fotolia.com

em vez de cumulativa, precível em vez de duradoura, sendo um valor apenas de natureza comparativa). Por último, o modelo económico de crescimento territorial vai conhecendo os limites naturais dos ecossistemas; a extinção dos mercados-oportunidade que a globalização homogeneiza, e os efeitos de substituição funcional da evolução tecnológica. Ambos os paradigmas são sustentáveis e em ambos é possível construir sociedades que não frustrem o direito à felicidade. Porém, de-

sencadeámos um processo de globalização dos fluxos económicos que encetou a transição de paradigmas. As dificuldades a que assistimos decorrem da coexistência de elementos incompatíveis, isto é, de expectativas, culturas e instituições funcionais num paradigma mas totalmente disfuncionais no outro. Nestes períodos de transição, quem não se conseguir posicionar fica permeável às disfunções do sistema já que as mudanças de empregador e atividade passam a regra e não exceção. —P

Transitar recoloca 74 dos candidatos de *outplacement*

A consultora Transitar obteve em 2013 uma taxa de sucesso global de 74 por cento na recolocação de trabalhadores no mercado de trabalho, o que indica um aumento de um ponto percentual face ao ano anterior.

O tempo médio de recolocação das pessoas em novos projetos profissionais foi de cerca de seis meses (6,1), ligeiramente mais que os 5,7 meses verificados em 2012.

"Estamos empenhados em fazer esta taxa crescer em 2014 e reduzir o tempo médio de recolocação. Para o efeito, estamos a desenvolver iniciativas que acreditamos que irão facilitar o alcance deste objetivo", declarou ves Turquin, *Managing Director* da Transitar.

Ao contrário do ano anterior, a eficácia dos processos de transição de carreira foi superior para os trabalhadores da área geográfica do Norte do país. A percentagem de sucesso de reintegração na região norte foi de 76%, enquanto no Sul rondou os 71% no êxito de recolocação.

Dos profissionais seniores abrangidos pelas iniciativas de apoio qualificado à reentrada no mercado de trabalho, 61% foram bem sucedidos.

Consequência do crescimento do desemprego em Portugal, a procura pelos serviços de *outplacement* da Transitar continuou a registar um aumento face aos anos anteriores. O número de candidatos do sexo masculino (45%) foi inferior aos do sexo feminino (55%), tendência inversa ao ano anterior, verificando-se a mesma tendência face à distribuição por idade: 42% de candidatos com idade inferior a 45 anos e 58% de candidatos com idade superior a 45 anos. Já os candidatos oriundos da região sul foram em maior número do que os da região norte. Analisando a origem dos candidatos por setor de atividade.

Benefícios do *Outplacement*

E que benefícios têm sido associados ao *outplacement*? Basta considerar o seu potencial para obviar as disfunções que a investigação tem documentado associadas à perda de emprego em situações inscritas no paradigma tradicional, sobretudo em mercados de emprego pequenos e pouco dinâmicos. No desempregado, são inúmeros os problemas de natureza psicológica, sobretudo de natureza angustiosa, perda de auto-estima, aceitação de subempregos, destruição de carreiras e suicídio. Na sua família, a extensão dos efeitos cumula não raro em afastamento da rede social, conflitos conjugais, maus-tratos familiares, fuga no alcoolismo e outras drogas, e a desagregação familiar. Em situações de *downsizing*, as disfunções podem atingir o coração da empresa. Em vez dos trabalhadores que foram poupados aos despedimentos se sentirem reconhecidos, surge o que ficou conhecido por síndrome do sobrevivente, ou seja, a quebra do contrato psicológico com o empregador que leva à perda de confiança, à expectativa de um futuro menos desejável, à quebra das redes de informação internas (que aumenta a incerteza) e a sentimentos de injustiça. Ocorre assim uma maior aversão ao risco, maior expectativa de relação transacional ao invés do "vestir a camisola", e logo, maior descapitalização humana (os primeiros a saírem voluntariamente são precisamente os de maior empregabilidade), perdas no potencial inovador, perdas de reputação e imagem junto dos *stakeholders*, e até a síndrome da porta rotativa (em que há casos em que a empresa se vê na contingência de ter de rever decisões relativas a quem foi despedido, assim descredibilizando técnica, política e humanamente a gestão de topo). Enfim, uma má gestão de um processo destes pode criar um ciclo vicioso e acelerar o declínio organizacional.

Em alternativa, o *outplacement*, se conduzido com sentido ético e seriedade, pode fazer do período de transição profissional um momento precioso de balanço pessoal e reposicionamento perante as possibilidades profissionais ou empreendedoras. Pode mostrar a todos que o empregador aplica a regra de reciprocidade de proteger-quem-protegeu (a empresa), de evitar a síndrome do sobrevivente, de determinar toda a eficácia de um processo que é sempre difícil e visto como uma perda para todas as empresas. Mas não tem de ser. Antes pelo contrário.



A sua experiência **RH** na Cloud

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

meta4!

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

www.meta4.com | www.meta4.pt

Gonçalo Rocha, *Business Development Consultant* da Inspiring Benefits

Gestão integral de Clubes de Descontos *premium*

Motivação é a palavra de ordem no mundo empresarial. Através das novas tecnologias, os programas de benefícios vieram configurar um excelente complemento à política de Recursos Humanos.

Em momentos de contenção salarial, a fidelização e a motivação dos colaboradores são dois elementos fundamentais para o bom funcionamento de uma organização. Mais que nunca, nos dias de hoje, esta dicotomia de conceitos configura-se como um desafio empresarial exigente para qualquer companhia, sobretudo para os responsáveis de recursos humanos.

Segundo o relatório do INE publicado em Dezembro/2013, o poder de compra dos portugueses desceu em 76%, assim como a despesa em consumo individual *per capita* desceu para 77,2%, ambos indicadores face a 2012 e em relação à média europeia.

Perante estes factos, associações e empresas estão a pôr em marcha programas de benefícios aos seus trabalhadores, no sentido de os motivar, mostrando interesse, para além do profissional, pelo seu bem-estar social. O objetivo destes programas é permitir que os colaboradores possam efetuar a sua compra diária, ou até compras pontuais, de grandes volumes de produtos e/ou serviços em categorias diversas como: lazer, alimentação, higiene, restauração e entre outras; com **descontos mais vantajosos** que os oferecidos em condições normais de mercado.

Esta iniciativa empresarial promove, indubitavelmente, uma **poupança anual significativa** e, por outro lado, fomenta o **sentido de responsabilidade corporativo** da empresa em detrimento do seu colaborador. Um grande aliado a esta estratégia é a *Internet*, a qual veio proporcionar uma ferramenta prepon-



derante para o desenvolvimento deste tipos de programas, num ambiente de contenção de custos também para as empresas.

Em Portugal, este nicho de mercado B2B* está num estágio prematuro. Contudo, vemos empresas como **Inspiring Benefits** — empresa líder em Espanha, em plataformas *online* de fidelização de coletivos — que começam a dar o seu contributo e a desenvolver este mercado através das novas tecnologias, tendo já angariado uma “carteira de clientes” considerável no nosso território como, por exemplo, a Inditex ou Scania. O seu *core business* consiste em colocar à disposição das empresas uma plataforma *online* e uma aplicação móvel inteligente, onde cada trabalhador pode aceder a ofertas exclusivas em vá-

rias categorias, desde bens de primeira necessidade até atividades de lazer.

O valor aportado deste serviço, para além de motivar, aumenta a taxa de comunicações internas, uma vez que se aproveita o argumento de que, ao enviar a *newsletter* do seu clube de benefícios, pode enviar conjuntamente comunicações internas da empresa.

Portanto, a mensagem final é simples e objetiva: tão importante é manter, como captar novas pessoas. Este aspecto, ao ser cuidado, torna-se uma grande vantagem competitiva empresarial de que, infelizmente, nem todas as empresas se podem orgulhar. **■**

Mais informações:

www.inspiringbenefits.pt.

**Business-to-Business*

Sérgio Marques, *Group Sales and Marketing Manager*

One life live it well

O conceito dos Ginásios Holmes Place vai muito além do tradicional espaço para fazer exercício físico, para queimar umas calorias ou tonificar bíceps ou tríceps; pretende ser uma referência para que comamos bem, nos mexamos bem e nos sintamos bem. Esta ideia está a estender-se ao mundo das empresas e organizações. A revista *Pessoal* falou com Sérgio Marques, *Group Sales and Marketing Manager*, para saber como funciona este negócio que nos pretende ajudar a viver mais e melhor.

por: **Catarina G. Barosa** fotos: Design e Forma

Quer explicar-nos este conceito de negócio tão abrangente?

O nosso negócio é feito para pessoas e a nossa visão é focada nisso – “*inspiring people to live well*”. Daí termos alargado os nossos serviços de modo a podermos acompanhar os nossos sócios não só no exercício, mas também noutras áreas como a nutrição, que é fundamental para uma melhor qualidade de vida. Para alcançar resultados temos uma área de bem-estar geral, que inclui o nosso SPA, mas também uma série de outras atividades sociais pois, afinal, saúde é o bem-estar físico, psíquico e social.

As pessoas estão mais conscientes da necessidade de praticarem desporto regularmente?

Sim, as pessoas estão mais conscientes dos benefícios do exercício físico, mas também as empresas, veem os nossos clubes como algo benéfico para os seus trabalhadores; temos assistido a um aumento de empresas que apoiam os seus colaboradores na prática de exercício físico. Há alguns anos a prática de exercício estava ligada essencialmente à estética, hoje está mais ligada ao equilíbrio que proporciona no dia-a-dia e às questões da prevenção.

Que tipo de pessoas frequentam os vossos ginásios?

Temos um público heterogéneo. Grande parte dos nossos sócios são pessoas que vêm até nós pelos acordos de empresas, mas temos também uma franja grande de seniores, fundamentalmente no período da manhã,

que procuram socializar e ter mais qualidade de vida; além disso, temos ainda as crianças.

O negócio em Portugal tem vindo a aumentar?

Nome: Sérgio Filipe Marques
Função na empresa: *Group Sales and Marketing Manager*

Data de admissão: 12 Janeiro de 1998

Evolução dentro da empresa: Diretor de serviços, Diretor adjunto, Diretor de Clube – Qta da Fonte primeiro clube em Portugal; Diretor operacional de área; Diretor Comercial e, atualmente, Diretor Comercial e Marketing

Formação académica: Executive MBA no INDEG, Mestrado em Gestão no ISCTE

Desporto que pratica: *Cycle*, Natação e Corrida



Nome do software: Wellness Scan

Custo de implementação numa organização: Nas empresas parceiras, fazemos 3 avaliações/ano sem qualquer custo.

Empresas não associadas tem um valor de 500€ por cada dia de avaliações.



Em termos de negócio, temos vindo a assistir a uma maior procura por parte das populações onde estamos inseridos, também em virtude de termos segmentado a nossa oferta em 2012.

Como funciona o negócio nos restantes países?

É muito semelhante, como empresa temos uma série de *guidelines* que temos de cumprir, para manter os *standards* de qualidade e serviço, mas também a flexibilidade de adaptar a cultura da empresa ao país onde está inserido. A gama de serviços tem pequenas diferenças mediante a cultura onde está inserida.

Quais são as competências principais para trabalhar no Holmes Place?

A principal competência que procuramos nos nossos colaboradores é gostarem de pessoas, pois isto é um negócio de pessoas para pessoas, e se essa característica estiver presente, estamos certos que vamos entregar um nível de serviço superior.

Sabe qual é o estado de saúde da sua empresa?

Colesterol, tensão arterial, níveis de *stress*, batida cardíaca, percentagem de massa gorda. Tudo isto são indicadores importantes quando queremos saber qual o nosso estado de saúde e mais importante ainda quando queremos saber como está a nossa empresa. Imagine um departamento da sua empresa onde os níveis



“A principal competência que procuramos nos nossos colaboradores é gostarem de pessoas.”

de colesterol dos seus trabalhadores são elevados e a tensão arterial também. Devemos tentar perceber quais as razões e resolver o problema o quanto antes. O Holmes Place leva agora às empresas uma ferramenta que vai ajudar a fazer o diagnóstico e também a curar empresas doentes. O Holmes Place tem procurado posicionar-se no segmento empresarial, para isso, tal como nos referiu Sérgio Marques: “Temos uma oferta diferenciada para as empresas nossas associadas. O que pretendemos é ajudar as empresas a melhorar o seu rendimento. Criámos em 2011 um programa chamado *Empresas Saudáveis* que consiste num pacote de iniciativas que levamos às organizações para ajudar a tornar os seus colaboradores mais saudáveis. Entre estas iniciativas temos: *check ups*, palestras informativas – exercício, nutrição –

ações de *team building*”. Acrescenta ainda que: “O ano passado definimos uma nova abordagem e passámos a ter um programa dentro das empresas, onde o Holmes Place se desloca e fornece serviços desde massagens, aulas, consultas de nutrição e ações de *team buiding*”.

Nesta abordagem empresarial, o Holmes Place desenvolveu um *software* de medição de indicadores relevantes para apuramento da condição física dos trabalhadores, o *Wellness Scan* é o nome que lhe foi dado, e, como nos referiu Sérgio Marques: “O nosso *software* foi desenvolvido para nos ajudar a fornecer aos colaboradores e à empresa uma visão raio-X do estado de saúde da empresa.

Basicamente, colocamos alguns dados que recolhemos durante a nossa visita às empresas e, de imediato, o *software* produz um relatório muito simples que menciona o estado de saúde do colaborador e este recebe essa informação na hora e no seu *e-mail*. No final, também produz um relatório para a empresa onde menciona de forma genérica, sem



Data da criação do negócio em Portugal – 1 fevereiro 1998
 Quantos ginásios – 83 no mundo espalhados por 10 países
 Número de trabalhadores – 7000, entre contratos de trabalho e prestadores de serviços

“Temos assistido a um aumento de empresas que apoiam os seus colaboradores na prática de exercício físico.”

mencionar nomes, qual o estado de saúde da empresa. Estes diagnósticos não são muito demorados, dependendo do número de trabalhadores. Em média são necessários cerca de dois minutos por pessoa e quando são visitadas grandes empresas a equipa do Holmes Place que se desloca é reforçada para se conseguir recolher todos os dados no menor tempo possível. Na opinião de Sérgio Marques, todas as empresas que se preocupam com o seu capital humano deviam fazê-lo e reforça dizendo que “colaboradores saudáveis dão origem a empresas saudáveis, e como consequência a grandes resultados”. Depois de efetuado o diagnóstico

à empresa é elaborado um relatório onde são sugeridas algumas alterações. Segundo nos referiu o nosso entrevistado: “por exemplo, dar uma hora e meia de horário de almoço, sendo que a pessoa sai meia hora mais tarde e durante a hora de almoço pode treinar; quando existe um refeitório elaborar um menu diferente, ou elaborar uma refeição saudável para os funcionários que levam almoço, ou mesmo ter aulas dentro da empresa”. O resultado é sempre um relatório personalizado com várias sugestões de melhoria tendo em conta os resultados obtidos através do *Wellness Scan*. E depois deste diagnóstico e da implementação das medidas, o Holmes Place volta para avaliações futuras. É fundamental marcar logo essas avaliações para perceber a evolução

e perceber se as ações corretivas estão a ter sucesso. A saúde é um assunto que deve ser acompanhado de perto e com regularidade e o Holmes Place percebeu que a boa saúde das empresas é apenas o resultado da boa saúde dos seus trabalhadores. **—P**

Indicadores que se podem obter: Nível de energia dos funcionários, nível de alimentação, pulsação em repouso, IMC – Índice de massa corporal, tensão arterial, % de gordura.



Henriqueta Dias, Diretora Técnica e de Formação do Grupo Centralmed

Segurança e Saúde no Trabalho e a importância da Avaliação de Riscos



A preocupação com a segurança e saúde no trabalho verifica-se desde que o Homem começou a criar ferramentas para o auxiliar nas atividades de caça e sobrevivência. A necessidade de sobreviver fez com que fosse adotando melhores condições de vida e melhores condições de trabalho. A implementação de políticas de segurança e saúde no trabalho permite às organizações obter inúmeras vantagens, nomeadamente:


- Aumento de produtividade e rentabilidade na produção e redução de custos;
- Redução de acidente de trabalho

e doenças profissionais e diminuição da taxa de absentismo;

- Aumento do nível de motivação e envolvimento dos colaboradores;
- Promoção da saúde e prevenção de doenças.

Para implementar uma cultura de segurança, o envolvimento ativo da gestão de topo, assim como de toda a organização nas questões relacionadas com a promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis, são sem dúvida fulcrais. Só assim é possível a melhoria das condições laborais nas empresas, constituindo um fator motivacional e consequentemente de rentabilização dos recursos que contribui para o crescimento e desenvolvimento económico do país. Anualmente são detetados na UE inúmeros problemas de saúde e lesões com origem nos locais de trabalho* e como tal, é de extrema importância a identificação dos riscos existentes para que se possam adotar as medidas corretas para os minimizar e/ou eliminar. A avaliação de riscos é a ferramenta ideal para a identificação, priorização e como processo dinâmico que é, permite implementar uma política pró-ativa de gestão dos riscos no local de trabalho. É um processo que constitui uma análise sistemática de todos os aspetos do trabalho, identifica os fatores suscetíveis de causar lesões ou danos, identifica a possibilidade de os perigos serem eliminados e quais as medidas de prevenção ou proteção que deveriam existir. O método adotado deve ser ajustado à realidade e grau de complexidade de cada organização e depende das condições existentes, do número de trabalhado-

res, do tipo de atividade laboral, de quais os equipamentos utilizados, as características específicas de cada local e os riscos existentes. Este processo deve ser de fácil entendimento para todos os trabalhadores, de modo a constituir uma mais-valia no desenvolvimento sustentado das empresas. Deve ser implementado em 5 etapas: 1. Identificação de perigos e das pessoas em risco; 2. Avaliação e priorização dos riscos; 3. Definição das medidas preventivas e de proteção; 4. Aplicação das medidas preventivas e de proteção; 5. Acompanhamento, monitorização e revisão do processo implementado.

É fundamental que todas as empresas, seja qual for a sua dimensão ou área de atividade efetuem avaliações de risco com uma periodicidade regular, assim como uma correta monitorização dos resultados e medidas definidas, garantindo que todos os riscos são tidos em consideração. A segurança e saúde no trabalho é uma responsabilidade e dever de todos, sejam empregadores ou trabalhadores, devendo ser valorizada e constar na cultura de todas as organizações como ponto-chave para o bem-estar pessoal e profissional. Cabe aos empregadores proporcionar condições de trabalho seguras e saudáveis e proporcionar avaliações de risco adequadas; por sua vez, cabe aos trabalhadores colaborar na implementação das medidas de prevenção e proteção, sendo fundamental o trabalho em equipa com vista a um objectivo comum. Colabore! 

*Fonte – AESST



2 OPÇÕES TODAS AS VANTAGENS



Os subsídios de refeição, quando atribuídos em Ticket Restaurant® (vale refeição), permitem uma economia fiscal de mais 60%, comparativamente com o pagamento processado em dinheiro.

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

- 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

www.ticket.pt



Contacte uma das nossas 4 Delegações Regionais e saiba como pode manter regalias sociais sem agravamento de encargos.

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 • 2415-069 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

Paula Carneiro, Diretora Corporativa de Recursos Humanos do Grupo EDP

A Diretora que recrutaria Stephen Hawking para trabalhar na EDP



Paula Carneiro é licenciada em Psicologia Social e das Organizações e iniciou a sua carreira na ICL Fujitsu, onde desempenhou funções na área de Qualidade. No final do ano passado, assumiu o cargo de Diretora Corporativa RH do Grupo EDP. Conheça melhor a DRH da elétrica portuguesa que podia ter sido arquiteta.

por: **João Pinheiro da Costa**

A EDP passou de empresa do Estado a uma sociedade anónima detida por capitais chineses. Existiram mudanças culturais neste processo?

Não houve grande alteração cultural neste processo. O que os acionistas chineses (CTG) trouxeram à EDP foi mais músculo financeiro para a empresa numa altura de difícil financiamento para Portugal e para as companhias portuguesas. Esta privatização teve mais a ver com o interesse pela estratégia global da companhia, pela sua capacidade de antecipação no setor e pelos resultados positivos que tem obtido, do que com o interesse em mudar o que existia na companhia. As duas grandes mudanças que ocorreram

estão, por isso mesmo, relacionadas com o acesso ao financiamento e o custo do mesmo, mas também com a visão do tempo. Os chineses não têm uma visão de curto prazo. A visão de longo prazo prevalece.

Quais as medidas estratégicas em termos de RH para este ano?

Em termos de prioridades na Gestão das Pessoas do Grupo EDP, podemos considerar: Proceder ao rejuvenescimento e melhoria da diversidade da companhia, com a entrada de novos colaboradores sobretudo em áreas técnicas; Alavancar a Mobilidade Inter-Empresas / Inter-Geografias como forma de promover o desenvolvimento e retenção dos nossos talentos e prepará-los para assumir novos desafios; Reforçar a meritocracia tendo por base um Processo de Gestão do Desempenho mais competitivo; Atuar sobre os resultados do Estudo Interno de Clima e responder às expectativas de três gerações que trabalham lado a lado; e Criar um *Scorecard* de Gestão de Pessoas que analise de uma forma transversal os vários negócios, geografias e segmentos humanos por forma a poder atuar em áreas críticas.

E quais os maiores desafios para 2014?

Para mim pessoalmente, neste primeiro ano, os grandes desafios situam-se em dois grandes níveis: O meu conhecimento do negócio e das pessoas, com as suas necessidades e desafios próprios em cada geografia; e o desenvolvimento de uma Equipa Corporativa de Recursos Humanos que conheça bem os desafios dos seus clientes e acrescente valor à Agenda de Gestão de Pessoas do Grupo.

A motivação é um elemento essencial na vida dos colaboradores nas organizações. E como é que se que motiva um DRH?

Um DRH motiva-se com a construção de um sonho. Para mim o ter um projeto a que eu possa dar corpo em conjunto com uma equipa é o que me basta para estar motivada. Sou motivada pela construção... De equipas, de projetos, de missões. Vê-los crescer e desenvolver-se, ga-



“Gostaria de trabalhar com Stephen Ha° king. Um homem que, para além de uma brilhante mente na área das ciências, é também membro honorário da Royal Society of Arts.”

nharem vida própria, andarem pelo seu pé e serem autónomos... São aquilo que me faz levantar todos os dias satisfeita por poder contribuir para o desenvolvimento de um negócio e de um projeto.

No enquadramento atual, como se consegue motivar os colaboradores com menos recursos financeiros?

Construindo e entregando um sonho em conjunto. Existir um propósito a que as pessoas adiram e que faça sentido para elas é uma das

principais chaves para se conseguir ter equipas performantes e motivadas. Não é por acaso que hoje há cada vez mais colaboradores a participar ativamente em ações de Voluntariado Social. Há um propósito e um reconhecimento pelo facto de poder participar no melhorar a vida de alguém. Poder contribuir para algo maior do que nós.

Como caracteriza o plano de formação da DRH da EDP para 2014?

O plano de formação do Grupo EDP tem vindo a evoluir fruto das necessidades de negócio, tendo a sua evolução sido acompanhada por um conjunto de alterações organizativas. Em 2013, todas as atividades de Formação do Grupo foram centralizadas na Universidade EDP. Iniciaram-se também os trabalhos para lançamento, nas escolas da UEDP, de uma oferta formativa estruturada dirigida também a quadros não licenciados,



cuja implementação se prevê venha a ocorrer a partir de 2014. A existência de uma oferta cada vez mais estruturada, com conteúdos formativos predefinidos para cada colaborador, tendo em conta a sua área organizacional, a sua função, é cada vez mais uma realidade. A formação técnica continua a ser um dos eixos principais da matriz formativa do Grupo, mas aspectos comportamentais, de gestão e de liderança integram o Plano de Formação para 2014.

Qual o papel diferenciador dos RH para o negócio da EDP?

Os Recursos Humanos são um dos eixos fundamentais para a evolução do Negócio. Estamos cada vez mais no início do processo de reflexão estratégica, em conjunto com os Negócios, a preparar e a conduzir as pessoas para as alterações e desafios futuros do Grupo. A nossa missão, o nosso valor acrescentado está na definição de

“Os chineses não têm uma visão de curto prazo. A visão de longo prazo prevalece.”

políticas globais de recursos humanos que promovam o desenvolvimento e capacitação das nossas pessoas, aproveitando o seu máximo potencial e a sua aplicação nas diversas geografias onde operamos.

Se pudesse escolher uma personalidade histórica, quem gostaria de recrutar para a sua equipa?

Gostaria de trabalhar com Stephen Hawking. Um homem que, para além de uma brilhante mente na área das ciências, é também membro honorário da *Royal Society of Arts*, e que, apesar da sua doença altamente debilitante e limitativa, nunca desistiu dos seus sonhos. Para mim, um exemplo de vida, pela forma como consegue ser altamen-

te reconhecido, em temas tão diferentes e complexos e que apesar de todas as suas limitações serve como exemplo de perseverança.

Licenciou-se em Psicologia Social e das Organizações e o seu percurso profissional foi feito na área dos Recursos Humanos. Se não fosse DRH o que gostaria de fazer?

Talvez tivesse sido Arquiteta.

Porquê?

Como já referi, eu gosto de construir. Gosto de dar corpo a sonhos. Através da arquitetura poderia dar um verdadeiro “corpo” a belas formas e estruturas – na minha profissão posso dar forma a sonhos, através de pessoas, todas elas diferentes e que ao mesmo tempo se desenvolvem na construção do sonho. Essa “arquitetura viva”, dá-me mais prazer – foi por isso que não me dediquei à arquitetura de edifícios – só o faço como um dos meus *hobbies* favoritos. **▣**

em breve

iFormação

18 MARÇO

O Relatório Único sobre a Atividade Social da Empresa

Objetivo Geral: Dar a conhecer e analisar o impacto da Portaria n.º 55/2010, ao nível da obrigação da prestação anual de informação sobre a atividade social da empresa e as novas obrigações declarativas decorrentes da entrada em vigor da Lei 53/2011, de 14 de outubro.

Fornecedor: Filipe Custódio **Carga Horária:** 7 horas

19 MARÇO a 1 ABRIL

Liderança. Os Desafios do Líder em Ambiente de Mudança

Objetivo Geral: Dotar os participantes de competências que lhes permitam liderar com maior eficácia as suas equipas, compreender e aceitar a diversidade, aumentando os seus níveis de motivação, produtividade e compromisso para com o resultado.

Fornecedor: Ana Conde **Carga Horária:** 35 horas

25 e 26 MARÇO

A Gestão Administrativa dos Recursos Humanos

Objetivo Geral: Dotar os formandos de conhecimentos básicos sobre a gestão processual e administrativa na Gestão de Recursos Humanos e sua atualização com o enquadramento legal existente

• Dar a conhecer as principais alterações nos encargos que as empresas terão que suportar referentes ao Código Contributivo da Segurança Social em 2014

• Dar a conhecer as regras na liquidação das: compensações, fundo de compensação de trabalho, mútua acordo e benefícios e a flexibilidade e adaptabilidade nas empresas

• Dar a conhecer as implicações das mais recentes alterações laborais e fiscais na GARH, com a introdução do OE2014

Fornecedor: Paulo Reis **Carga Horária:** 14 horas

31 MAR a 11 ABRIL

Gestão do Tempo. Para uma Gestão Realmente Eficaz do seu Tempo

Objetivo Geral: Apoiar os participantes na melhoria da gestão que realizam do tempo de modo ajustado às suas necessidades e objetivos e de forma que perdure após a formação, através do aprofundamento de conceitos, da utilização de técnicas e ferramentas adequadas e da reflexão e transposição para a realidade das experiências de jogo.

Fornecedor: Luísa Corbal **Carga Horária:** 35 horas

3 ABRIL

Comunicação, Comunicação Interpessoal Assertiva

Fornecedor: Ana Conde **Carga Horária:** 7 horas

9 ABRIL

Práticas de Recrutamento e Seleção no LinkedIn

Fornecedor: Pedro Caramez **Carga Horária:** 7 horas

10 ABRIL

Regimes de Segurança Social - Pensões

Fornecedor: José Barrias **Carga Horária:** 3,5 horas

15 a 16 ABRIL

Leadership Development Roadmap. O Culto da Liderança utilizando fundamentos de Coaching

Fornecedor: Ana Conde **Carga Horária:** 11 horas

5 a 16 MAIO

Gestão de Equipas. O Desafio de Gerir Equipas

Fornecedor: Jorge Bicho **Carga Horária:** 35 horas

7 MAIO

O Código Contributivo da Segurança Social

Fornecedor: Paulo Reis **Carga Horária:** 7 horas

22 MAIO

Regimes de Segurança Social - Subsídios e outros Apoios Sociais

Fornecedor: José Barrias **Carga Horária:** 3,5 horas

3 JUNHO

Cálculo e Processamento Salarial

Fornecedor: Paulo Reis **Carga Horária:** 7 horas



Consulte a programação completa em www.apg.pt



As ações de formação realizam-se na Sede Nacional da APG, em Lisboa.

 informações e inscrições

Filipa Costa, *F & B Manager* do Corinthia Hotel Lisbon

Saber comunicar com todos para exceder os objetivos

Filipa Costa faz parte do *Top 5* do *ranking* Melhores Gestores de Pessoas 2013 e foi também distinguida na categoria de Melhor Chefia Intermédia. A motivação das suas equipas é um pilar essencial para alcançar os objetivos globais. A *Pessoal* acompanhou um dia de trabalho de uma mulher de fibra, numa função tradicionalmente exercida por homens.

por: **João Pinheiro da Costa** fotos: Design e Forma

Filipa Costa começa o seu dia ainda no comboio a atualizar-se e a resolver questões relacionadas com a gestão corrente do hotel, para algum tempo depois, chegada ao hotel iniciar o seu périplo pelos vários setores que são da sua responsabilidade, altura em que se sente confrontada com o desafio de se manter motivada, de forma a transmitir a todos essa mesma motivação, tarefa da qual não prescinde e que considera um dos pilares fundamentais para o bom funcionamento da equipa que lidera.

Por volta das oito horas, é tempo para o *morning briefing* com os restantes diretores, momento em que Filipa Costa, como líder, discute e assegura o desenvolvimento e produtividade da sua equipa. Para Filipa Costa, que já conta com oito anos de experiência em hotelaria, o importante para concretizar essa produtividade, é saber partilhar e, sobretudo, fundamentar o porquê das coisas: “Nada mais importante para os bons resultados, do que pôr todos a falar a mesma língua. (...) Fundamental é que todos saibam onde estamos, como nos posicionamos e como trabalhar evoluindo para a excelência”, explica Filipa, que considera que o seu papel como líder é dotar, e muitas vezes instruir, usando todos os meios à disposição



para a consecução dos melhores resultados.

A *Food & Beverage Manager* do Corinthia Hotel Lisbon tem como principal objetivo motivar toda a equipa para o caminho da excelência. Algo que vários membros da equipa confirmam com visível orgulho, como António Gomes, *Executive Chef* que diz: “A Filipa Costa é a pessoa certa para motivar e rentabilizar qualquer equipa de uma

qualquer grande companhia. Tal como faz, diariamente, no Corinthia Hotel Lisbon com grande empenho, força motivadora, flexibilidade e conhecimento vastíssimo que detém em qualquer área. Merece ser apontada como o exemplo de excelência”. Como o *Restaurant Manager*, Paulo Moreira, assinala: “Quando olhamos para ela ao leme encontramos competência, carisma, profissionalismo, atitude,



disponibilidade e sabemos que seguimos no caminho certo e que sem margem de duvidas atingiremos todos os objetivos a que nos propusemos. O exemplo da nossa líder dá-nos a força e a motivação para que, juntos, trilhemos o *extra milé*”.

Fazer do Grupo uma Equipa

Já passou por cinco departamentos e é requisitada em várias áreas do hotel, mas nunca tinha sido Diretora de F&B. Para a responsável, a melhor forma de gerir as pessoas num negócio tão dinâmico como este, passa por tornar o grupo numa equipa. Esta equipa tem algumas rotinas estabelecidas que garantem o seu bom funcionamento, nomeadamente, as reuniões mensais onde partilham aquilo que são os objetivos comuns para que cada um interiorize o seu papel no desempenho global da equipa, assim como existem também as Avaliações de Desempenho. Conhecido o que se espera dos colaboradores é necessário não esquecer os objetivos principais: Satisfação dos Clientes, satisfação dos colaboradores, lograr atingir os objetivos financeiros (quer através do *revenue*, quer do controlo de custos) e alcançar os valores da qualidade. A juntar a estes desígnios, Filipa Costa faz também uma gestão muito presencial, de forma a conseguir estar mais próxima de cada colaborador: “Nesse perspectiva a minha próxima

ação será almoçar diariamente com um membro diferente da minha equipa. Tentando perceber os seus problemas e se necessário agir de imediato. Prometendo apenas aquilo que efetivamente posso cumprir, e ficar muito atenta a todas as situações”, explica. Segundo Cláudia Maçarico, *F&B Assistant*: “Em 2012, Filipa Costa quando assumiu a função, encontrou uma equipa desmotivada, sem objetivos, sem vontade de progressão na carreira, apática e sem identidade. No período de um ano, fez-nos levantar a cabeça, olhar em frente e ensinou-nos a focar os objetivos. Hoje somos unidos, somos companheiros e profissionalmente mais capazes”.

Motivação para a excelência

Não é difícil transmitir os objetivos que mensalmente se pretendem alcançar, defende Filipa Costa, mas para isso é preciso manter toda a equipa atualizada e informada de todos os factos relevantes para o seu desempenho. “Eu acho que hoje, é muito mais fácil explicar a um trabalhador que o peso de um queque num mês de época baixa é muito maior do que uma lagosta no mês de época alta. Se fizer paralelismos nos termos que eles compreendam é mais fácil transmitir objetivos”, explicou Filipa Costa, acrescentando que “os meus colaboradores ao integrarem os valores dos objetivos em si, têm um maior cuidado

na utilização dos recursos”.

Apesar de considerar o seu departamento, dada a sua especificidade, “mais difícil” que os outros, entende, por outro lado, que o desafio tem uma certa piada, depois de tantos anos, ter este projeto nas suas mãos. É isto, assume, que a faz lutar todos os dias por uma equipa trabalhadora, motivada e com sucesso. — P



Proximidade para motivar

Num setor como a hotelaria que trabalha 24 sob 24 horas, 365 dias por ano, motivação, dedicação, interação pessoal e equipa são palavras-chave para qualquer gestor de Recursos Humanos.

O acompanhamento permanente da operação é um factor decisivo e fundamental para o sucesso de qualquer organização.

Quando falamos em Recursos Humanos no sector hoteleiro, falamos necessariamente em funcionários da empresa e trabalhadores temporários.

Os “extras” (contratações para suprimir necessidades pontuais), fruto da volatilidade do mercado e também pela flexibilidade contratual que apresentam, são uma presença diária neste setor.

A intensidade de um dia de trabalho dentro de uma unidade hoteleira propicia uma maior proximidade entre chefias e colaboradores, sejam eles colaboradores fixos ou temporários.

A Filipa Costa é um bom exemplo dessa interação e dessa proximidade. Não há distinção dentro da sua equipa.

É uma excelente comunicadora e um fantástico exemplo de perseverança, envolvimento na cultura da empresa e desenvolvimento de talento.

Leva a equipa consigo, elevando os colaboradores a um nível de excelência e alinhados com os valores da companhia.

Rita Mexia, *Branch Manager da Especialização de Hotelaria e Turismo da Kelly Services Portugal*

KELLY®



por: **César Sá Esteves/ Mariana Azevedo Mendes**,
Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados

A COMPENSAÇÃO LEGAL DEVIDA EM CASO DE DESPEDIMENTO – O QUE MUDOU?

Desde agosto de 2012, e com o intuito de reduzir os custos associados aos despedimentos por motivos objetivos, várias têm sido as alterações introduzidas pelo legislador às regras de cálculo das respetivas compensações.

Contudo, muito embora as regras associadas ao cálculo destas indemnizações estejam na ordem do dia, a verdade é que o actual regime, introduzido pela Lei n.º 6 /2013, de 30 de Agosto, não se afigura simples de compreender, uma vez que a lei prevê a coexistência de vários regimes diferentes de cálculo, consoante a data em que o contrato de trabalho tenha sido celebrado.

No que concerne ao seu âmbito de aplicação, os métodos de cálculo a que nos referiremos são apenas aplicáveis às cessações de contrato de trabalho por tempo indeterminado quando a cessação ocorra sem que o trabalhador lhe tenha dado causa, excluindo-se, assim, os despedimentos com justa causa, os quais não originam o pagamento de compensação por cessação da relação laboral.

Regras de cálculo

A) Contratos celebrados antes de

I de Novembro de 2011

No caso de cessação dos contratos celebrados em momento anterior a 1/11/2011, o montante da compensação dependerá do período de duração do contrato entre (i) a data da sua entrada em vigor e 31/10/2012, (ii) 1/11/2012 e 30/09/2013 e (iii) 1/10/2013 e a data da sua cessação.

Assim, em cada um dos mencionados períodos, aplicam-se, respectivamente, as seguintes regras de cálculo:

(i) Período de duração do contrato até 31/10/2012:

Neste período, a compensação corresponde a um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo que, em caso de fracção de ano, o valor da compensação é calculado proporcionalmente.

(ii) Período de duração do contrato entre 1/11/2012 e 30/9/2013

Neste período, a compensação corresponde a vinte dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de duração do contrato de trabalho (ou fracção de ano, na respectiva proporção).

Para este efeito, o valor da retribuição base e diuturnidades a considerar, não poderá ser superior a 20 vezes a remuneração mínima mensal garantida (“RMMG”, actualmente, €485) e, por outro lado, o valor diário da retribuição

base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades auferidas pelo trabalhador.

(iii) Período de duração do contrato a partir de 1/10/2013

Neste período a compensação corresponde a:

– 18 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (ou fracção, na proporção) se, em 1/10/2013, o contrato de trabalho ainda não tiver perfeito 3 anos e até ao momento em que o perfaça;

– 12 dias de retribuição base e diuturnidades (i) caso em 1/10/2013 o contrato já tiver atingido 3 anos de duração ou (ii) a partir do momento em que os atinja.

Para este efeito, o valor da retribuição base e diuturnidades a considerar, não poderá ser superior a 20 vezes a RMMG e, por outro lado, o valor diário da retribuição base e diuturnidades é o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades auferidas pelo trabalhador.

O cálculo da compensação desenvolve-se, pois, em três ou quatro fases e terá que obedecer aos seguintes limites:

– Caso a compensação calculada com referência a 31/10/2012, seja superior

Início do contrato / Períodos de duração	Até 31/10/2012*	Entre 01/11/2012 e 30/09/2013**	A partir de 01/10/2013**
Antes de 01/11/2011	30 dias RB + D		18 dias RB + D – 3 primeiros anos ou
Entre 01/11/2011 e 30/09/2013	N/A	20 dias RB + D	12 dias de RB + D – anos subsequentes
Após 01/10/2013	N/A	N/A	12 dias RB + D

a 12 vezes a retribuição base e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a RMMG (€116.400), esse valor será o devido, não havendo que avançar para as fases subsequentes;

- Caso o limite referido no ponto anterior não se alcance a 31/10/2012, mas venha a ser atingido até à data da cessação, a compensação total deixará de crescer a partir desse momento;
- O montante global da compensação não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

B) Contratos celebrados entre 1 de Novembro de 2011 e 30 de Setembro de 2013

Nestes casos, o montante da compensação dependerá do período de duração do contrato entre (i) 1/11/2012 e 30/09/2013 e (ii) 1/10/2013 e a data da sua cessação.

Assim, em cada um dos mencionados períodos, aplicam-se, respectivamente, as seguintes regras de cálculo:

(i) Período de duração do contrato entre 1/11/2012 e 30/9/2013

Neste período, a compensação é calculada nos mesmos termos já descritos, em cima, no ponto A), alínea (ii).

(ii) Período de duração do contrato a partir de 1/10/2013

Por sua vez, neste período a compensação corresponde a compensação é calculada nos mesmos termos já descritos, em cima, no ponto A), alínea (iii).

Neste caso, o cálculo da compensação desenvolve-se em duas ou três fases e

terá sempre como limite 12 vezes a retribuição base e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a RMMG.


C) Cessaçãõ de contratos celebrados após 1/10/2013

Nestes casos, o montante da compensação corresponde a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, sendo que, em caso de fracção de ano, o valor da compensação é calculado proporcionalmente.

Para este efeito, o valor da retribuição base e diuturnidades a considerar, não poderá ser superior a 20 vezes a RMMG e, por outro lado, o valor diário da retribuição base e diuturnidades é, também, o resultante da divisão por 30 da retribuição base mensal e diuturnidades auferidas pelo trabalhador.

O cálculo da compensação desenvolve-se, pois, apenas uma só fase e o seu valor total não poderá ser superior a 12 vezes a retribuição base e diuturnidades do trabalhador ou a 240 vezes a RMMG. Por fim, para facilidade de compreensão, as regras descritas, representam-se esquematicamente da seguinte forma:

Em face do exposto, é forçoso concluir que, embora lhe subjaza uma certa racionalidade e coerência, o regime de cálculo das compensações se mostra de especial e talvez excessiva complexidade para os contratos de trabalho antigos.

Em próximos artigos abordaremos o regime das compensações por caducidade de contratos a termo, cujo cálculo se reveste igualmente de elevada dificuldade. 

Legislação

Fevereiro de 2014

PORTUGAL

• Portaria n.º 48/2014. D.R. n.º 40, Série I de 2014-02-26

Ministério das Finanças

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

• Resolução do Conselho de Ministros n.º 15/2014. D.R. n.º 38, Série I de 2014-02-24

Presidência do Conselho de Ministros

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

• Lei n.º 5/2014. D.R. n.º 30, Série I de 2014-02-12

Assembleia da República

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

UNIÃO EUROPEIA PARLAMENTO EUROPEU E CONSELHO

Não foi publicada legislação nesta área.

Por: Gabinete Jurídico-Laboral da APG, disponível para os associados em www.apg.pt e global@apg.pt



Vitor Carvalho,
Diretor Executivo da APG



Sofia Calheiros e Ana Loya
Conceito O2 e Ray Human Capital



Equipa Grupo CH

SALA CHEIA PARA RECEBER OS MELHORES FORNECEDORES RH 2014

No passado dia 26 de fevereiro, no Hotel Real Palácio, em Lisboa, foram entregues pelo terceiro ano consecutivo os prémios aos Melhores Fornecedores RH.

A cerimónia começou com um animado *cocktail* onde as empresas que se dedicam ao mundo da Gestão RH puderam estabelecer contactos e partilhar experiências. O sentimento comum era de grande satisfação, principalmente porque esta distinção é dada pelos seus clientes, são estes que se pronunciam e, este ano, os resultados superaram todas as expetativas. Apesar de ser necessária a classificação mínima de setenta pontos percentuais para constar do *ranking*, as empresas que se distinguiram obtiveram todas uma classificação superior a setenta e cinco pontos percentuais. Por esta razão, estavam todas de parabéns.

O ambiente foi pois de grande descontração, animação e alegria. A repetir em 2015 porque os clientes têm sempre razão.

Um aplauso para esta inovadora iniciativa da Mínimos Quadrados e da Qmetrics em parceria com a APG.



Equipa da High Play,
a festejar o 1º Lugar



João D'Orey,
da organização dos Melhores Fornecedores RH



Mendo Henriques



José Barrientos-Rastrojo



António de Castro Caeiro



Maria Luísa Ribeiro Ferreira



Manuel Curado



Miguel Real



Joana Rita Sousa

"Desde que Adam Smith trocou a cátedra de Filosofia Moral na universidade de Glasgow, para se tornar no autor de A Riqueza das Nações, em 1776, que a Economia ficou em dívida para com a Filosofia," **Mendo Henriques**, *in prefácio*



Ideias sobre como organizar a vida das empresas com a participação de:
Mendo Henriques,
José Barrientos-Rastrojo,
Joana Rita Sousa,
António de Castro Caeiro,
Manuel Curado,
Maria Luísa Ribeiro Ferreira e Miguel Real

À venda nas lojas
Fnac em todo o país.



www.fnac.pt

MÚSICA E DANÇA NO CCB CENTRO CULTURAL DE BELÉM



DIVINO SOSPIRO, 10 ANOS

Desde 2004 que o Centro Cultural de Belém acolhe a orquestra barroca Divino Sospiro. No dia 18 de abril, a orquestra celebra o seu décimo aniversário com uma festa especial, na qual, transcendendo em muito um concerto habitual, junta amigos como Gemma Bertagnolli, António Jorge Gonçalves e Nuno Meira, entre outros. O programa musical inclui várias peças amadas do repertório dos "Divinos".

1 de abril Grande Auditório 21h

BLASTED MECHANISM

Os Blasted Mechanism conquistaram justamente um lugar na história da música portuguesa, sendo reconhecidos como um dos mais originais projectos nascidos na década de 1990. Em vésperas de comemorarem duas décadas de existência, apresentam-se num invulgar formato acústico, revisitando muitos dos seus clássicos sob uma nova luz.

O concerto, inicialmente marcado para novembro de 2013, inserido na programação do Misty Fest, acontece agora em abril. Na bagagem, os Blasted Mechanism trarão os seus melhores momentos – que resumem uma carreira singular e geradora de um culto fervoroso pelo país.

0 de abril Grande Auditório 22h



STOMP

Há mais de vinte anos a correr os cinco continentes, os Stomp regressam uma vez mais a Portugal.

O famoso grupo de percussão, que utiliza igualmente a dança e a dramatização de filmes para a composição dos seus espetáculos, apresenta-se no Grande Auditório do Centro Cultural de Belém para mais uma prestação invulgar.

Muito ritmo, animação e uso de objetos pouco convencionais, como caixotes de lixo, vassouras, latas e bidões: estes são os ingredientes que garantem um espetáculo onde predominam a criatividade genial e a dinâmica contagiante.

0 a 12 de abril Grande Auditório

Dias 0, 10, 11, 12 s 21h dia 12 s 1h

NOVO CLASSE S COUPÉ

Uma estética que assegura presença, equipamentos exclusivos e um refinado toque desportivo – o novo Classe S Coupé da Mercedes-Benz combina as clássicas proporções de um grande e desportivo *coupé* com os mais modernos conceitos de luxo e sofisticação tecnológica. Em estreia mundial, o espetacular *coupé* de duas portas dispõe, na sua lista de opcionais, do sistema de controlo de suspensão MAGIC BODY CONTROL com função de inclinação em curva (*curve tilting function*). Entre as diversas inovações tecnológicas, destacam-se, ainda, os sistemas de projeção de informação no pára-brisas (*head-up display*) e de escolha e accionamento de funções por toque (*touch pad*). Como opção, podem ser escolhidas as impressionantes óticas dianteiras dotadas, cada uma, de 47 cristais Swarovski, cuja presença reforça a exclusividade do impacto estético do novo modelo.



BELL ROSS PARA O DIA DO PAI

VINTAGE BR 126 HERITAGE

Atual e moderno, ideal para contar histórias
Preço Vintage BR 126 Heritage: €3300



BR 03-94 GOLDEN HERITAGE

Transforma o passado numa herança preciosa
Preço BR 03-94 Heritage: €4400

tema central



Pessoal

Melhores Formadores

11 ELEMENTOS de MOTIVAÇÃO

Oferta
De um destes dois livros!

*Com a assinatura da revista Pessoal, escolhe um destes títulos. Limitado ao stock existente.

ASSINE A REVISTA PESSOAL

E assegure desde já a sua informação sobre gestão de pessoas

- 12 Edições – 27€
- 24 Edições – 50€

Linha Direta de Apoio ao Assinante:
Tel.: 213 502 532
Email: assinaturas@moonmedia.info
ou www.rhonline.pt

www.temacentral.pt

AL ANDALUS: UM LUXUOSO PALÁCIO SOBRE CARRIS



É o *Al Andalus Express*, um verdadeiro comboio-cruzeiro marcado pelo *glamour* que nos chega através de uma decoração que nos transporta através dos anos até aos tempos da *Belle Époque*.

texto: **Fernando Borges**



Começou a percorrer os carris em 1985, levando consigo momentos históricos enquanto atravessa algumas das mais belas regiões de Espanha.

Percorrer a Andaluzia neste verdadeiro palácio sobre carris, é uma viagem transformada numa experiência inesquecível, privilégio de evocações românticas, marcada com o selo, elegância e a distinção dos comboios turísticos de luxo.

Uma viagem que tem como ponto de partida Sevilha, percorrendo um trajeto que inclui paragens em Córdoba, Baeza, Úbeda, Granada, Ronda, Cádiz, Jerez de la Frontera, Sanlúcar de Barrameda, com um passeio de barco até ao parque de Doñana, para terminar em Sevilha.

Um comboio que é considerado o *Orient-Express Ibérico*, um comboio



que consiste em carruagens clássicas do século XX, mas também por carruagens mais modernas adaptadas para serem vistas igualmente como clássicas.

Não é por acaso que lhe chamam “Palácio sobre rodas”, ou o *Orient Express Ibérico*. Todo ele reflete *glamour*, classe e *charme* ao longo das cinco carruagens construídas em 1929 em França, que foram utilizadas pela monarquia britânica nas suas férias entre Calais e a Costa Azul, bem como nas restantes carruagens que, apesar de mais modernas, não deixam de se mostrar como belos exemplos da decoração *Belle Époque* que caracterizam as restantes. Uma majestosa composição com cinco carruagens-cama construídas no longínquo ano de 1929, equipados com seis compartimentos duplos, 12 *suites/standard* e 20 *suites superior*, *suites* que durante o dia se podem transformar em salas de estar, passando as camas a relaxantes sofás, oferecendo espaços tranquilos para leitura ou o desfrutar da paisagem no salão privativo, todas elas climatizadas com controle independente. Para além destas composições, o *Al Andalus* ainda é composto por duas

carruagens-restaurante, uma construída em 1928 e outra em 1929, lujosamente decoradas com painéis de madeira, embutidos, cortinas e poltronas, por uma carruagem restaurante-bar e uma outra transformada em salão de estar e recepção.

Áreas comuns destinadas ao ócio e ao prazer de viajar, enquanto degusta um completo pequeno-almoço, almoço ou janta, onde pode saborear um café, um *cocktail*, um *whisky* ou um *flûte* de champanhe enquanto escuta os sons saídos de um piano e contempla a paisagem, ou simplesmente relaxa. Espaços que estão abertos 24 horas por dia, conectados entre eles, permitindo o livre trânsito ao sabor do desejo de cada um dos 64 passageiros possíveis.

Vagões com mais de 80 anos de serviço, mas remodelados com as novas tecnologias, sem perder o encanto desses anos contados por histórias e pela *história*, permitindo que circule a uma velocidade até aos 160km/h, embora a velocidade de cruzeiro seja os 100 km/h, propondo assim uma viagem tranquila e cheia de prazeres numa atmosfera que alia os confortos do século XXI e a elegância clássica.

Um comboio que tem no esplendor uma das suas imagens mais marcantes e a palavra-chave para uma viagem de 700 quilómetros de descobertas e encontros com o que lhe é oferecido pelos programas cuidadosamente preparados.

Programas que nos levam a lugares e por lugares onde parece o tempo ter parado, deixando ao passageiro tempo para apreciar as imensas planícies que acompanham o comboio, num cenário pontilhado aqui e ali por rebanhos de cabras, mares de laranjeiras e olivais, até chegar a Cordoba.

Um cenário que se completa pela Catedral-Mesquita e pelo rio Guadalquivir que se estende por toda a largura de uma ponte romana, numa imagem que traz a ilusão de que o tempo ali parou.

Viagem que à noite continua na direção de Granada, noite onde reina a bordo do *Al Andalus* uma atmosfera embalada pelo som do piano que chega do restaurante-bar, ajudando a adormecer também sob o som ritmado das rodas de aço percorrendo os carris.

E de manhã, quando os olhos despertam para um novo dia, lá está essa cidade ativa com a sua imponente



catedral marcando a paisagem, a dominante arquitetura mourisca e os Jardins do Califado.

Após este interlúdio cheio de sensações e padrões imortalizados em cartões postais, o comboio volta a partir para um novo destino, Ronda. Para lá chegar, o *Al Andalus* usa a única linha que percorre a montanha, onde são atreladas duas locomotivas a *diesel* para ajudar o *Al Andalus* a subir as inclinações mais íngremes.

Uma viagem que tem paragem numa estação tipicamente andaluza, com as paredes de madeira pintadas de azul. É Ronda, uma pequena cidade situada num local excepcionalmente belo, estendendo-se para ambos os lados de uma ravina profunda que atravessa uma ponte elevada. Cidade que também tem, para lá desta curiosidade que a torna diferente e única, uma Catedral preenchida por uma grande coleção de retábulos dourados, uma casa decorada com esculturas curiosas de inspiração asteca, e um museu taurino. Mais alguns dos muitos motivos que fazem de Ronda um destino obrigatório em qualquer programa turístico.

Mas o *Al Andalus* tem que seguir viagem.

E o próximo “porto” é Cadiz, à beira do Mediterrâneo, convidando a um mergulho nas suas águas azuis, para depois, durante a noite, partir em direção a Sevilha, enquanto os passageiros conversam num dos salões e desfrutam de uma bebida gentilmente preparada ao gosto de cada um.

É neste momento, que esses mesmos passageiros melhor tomam consciência da arte que é viajar e viver uma semana a bordo de um comboio vindo do passado, oferecendo sensações únicas.

A viagem está a chegar ao fim, e os passageiros começam também a tomar consciência de que o conceito de passagem do tempo é muito relativo. Até porque, esta viagem, através de uma das mais belas regiões de Espanha, e contrariamente ao que acontece com muitas outras, uma viagem que combina paisagens, turismo, gastronomia, ambiente e culturas, tudo em menos de uma semana, tem o acrescento da redescoberta das virtudes de uma viagem de comboio... para lá do tempo que passou.

Uma viagem através dos sentidos mais comuns. _____



Across
Lisboa - Tivoli & Sábios

Morada: Campo Grande, nº 220 B
1700-094 Lisboa - Portugal

Tel: +351 21 781 74 77 Fax: +351 21 781 74 79

E-mail: travel@across.pt

www.across.pt

I ♥
me

HOLMES
PLACE

Março
Mês da mulher no Holmes Place

one life. live it well.

holmesplace.pt

LISBOA: 5 Outubro Tel: 217 804 300 Avenida Defensores de Chaves Tel: 213 511 300 Avenida da Liberdade Tel: 213 260 900 Amoreiras Tel: 213 716 610 Alvalade Tel: 217 529 050 Parque das Nações Tel: 210 454 920 AMADORA: Doce Vila Tejo Tel: 214 787 670 LINHA: Alges Tel: 214 152 620 Cascais Tel: 214 825 700 Miraflores Tel: 214 129 100 Quinta da Fonte (Oeiras) Tel: 214 404 900 SINTRA: Quinta da Baloura Tel: 219 119 200 PORTO: Arrábida Shopping (V. N. Gaia) Tel: 223 778 700 Boavista Tel: 226 056 760 Constituição Tel: 225 083 600 CENTRO: Aveiro Tel: 234 346 050 Coimbra Tel: 239 798 450 NORTE: Braga Tel: 253 201 670 MADEIRA: Funchal Tel: 291 239 170

Unipessoal A incrível história do senhor Timóteo



Na última edição da *Pessoal*, nesta minha coluna de opinião, introduzi, em traços muito superficiais, a história de um senhor T – que hoje apresento como Timóteo –, que era quase-mendigo e atualmente é um dos maiores empresários de Cabo Verde. Esta história de vida despertou-me o interesse, suscitou-me dúvidas e questões e, como jornalista que sou, procurei fundamentá-la junto de mais algumas fontes.

O senhor Timóteo, natural da Ilha de São Vicente, hoje com 60 anos, era alguém que, há mais ou menos sete anos, recorria à ajuda da Igreja local para saciar a fome e para ver supridas outras necessidades básicas. Hoje é um bem-sucedido empresário cabo-verdiano, vendedor de vidro. Começou por comprar pequenas quantidades de vidro que vendia localmente, pequenas trocas comerciais que foram suficientes para pagar as suas dívidas e para depois se tornar, diretamente, num importador de vidro. Fez crescer o negócio até transformar a sua empresa numa referência nacional naquele sector.

Não consegui entrar em contacto direto com o senhor Timóteo mas falei com algumas pessoas que acompanharam o seu percurso nos últimos anos e assistiram de perto à mudança radical que aconteceu na sua vida. Penso que a sua história é digna de uma entrevista ou reportagem e não apenas de meia dúzia de caracteres num texto de opinião – ainda mais num momento em que as revistas de gestão procuram casos de estudo de pessoas bem-sucedidas e com histórias de vida *out of the box*. A do senhor Timóteo encaixa perfeitamente nesse conceito: alguém que prosperou de quase-mendigo para bem-sucedido empresário deve ter muito de relevante para transmitir.

Duarte Albuquerque Carneira

Ser poeta é...



Este título nasce da leitura de um livro magnífico que se chama *Giro Logo Existo* da Catarina Barosa. É um livro que recomendo a todos os que se interessam em pensar a gestão, já que procura fazer uma ponte entre a filosofia e a nossa arte da gestão.

Logo no primeiro capítulo “A filosofia aplicada às organizações”, obtive algumas respostas a dúvidas que trazia comigo, faz já algum tempo.

A primeira dessas dúvidas, relativamente recente, tem a ver com uma entrevista ao *Público* de um reputado académico dos EUA numa das suas passagens por Lisboa, aquando de um encontro mundial de universidades. É um homem que faz consultoria pelo mundo inteiro. Dizia ele que quando fala com os CEO's das grandes empresas, estes dizem que no topo das organizações gostam de ter gente com formação em filosofia. Acrescentava que eles pensam melhor, são mais criativos e melhores líderes. Em contrapartida, nas universidades só lhe falam em competências tecnológicas. Parece uma contradição, não é? Definitivamente as universidades não conseguem produzir gente que pense por si.

A segunda memória que me despertou este livro foi a de uma outra opinião de um ilustre conselheiro da Casa Branca, sobre as grandes mudanças para o futuro e que iriam ocorrer à volta da rotação das profissões mais procuradas. Essas mudanças ocorreriam em ciclos de mais ou menos cinco anos.

Entre 2010/15, entre outros, os mais procurados a nível global seriam os Técnicos de Neuromedicina, Terapeutas de Biofutu-

ro, Executivos em Tempo Real, Génios de *Marketing* de Consumo Online.

Entre 2015/20 seriam os Conselheiros para a Gestão do Conhecimento, Empresários de Nanobiologia, Artistas, Escritores, Poetas, Caçadores de Talento.

E depois, dando um salto de cinco anos, portanto entre 2025/30, voltam a aparecer os Poetas ao lado de vários tipos de criadores, investigadores, génios vários. Esta do poeta fez-me espéctico, mas fiquei agora a perceber o porquê?

É que entre as várias racionalidades, uma crítica, tipo análise SWAT que é a mais utilizada pela gestão e a alternativa baseada em pontos positivos e negativos, existe uma racionalidade poética de que vamos falar em mais detalhe. Mas primeiro temos que desfazer o preconceito que existe à volta da poesia e do ser poeta!

Poesia é um conceito com origem no grego (*poesis*) e quer dizer acontecer, quer dizer ação, determina agir, experiência.

Percebe-se por esta definição que a tal racionalidade poética, baseia-se fundamentalmente na vida e não apenas num desenho idealista. Faz-se de acordo com uma ideia, não há quebra entre o pensamento e a ação. Na racionalidade poética a forma de aprender e compreender é a experiência, é isso que faz mudar a vida. Acredita-se que quando temos uma nova experiência o nosso conhecimento muda, a nossa vida e as nossas percepções mudam.

O contraponto com a gestão é que ali tudo é feito de estratégias, de exercícios críticos e apenas tratamos de uma parte das pessoas, a da racionalidade crítica. Perdemos o melhor do Homem.

Decisões acertadas, neste sentido experiencial, poético, significa que ao tomar essas decisões de forma consciente, também compreendemos simultaneamente as consequências que vai causar. Daí a chave, ouvir e ser humilde para a gestão. Significaria que as decisões deveriam ser soluções com um sentido duplo, um lógico e o outro Humanista.

E no fim de tudo isto, pareceu-me ouvir aquela canção muito bonita do Luís Represas com versos da Florbela Espanca... *Ser poeta é ser mais alto, é ser maior... é ter garras e asas de condor...* e percebi finalmente por que é que ser poeta é uma profissão de futuro... **P**



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





especialistas
em soluções
de recursos
humanos

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

Adequamos as
necessidades das empresas
com o seu principal recurso
estratégico.

O valor humano.

www.randstad.pt

 **randstad**

Trabalho Temporário | Professionals | Contact Centres | Inhouse Services