Conheça as 37 organizações certificadas em 2023 pelo Top Employers Institute em Portugal.

■ Presente em 121 países, o Top Employers Institute conta com uma comunidade composta
por 2.053 organizações certificadas. ■ Com o propósito organizacional de contribuir para um melhor
mundo do trabalho, a edição Top Employers 2023 teve um impacto positivo em mais de 9 milhões
de colaboradores em todo o mundo.



Indíce

Employer Branding: como se destacar na multidão?

Reskilling e upskilling no futuro do mundo do trabalho

A atração de talento internacional – uma estratégia global

Saúde mental no trabalho – revisitado

A análise de dados de recursos humanos como barometro da cultura organizacional

A responsabilidade social e ambiental das organizações

Definir uma cultura de trabalho: os beneficios para o empregado e para o empregador

As organizações certificadas como Top Employer 2023 em Portugal

A digitalização nos processos de on-boarding e off-boarding

Tendências globais na gestão de pessoas em 2023

Programas de reconhecimento e recompensa num contexto híbrido e remoto

Employer Branding: como se destacar na multidão?

A luta pelo talento tem-se intensificado globalmente, e perante isto, o employer brand é mais importante do que nunca. Na atração e retenção dos melhores talentos, é fundamental a perceção de uma marca clara, objetiva e autêntica, para que o impacto seja verdadeiramente estratégico. Com base nos dados do Top Employers Institute, o employer brand tem sido assumido como uma das principais prioridades das organizações, procurando encontrar a combinação certa entre visão, missão, cultura organizacional, autenticidade e comunicação, para conseguir destacar-se de outros empregadores.

O employer branding tem necessariamente de estar vinculado ao que os colaboradores vivem na organização. Este fator é fundamental para consolidar uma marca de empregador autêntica e diferenciadora, devendo ser traduzido num plano de comunicação e marketing. Como tal, a estratégia de employer brand deve surgir de um esforço colaborativo entre o departamento de gestão de pessoas, o departamento de marketing e comunicação.

O departamento de gestão de pessoas, para além da implementação de políticas e práticas de recursos humanos que impactem positivamente a experiência dos colaboradores, deve garantir que a cultura organizacional está consolidada, e que os colaboradores são os principais embaixadores da organização. Para tal, é essencial proporcionar aos líderes o apoio que necessitam, não só na construção de relações construtivas com os membros das suas equipas, mas também no modo como consolidam as políticas e práticas de gestão de pessoas.

Ao departamento de marketing cabe estabelecer e desenvolver um plano de impacto interno e externo que reforce a perceção dos aspetos mais valorizados pelos colaboradores, bem como, os aspetos que melhor distinguem a organização de outros empregadores.

Desta forma, segue-se um conjunto de medidas essenciais para distinguir o employer brand da sua organização:

O employee value proposition (EVP) no núcleo do employer brand: aproximadamente 80% das organizações Top Employers em todo o mundo, têm a proposta de valor ao empregado como uma ferramenta central do employer brand. Uma proposta de valor consistente deve incluir um processo de escuta eficaz, razão pela qual é fundamental envolver ativa-

mente representantes dos diferentes grupos de colaboradores na definição desta proposta, avaliando as necessidades, aspirações e experiências atuais de trabalho e na organização. Neste processo, é relevante segmentar as amostras de colaboradores e analisar se há lacunas entre a visão da organização e a do colaborador.

Mapear e medir a experiência do colaborador: o EVP não é apenas resultado de um exercício isolado. Cerca de 72% das organizações Top Employers potenciam esta ferramenta avaliando periodicamente o EVP através dos colaboradores, 46% deles utilizam ferramentas tão eficazes como o mapeamento da experiência do colaborador, que detalha a perceção do colaborador em cada etapa da sua jornada no relacionamento com a organização. Deste modo, conseguem otimizar a experiência do colaborador e simultaneamente consolidar a proposta de valor ao empregado. Ainda, cerca de 79% dos Top Employers medem a experiência dos novos colaboradores, no seu processo de on-boarding. Aproximadamente 40% dos Top Employers analisa também nas primeiras semanas, se a perceção de trabalho que tinham antes de entrar se corresponde à sua experiência real.

Mapear e medir a experiência do candidato: aproximadamente 89% dos Top Employers mapeiam e revêm os principais momentos do seu processo de aquisição de talento, de modo a estarem alinhados com os pilares ou características-chave da sua organização. Já 70% dos Top Employers estudam o percurso do candidato para melhorá-lo, tendo em consideração como será a experiência subjetiva, e a experiência do ponto de vista do candidato. As informações adquiridas, são utilizadas para melhorar ativamente o processo em cada um dos pontos de contato. Ainda, 70% dos Top Employers globais mede sistematicamente a sua reputação enquanto empregador com recurso à opinião de potenciais candidatos. Com isto, conseguem melhorar a experiência do candidato para que seja ágil, atraente e represente os valores da sua organização.

Fortalecer a estratégia de employer brand: em tempos Sócrates, com muito bom senso, deixou-nos esta reflexão: "A maneira de obter uma boa reputação é tentar ser o que quer parecer." A consonância entre o que dizemos ser e o que realmente somos é o que gera confiança na marca empregadora. As organizações Top Employer, investem tempo e recursos para com entusiasmo embarcarem num processo de melhoria contínua e entregar efetivamente aquilo que prometem.

A atração de talento internacional - uma estratégia global

O mercado de talentos mudou significativamente, tendo sido afetado por diferentes fatores que alteraram o modo como os candidatos procuram as organizações nas quais gostariam de trabalhar. O desafio das organizações reside, portanto, em conseguir identificar a forma e os mecanismos para atrair e reter os melhores talentos.

Embora algumas mudanças tenham resultado da recente pandemia, atualmente existem vários fatores que têm provocado a dissonância entre as organizações e o talento, tais como, a crescente globalização, a valorização de aspetos relacionados com a diversidade, a inclusão e a flexibilidade no trabalho, bem como, diferenças no que é procurado quanto à carreira profissional.

A aquisição de talentos é o processo pelo qual as organizações identificam, atraem, selecionam e retêm indivíduos qualificados. Embora este processo estivesse comummente limitado aos líderes de recursos humanos e à equipa de recrutamento, está a tornar-se parte do trabalho de todos, na medida em que os colaboradores desempenham um papel ativo para a atração de talentos.

No que diz respeito aos esforços internacionais de aquisição de talentos, é obrigatório identificar que não se trata apenas de uma transição exclusivamente benéfica para a organização ou para o colaborador, mas tem também impacto positivo na melhoria do mundo do trabalho. A atração de talento internacional possibilita descobrir um vasto conjunto de talentos expandindo a sua procura além do próprio país, diminuindo as dificuldades em encontrar o perfil certo para a função, especialmente quando a procura é de candidatos com habilidades muito específicas.

Os benefícios da atração de talento internacional, incide também no enriquecimento da diversidade no local de trabalho, o que por si atualmente constitui um atrativo para o talento e um aspeto diferenciador para o employer brand da organização. As equipas diversas acolhem e integram um conjunto de diferentes pontos de vista e perspetivas que melhoram a eficiência, a produtividade e a criatividade.

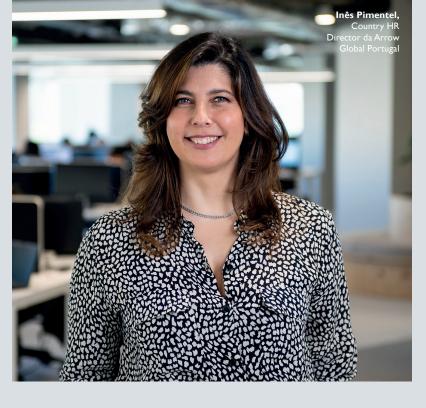
O recrutamento internacional permite ainda, criar oportunidades de crescimento em mercados mundiais. Uma equipa de trabalho global fornece uma visão de mercado que pode indicar para onde as organizações se podem expandir, fornecendo informações sobre o ambiente de negócios local.

A contratação de colaboradores internacionalmente, pode contribuir também para melhorar a produtividade geral, sendo o trabalho remoto uma opção atraente para o talento, possibilita um fluxo de trabalho ininterrupto em diferentes fusos horários.

Os benefícios da contratação internacional têm impactos positivos também para nos colaboradores, como é o contato com novas culturas e perspetivas. As pessoas que trabalham internacionalmente melhoram a criatividade e a empatia, bem como abrem a sua mente a novas perspetivas de vida. Por consequência, conhecer outros modos de estar e outros métodos de trabalho motivam os colaboradores a sair da sua zona de conforto, abrindo-se a novas experiências de aprendizagem. A adaptação de novos colaboradores internacionais conduz à necessidade de desenvolvimento de habilidades de networking, o que trará simultaneamente benefícios para a vida pessoal e profissional.

O recrutamento internacional constitui uma opção viável e benéfica para diversos aspetos da organização e dos colaboradores. Porém, é fundamental construir um employer brand com impacto internacional e um conjunto de políticas e práticas de gestão de pessoas capaz de competir com as empresas globalmente na atração e retenção do talento.

"Cada Colaborador tem nas suas mãos uma missão"



Há muito que a Whitestar, a empresa de referência em Portugal na gestão e recuperação de crédito e imobiliário, quis trazer mais cor a um setor que, durante anos, foi cinzento e fechado em si mesmo. Mas esses tempos já lá vão e "há já vários anos que a empresa tem as portas físicas e digitais abertas para quem precisa de ajuda ou simplesmente de informações", explica Inês Pimentel, Diretora de Recursos Humanos (RH) da Arrow Global Portugal, grupo no qual se insere a Whitestar.

Com o crescimento significativo da empresa nos últimos anos – atualmente gere cerca de €11 mil milhões em ativos e conta com cerca de 500 colaboradores, "foi necessário organizar-se a casa, trazer-se novas práticas, como o Kaizen e o Lean, e melhorar sistemas para que tudo fosse mais eficiente. Em paralelo, sentimos que era essencial que os colaboradores se identificassem com a empresa e o seu negócio, sem preconceitos ou receios. Reforçámos as práticas de proteção dos clientes, formámos mais e melhor as nossas pessoas e crescemos de forma sustentada e saudável", acrescenta Inês Pimentel.

O crescimento da Whitestar fez-se com os Colaboradores como principais embaixadores e face da empresa, como partilha a Diretora de RH: "Cada Colaborador tem nas suas mãos uma missão que é a de ser a primeira linha, a base da empresa. Tudo o que faz deve estar alinhado com aquilo a que nos propomos em termos de negócio, sem nunca descurar os valores que nos regem e a missão de Construirmos Melhores Futuros Financeiros".

A máxima de que nenhum homem é uma ilha aplica-se ao dia-a-dia desta empresa que fomenta o espírito de grupo e partilha entre colaboradores e equipas de diferentes departamentos. A Liderança tem sido também estimulada e desenvolvida, através de diversos programas. Mas à primeira máxima junta-se uma outra, a de que colaboradores satisfeitos e felizes são mais produtivos: "Hoje como nunca é fundamental que as empresas sejam parte do bem-estar físico e mental dos seus colaboradores, que potenciem o equilíbrio entre a vida familiar e o trabalho, que vejam o colaborador como um todo, não apenas o profissional". Com um forte investimento em well being, formação, comunicação interna e externa e flexibilidade, que resultaram num índice de satisfação crescente dos colaboradores, foi com naturalidade que a Whitestar recebeu a primeira certificação Top Employer Portugal em 2020, sendo que "daí para

a frente foi sempre a fazer mais e melhor pelos diferentes stakeholders. Chegámos a 2023 com quatro certificações consecutivas e muitos sucessos, entretanto", partilha Inês Pimentel, acrescentando que "estamos muito felizes por estar a lançar, neste momento, as bases para uma Cultura Inclusiva, melhorando políticas internas, desafiando o status quo, criando mais e melhores condições que promovam a flexibilidade e a individualidade. O objetivo é que cada um de nós possa fazer as suas escolhas, sem medos ou limitações".

A Whitestar pertence agora a um grupo restrito de empresas que conseguiram a certificação Top Employer Portugal em, pelo menos, quatro anos consecutivos, e para os próximos anos a missão é bem clara: "Há dois aspetos dos quais não abdicamos: em primeiro lugar, queremos continuar a trabalhar a felicidade e o bem-estar dos nossos Colaboradores; e queremos trabalhar para mantermos o estatuto de empresa pioneira e vanguardista em diferentes áreas de atuação", complementa.



A análise de dados de recursos humanos como barometro da cultura organizacional

A relevância estratégica associada ao capital humano das organizações tem estado em evidencia nas ultimas décadas, sendo hoje um tema central nas organizações em todo o mundo.

O bom desempenho das organizações já não chega para garantir um bom ambiente de trabalho. Perante este facto, a cultura organizacional dita o modo como os colaboradores experienciam o dia-a-dia na organização e consequentemente como se comprometem com os objetivos. Os benefícios associados a uma cultura organizacional positiva tem fomentado o interesse na análise de dados que auxiliem a sua interpretação. A análise de dados de recursos humanos tem proporcionado previsões com bastante fiabilidade, permitindo às organizações serem cada vez mais ágeis e assertivas na tomada de decisão.

Ainda que o acesso a dados seja cada vez mais frequente, a sua análise e interpretação é muitas vezes negligenciada, perdendo-se o seu contributo para a tomada de decisão sustentada e ágil, e por consequencia vantagem competitiva.

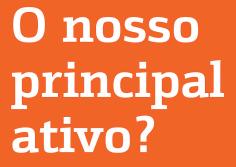
A transformação digital a que as organizações têm sido expostas, tem facultado aos departamentos de gestão de pessoas a possibilidade de aceder a uma significativa quantidade de dados, permitindo-lhe medir e monitorizar a saúde da cultural organizacional. Contudo, torna-se difícil para os conselhos de administração e para os líderes de equipas identificar e interpretar

o conjunto de dados que são efetivamente essenciais analisar.

Uma das principais questões e preocupações dos CEO s e executivos seniores, tem a ver com o seu desconhecimento sobre como mudar a cultura organizacional. Porém, a cultura não tem necessariamente de ser transformada, mas sim cuidadosamente renovada, procurando manter o que é positivo e diferenciador, nomeadamente, os aspetos que torna a organização única, e ser consciente simultaneamente dos elementos culturais contemporâneos. Na análise da cultural organizacional, é

bankinter.

BANKINTER PORTUGAL



As pessoas.

Bankinter recebe, novamente, a certificação Top Employer.

Pelo terceiro ano consecutivo, recebemos a certificação Top Employer que premeia a excelência das boas práticas de gestão empresarial e de recursos humanos.

Obrigado a todos os que fazem parte da Equipa Bankinter Portugal e a todos os Clientes por mais um ano de renovada confiança.



Este prémio é da exclusiva responsabilidade da entidade que o atribuiu.

Saiba mais em bankinter.pt

importante conhecer o sentimento dos colaboradores, pois o contexto socioprofissional que derivou da pandemia influenciou muitos paradigmas relativos ao trabalho.

Assim é crucial ter uma perceção robusta sobre o tema antes de atuar, para que possam ser definidas medidas de mitigação assertivas, mas com o devido grau de sensibilidade que os assuntos requerem.

Para a análise de satisfação dos colaboradores é comum assumir que é suficiente analisar os dados sobre o engagement. Todavia, se essa análise for feita apenas anualmente, os dados serão seguramente escassos e pouco precisos. Tem sido crescente nas organizações Top Employers a realização de análises mais frequentes, tendo desenvolvido para tal, técnicas e métodos que evitam sobrecarregar os colaboradores, através de novas tecnologias com processamento de linguagem natural e inteligência artificial.

Atualmente, muitas organizações Top Employers têm definido tópicos chave para interpretar a sua cultura organizacional. Além do nível de satisfação procuram analisar dados sobre a saúde mental e física dos seus colaboradores. No caso da Infosys foi implementado um programa específico, denominado de Hale, que incide sobre a preocupação da organização acerca do bem-estar dos seus colaboradores. A partir deste programa incentivam a utilização de uma app, onde de forma dinâmica identificam como os colaboradores se sentem regularmente, focando aspetos sobre a sua saúde mental, o equilíbrio vida profissional-vida pessoal e a sua saúde física. Com base nas várias utilizações e programação das aplicações podem ser vinculados a métricas de absentismo. Além disso, fornece informações sobre o desempenho das equipas permitindo desenvolver medidas que mitiguem os impactos negativos no colaborador.

Outro programa implementado pela Infosys designado por o Lex, com base no interesse e nas habilidades dos colaboradores, extrai dados sobre quais as áreas de desenvolvimento mais procuradas. Para tal, disponibiliza o acesso através do telemóvel para que os colaboradores possam aceder ás plataforma digitais sempre que necessitem, em qualquer lugar.

Na Infosys existe permanentemente a preocupação de utilizar a análise dos dados em prol da melhoria da experiência do colaborador, priorizando uma digitalização humanizada no trabalho e na cultura organizacional. Para tal, desenvolveu uma estrutura de dados que integra diversas áreas, em que cada uma delas contribui para identificar necessidades, suportar planos de ação, e monitorização das ações.

A Infosys desenvolveu ainda um programa chamado MCode – Manager Effectiveness, apartir do qual recolhe dados para desenvolver líderes e fornecer insights aos colaboradores através de painéis interativos e nudges.

Outro caso de sucesso é o da Mastercard, que optou pela integração de métricas em Índices específicos, o que lhe tem permitido obter análises robustas acerca de diferentes temáticas, obtendo relatórios automatizados com a informação apresentada de forma aglomerada. Este conjunto de relatórios possibilita à administração e aos líderes ser detentores de informação fidedigna, estruturada e consolidada, que proporciona um conhecimento alargado da organização. Deste modo, as mensagens que transmitem aos colaboradores são mais assertivas e adaptadas ao momento organizacional.

Assim, em vez de recorrer à análise de

um conjunto de KPI e métricas diferentes, organizou-os em índices como por exemplo: Inovação, Inclusão, Retenção ou Employer Brand. No caso da retenção, por exemplo, para além dos dados mais comuns inclui também a retenção associados aos planos de sucessão, o que acaba por fornecer uma visão objetiva, baseada em resultados das tendências culturais que impactam a organização. No caso do índice employer brand, a Mastercard identificou ser uma das marcas mais valiosas do mundo - embora não tivesse essa perceção. Em vez de analisarem apenas a classificação das organizações em determinados portais de opinião, analisaram também outros dados, nomeadamente as contratações em início de carreira, feedback dos clientes, o nível de engagement dos colaboradores, turnover, etc.

A criação de índices e a parametrização dos dados que os compõe, proporcionou a capacidade de identificar de forma estruturada e ágil, as áreas de melhoria e a consciência de como influenciam a organização.



A certificação Top Employer da EDP e da EDP Renováveis como duas das melhores empresas para trabalhar demonstra, uma vez mais, o compromisso do grupo EDP com a experiência de todos os seus colaboradores. Pelo terceiro ano consecutivo, a EDP foi reconhecida como uma empresa Top Employer em Portugal. No caso da EDP Renováveis, este reconhecimento resulta de certificações individuais em nove países: Portugal, Espanha, França, Itália, Polónia, Roménia, Brasil, e, pela primeira vez, Grécia e Colômbia - posicionando a empresa como Top Employer na Europa pelo quinto ano consecutivo.

Avaliada em 20 áreas distintas, a EDP destacou-se em tópicos como estratégia de negócio, ética e integridade, em que obteve pontuação máxima, e ainda na atração de talento, desempenho, engagement, e RH digital. São resultados muito positivos que refletem uma organização

e medidas focadas no desenvolvimento de todos os colaboradores.

Ao longo de 2022, a EDP promoveu diversas iniciativas e ferramentas que promovem essa valorização e melhoria contínua na experiência de trabalho das suas equipas, através de um propósito e competências humanas globais, de uma nova experiência de aprendizagem e desenvolvimento, de campanhas de saúde mental e física e ainda de diversos programas que promovem a atração de jovens talentos, como é o caso do EDP Trainee Program.

Para Miguel Stilwell d'Andrade, presidente executivo da EDP e da EDP Renováveis, este é um reconhecimento do compromisso estabelecido perante as suas pessoas: "Num ano marcado por desafios exigentes que têm afetado o mundo e o mercado de trabalho, é com muita satisfação que recebemos esta distinção, que reflete a nossa ambição de sermos uma organização global, ágil e eficiente, e que coloca as pessoas no centro da sua estratégia. Temos ainda áreas que podemos melhorar e continuaremos empenhados em contribuir para que as nossas pessoas se sintam valorizadas, motivadas e alinhadas num propósito comum."

A EDP, que conta atualmente com cerca de 13 mil colaboradores com mais de 60 nacionalidades diferentes, consolida assim o seu posicionamento global como empregador de primeira escolha ('employer of first choice') e a sua aposta numa experiência de trabalho inclusiva e atrativa, dando resposta às novas tendências globais e às necessidades pessoais e profissionais de uma organização que tem nas suas pessoas a sua grande fonte de energia.



Definir uma cultura de trabalho: os beneficios para o empregado e para o empregador

A transformação decorrente da pandemia e os fenómenos socioprofissionais recentes como o "The great resignation" ou o "Quite quiting" têm colocado enormes desafios às organizações. Confrontadas com a implementação e consolidação de diferentes modelos de trabalho, a avaliação da cultura de trabalho tem merecido a análise de muitas organizações globalmente.

A cultura de trabalho, consiste na combinação de suposições que estão suportadas em crenças, atitudes e valores partilhados no ambiente de trabalho, não se cingindo apenas às organizações que têm colaboradores no escritório físico, mas também aquelas que implementaram um sistema de trabalho em remoto. A cultura de trabalho é única para cada organização e será moldada não apenas pelas pessoas que nela trabalham, mas também pelo trabalho realizado por elas. Apesar da cultura de trabalho não ser previsível, afeta o modo como os colaboradores se sentem no trabalho. É benéfico que as organizações considerem o impacto da cultura de trabalho, promovendo uma cultura positiva, construtiva e de compromisso mútuo.

Proporcionar ambientes de trabalho saudáveis está diretamente relacionado com o modo como se trabalha na organização, tendo um impacto significativo na segurança psicológica dos colaboradores. A segurança psicológica é fundamentalmente sustentada por uma cultura de trabalho de confiança e de respeito, onde os colaboradores se sentem apoiados tanto pela organização como pelos colegas. Por

oposição, uma cultura de trabalho negativa e rígida, gera nos colaboradores certa resistência em expor as suas dificuldades e necessidades, sentindo-se menos seguros psicologicamente, o que consequentemente põe em causa a sua capacidade contributiva. É frequente que no contexto laboral nos encontremos expostos a situações de stress. Porém, o que distingue as organizações que promovem uma cultura de trabalho positiva e aberta, é a sua capacidade de apoiar os seus colaboradores, permitindo que, apesar de se ter estado sujeito a um contexto de stress, se tenha a sensação de voltar a um ambiente seguro e de bem-estar.

A perceção e experiência de trabalho numa organização cuja cultura é de suporte, de colaboração e de entreajuda, conduz necessariamente à valorização do trabalho em equipa e à oportunidade de aprendizagem entre os diferentes elementos. Este contexto, promove que o colaborador seja positivamente estimulado por diferentes meios a desenvolver a sua performance e contribuição, mantendo-o motivado e com um sentimento de evolução gradual na sua função e construção de carreira.

Adicionalmente, este ambiente positivo e encorajador promove o sentimento de união entre o grupo, facilitando a criação de equipas diversas que enriquecem a experiência e a transferência de diferentes perspetivas e conhecimento. Quando os colaboradores sentem que partilham o mesmo objetivo e a mesma cultura, é mais provável que sejam bem-sucedidos, permitindo-lhe estar mais focados em atingir os objetivos em comum.

Uma cultura de trabalho positiva permite que os colaboradores se sintam ouvidos, apreciados e apoiados. Como tal, a comunicação desempenha um papel relevante no desenvolvimento de relações de respeito e confiança mútuos.

Os benefícios para as organizações vão além da capacidade contributiva dos colaboradores, potencia também condições para que o talento permaneça na organização, evitando os custos associados à sua saída. Além disso, a promoção de culturas de trabalho abertas e construtivas são mais atraentes para o talento quando estes procuram novos desafios, sendo que os colaboradores serão tendencialmente os embaixadores da sua organização.

Como tal, a cultura de trabalho na organização é um aspeto que não deve ser negligenciado, sendo fundamental para uma cultura de apoio que potencia benefícios win-win.

Uma empresa orientada a pessoas, movida pela inovação

A NTT DATA é uma consultora de negócios e tecnologia multinacional, que reinventa e transforma a atividade das organizações pela inovação. Tem cerca de 150.000 colaboradores distribuídos por mais de 50 países, sendo considerada uma das 10 maiores empresas de serviços de tecnologias de informação do mundo.

Em Portugal há mais de 20 anos, a companhia de-

senha o futuro com inovação, apostando no melhor talento e no desenvolvimento de competências, que permitam aos seus colaboradores estarem na vanguarda do que de mais disruptivo existe nas organizações. Idealiza, concebe, implementa e operacionaliza soluções de base tecnológica, conjugando um profundo conhecimento de negócios, com tecnologias de vanguarda, para modernizar e tornar mais eficientes as instituições.

É uma empresa que, colocando as pessoas no centro de decisão, procura oferecer um ambiente de trabalho saudável, no qual as pessoas possam ser felizes, expressem a sua personalidade e se possam desenvolver para alcançar o seu pleno potencial.

MODELO DE TRABALHO HÍBRIDO, FLEXÍVEL E DINÂMICO

A NTT DATA adota um modelo de trabalho flexível, híbrido e dinâmico, assente na confiança e compromisso de cada um, no qual cada colaborador adequa a sua jornada de trabalho ao seu contexto pessoal e necessidades profissionais. É uma companhia empenhada em contribuir para o bem-estar e equilíbrio pessoal e profissional das pessoas, razão pela qual disponibiliza um conjunto de benefícios flexíveis aos seus colaboradores, para ir ao encontro do registo de trabalho em mobilidade, e serviços de apoio, extensíveis ao agregado familiar, em matéria de saúde e bem-estar.



EVOLUÇÃO E CRESCIMENTO

A companhia oferece múltiplas oportunidades de carreira a profissionais de diferentes áreas de conhecimento, com interesse em desenvolver um percurso profissional na área das tecnologias de informação. Cada colaborador tem a possibilidade de desenhar o seu caminho, em função dos seus interesses e motivações, sendo integrado em equipas especializadas em diferentes áreas, rodeados de profissionais de excelência, orientados a pessoas, no seio de uma cultura baseada em colaboração, envolvimento, curiosidade, diligência, integridade e paixão.

INOVAÇÃO

A NTT DATA é uma companhia muito orientada para a inovação, procurando estar na vanguarda tecnológica, no sentido de antecipar os desafios da sociedade, ajudando a criar um futuro mais brilhante para todos. Para isso, tem mais de 17.000 patentes registadas e produz cerca de 1.300 papers anuais.

DIVERSIDADE, IGUALDADE E INCLUSÃO

A companhia celebra a diversidade e trabalha todos os dias para criar um ambiente inclusivo, que não limite a ambição dos colaboradores e no qual todos conseguem encontrar o seu próprio caminho e crescer. Procura oferecer as melhores oportunidades de carreira pro-

fissional, valorizando as diferenças entre pessoas, independentemente do género, raça, etnia, religião, crenças, língua, deficiência, idade, identidade de género, orientação sexual, estilo pessoal ou qualquer outra forma de discriminação.

SUSTENTABILIDADE

A NTT DATA pretende ter um papel ativo no desenvolvimento sustentável pela criação de im-

pactos positivos na sociedade, fazendo da tecnologia um meio para concretizar modelos de atividade mais responsáveis e sustentáveis, mas também através da diversidade de talento e da utilização responsável de tecnologia. Nesse sentido, desenvolve iniciativas orientadas para a concretização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU. definidos como prioritários a nível corporativo: Educação de Qualidade (ODS4), Igualdade de Género (ODS5), Trabalho Digno e Crescimento Económico (ODS8), Reduzir as Desigualdades (ODS10), Ação Climática (ODS13) e Parcerias para a Implementação dos Objetivos (ODS17).

TOP EMPLOYER 2023

Todos estes fatores contribuem para que a NTT DATA seja um dos melhores empregadores internacionais, como o demonstra a certificação Top Employer, atribuída à NTT DATA Portugal e a 11 outros países, nos quais a companhia opera e que valeram à empresa os selos regionais de Top Employer Europa, América do Norte e América Latina. Em Portugal, a companhia destacou-se pelos elevados resultados alcançados nas áreas de liderança, carreiras e desenvolvimento.

Saiba mais em pt.nttdata.com



A digitalização nos processos de on-boarding e off-boarding



A contratação de colaboradores que prestam as suas funções remotamente, tem sido uma alternativa cada vez mais frequente nas organizações. A procura de talento internacional que colabora remotamente tem permitido colmatar a escassez local de determinados perfis, proporcionando às organizações agilizar a sua vantagem competitiva. Contudo, também localmente tem sido crescente ofertas de trabalho com possibilidade de trabalho remoto.

Perante este cenário, o on-boarding e o off-boarding de colaboradores em remoto está a tornar-se cada vez mais comum nas organizações de todo o mundo, acarretando consigo um conjunto de novos desafios e oportunidades de melhoria.

O processo de on-boarding é uma etapa fundamental de qualquer organização, sendo um dos primeiros momentos de contacto entre empregado-empregador com implicações no modo como o colaborador compreende a organização.

Já antes da pandemia, muitos Top Employers em todo o mundo tinham implementado processos de on-boarding digitais. Em 2020, antes das restrições impostas pela pandemia, 84% das organizações Top Employers tinham implementado pelo menos algum tipo de experiência digital no on-boarding. Atualmente, identificamos o interessem crescente em desenvolver e implementar de forma criativa e estruturada estes sistemas de integração e de saída da organização.

Embora os líderes de recursos humanos tenham adotado soluções digitais e virtuais para atividades de on-boarding que costumavam ser feitas presencialmente, ainda é importante notar que muitas dessas decisões, embora tomadas de forma consistente, não tiveram um plano estratégico que as sustentasse. Isso implica a dificuldade em identificar os benefícios da implementação de estruturas digitais. Porém, cada organização deve identificar e implementar soluções adequadas ao seu contexto.

Muitas das soluções digitais desenvolvidas para os processos de on-boarding dependem do uso de computadores. Embora existam funções que têm inerente o uso ou acesso a um computador, há muitas regiões e setores onde as necessidades podem variar, dependendo da conexão e dos dispositivos a que têm acesso. À medida que as organizações diversificam a forma como integram os seus colaboradores, existem diferentes soluções que podem alterar o curso do processo de integração.

Uma das formas mais comuns pelas quais as organizações têm procurado fazer esse trabalho de integração envolve o uso de smartphones, bem como os seus recursos digitais para integrar equipas remotamente. Para tal, a solução deve passar por obter soluções com aplicações móveis que disponibilizem os recursos de formação, de bem-estar e de suporte, assim como, optar por sistemas de videoconferência com versões compatíveis tanto para telemóveis como para computadores, como MS Teams e Zoom.

Uma das questões que se coloca frequentemente é, o on-boarding remoto veio para ficar? Embora as organizações estejam concentradas nos aspetos positivos da conexão remota e menos pessoal, seria negligente não considerar alguns dos aspetos que podem tornar a integração pessoal bem-sucedida. É inegável que mudar de emprego proporciona momentos de dúvidas e anseios para novos colabo-



radores. Conhecer o ambiente, a cultura organizacional e até mesmo os novos colegas de trabalho é algo altamente valorizado nos processos de integração, capaz de conectar pessoas além das suas tarefas de trabalho. Embora isso não seja completamente desconexo com a integração remota, especialmente porque muitas organizações investiram em eventos virtuais que têm como objetivo recriar uma aproximação mais intimista, o virtual definitivamente não é a mesma coisa que estar na mesma sala que alguém.

É possível que o on-boarding remoto, a ser feito de forma eficaz e de acordo com as tendências do futuro do trabalho continue a desenvolver-se e reinventar-se, e como tal, cada vez mais uma solução viável. Contudo, é improvável que permaneça no mesmo formato que temos agora, aproximando-se mais de um sistema híbrido de ferramentas remotas e momentos presenciais. Os profissionais de recursos humanos estão apenas no começo da avaliação do futuro do on-boarding, pelo que é plausível que venha a sofrer várias alterações.

O Off-boarding, é o processo que visa a desvinculação de um colaborador da organização para a qual trabalhou. Este processo tem sido fortemente negligenciado por muitas organizações. Porém, trata-se de uma etapa extremamente relevante na identificação de aspetos negativos que provocaram a saída do colaborador. Esta etapa, é ainda, a última etapa da experiência do colaborador na organização e será sem dúvida marcante.

Em muitas organizações o off-boarding é pouco mais que um processo necessário para devolver equipamentos da organização e desativar o acesso a vários sistemas. A entrevista de saída nem sempre é feita de forma estruturada, e quando é, os dados nem sempre são devidamente analisados.

Nem sempre os colaboradores saem da organização porque não gostam de trabalhar nela. Existe uma infinidade de razões pelas quais os colaboradores decidem sair, nomeadamente, por motivos familiares/pessoais, porque mudaram a sua zona de residência, ou porque sentem que podem ter melhores desafios noutra organização. Quando os colaboradores saem com uma sensação negativa, a possibilidade de regressar à organização é menos provável.

Outro aspeto relevante, é o facto de os ex-colaboradores impactarem o employer brand da organização. As impressões de um colaborador acerca da organização são construídas ao longo da sua jornada de trabalho, e os últimos dias num local de trabalho podem marcar os sentimentos acerca da organização. Destra forma, quanto melhor for a experiência do colaborador desde o recrutamento até ao off-boarding, maior será a sua motivação para recomendar a organização como um bom empregador.

Um off-boarding adequado prende-se também com a necessidade de um processo de transferência tranquila entre o colaborador que sai e o novo colaborador. Quando há um processo de saída bem organizado e empático, é mais provável que os ex-colaboradores estejam dispostos a facilitar a transição de conhecimento e experiência para a pessoa que o substitui.

Contudo, muitas organizações esquecem-se que os colaboradores que saem, podem ser futuros colaboradores mais conhecedores e experientes, podem ser importantes para referenciar a organização a outros potenciais colaboradores, e podem ainda vir a ser clientes dos produtos e serviços da organização.

Como tal, o off-boarding é extrema-

mente relevante e não deve ser desvalorizado nas prioridades do departamento de gestão de pessoas.

O desenvolvimento dos processos de off-boarding remoto eficazes, requer a estreita colaboração dos departamentos de recursos humanos com os departamentos de tecnologias de informação e digitalização, de modo a encontrar o processo digital certo que crie um ambiente empático e proporcione aos colaboradores uma experiência de saída agradável. O suporte de sistemas digitais pode levar à criação de um painel ou portal bem pensado, que pode facilitar o processo de transição. Este portal pode incluir um guia sobre como os colaboradores podem devolver os seus equipamentos, técnicas recomendadas para transferir responsabilidades virtualmente, e outras tarefas que auxiliem no processo de off-boarding. O departamento de recursos humanos lidera o conhecimento e a experiência do que é necessário no processo, e o departamento de IT deve procurar tornar esse processo uma realidade digital. Trabalhar em conjunto para enfrentar os desafios do off-boarding remoto é facilitado quando estes dois departamentos trabalham em conjunto.

Uma das melhores formas de tornar o processo de off-boarding num procedimento mais fácil é fazê-lo num ambiente que já seja adaptável e empático. É fundamental que as organizações e líderes se adaptem às necessidades dos seus colaboradores, de modo a garantir que os ex-colaboradores saem satisfeitos.



Onde queremos estar amanhã?

Defendemos os consumidores com a mesma intensidade com que cuidamos de cada colaborador, olhando pelo seu presente e preparando o seu futuro. Não vestimos somente a camisola.

Costuramo-la todos os dias e ajustamo-la às tendências da moda.

Trabalhamos, criamos, decidimos, questionamos, protestamos, rimos e convivemos. Os dias na DECO PROTESTE são feitos de todos estes verbos e muitos outros, conjugados sempre na primeira pessoa do plural. Porque "nós" é uma palavra que faz todo o sentido numa organização que trabalha de olhos postos nos consumidores. Não há estratégias de negócios brilhantes que não se mantenham organicamente conectadas com as estratégias de gestão de pessoas. E esta organização só podia ser o expoente dessa máxima. Afinal, não somos todos consumidores?

Este ano, adicionamos um substantivo a todos estes verbos: o orgulho. Pela primeira vez na história desta organização, somos distinguidos como "top employer". E que orgulho sentimos. É a prova de que o trabalho feito faz todo o sentido e de que estamos no caminho certo.

Vida pessoal e profissional de mãos dadas

Pelos corredores da DECO PROTESTE circulam equipas que se cruzam, a todo o instante, para pôr de pé os múltiplos projetos que a organização está a implementar. Aliás, há muito que esse trabalho se alargou para lá do nosso espaço físico. Se há lição que a pandemia nos obrigou a aprender é que o nosso trabalho pode ser feito com o mesmo empe-

nho e dedicação a partir de qualquer canto do mundo. Porque é o compromisso que conta. E se a tecnologia nos permite conjugar vida pessoal e profissional com mais eficiência, porque não haveríamos de tirar partido disso? Estranho seria até não o fazer.

Manter um modelo de trabalho híbrido é, provavelmente, uma das soluções que responde com mais equilíbrio às necessidades dos colaboradores nos dias que correm. Permite usufruir do melhor dos dois mundos, quando não se quer prescindir de nenhum deles, mas antes saborear e valorizar o que de melhor cada um tem.

Preparar o próximo líder

Se há coisa que fazemos com orgulho é desenhar estratégias sustentadas de progressão dos nossos colaboradores. Identificamos colaboradores com potencial e integramo-los em programas de liderança, que lhes dão ferramentas para desenvolverem as suas competências e crescerem. Sabemos que tal acabará por traduzir-se no crescimento da própria organização. E, no final do dia, crescemos juntos. Monitorizar, refletir e reajustar cada uma das políticas é a prova de que o mundo está sempre a girar e de que o que fazia sentido ontem pode já não ser o ideal de hoje e dificilmente ambos funcionarão amanhã.

E o que fazemos com o que não corre tão

bem? Corrigimos, sempre que possível, mas, sobretudo, aprendemos. Porque também é assim que se cresce.

Mente sã e corpo são

Nunca como agora se falou tanto de saúde mental. Mas não é de hoje que reconhecemos a sua importância. Por isso, procuramos apoiar cada colaborador, disponibilizando o acesso a cuidados especializados na área de psicologia, mas também de desporto, nutricão e bem-estar.

Trabalhamos juntos, é certo. Mas também partilhamos um pouco da nossa vida com os nossos colegas. Rimos juntos. Sofremos juntos. Triunfamos juntos.

Pessoas felizes. Acreditamos que é disso que são feitas as empresas felizes. E é com esse objetivo que trabalhamos dia após dia. Se é sempre conseguido? Seria irrealista dizer que conseguimos manter todas as pessoas felizes todos os dias. Se não é assim a vida, porque seria diferente no local de trabalho? Mas a felicidade também é contagiante e conquista-se ponto por ponto, muitas vezes nas mais pequenas coisas, na atenção individual, naquilo que pode fazer a diferença na vida de cada colaborador. Seguimos juntos.

Com o apoio



Programas de reconhecimento e recompensa num contexto híbrido e remoto

O trabalho híbrido e remoto veio para ficar, ainda que atualmente se sintam resistência por parte de algumas organizações. À medida que novos modelos de trabalho se vão consolidando as organizações, além de outras iniciativas, terão de repensar alguns dos seus métodos de reconhecimento e recompensar dos colaboradores.

O modelo de recompensas e reconhecimento, constitui uma parte importante do relacionamento de qualquer organização com os seus colaboradores. Cerca de 85% dos Top Employers certificados, comunica regularmente as suas recompensas totais, num contexto em que 95% dos Top Employers conta com uma filosofia de recompensas totais estabelecida.

A pressão sobre a rápida adaptação destas medidas, é ainda mais enfatizada pelas pressões de fenómenos como "The great resignation" e o "Quite Quitting" observada em muitos mercados pelo mundo fora. Uma das formas de reter talentos, é reconhecê-los e recompensá-los pelo seu trabalho.

Embora existam várias iniciativas implementadas que eram utilizadas anteriormente para reconhecer os esforços das equipas, a maior parte precisa ser revista para o ambiente de trabalho híbrido e remoto, dado que, muitas podem não serem tão eficazes quanto antes. Um exemplo concreto é o reconhecimento peer-to--peer, que é usado de forma consistente em 66% dos Top Employers. Esta medida passou por várias mudanças e reflete como o próprio mundo do trabalho mudou. Antigamente, os esforços de reconhecimento peer-to-peer eram exibidos pessoalmente, agora quase todos estão numa plataforma digital.

Perante este contexto, como podem as organizações recompensar e reconhecer os seus colaboradores? Como podem as organizações fazer uma mudança eficaz?

Eis algumas recomendações que podem considerar:

Envolva os colaboradores em tudo:

A comunicação entre os colaboradores e os líderes da organização sempre foi importante, e atualmente ainda mais, devido às atuais condições de trabalho remoto. Apesar de ser abrangente, é especialmente importante analisar como estruturar os programas de recompensas e reconhecimento.

No cenário atual de trabalho híbrido e remoto, cada vez mais organizações se predispõem a escutar sugestões das suas equipas. Não há uma forma correta de abordar estas questões, portanto, as organizações não devem apenas pedir a opinião dos seus colaboradores, como devem também envolvê-los na implementação de novas iniciativas e ideias.

Não tenha medo de experimentar coisas novas:

Ter uma conversa aberta e contínua com os colaboradores sobre os programas de recompensas e reconhecimento oferecidos, pode alertar os departamentos de recursos humanos e managers para novas iniciativas não consideradas anteriormente. Face às restrições físicas do escritório que limitam o processo criativo de implementação de novas iniciativas, os líderes podem considerar ideias que antes não teriam surgido. Embora as abordagens criativas e exclusivas não sejam tão avaliadas quanto as mais calculadas, podem levar a inovações que não seriam possíveis se os líderes não estivessem abertos a novas iniciativas.

Criar e comunicar um programa transparente:

Nos últimos anos, muitas organizações priorizaram a criação de um local de trabalho transparente, onde os colaboradores se sintam informados sobre as muitas iniciativas de negócios que acontecem na organização. Esta mudança cultural também é necessária para criar e comunicar um programa e recompensas bem-sucedidos.

A ação de ser transparente pode ser facilmente tomada como certa. Muitas organizações têm apenas as suas políticas escritas, e pensam que é suficiente. Porém o que realmente acontece é que os colaboradores apenas se lembram vagamente das informações que lhes foram comunicadas. As organizações e, mais especificamente, os líderes de recursos humanos devem esforçar-se para desenvolver sistemas de recompensa transparentes. Como raramente estão no escritório, é importante para as equipas remotas e híbridas, estabelecer e comunicar um programa transparente e seguido por todos.

Construir uma cultura de reconhecimento:

Uma cultura de reconhecimento consolidado requer necessariamente, ser considerada e praticada rotineiramente por todos os colaboradores da organização. O reconhecimento geralmente concentra-se num evento único, mas uma cultura de reconhecimento robusta e estabelecida, permite celebrações e recompensas com mais frequência. Os colaboradores desejam que os líderes vejam o seu trabalho diário em conjunto com as conquistas que estão a fazer na organização, o que conduz a uma maior inclusão e motivação.

Uma cultura sólida de reconhecimento irá originar que os líderes da organização se envolvam com os colaboradores remotos e híbridos, pois o reconhecimento não ficará em segundo plano no seu pensamento, será uma componente importante do trabalho.





Reskilling e upskilling no futuro do mundo do trabalho

O mundo do trabalho tem sido confrontado com enormes alterações e necessidade de mudança. As competências antigamente procuradas, podem não ser aplicáveis às exigências atuais e futuras do panorama laboral. As organizações procuram não apenas melhorar a sua eficiência atual, mas estão também cada vez mais conscientes da necessidade de requalificar e preparar a sua equipa de trabalho.

Na comunidade dos Top Employers certificados 92% conta com uma estratégia de aprendizagem e desenvolvimento e 96% dispõe de uma estrutura para a formação de colaboradores. Este compromisso de criar um ambiente que incentive os colaboradores a desenvolver competências, é apoiado por 94% dos Top Employers com base numa cultura de aprendizagem e desenvolvimento.

Recentemente, o Fórum Económico Mundial referiu que até 2025 aproximadamente 85 milhões de empregos em todo o mundo irão passar por uma transição entre trabalho humano e automação. Embora esta mudança na distribuição do trabalho tenha sido mais rápida do que o esperado, há ainda de acordo com o Fórum Económico Mundial, uma nova era de trabalho que irá criar milhões de novos empregos que exigirão um novo conjunto de habilidades, destacando o valor da requalificação.

Assim, é fundamental que neste processo de transformação as organizações prepararem os seus colaboradores para esta transição.

O reskilling é o processo pelo qual um colaborador aprende um novo conjunto de habilidades e responsabilidades que o ajudam a assumir um novo papel na sua organização atual. O processo de reskilling geralmente é uma experiência de aprendizagem que permite aos colaboradores fazer uma transição mais suave na sua jornada de carreira.

O upskilling é o processo de aprendizagem e desenvolvimento de um colaborador para melhorar o seu conjunto de habilidades, de modo a melhorar a sua eficácia no desempenho da sua função. Isto permite que um colaborador tenha a oportunidade de desenvolver e aprimorar uma habilidade específica ou um conjunto de habilidades.

À medida que a necessidade de novas capacidades e habilidades aumenta com as mudanças constantes no local de trabalho, o reskilling e o upskilling podem oferecer à organização uma forma de garantir que permanece competitiva sem precisar contratar para cada nova função. A capacidade da organização reter a sua equipa de

trabalho atual não é apenas positiva para as perspetivas financeiras, mas também para lidar com as novas necessidades dos colaboradores, que surgem à medida que entramos no "novo normal" do mundo do trabalho.

O reskilling e upskilling contribuem para auxiliar os colaboradores na transição dentro da organização. Reconhecer que é necessário para o futuro, e começar a trabalhar para colocá-lo em prática, são duas ações diferentes.

Em primeiro lugar, a organização deve analisar onde o upskilling e reskilling de um colaborador ou conjunto de colaboradores pode ajudar a responder às necessidades do negócio. É importante frisar que upskilling e reskilling devem ser vinculados às necessidades e objetivos de uma organização.

O segundo passo, é fazer com que a organização estruture e padronize os seus es-

forços de upskilling e reskilling. Isto pode ser feito construindo uma estrutura de competências, e caso a organização já possua uma estrutura de aprendizagem, pode ser integrada a essa estrutura. Se uma organização quiser levar a sério o upskilling e reskilling dos seus colaboradores, precisa ser percetível para toda a organização, independentemente do modelo que assuma.

Criar uma cultura em torno da aprendizagem é o passo final para tornar o upskilling e reskilling uma realidade. É preciso envolvimento e entusiasmo para que se possa beneficiar totalmente desta aprendizagem. Além disso, será necessário haver adesão da liderança para a consciencialização em torno de upskilling e reskilling.

Benefícios de Upskilling e Reskilling para a Organização:

- Reter os melhores colaboradores
- Desenvolver as habilidades competitivas
- Reduzir custos de formação e contratação
- Melhorar o ambiente de trabalho
- Melhorar a reputação da organização

Para o Colaborador:

- Manter um emprego estável
- Crescimento pessoal
- Crescimento profissional através da aprendizagem ao longo da vida
- Mobilidade interna através da diversidade de funções

O reskilling e o upskilling não são apenas prioridades de negócios para o tempo atual, mas também para o futuro. As organizações precisam adaptar as suas equipas para um cenário de trabalho em transformação.



Saúde mental no trabalho – revisitado



A saúde mental no local de trabalho, é um dos temas que maior preocupação tem trazido às organizações globalmente. A direção de recursos humanos e os colaboradores estão cada vez mais conscientes da necessidade de estarem atentos à saúde mental.

O tema é complexo e sensível, e está relacionado com diversos aspetos. Um contexto organizacional onde a saúde mental está presente permite ao colaborador explorar as suas habilidades, lidando com níveis normais de stress e trabalhando de forma produtiva para contribuir com os objetivos organizacionais.

A segurança psicológica é um fator que sustenta a saúde mental, estando relacionado com um ambiente de confiança e respeito, que consequentemente diminui o stress nas relações interpessoais no local de trabalho. Os colaboradores que se sentem psicologicamente seguros têm maior predisposição para assumir riscos, proporcionando à organização maiores índices de criatividade, inovação e competitividade. Num contexto de trabalho onde a segurança psicológica está presente, as pessoas sentem que podem falar abertamente sobre aspetos relevantes para o trabalho.

Garantir a segurança psicológica no local de trabalho não é apenas uma responsabilidade dos managers, todos têm um papel a desempenhar. São muitos os fatores de risco para a saúde mental, vão desde as interações entre colaboradores, o ambiente de trabalho, o suporte que lhes é dado, entre outros. O sentimento de stress e tristeza decorrente de situações frustrantes é comum, mas o stress e depressão crónica não podem ser normalizados nem desantendidos.

O stress é uma reação normal à vida quotidiana e, dentro dos limites normais, não é necessariamente negativo. No entanto, quando o stress se torna crónico, pode conduzir à ansiedade, depressão, raiva e problemas de concentração. O trabalho é um lugar onde as pessoas geralmente

experimentam níveis elevados de stress que podem, se não forem controlados, resultar em efeitos negativos para o colaborador, nomeadamente entrando em burnout.

A depressão é também um problema de saúde mental comum, com implicações na vida pessoal e profissional, tornando o trabalho numa tarefa difícil. A depressão é um transtorno de humor que causa sentimentos de perda e tristeza, com sintomas que incluem humor deprimido, dificuldade de concentração, fadiga, alterações no apetite e distúrbios do sono. Deste modo, as implicações podem incidir sobre todos os aspetos da vida do individuo, levando até mesmo a um efeito adverso nas relações interpessoais e familiares.

A Organização Mundial de Saúde define o burnout como uma síndrome resultante de um nível crónico de stress relacionado com o local de trabalho. Os efeitos percetíveis do esgotamento são sentimentos aumentados de exaustão e ausência de energia; aumento da distância mental do seu trabalho ou sentimentos negativos ou de cinismo relacionados com o trabalho.

A relevância da saúde mental tem levado as organizações a implementar medidas para melhorar a saúde mental e o bem-estar nos seus locais de trabalho. Embora se procure encontrar o que melhor resulta na organização, não existe um método único para criar um local de trabalho saudável. A responsabilidade de criar um ambiente de trabalho psicologicamente seguro é guiada pelos líderes, mas torna-se realidade quando todos na organização sentem que têm um papel ativo a desempenhar.

Contribuir para um local de trabalho saudável e que apoie quem possa padecer de um problema de saúde mental, não é apenas responsabilidade dos managers. Um ambiente de trabalho saudável só existe, se for apoiado por todos. As organizações que se preocupam com a segurança psicológica dos seus colaboradores procuram que esse espaço de trabalho saudável proporcione uma experiência positiva. Mas atenção, quando as organizações começam a priorizar a construção de um ambiente de trabalho saudável, devem ter cuidado para não cair numa cultura de positividade tóxica.

A positividade tóxica tem implícito uma resposta aos sentimentos negativos de outra pessoa de uma forma não empática. Isto porque, geralmente, desvaloriza as emoções negativas em vez de racionalizálas, priorizando o sentimento de felicidade acima de tudo. Criar uma cultura positiva em torno das emoções pode promover uma expetativa exaustiva de que todos devem estar felizes permanentemente. Experienciar sentimentos negativos é perfeitamente normal e constitui um elemento necessário à aprendizagem. Por isso, estigmatizar esses sentimentos, não é nem útil nem positivo.

Como os colaboradores e colegas de trabalho podem ajudar:

- Reconhecer os sinais de stress mental nos colegas e em si próprio.
- Ouvir-se a si mesmo quando se sentir mal, e ser um ouvinte ativo de outras pessoas na organização sem positividade tóxica ou vergonha.
- Procurar ajuda quando precisar e encorajar os outros a fazerem o mesmo.

As organizações e os líderes devem:

- Fazer mudanças no local de trabalho para tentar reduzir os fatores de risco relacionados com o stress.
- Facilitar o acesso aos cuidados de saúde e ser compreensivos e flexíveis às necessidades dos colaboradores.
- Trabalhar para combater o estigma em torno de questões de saúde mental e incentivar uma discussão aberta sobre questões que os colaboradores possam ter.

Muitas organizações estão a dar maior ênfase, ao impacto e riscos que o ambiente de trabalho tem sobre a saúde mental dos seus colaboradores. As organizações Top Employers, têm promovido programas de saúde mental específicos sobre como reduzir o stress relacionado com o trabalho, e melhorar a saúde mental e física.

Aproximadamente 95% dos Top Employers em 2022 indicaram o bem-estar como uma prioridade, sendo que 78% destas organizações têm já desenvolvida uma estratégia de bem-estar. Estes números mostram que a saúde mental do colaborador e a sua estreita relação com o bem-estar estão a considerados cruciais na experiência do colaborador na organização.

Iniciativas e políticas para promover o bem-estar e a saúde mental:

- Desencorajar horas extras.
- Incentivar a utilização do tempo de férias (explícito na lista de responsabilidades dos managers).
- Não perturbar enquanto os colaboradores estão de férias.
- Desaconselhar a utilização do e-mail fora do horário de trabalho.
- Garantir tempo para os colaboradores "desligarem" e/ou fazerem pausas para aliviar o stress durante o dia de trabalho.
- Incentivar os colaboradores a participar nos eventos de saúde.

Medidas preventivas de bem-estar dos Top Employers:

À medida que muitos Top Employers tentam adotar uma atitude holística para abordar as preocupações dos seus colaboradores em relação à saúde mental e bem-estar, muitos tentam encontrar formas de prevenir o problema. Embora não estejam igualmente implementadas entre todos os Top Employers, algumas ofertas preventivas incluem:

- Programas de atenção plena e meditação.
- Dias de cuidado da saúde.
- Programas de consciencialização de anti-assédio e bullying no local de trabalho.
- Programas de desenvolvimento pessoal.
- Programas de autoconhecimento.
- Programas focados em relações saudáveis no trabalho.
- Programas para ajudar os colaboradores a lidar com a sobrecarga de informação no trabalho.

Mudar a cultura do local de trabalho para melhorar a saúde mental

As organizações que adotam estas medidas preventivas de bem-estar, estão a dar os primeiros passos para responder às necessidades da sua equipa. No entanto, é importante saber que não basta promover uma mudança real e duradoura numa organização. Para realmente atender às necessidades em constante mudança dos seus colaboradores, as organizações precisam priorizar a criação e manutenção de uma cultura de segurança psicológica e de bem-estar holístico.

Criar uma cultura em torno de uma determinada crença exige que as estruturas de liderança e os colaboradores se unam para trabalhar e criar uma perspetiva partilhada em torno da saúde mental e do bem-estar.

É portanto, um trabalho que precisa ser construído, reconstruído e desconstruído à medida que as necessidades das pessoas continuam em mudança. Embora esse trabalho seja orientado pelos líderes da organização, as organizações mais bem-sucedidas trabalharão com colaboradores de toda a organização para apoiar as suas iniciativas.

Entre os Top Employers certificados em 2023, identificámos que 92% dos Top Employers tinham uma comunicação contínua sobre os programas de bem-estar, 84% dos responsáveis pela comunicação pertenciam a altos cargos, e 88% tiveram iniciativas para aumentar a consciencialização sobre o bem-estar emocional.

As organizações que criem e nutram uma cultura que prioriza a segurança psicológica, constatarão benefícios significativos no desempenho das suas equipas, na medida em que a performance será mais focada e produtiva. Quando os colaboradores sentem segurança psicológica, enfrentam as incertezas com maior capacidade de relativização, tornando-se mais criativos. Se sentirem a sua saúde mental protegida e confiarem na organização, o seu comprometimento e motivação serão significativamente maiores.



Olympus é uma empresa Top Employers

Joaquim Silva Nunes, General Manager da Olympus diz que este certificado "vem confirmar que o nosso compromisso e proposta de valor centrada nas pessoas é o caminho certo para o sucesso."

A multinacional de equipamentos médicos, que recentemente inaugurou um dos maiores centros de reparação de equipamentos médicos na Europa em Coimbra, foi considerada uma das Top Employers 2023.

Para a Olympus esta distinção é a confirmação da sua estratégia de recursos humanos. Segundo Rita Estanqueiro, HR Manager: "O propósito que nos move é o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, o motor da organização saudável que trabalhamos todos os dias para ser."

O centro de reparação de equipamentos médicos em Coimbra, 32 milhões e 300 postos de trabalho em 2023 mas com capacidade para crescer o número de trabalhadores no futuro, é a face visível da aposta da empresa no desenvolvimento das suas pessoas. Para além da importância dada à sustentabilidade do novo edifício (com a utilização de energia solar e com um sistema pioneiro na reutilização de água) o foco da Olympus está no bem-estar das suas pessoas. Desde as secretárias ajustáveis em altura que permitem alterar a posição de trabalho ao longo do dia até às cadeiras que foram escolhidas tendo em conta características ergonómicas que beneficiem as boas posturas, sem esquecer os sistemas centralizados de aquecimento, que asseguram uma maior qualidade do ar interior em todas as áreas de trabalho e variados espaços para os trabalhadores poderem relaxar, incluindo uma cantina, com serviço de almoço com várias opções de pratos e serviço de take-away, nada foi deixado ao acaso.

Mas a aposta da Olympus nas suas pessoas vai muito além das condições no local de trabalho. Segundo Joaquim Silva Nunes "estamos empenhados em valorizar e fazer crescer o talento e oferecemos várias alternativas de formação profissional e pessoal, apostando no desenvolvimento da carreira e na valorização dos tempos livres, respetivamente."

Para garantir que todos os colaboradores podem potenciar o seu talento a Olympus oferece acesso a formação inicial e contínua de acordo com os objetivos e programa de desenvolvimento. Para além disso todos colaboradores que trabalham na área operacional, na reparação de equipamentos médicos, recebem formação interna que lhes confere uma licença para poder executar tarefas especificas, seguindo uma metodologia própria através de elevados padrões de qualidade.

Por fim, existe um processo de avaliação de desempenho e desenvolvimento ("My Olympus Journey") que tem por objetivo aproveitar o máximo potencial de cada colaborador, identificar as possibilidades reais de progressão na carreira local ou internacionalmente, com vista ao desenvolvimento e crescimento na organização.

Como afirma o General Manager "trabalhar na Olympus é também colaborar numa empresa com Valores bem definidos e ser parte do Propósito de tornar a vida das pessoas mais saudável e segura. A certificação Top Employer vem confirmar que o nosso compromisso e proposta de valor centrada nas pessoas é o caminho certo para o sucesso."

A responsabilidade social e ambiental das organizações

Os dados da pesquisa recente aos nossos Top Employers em todo o mundo, mostra que 89% dos líderes estão a considerar de forma consistente os impactos sociais e ambientais nas suas decisões, comparativamente a 76% há dois anos.

É espectável que as organizações contribuam com as suas comunidades e ponham em prática comportamentos organizacionais sustentáveis. O compromisso das organizações com a sustentabilidade não está apenas relacionado com o seu impacto na sociedade e no planeta, mas também como impacta os seus colaboradores, que estão cada vez mais conectados a objetivos e causas sociais.

Em 2023, 96% dos Top Employers certificados consideravam-se companhias sustentáveis, sendo que 89% dos Top Employers têm medidas implementadas que visam integrar a sustentabilidade no processo de recursos humanos, através da criação de uma cultura organizacional de sustentabilidade.

No universo das organizações certificadas como Top Employers, a sustentabilidade está a tornar-se um dos fatores para a atração de talentos, onde 83% das organizações Top Employers incluem a sustentabilidade como um dos aspetos inerentes ao seu employer brand e 85% partilha esses princípios nos valores da organização.

Para garantir que a sustentabilidade esteja presente em todos os aspetos do diaA consciência e pressão social sobre a necessidade de um compromisso efetivo das organizações relativamente à sua sustentabilidade social e ambiental, tem sido crescente. Um pouco por todo o mundo temos assistido a manifestações e reivindicações de sensibilização da população mundial sobre a urgência da adoção de medidas.

-a-dia da organização, os departamentos de gestão de pessoas devem assegurar que os colaboradores têm uma influência ativa na definição e implementação de medidas e ações. Desta forma, devem incentivar as equipas a refletir sobre o impacto que a organização tem no mundo. Aproximadamente 82% das organizações Top Employers consideram as preferências dos colaboradores ao elaborar políticas de sustentabilidade. Além disso, 65% incentivam os colaboradores a apoiar as metas ambientais ativamente.

O objetivo da maioria dos programas de responsabilidade social é permitir que as organizações façam um esforço conjunto para melhorar o meio ambiente, seja através de projetos sustentáveis ou outros projetos de impacto na sociedade. Algumas medidas de responsabilidade social mais comuns têm sido a participação em

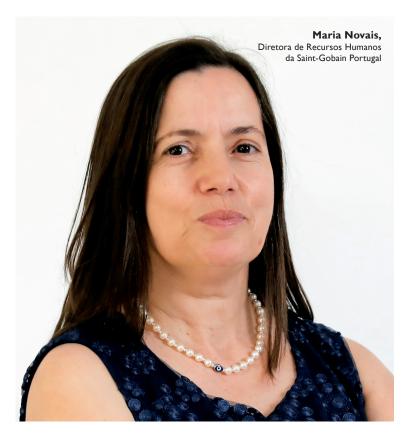


O que significa ser Top Employer?

Atualmente, impera uma reflexão profunda sobre a forma como as Pessoas encaram os seus modelos de carreira. Uma transformação cultural associada a um conjunto de circunstâncias, desde o período pandémico à revolução digital, que espelha uma conjuntura sem paralelo. As empresas precisam, invariavelmente, de se moldar a novos tempos.

Este é um eixo fundamental que a própria história e dimensão da Saint-Gobain comprovam - a adaptação. Em Portugal, a marca está presente desde 1962 e conta com mais de 600 Colaboradores. A sua história escreveu-se e continua a escrever-se de flexibilidade e transformação, equilibrando a liberdade individual de cada um com a estabilidade global da Organização.

Mais do que uma distinção, ser Top Employer permite às Organizações avaliar e melhorar o seu ambiente de trabalho e acarreta uma força ainda mais vasta – é um selo de credibilidade que apoia os profissionais a navegar, com um rumo concreto, num cenário de Recursos Humanos dinâmico, ativo e concorrencial.



Neste contexto complexo, o que ajuda uma empresa a ser um empregador de excelência? Tal como em todas as receitas de sucesso, não há métodos infalíveis e, portanto, a metamorfose e versatilidade são chave.

Como prioridade, é essencial reconhecer o sucesso. Um princípio que se desdobra na mobilização para a performance e na adoção de novas ideias. Todos os escritórios que não tenham as "portas abertas" à inovação permanecerão tal como são encerrados: escuros, monótonos e pouco atrativos. A par, é necessário entender que a Gestão Humana se constrói, assim como no dia a dia, a partir das relações interpessoais, nas quais o exemplo é mestre. Neste contexto, a liderança deverá surgir como uma referência de integridade, assumindo compromissos tão ou mais ousados que os demais Colaboradores. Versando a atração e retenção de talento, o vértice principal de qualquer estratégia assenta no alinhamento integrado de uma empresa em torno de um propósito. Um propósito que vá além das palavras e que honre a verdadeira dimensão da palavra – um sentido de responsabilidade face àquilo que a sociedade nos dá e a consciência realista do poder que temos em mãos para contribuir para um futuro mais positivo, tornando a experiência de trabalho gratificante.

As Pessoas são o núcleo de qualquer Organização e o primeiro passo das empresas que almejam reforçar a sua Employer Brand é assumir esta realidade. No imediato, poderá parecer pouco transformador. A longo prazo, esta representa a única direção que uma empresa pode assumir se pretende caminhar para o sucesso.

Na Saint-Gobain, a sustentabilidade impera, em todas as vertentes da palavra, nomeadamente na sua cultura interna. Dar início a 2023 com o reconhecimento, pelo 5° ano consecutivo, como Top Employer é uma prova da força do nosso propósito "Making The World a Better Home", com base na premissa de que uma evolução sustentada será sempre mais positiva do que a procura da perfeição.

trabalho voluntário; investir em negócios ou projetos ambientalmente conscientes, e envolver os colaboradores no apoio a projetos de caridade.

Um caso de sucesso de envolvimento de colaboradores nas técnicas de sustentabilidade é o da Nationale-Nederlanden. Os responsáveis por esta organização, consideram que os colaboradores são os melhores embaixadores e quem melhor pode divulgar a mensagem a partir do seu próprio envolvimento e participação nas iniciativas. Um exemplo disso é a Semana Global do Voluntariado, na qual procuram incentivar os colaboradores a participar em ações que marcam a sociedade. Este ano, sob o lema "A sua comunidade importa", foram somadas mais de 300 horas, distribuídas por diferentes projetos em colaboração com os seus principais parceiros nesta área.

A Pernod Ricard na Africa do Sul é um ótimo exemplo de como transformar essas boas intenções em ações percetíveis. Sendo um distribuidor de bebidas alcoólicas promoveu um compromisso genuíno com os colaboradores, para combater os danos causados pelo uso indevido do álcool. Começou com a consciencialização de que é uma responsabilidade coletiva e individual desempenhar um papel ativo na sociedade. Esta organização tem várias iniciativas em andamento, como a formação para sensibilização de não condução após consumo de bebidas alcoólicas. Este programa de formação inclui um módulo educacional interativo, onde os participantes aprendem sobre o álcool e o seu impacto na capacidade de conduzir (através do uso de óculos de realidade virtual), sobre os riscos de conduzir embriagado e as consequências legais que implica. O programa está a ser implementado com a participação de instrutores, em 100 escolas de condução, e expectável que o programa vá beneficiar de 5.000 motoristas/condutores.

No ano passado, a Pernod Ricard também ajudou a lançar o Bar World of Tomorrow contando com um curso online gratuito, disponível para todos os adultos com mais de 18 anos. O curso abrange todos os aspetos de sustentabilidade e responsabilidade - desde o uso de ingredientes frescos, até ao serviço responsável de bebidas e gestão de resíduos – com todo o conteúdo alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nacões Unidas.

Nos últimos anos, esta organização tomou a decisão ousada de redirecionar o dinheiro tradicionalmente gasto na importação de embalagens de vidro do exterior para a economia local. Artistas, fabricantes e artesãos locais foram contratados para produzir bonitos presentes locais e distribuir nas lojas com a compra de produtos selecionados Pernod Ricard durante a temporada festiva, substituindo os giftpacks de vidro. Através desta iniciativa, foram criados 268 novos postos de trabalho e sustentados mais 220 postos de trabalho, beneficiando um total de 2 550 pessoas nas comunidades locais.

Os projetos de responsabilidade social geralmente são autorregulados, e os relatórios variam de organização para organização. Embora as ações tenham inerente certos objetivos específicos, a natureza qualitativa de muitos dos projetos pode tornar difícil a mensuração dos impactos desses esforços.

Por sua vez, os critérios ambientais, sociais e de governação (ESG) têm sido cada vez mais aspetos de análise por parte de investidores. Estes índices focam fundamentalmente os resultados quantitativos relacionados com a ética das organizações. Os relatórios ESG são públicos, podem ser consultados por qualquer cidadão e proporcionam também informações aos

consumidores sobre decisões informadas relativamente aos negócios que apoiam.

Ao ler as definições de CSR e ESG, percebemos que, embora estejam intimamente relacionadas, não são o mesmo. A CSR é conduzida por ideias e contextualiza as agendas da sustentabilidade. Por outro lado, a ESG é o resultado exato dessas medidas.

Os recursos humanos podem ajudar a implementar a responsabilidade social corporativa, integrando-a na cultura da organização. Pode ser feito através da implementação de um código de valores fundamentais e um código de ética que inclua toda a organização. Para tal, é essencial educar e ouvir os colaboradores em toda a organização. A liderança é útil na distribuição de informação, mas cada vez mais, os colaboradores demonstram vontade de se envolver e participar. Instrui-los a contribuir, pode ajudá-los a assumir papéis mais ativos.

Relativamente à integração do ESG, os recursos humanos podem ajudar a definir objetivos e metas para auxiliar a organização a determinar o modo de atuação atual. Ao fazer isto, devem também examinar como a organização pode trabalhar no sentido de melhorar as áreas de baixo desempenho para atingir as metas estabelecidas.

Para tal, torna-se fundamental trabalhar com uma equipa ESG para desenvolver um roteiro e uma estrutura estratégica que inclua metas calculadas e progressivas. Os recursos humanos auxiliam na criação dessa estrutura e ajuda a orientar as partes interessadas dentro e fora da organização.

Neste processo, é importante informar o progresso externo e interno da organização sobre o andamento da estratégia ESG.



Somos um Banco com uma clara missão: ajudar as pessoas e as empresas a prosperar, contribuindo para o desenvolvimento da sociedade e da economia. Só com o esforço, dedicação e talento dos nossos colaboradores é que conseguimos cumprir este propósito.

Receber esta distinção de Top Employer em Portugal tem um grande significado. Mostra-nos que estamos no caminho certo e, além disso, é uma motivação extra para continuarmos o trabalho que temos vindo a desenvolver, no sentido de proporcionar a melhor experiência aos nossos colaboradores.

Mas afinal o que nos distingue enquanto empregador? Somos uma organização com uma forte cultura corporativa, motivada e com um elevado nível de compromisso. E somos uma empresa que se está a transformar e que tem uma visão clara para o futuro: ser um Banco digital com balcões, sempre próximo dos nossos clientes. Mas também queremos continuar a ser escolhidos pela forma responsável como alcançamos os nossos resultados, e pela proposta de valor que oferecemos aos nossos colaboradores.

Em primeiro lugar, temos como preocupação promover um **ambiente de trabalho diverso e inclusivo.** A título de exemplo, definimos como meta para 2024 ter 2% de colaboradores com incapacidade, objetivo que já alcançámos em 2021.

Outra das prioridades é estimular o desen-



Sara Da Fonseca Head of HR Santander Portugal

volvimento de competências – o upskill e reskill, e para isso contamos com a **Academia Santander** e com a nossa **plataforma de aprendizagem** – o Dojo, em que são as próprias pessoas a definir quando, como e o que querem aprender. Disponibilizamos mais de 90.000 conteúdos, que vão desde linguagem de programação até competências transversais como liderança

e comunicação, ou uma variedade de 12 idiomas à escolha.

Disponibilizamos ainda um conjunto de **medidas de apoio aos colaborado-res.** Para ajudar a mitigar os efeitos do aumento do custo de vida, lançámos nos últimos meses o pagamento extraordinário de 750€ aos Colaboradores com salários anuais até 30.000€, ou a revisão em alta do salário mínimo para 1.400€. Por outro lado, temos mais de 80 medidas a pensar no bem-estar dos colaboradores, contribuindo muitas delas para uma maior conciliação entre a vida familiar e profissional. E é com imenso orgulho que somos certificados como empresa familiarmente responsável.

Como qualquer empresa, queremos **atrair e reter os melhores talentos.** Queremos que nos escolham pelo nosso ADN, pela força da nossa marca e do nosso Grupo, por criarmos espaços de trabalho atrativos para os colaboradores, numa organização flexível e adaptável que promova as relações humanas e pelos desafios estimulantes da transformação de um Banco para o futuro. Porque as empresas vivem hoje, mais do que nunca, do talento e do bem-estar dos seus colaboradores.



As organizações certificadas como Top Employer 2023 em Portugal























































A edição Top Employers 2023 ocorreu simultaneamente em 121 países, tendo sido certificadas 2053 organizações de todos os setores, representando um impacto positivo em mais de 9 milhões de colaboradores em todo o mundo. Em Portugal 37 organizações lograram obter esta prestigiante certificação.

Todas as organizações certificadas se submeteram a um exigente processo de análise e de auditoria, que tem por base contrastar as práticas de gestão de pessoas da organização com as melhores práticas identificadas globalmente pelo Top Employers Institute.

O processo inicia com o preenchimento da HR Best Practices Survey, que sendo uma checklist com as 350 melhores políticas e práticas globais, culmina no acesso a um benchmark onde a organização consegue identificar a sua competitividade em cada uma das práticas, nas diferentes áreas estratégicas da gestão de pessoas, tanto no mercado nacional como no mercado europeu.

As organizações Top Employers, caracterizam-se por três aspetos fundamentais:

- são conscientes das tendências e dos desafios do futuro, pelo que consideram estratégico criar condições para um maior envolvimento e comprometimento dos colaboradores à organização e às suas metas;
- são focadas em criar uma experiência organizacional diferenciadora, procurando desenvolver o potencial contributivo dos seus colaboradores, considerando os seus objetivos e necessidades profissionais e pessoais.
- procuram ser mais atrativas ao talento e posicionar-se entre os melhores empregadores do mundo, comprometidas em fazer corresponder permanentemente o seu employer brand à realidade organizacional.

A edição Top Employers 2023 contou com um crescimento de 48% em relação à edição anterior, são cada vez mais as organizações que procuram potenciar a sua capacidade competitiva na atração dos melhores talentos.

O programa de certificação Top Employers é anual e conta com três tipos de certificações:

- Com o selo vermelho certifica organizações num determinado país.
- Com o selo azul certifica organizações cujas subsidiárias conseguem as certificações em mais de quatro países numa determinada região (Europa, Ásia Pacifico, América do Norte, América Latina, Africa, Médio Oriente).
- Com o selo dourado certifica organizações cujas subsidiárias conseguem as certificações em mais de 25 países distribuídos por diversas áreas do globo.

Estas são as prestigiadas organizações que conseguiram a certificação do Top Employers Institute em Portugal:



AIRBUS







"Como um centro de excelência sob o controlo total da Airbus na Europa, o Airbus Global Business Services (Airbus GBS) garante o controlo e a segurança de nossos dados críticos e processos. Ao mutualizar os serviços numa única divisão organizacional, o Airbus GBS alinha os padrões da empresa em todo o mundo, conecta os processos de ponta a ponta e coordena as ferramentas para melhorar a eficiência dos serviços de suporte.

Portugal, com a sua competitiva pool de talento, os altos standards de qualidade, e vantagens de custos, tornou-se um parceiro óbvio para a Airbus.

Quando a Airbus identificou a necessidade de criar um Centro de Serviços de Negócios Globais especializado e centralizado, Lisboa surgiu como um "hotspot" claro para a Europa, cumprindo todos os requisitos: especialistas/talentos disponíveis, presença demonstrada na indústria GBS local, acessível, atraente, estável, compatível com GDPR e um ambiente de trabalho favorável."







"A Angelini Pharma é a divisão farmacêutica da Angelini Industries. Nascida em 1919, a Angelini Pharma caracteriza-se pelo seu investimento em investigação, desenvolvimento e comercialização de produtos que oferecem uma resposta real às necessidades do mercado, promovendo a constante oferta de oportunidades para o sector farmacêutico e bem-estar das pessoas.

A oferta da Angelini Pharma Portugal é ampla e cobre diferentes necessidades na área de tratamento e prevenção das doenças do Sistema Nervoso Central e Saúde Mental, Dor e Inflamação, Saúde Oral e Suplementos Alimentares. A chave do êxito da companhia consiste em trabalhar a par com os médicos e farmacêuticos, através de um grupo de profissionais qualificados, oferecendo produtos com posicionamentos claros e diferenciados."





"Somos uma das empresas líderes em biotecnologia no setor da saúde, tendo a confiança de milhões de doentes em todo o mundo e estando a desenvolver medicamentos com potencial disruptivo. Exploramos há mais de 40 anos o poder da biologia e da inovação médico-científica para encontrar soluções para problemas médicos ainda sem resposta e que melhorem drasticamente a vida das pessoas. Sendo uma organização dedicada a melhorar a qualidade de vida das pessoas em todo o mundo, promovemos um ambiente inclusivo de pessoas diversas, éticas, empenhadas e altamente realizadas que, juntas, vivem os valores da Amgen à medida que continuam a fazer avançar a ciência para servir os doentes."









"A Alcon é o líder mundial em cuidados da visão, dedicada a ajudar as pessoas a ver melhor. Com mais de 70 anos de experiência é a maior empresa de dispositivos de cuidados oculares no mundo – com unidades de negócios que se complementam: Cirurgia e Vision Care.

Uma carreira profissional na Alcon permite que você ajude as pessoas a verem de maneira brilhante, por meio de um trabalho significativo que desenvolva suas habilidades e seu potencial.

O desenvolvimento profissional na Alcon é um processo abrangente de obter competências, qualificações e experiência que lhe permitirão atingir as suas aspirações de carreira."







"A AstraZeneca é uma companhia biofarmacêutica global, orientada para a inovação, focada na investigação, no desenvolvimento e na comercialização de medicamentos de prescrição médica nas áreas de Oncologia, Doenças Raras e Biofarmacêutica, incluindo Cardiovascular, Renal e Metabólica; Respiratória Imunológica; Vacinas e Terapias Imunes. Opera em mais de 100 países e os seus medicamentos inovadores são utilizados por milhões de pessoas a nível mundial."





"Presente há seis anos em Portugal, o Bankinter tem o objetivo claro de apoiar financeiramente as famílias e as empresas a realizar os seus projetos. Um banco que conta com mais de 50 anos de experiência e 503 pontos de venda em Espanha. Em Portugal, juntam-se 81 Agências, 4 Centros Private, 2 Centros Corporate e 10 Centros de Empresas e mais de 220 mil Clientes, superando um milhão de Clientes em ambos os países."



Villages – uma viagem à multiculturalidade da Natixis em Portugal

Em 2022, a Natixis em Portugal inaugurou, no seu Centro de Excelência, no Porto, as Villages – um conceito totalmente inovador e disruptivo, que inspira e potencia o trabalho colaborativo e a criatividade, para tirar o melhor partido do modelo de trabalho híbrido. São um exemplo pioneiro dos escritórios do futuro e conferem um verdadeiro propósito às idas ao escritório, que devem privilegiar as reuniões de equipa, sessões de brainstorming, formação – tudo o que é melhor fazer cara a cara do que a partir de casa.

Quem usufruir destes espaços pode "viajar" por quatro continentes e 12 cidades: Manaus, Santiago, Dakar, Paris, Porto, Mascate, Cidade do México, Xangai, Tóquio, Londres, Bangalore e



Etienne Huret, diretor-geral da Natixis em Portugal

Brooklyn. Cada village foi construída, decorada e personalizada atendendo às particularidades mais simbólicas de cada local, combinando os sons, odores e elementos arquitetónicos que os caracterizam. Além de espaços de trabalho, os colaboradores podem ainda experimentar as diferentes culturas dos locais representados, por exemplo: integrar um workshop de origami em Tóquio; participar numa batalha de karaoke em Xangai; fazer uma prova de vinhos na adega do Porto ou meditar num templo em Bangalore. As Villages são uma verdadeira celebração da multiculturalidade da Natixis em Portugal: hoje são já mais de 2.000 colaboradores, de 33 nacionalidades.

A certificação Top Employer Portugal 2023 comprova, assim, o impacto das práticas inovadoras da empresa, como são exemplo as Villages, e reforça a consistência e o compromisso da Natixis para o seu crescimento em Portugal.









"A Bayer é uma organização global com competências centrais nas ciências para a vida, com foco na saúde e na nutrição. Com os nossos produtos, estamos a contribuir para encontrar soluções para alguns dos maiores desafios do nosso tempo.

Em inglês, a palavra LIFE (vida) é também uma sigla dos valores e princípios de liderança nucleares da Bayer. "LIFE" significa Liderança, Integridade, Flexibilidade e Eficiência.

Com mais de 99 mil colaboradores em todo o mundo, enquanto empregador, a Bayer procura atrair e reter as pessoas mais talentosas, proporcionando-lhes boas oportunidades de desenvolvimento, um ambiente de trabalho moderno e uma remuneração competitiva."







"O BNP Paribas Personal Finance é a entidade especialista em crédito ao consumo do Grupo BNP Paribas. Em Portugal desde 1993, é conhecido pela marca Cetelem, e tem como propósito promover o acesso a um consumo mais responsável e sustentável para apoiar clientes e parceiros. Uma missão diária abraçada por mais de 650 colaboradores - especialistas em crédito pessoal, financiamento automóvel, cartões de crédito e seguros: Produtos subscritos por muitos de clientes no site, na app, por telefone, nas lojas ou num dos mais de 3800 estabelecimentos de parceiros. Enquanto player Europeu de referência no sector do crédito ao consumo, está presente em mais de 30 países e emprega mais de 20 mil colaboradores, comprometido em ser uma entidade empregadora exemplar, inclusiva e com oportunidades profissionais para todos."







"A Paribas Portugal oferece uma vasta gama de soluções financeiras integradas para apoiar os seus clientes e os seus negócios. Abrange as áreas de negócio que constituem a atividade core da atividade do Grupo a nível mundial:

- Banca de Retalho,
- Serviços de investimento e proteção,
- Banca Corporativa e Institucional."



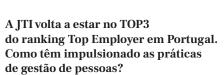


"A DECO PROTESTE desenvolve a sua atividade para que os consumidores conheçam melhor e mais extensamente os seus direitos e tenham acesso a informação exata e clara, sem enviesamentos promocionais ou ideológicos. Intervém publicamente, de forma independente, junto de entidades públicas e privadas, guiada apenas pela defesa dos direitos dos cidadãos. A ação da DECO PROTESTE fundamenta-se num vasto trabalho técnico, científico e político, permitindo apresentar e entregar soluções reais para problemas reais. DECO PROTESTE é a maior organização de defesa do consumidor em Portugal.

A nossa atividade pretende contribuir para consumidores mais informados, participativos e exigentes."

"Somos um TOP EMPLOYER, porque temos verdadeiros TOP EMPLOYEES!"

Há vários anos que a Japan Tobacco International (JTI), multinacional dona da Camel e Winston, é a empresa de tabaco que mais cresce no mercado português. Pelo 6.º ano consecutivo, volta a ser considerada TOP Employer e, este ano, faz parte do TOP 3. A empresa recebe, uma vez mais, a tripla certificação do Top Employers Institute, Portugal, Europa e Global. Um dos fatores chave para o crescimento prende-se com a forte orientação para os colaboradores. As políticas focadas no bem-estar, diversidade e inclusão, e no talento inter-geracional têm contribuído para o sucesso da equipa da JTI, a nível global e em Portugal.



Mais um ano de certificação que muito nos orgulha e motiva, reconhecendo a nossa cultura e o trabalho que temos vindo a fazer em conjunto com as equipas. A JTI preocupa-se com os colaboradores, assim como os colaboradores se preocupam com a JTI. Não temos dúvida que os colaboradores são o nosso principal ativo. Procuramos oferecer o melhor ambiente de trabalho possível, com condições laborais competitivas, um pacote remuneratório atrativo e outros benefícios como: espaços de trabalho modernos e colaborativos como os novos escritórios da ITI em Lisboa, inaugurados em 2022; a nossa inovadora política de conciliação familiar e programas de desenvolvimento de talento inter-geracional. O equilíbrio entre a vida pessoal e a familiar é essencial! Os nossos colaboradores têm oportunidade de desenvolver a sua carreira, mas também cuidar da sua família.

Em matéria de Diversidade e Inclusão há algo a destacar?

Esta é uma das áreas chave para a JTI, já que um dos nossos objetivos é criar uma organização onde os colaboradores se sintam livres para serem eles próprios, refletido por exemplo na política de dress code



"Be yourself". Todos os nossos colaboradores, independentemente de terem equipa a cargo, participam em ações de formação de liderança inclusiva. No que respeita a questões de género, a nossa inovadora política global familiar contribui verdadeiramente para equiparar os papéis de homens e mulheres na sociedade: todos os colaboradores da JTI, em qualquer lugar do mundo, beneficiam de, pelo menos, vinte semanas de licença de parentalidade com pagamento integral, independentemente do género. Concretamente em Portugal, a JTI é uma referência, já que mais de 40% dos nossos colaboradores são mulheres e o comité de liderança conta com uma representação feminina acima dos 70%. No que respeita a diversidade geracional, estamos focados em aumentar o peso da geração Z, com peso atual acima dos 6%, através do nosso programa de estágio – BRIGHT UP - que pode funcionar como uma porta de entrada para a estrutura da empresa.

E planos futuros?

Mantemos as equipas no topo das prioridades e aplicamos o nosso princípio Kaizen. Definimos metas ambiciosas, tendo em mente o desenvolvimento e fidelização da nossa estrutura, no presente e no futuro. Manteremos o foco no bem-estar, adaptando e melhorando o ambiente de trabalho diversificado e inclusivo, assim como a oferta de oportunidades de carreira para todos.



Em Portugal, há 40% de mulheres. No comité de liderança, são 70%



"Be yourself" é o dress code na JTI



Todos beneficiam de 20 semanas de licença de parentalidade











"Na DHL eCommerce Solutions Portugal trabalhamos todos os dias para conectar milhões de pessoas em todo mundo, através de uma atividade tão essencial como o transporte de cargas. Armazenamos e distribuímos desde alimentos, produtos básicos ou medicamentos, até equipamentos ou componentes tecnológicos da indústria aeroespacial.

Vamos onde é necessário, mesmo que seja o último canto do mundo, e por trás dos milhões de pedidos e remessas que lidamos todos os dias, existem inúmeras histórias a partir das quais a DHL se inspira para construir um mundo melhor."









"Na DHL Express trabalhamos todos os dias para conectar milhões de pessoas em todo mundo, através de uma atividade tão essencial como o transporte de cargas. Armazenamos e distribuímos desde alimentos, produtos básicos ou medicamentos, até equipamentos ou componentes tecnológicos da indústria aeroespacial.

Vamos onde é necessário, mesmo que seja o último canto do mundo, e por trás dos milhões de pedidos e remessas que lidamos todos os dias, existem inúmeras histórias a partir das quais a DHL se inspira para construir um mundo melhor."









"A DHL Global Forwarding é uma divisão do Grupo Deutsche Post DHL especializada no transporte de carga aérea e marítima. Com uma rede de escritórios próprios, oferecemos soluções porta a porta e serviços de valor acrescentado associados à gestão da cadeia logística. A nossa equipa de profissionais posiciona-nos como líderes em qualidade de serviço, focados no cliente e com uma cultura de inovação e melhoria contínua."









"A DHL é a marca líder global no sector de logística. A Nossa família de divisões DHL oferece um portfólio incomparável de serviços de logística que vão desde entrega de encomendas nacionais e internacionais, remessa de e-commerce e soluções de atendimento, expresso internacional, transporte rodoviário, aéreo e marítimo até à gestão da cadeia de abastecimento. A DHL está posicionada de forma decisiva como "A empresa de logística para o mundo".

Como ser Top Employers em Portugal

Presente em cerca de 80 países e regiões, a Takeda tem vindo a consolidar a sua posição de destaque no sector da Indústria Farmacêutica em Portugal, onde iniciou a sua atividade em 2009 e integrando atualmente cerca de 50 colaboradores.

Empresa biofarmacêutica global, sedeada no Japão, baseada em valores e orientada para a Investigação e Desenvolvimento (I&D), a Takeda está empenhada em proporcionar melhores cuidados de saúde e um futuro melhor aos doentes.

Em 2022, a Takeda volta a ser destaque como Top Employer. Quais as práticas de gestão de pessoas que gostaria de destacar?

Os nossos colaboradores são a base do nosso sucesso e como tal o nosso investimento continuo em políticas de capacitação, formação e desenvolvimento de carreira, associados ao bem-estar pessoal, flexibilidade, diversidade e inclusão são e continuarão a ser um foco prio-

ritário na evolução da Takeda em Portugal. Podemos destacar, entre outros, a importância dada à promoção de um ambiente corporativo baseado em "speak up", um eixo estratégico no desenvolvimento da nossa cultura, bem como a gestão do talento e desenvolvimento de carreira, também um aspeto crítico. Por outro lado, a promoção de um ambiente diverso e inclusivo é também um pilar na política de gestão de pessoas na Takeda, existindo atualmente diferentes grupos criados com vista à promoção de atividades neste âmbito.



Nestes últimos anos, houve forçosamente a necessidade de trabalhar de forma diferente. O que mudou na Takeda?

A Takeda adaptou a sua forma de trabalhar à realidade global e local, forçosamente alterada pela pandemia. Atualmente, a Takeda em Portugal tem implementado um modelo de trabalho híbrido, flexível, e que permite aos colaboradores aliar o trabalho de escritório ou remoto consoante as suas necessidades individuais e coletivas. De forma a

salvaguardar a importância que os contatos presenciais têm entre colegas, estipulámos um dia preferencial no escritório onde desfrutamos da presença de todos. A título de exemplo, para maximizar este momento de convívio, a Takeda dinamiza sempre neste dia um pequeno-almoço conjunto. É um momento de descontração que nos aproxima.

Após vários anos de certificação consecutiva, quais são os planos futuros da Takeda para manter este nível de excelência?

Esta certificação, atribuída pelo Top Employer Institute é um reconhecimento do compromisso da Takeda com os colaboradores e a inovação nas suas políticas, que muito nos orgulha. A continuação deste trabalho é essencial na estratégia da Takeda em Portugal. O plano futuro passa por garantir uma correta adequação de todas as nossas políticas aquilo que vão sendo as necessidades crescentes num

ambiente global em constante desenvolvimento e transformação. À margem de todas as políticas de gestão de pessoas identificadas anteriormente, também a componente de responsabilidade social se revela um pilar de atração e retenção importante na medida em que refletem o compromisso da Takeda não só na sua área de intervenção de negócio, mas na sociedade e no ambiente, o que é muito valorizado por parte dos colaboradores, atentos à importância e ao papel da cidadania corporativa com foco na sustentabilidade.









dstgroup

building culture



"O dstgroup é um grupo empresarial português que desenvolve a sua atividade na área da Engenharia & Construção, Ambiente, Energias Renováveis, Telecomunicações, Real Estate e Ventures. Opera internacionalmente nos mercados de França, Reino Unido, Holanda, Mónaco e Angola. É um mecenas cultural por excelência, sendo o apoio à Cultura e à Arte parte indissociável do seu código genético, o que se traduz na sua assinatura de marca building culture."









"A EDP é uma utility global que, ao longo de 46 anos, tem construído uma presença relevante no mundo da energia. Presente em 28 mercados e com mais de 12 mil colaboradores, participa em toda a cadeia de valor da eletricidade e na comercialização de gás. É a quarta maior produtora de energia eólica do mundo e mais de 80% da sua energia é renovável, fornecendo eletricidade e gás a mais de 9 milhões de clientes. O grupo faz parte da Euronext Lisbon desde 1997 e a EDP Brasil e a EDP Renováveis são também cotadas. A EDP foi reconhecida como a utility elétrica mais sustentável do mundo pelo Dow Jones Sustainability Index, estando totalmente comprometida com a transição energética."





A Hovione investiga e desenvolve novos processos para a produção de princípios ativos e formulação de medicamentos para a indústria farmacêutica mundial. Com laboratórios e fábricas em Portugal, na Irlanda, em Macau e nos EUA – todos inspecionados e aprovados pelas principais agências globais do medicamento, como o Infarmed, a norte-americana FDA, a europeia EMA ou a japonesa PMDA – a Hovione emprega mais de 2100 pessoas, 1500 das quais em Portugal, sendo o maior empregador privado de doutorados do país.

Na Hovione, trabalham pessoas de mais de 45 nacionalidades que contribuem para fortalecer a cultura de inovação e de foco na qualidade. Dinâmica, inclusiva e guiada pelo moto "In it for life", na última década a empresa esteve envolvida no desenvolvimento de cerca de 10% dos medicamentos inovadores aprovados globalmente, entre os quais alguns dos mais importantes avanços da medicina.







"A Esprinet é uma facilitadora do ecossistema tecnológico que, com forte orientação para a sustentabilidade ambiental e social, favorece a democracia tecnológica. Com uma oferta completa de consultoria, segurança informática, serviços e produtos para venda ou aluguer através de uma vasta rede de distribuidores profissionais, a Esprinet é o grupo líder no sul da Europa (Itália, Espanha e Portugal), quarto na Europa e entre os dez primeiros a nível mundial.Com mais de 1.600 funcionários; atividades de formação através da ferramenta digital de aprendizagem Reskill, gestão de feedback constante através da plataforma Feedback4you; Processos de Employer Branding e Talent Acquisition; a comunicação clara e eficaz de valores e estratégia de negócios, a política de bem-estar e importantes iniciativas de sustentabilidade, inclusão e diversidade, são apenas alguns exemplos da iniciativa "Together Is Better", onde colocamos as nossas pessoas no centro."







"A EDP Renováveis é líder mundial no sector das energias renováveis e é o quarto produtor mundial de energia eólica. Com uma sólida carteira de projetos em desenvolvimento, ativos de qualidade máxima e uma capacidade de exploração líder no mercado, a EDPR registou um crescimento pujante nos últimos anos e está hoje presente em 14 mercados internacionais.

A Energias de Portugal, S.A. («EDP»), o acionista principal da EDPR, é uma companhia elétrica internacional líder em criação de valor, inovação e sustentabilidade. A EDP fez parte do Índice Dow Jones Sustainability durante 12 anos consecutivos."

HCLTech





"A HCL Technologies é uma empresa global, líder em serviços de TI, com uma operação que ascende a 219.000 colaboradores, com representação em 54 países, nas mais diversas áreas geográficas. A HCL Tech trabalha com os seus clientes em áreas que impactam e redefinem a essência dos seus negócios, oferecendo á indústria competências digitais, de engenharia e Cloud, fomentado por um amplo portefólio integrado de serviços e produtos tecnológicos. Trabalhamos com clientes nas mais variadas áreas de negócio, oferecendo soluções para Serviços Financeiros, empresas de Manufatura, Serviços de Saúde e Bem Estar, Ciências da Vida, Tecnologia e Serviços, Telecomunicações e Multi media, Retalho e Bens Alimentares, detendo ainda no seu portefólio um vasto leque de clientes nos diversos Serviços Públicos. As receitas consolidadas dos últimos doze meses, tendo como mês de referência Setembro de 2022, ascendem a um valor total de 12.1 biliões de dólares."

É preciso apostar no ciclo virtuoso da *Human Centric Innovation*

Inovação não é sobre o que fazemos, é sobre o porquê de o fazermos. E quando se trata de inovação centrada no ser humano, ou *human centric innovation*, o porquê é claro: melhorar as vidas daqueles que servimos. Para nós, os gestores de pessoas, melhorar a vida dos nossos colaboradores.

A human centric innovation tem como ponto de partida a atenção e compreensão de necessidades, desejos e sonhos. Seja para desenvolver uma bicicleta elétrica, desenhar sapatos de uma marca de luxo, ou para conceber um programa de desenvolvimento numa multinacional farmacêutica.

É colocarmo-nos no lugar daqueles que servimos e projetar experiências, soluções, produtos que respondam às suas necessidades, de novas e melhores – e surpreendentes! - formas.

Mas a human centric innovation não se esgota no processo de criação destas soluções. Para além do porquê, a human centric innovation é também o como.

Como criamos uma cultura de transparência, confiança, autonomia e responsabilidade, onde líderes encorajam colaboradores a partilhar ideias e a testá-las. Culturas organizacionais onde somos convidados a pensar de forma criativa, a experimentar e a correr riscos. Onde quem está mais próximo dos clientes tem autonomia e recursos para responder de forma correta e ágil às suas necessidades e expectativas. Culturas



Renata Morgado Eckman, Human Resources Lead na AstraZeneca Portugal

inclusivas onde perspetivas diversas são ouvidas e consideradas, e onde há propósito e pertença.

Human centric innovation é colocar as pessoas em primeiro lugar. Reconhecer que as suas necessidades e desejos são tão importantes como o resultado financeiro que queremos obter. Criar valor para quem servimos, de maneiras significativas e relevantes para elas. Porque quando o fazemos, criamos um ciclo virtuoso de inovação. Criamos soluções que atendem a necessidades dos nossos colaboradores, o que por sua vez cria valor para os nossos clientes, o que resulta em crescimento e sucesso da nossa organização.

Na sua essência, a human centric innovation começa e termina no impacto positivo que tem nos indivíduos. E quem de nós, gestores de pessoas, não quer servir melhor os seus colaboradores?









"A Huawei é uma das empresas líderes no fornecimento de infraestruturas de Tecnologias de Informação e Comunicação e dispositivos inteligentes. Com aproximadamente 197 mil colaboradores a empresa opera em 170 países e regiões, servindo mais de três mil milhões de pessoas em todo o mundo. A missão da Huawei é a de levar a digitalização a cada pessoa, lar e organização para um mundo mais inteligente e totalmente conectado."



Positive digital flow





"A Inetum é uma empresa de serviços de TI ágil que fornece serviços e soluções digitais e um grupo global que ajuda empresas e instituições a maximizar o digital flow. Num contexto dinâmico, onde necessidades e utilizações se reinventam constantemente, a Inetum aposta nestes fatores para inovar, continuar a adaptar-se e estar à frente. Opera em mais de 27 países, conta com cerca de 27000 colaboradores e em 2021 gerou receitas de €2,22 mil milhões."









"Com uma equipa de 48 colaboradores em Portugal , a JTI é membro do Japan Tobacco Group of Companies e conta com 48.000 colaboradores originários de todo o mundo com mais de 119 nacionalidades. Somos uma empresa global e comercializamos marcas de tabaco de renome mundial em mais de 130 mercados, com um foco na sustentabilidade do nosso negócio no longo prazo sendo a empresa que mais cresce no setor. Na JTI estamos centrados na experiência do colaborador. As nossas políticas de recursos humanos inovadoras e flexíveis promovem o bem estar, a diversidade e inclusão bem como o desenvolvimento do talento intergeracional, fazendo com que todos possam beneficiar das oportunidades e maximizar o seu potencial."







"Há 27 anos em Portugal, o Lidl tem hoje mais de 8200 colaboradores, assim como 260 lojas de Norte a Sul do país, onde os portugueses encontram a máxima qualidade ao melhor preço, e 04 entrepostos (Santo Tirso, Sintra, Torres Novas e Palmela). No dia-a-dia, empresa assume a responsabilidade pelas Pessoas, Sociedade e Ambiente. Para o Lidl, a sustentabilidade é cumprir a sua promessa de qualidade, todos os dias, focando-se onde as suas ações têm efeitos reais e centrando-se em cinco áreas de atuação: Sortido, Colaboradores, Ambiente, Parceiros de Negócios e Sociedade."

"As nossas pessoas são a chave do nosso sucesso"



Ilda Ventura, VP de Recursos Humanos e membro da Comissão Executiva.

A Hovione ao longo dos anos tem sido reconhecida como uma das melhores empresas portuguesas para se trabalhar. Que importância tem para a Hovione receber a certificação Top Employers?

A certificação Top Employer é um reconhecimento extremamente motivador para a Hovione, em particular para a equipa de recursos humanos e para as lideranças que todos os dias trabalham para garantir que damos as melhores condições às nossas pessoas. Numa altura de grande exigência do ponto de vista do mercado de trabalho, quase com pleno emprego, esta certificação confirma que estamos no caminho certo e isso deixa-nos muito satisfeitos. Dito isto, olhamos para a certificação como um desafio, porque coloca novas exigências, de modo a continuar a melhorar as nossas práticas e políticas de recursos humanos.

A Hovione tem uma história única. Uma empresa portuguesa, criada por refugiados húngaros, que assumiu desde cedo uma vocação internacional. Isto reflete-se na política de recursos humanos da Hovione?

Temos uma história rica, de que nos

orgulhamos muito, com um percurso de mais de 60 anos. Hoje empregamos pessoas de mais de 45 nacionalidades. com sites em Portugal, na Irlanda, em Macau, nos EUA e com escritórios na Ásia. São pessoas com as mais diversas formações, incluindo muitos cientistas. Há uma enorme diversidade cultural. com diferentes tipos de conhecimento e pontos de vista, sendo uma das nossas forças motrizes. Isto acontece porque proporcionamos condições únicas de integração, compensação e benefícios, formação especializada e oportunidades de progressão de carreira, que pode ser internacional. As nossas práticas de recursos humanos posicionam-nos como uma empresa multinacional.

Num mercado global, num setor com tanta concorrência, a aposta da Hovione nas pessoas é um trunfo na hora de atrair talento nacional e internacional?

A Hovione é líder a nível mundial na área em que atua. Esse é um aspecto relevante. As nossas equipas contribuem para fazer medicamentos, que curam doenças e melhoram a qualidade de vida de milhões de pessoas em todo o mundo. Este propósito é sentido pelas nossas pessoas e uma das nossas maiores forças de atração.

No âmbito da procura de talento, seja para funções globais ou de cientistas, a Hovione analisou o mercado nacional e internacional e criou uma fórmula pioneira em que foram definidas as condições necessárias para atrair talento a nível global. Com isto estamos a conseguir atrair profissionais de todo o mundo. Por exemplo, temos pessoas que estavam em posições de liderança em mercados tão competitivos como a Alemanha ou Inglaterra que escolheram trabalhar na Hovione pela nossa proposta de valor diferenciada.

Que práticas de recursos humanos diria que são distintivas na Hovione?

As nossas pessoas são a chave do nosso sucesso. Por isso na Hovione olhamos para os RH como uma função estratégica, que deve estar representada em tudo o que fazemos e que é uma responsabilidade partilhada da equipa de gestão. Desenvolver e cuidar das nossas pessoas é uma responsabilidade de todos os níveis de gestão, em toda a organização. Estamos conscientes que tudo começa pela capacidade de reter e motivar quem trabalha connosco. Para isso, temos de ser inovadores, de estar atentos e de fazer a diferença, para melhor, nos mercados em que estamos inseridos.

Uma das primeiras refere-se à compensação. Temos uma filosofia clara: pagamos sempre acima do mínimo do living wage, que é o conceito de um salário alinhado com o custo de vida de cada país. Temos parceiros que nos ajudam neste exercício, tais como a BSR - uma organização mundial que apoia as empresas na integração das melhores práticas para promover um mundo mais justo e sustentável. Também procuramos que, a par do salário, tenham benefícios relevantes. Em todos os nossos sites temos planos de pensões competitivos. Em Portugal acompanhamos a contribuição do colaborador até 6,5% do salário. Em dezembro, oferecemos um bónus especial a todos os nossos colaboradores no mundo para ajudar a mitigar o impacto da inflação.

Por outro lado, estamos a investir na promoção de um ambiente de trabalho positivo, procurando melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e familiar e apostamos na formação. Lançámos a Hovione Academy, onde se podem encontrar ofertas de formação, com o objetivo de promover a integração e a progressão profissional dentro da empresa. Temos também programas relacionados com bem-estar, onde promovemos a partilha e adopção de boas práticas, como também oferecemos apoio externo profissional nas mais variadas áreas.

Na Hovione estamos empenhados e a trabalhar para promover uma cultura forte, que valoriza o talento e o esforço, individual e em equipa, onde se sintam reconhecidos e protegidos.









"A MI-GSO | A PCUBED é a consultoria líder mundial dedicada a Gestão de Projetos, Programas, Portfólios e Gestão da Mudança. Com mais de 2.500 funcionários espalhados por todo o mundo, tornamo-nos um parceiro confiável para algumas das marcas mais reconhecidas em Aeronáutica, Defesa, Automatismos, Transporte, Serviços Financeiros e Energia, bem como organizações governamentais.

O nosso propósito é ajudar os nossos clientes a transformar as suas grandes ideias em realidade."









"Os produtos da PepsiCo são apreciados pelos consumidores milhões de vezes por dia em mais de 200 países e territórios em todo o mundo.

A nova visão da PepsiCo é "Ser líder mundial em Alimentação de Conveniência e Bebidas ao Vencer com Propósito."







"A Natixis é um Centro de Excelência que tem como missão transformar a banca tradicional, desenvolvendo soluções inovadoras para o negócio, operações e cultura de trabalho do Groupe BPCE em todo o mundo. O Centro, com sede no Porto, conta atualmente com 2.000 colaboradores de mais de 30 nacionalidades, que formam as equipas de Tecnologias da Informação, Atividades de Suporte à Banca e Compliance e trabalham de forma integrada, inclusiva e transversal, suportando todas as linhas de negócio e plataformas do grupo. O projeto no Porto é um dos maiores investimentos em recursos humanos já feitos pela Natixis em todo o mundo.

O mindset e a cultura de proximidade, agilidade e inovação caracterizam a equipa da Natixis em Portugal e refletem a missão da empresa de transformar a banca tradicional à escala global: um encaixe perfeito no ecossistema dinâmico e de empreendedorismo português.

A Natixis integra a área de negócio Global Financial Services, a componente internacional do Groupe BPCE, desenvolvendo soluções para as suas duas áreas, Corporate & Investment Banking e Asset & Wealth Management, e, de forma transversal, para as entidades do Groupe BPCE."







"A Minisom, uma marca Amplifon resulta da vontade de aliar a experiência de mais de 70 anos do Grupo Amplifon, líder mundial em soluções auditivas, ao reconhecimento que a marca Minisom possui no mercado nacional português.

Graças ao profundo conhecimento do setor e à vasta rede de lojas, estamos mais próximos dos nossos clientes, oferecendo-lhes um serviço de qualidade e excelência marcada pela tecnologia inovadora e o serviço dos melhores profissionais do setor.

Somos uma empresa internacional, comprometida, profissional e, acima de tudo, projetada para o futuro. A nossa equipa é jovem, dinâmica, unida e conta com as ferramentas mais exclusivas, tecnologia de ponta e uma formação de excelência que nos diferencia e nos torna Top Employer!"

OLYMPUS





"A Olympus aposta na criação de soluções orientadas para o cliente para as áreas da indústria médica, ciências da vida e equipamento industrial. Há mais de 100 anos que a Olympus tem como objetivo tornar a vida das pessoas mais saudável, segura e gratificante. Os nossos produtos ajudam a diagnosticar, prevenir e tratar doenças, contribuem para a investigação científica e para a segurança da nossa sociedade.

Pode esperar desafios interessantes num ambiente de trabalho internacional, no qual estará em constante desenvolvimento a nível profissional e pessoal."







"A NTT DATA é uma consultora de negócios e tecnologia multinacional, que reinventa e transforma a atividade das organizações através da inovação e da tecnologia. Tem cerca de 140.000 colaboradores distribuídos por mais de 50 países, sendo considerada a 6ª maior empresa de serviços de TI do mundo, pela Gartner. Em Portugal, a companhia está presente desde 1999 e trabalha em todos os setores de atividade."



Equipa de Recursos Humanos: **Vanda Mata** (RH Director); **Jéssica Pais** (HR Talent Specilist); **Marina Bertolo** (HR Business Partner)

A Minisom, uma marca Amplifon é uma vez mais Top Employer

OS COLABORADORES NO CENTRO

Este reconhecimento do Instituto Top Employer é o resultado do compromisso e do trabalho das nossas pessoas, sem elas não seria possível sermos líderes reconhecidos e ter este crescimento consolidado, não só em termos de resultados, mas e principalmente, também como empregadores de excelência, como marca de confiança e como escolha do consumidor. Todos estes prémios e reconhecimentos são a prova de que as nossas pessoas são os nossos embaixadores e as nossas práticas de recursos humanos são o facilitador que contribui decisivamente para fazer acontecer.

O PAPEL DO DEPARTAMENTO DE RH

O nosso papel enquanto Recursos Humanos, é atuar como principal facilitador dos processos que envolvem a cultura, os valores, o reconhecimento e o desenvolvimento, que são pontos fulcrais e marcantes na nossa organização e que permitem aos nossos colaboradores fazerem parte, crescerem e serem profissionais que "vestem a camisola" *Minisom*, todos os dias. Somos uma empresa que se inspira nas suas pessoas, na sua diversidade e que tem a ambição de ir sempre mais além. Crescemos e desenvolvemo-nos em conjunto e o nosso ADN está descrito naquele que é o nosso principal propósito: "Inspired by People, Powered by Ambition".

O FOCO NO FUTURO

Fazer parte do **Grupo Amplifon**, que conta com mais de 70 anos de experiência e é **líder mundial no setor da reabilitação auditiva**, permite-nos investir em ferramentas topo de gama, implementar as melhores práticas e políticas de benefícios e sobretudo fomentar o crescimento e o talento interno.

Por isso, este reconhecimento, é sem dúvida **dedicado às nossas pessoas**, pois a forma como se dedicam diariamente e a paixão que têm pelo seu trabalho, é a nossa principal inspiração para lhes oferecer as melhores condições de trabalho. Continuamos juntos nesta emocionante viagem!



ר randstad





"A Randstad é líder global no sector dos Recursos Humanos. Combinamos o poder da tecnologia existente com a nossa paixão por pessoas. Chamamos a isto "Human Forward". A nossa oferta é transversal cobrindo todo o espetro da indústria, incluindo trabalho temporário, outsourcing, inhouse services, recrutamento e seleção, outplacement, RPO e consultoria. Em Portugal, assumimos uma posição de liderança, contamos com 350 colaboradores, 21 delegações, localizações in-house e contact centres. Colocamos cerca de 30 mil pessoas a trabalhar diariamente nos nossos clientes. Somos o terceiro maior empregador privado em Portugal."





"Com mais de 40 anos de experiência na ligação de marcas aos clientes, a Teleperformance tornou-se o fornecedor mais fiável de soluções omnicanal, fornecendo serviços comerciais integrados e digitais de excelência. Em Portugal, conta com uma equipa multicultural altamente qualificada e especializada de mais de 12 000 colaboradores, de 107 nacionalidades, a Teleperformance presta serviços em 35 línguas."









"Líder mundial em construção sustentável, a Saint-Gobain concebe, fabrica e distribui materiais e serviços para a construção e mercados industriais. As suas soluções integradas para a renovação de edifícios públicos e privados, para a construção leve e para a descarbonização da construção e da indústria são desenvolvidas mediante um processo de inovação contínua e proporcionam sustentabilidade e desempenho. O compromisso do Grupo pauta-se pelo seu propósito, "MAKING THE WORLD A BETTER HOME".

Em Portugal, presente com marcas reconhecidas como sinónimos de inovação e qualidade como Glassdrive® ou Norton® para os profissionais da Indústria, Climalit®, Isover, Leca®, Pam, Placo® ou Weber, para os profissionais da construção. A Saint-Gobain conta em Portugal com mais de 600 colaboradores, 13 empresas, 10 fábricas e ainda 1 centro de I+D (Aveiro)."







"O Santander Portugal é um banco de referência do sistema financeiro português, que tem como missão contribuir para o desenvolvimento das pessoas e das empresas. Servindo mais de 1,7 milhões de clientes, o Santander tem como visão ser a melhor plataforma aberta de serviços financeiros, atuando de forma responsável e conquistando a confiança perante os colaboradores, clientes, acionistas e sociedade.

O Banco tem vindo a apostar na digitalização, na simplificação de processos e na inovação, prestando um serviço mais próximo e personalizado aos seus clientes, de modo a proporcionar-lhes a melhor experiência possível. Temos vindo a tornar os nossos balcões mais funcionais e mais dotados tecnologicamente, complementando-os com a oferta digital, cada vez mais procurada. Hoje temos mais de 1,1 milhão de clientes digitais. Tudo isto construindo simultaneamente um Banco mais responsável, ao incorporar os critérios ESG em toda a nossa atividade. No final de 2021 foi criada a Fundação Santander Portugal, com o propósito de apoiar a educação de todas as gerações e promover a mobilidade social para uma sociedade mais desenvolvida, justa, inclusiva e sustentável."









"A Takeda é uma líder bio farmacêutica global, baseada em valores e voltada para I&D, sediada no Japão, comprometida em descobrir e fornecer tratamentos que transformam vidas, guiados pelo nosso compromisso com os pacientes, os nossos colaboradores e o planeta. A Takeda concentra seus esforços de I&D em quatro áreas terapêuticas: Oncologia, Genética Rara e Hematologia, Neurociência e Gastroenterologia. Também fazemos investimentos direcionados a I&D em Terapias e Vacinas Derivadas do Plasma."





"A Whitestar Asset Solutions é a organização líder em Portugal na gestão e recuperação de carteiras de crédito e imobiliário. Fundada em 2007 e integrada em 2015 no Grupo Arrow Global, oferece um serviço integrado e completo de gestão de ativos para investidores e originadores, incluindo consultoria, gestão imobiliária, titularização e estruturação e business analytics."







"Somos uma empresa farmacêutica internacional e independente, governada por uma fundação com sede em França. Estamos empenhados no progresso terapêutico para responder às necessidades dos doentes com a ajuda de profissionais de saúde e para transmitir às gerações futuras um mundo com acesso a cuidados de saúde de qualidade para todos. Áreas de excelência: doenças cardiovasculares, imunoinflamatórias e neuropsiquiátricas, oncologia e diabetes."

Tendências globais na gestão de pessoas em 2023

Com certificações em 121 países, o Top Employers Institute dispõe de um conjunto de dados multissetoriais sobre as tendências em gestão de pessoas a nível local, regional e global. Com base nos dados da edição Top Employers 2023, este artigo destaca algumas das principais tendências identificadas globalmente.



MARISA SANTANA-MARTINS
TOP EMPLOYERS INTITUTE



Excelência em Recursos Humanos no Retalho

O Lidl Portugal foi novamente, pelo segundo ano consecutivo, a única empresa no setor do Retalho Alimentar a ser distinguido com a certificação 'Top Employer', atribuída pelo Top Employers Institute, reconhecido internacionalmente pela sua avaliação em práticas de excelência a nível de Recursos Humanos. Esta certificação, comprova o compromisso da empresa com o capital humano e o desenvolvimento de talento, como foco no bem-estar e em proporcionar as melhores condições aos seus colaboradores.

Para Maria Román, Administradora de Recursos Humanos, "receber novamente esta certificação é muito importante para nós. Mais do que um certificado, é a validação e reconhecimento das nossas boas práticas de Recursos Humanos. É ser premiado como uma

empresa de excelência, tendo como principal objetivo a motivação dos nossos colaboradores, a crescerem e desenvolverem-se connosco. O que fazemos, fazemo-lo a pensar nas nossas pessoas e isso reflete-se na sua preocupação que temos com o seu bem-estar."

Esta certificação surge no seguimento da análise e avaliação de seis áreas – Estratégia, Estrutura Organizacional, Atração, Desenvolvimento, Envolvimento e Cultura – considerando critérios como estratégia de gestão de talento, formação e desenvolvimento, gestão de carreira, compensação e benefícios ou ambiente de trabalho, entre outros.

A obtenção da certificação, pelo segundo ano consecutivo, comprova a relação de proximidade e confiança que o Lidl Portugal mantém com os seus colabo-

radores – através da auscultação das suas necessidades, procurando sempre dar resposta às mesmas, orientar e motivar as suas pessoas, com vista a alcançar um propósito comum – assim como a importância da atualização e aperfeiçoamento, para que a empresa seja também a primeira escolha dos seus futuros colaboradores.

Internacionalmente, a certificação 'Top Employer 2023' foi alcançada pelo Lidl em 28 países, o que atesta a transversalidade de boas práticas do Grupo Schwarz, do qual a empresa faz parte.



Para as melhores organizações do mundo, o colaborador continua a estar no centro da organização. Perante isto, identificámos que a **personalização da experiência do colaborador** tem sido e continuará a ser uma prioridade. As organizações que conseguem criar um compromisso genuíno com os colaboradores, serão capazes de estabelecer uma reação emocional necessária para atingir uma cultura de trabalho de alto desempenho.

A possibilidade de trabalhar remotamente ou num modelo de trabalho híbrido, tem sido reconhecido como um aspeto que potencia uma experiência positiva para o colaborador. Deste modo, as organizações Top Employers procuram envolver os colaboradores na personalização da sua experiência em modelos de trabalho remoto e híbrido.

A saúde mental e física dos colaboradores, tem merecido especial atenção por parte dos Top Employers de todo o mundo. Os modelos de trabalho remoto e híbridos estão ainda numa fase de consolidação, pelo que esta personalização, tem trazido à organização informações relevantes de como pode otimizar estes modelos, indo ao encontro daquilo que os colaboradores precisam para desempenharem as suas funções com qualidade e eficiência. Os colaboradores beneficiam também desta personalização ao ser-lhe permitido adaptar estes modelos de trabalho à sua experiência de bem-estar, contando com flexibilidade e autonomia no seu trabalho. Esta prioridade na gestão de pessoas visa proporcionar ao colaborador as condições de que realmente precisa, potenciando o empowerment dos colaboradores bem como a sua responsabilização pelos resultados e performance.

Tem sido crescente o recurso a tecnologia neste processo de personalização da experiência do colaborador, particularmente na melhoraria da sua experiência de aprendizagem, fundamental para a adaptação a formas de trabalho mais eficientes.

O desenvolvimento da liderança continua a ser uma tendência, os Top Employers têm procurado traduzir os seus modelos de liderança em comportamentos. A tendência global ao nível da liderança, incide na capacidade de o líder interpretar e entender a organização como um todo e como os seus colaboradores vivem a organização. Em 2023, os líderes irão desenvolver novas habilidades estratégicas, de pensar a longo prazo, enquanto atuam decisivamente a curto prazo para sobreviver e prosperar. Os líderes atuais e futuros procurarão desenvolver uma escuta mais atenta para conquistar o comprometimento emocional das suas equipas e evitar mudanças destrutivas e dolorosas.

O propósito e os objetivos organizacionais bem definidos são também uma tendência global, na medida em que, a empatia dos colaboradores face a um propósito com o qual se identificam impulsiona a sua motivação e comprometimento. Parece óbvio, mas é comum que muitos cola-

boradores atuais das organizações não sejam verdadeiramente conscientes de qual é o propósito da organização, nem que objetivos específicos a sua organização tem a curto, médio e longo prazo.

As organizações precisarão de definir e comunicar o propósito que esteja no centro do negócio. Este tópico está diretamente relacionado com a primeira tendência referida neste artigo, pois a personalização da experiência do colaborador só pode melhorar o desempenho organizacional se os objetivos do negócio estiverem bem definidos para todos os colaboradores.

Neste contexto, a abordagem à Proposta de Valor ao Colaborador, a Inclusão e Sustentabilidade são temas-chave para a criação e manutenção do objetivo de toda a organização. A pandemia fez com que os colaboradores reavaliassem os seus objetivos e valores, passando a ver o trabalho com outros olhos. Este facto, tornou a Proposta de Valor ao Colaborador mais importante e a necessidade de muitas reformulações.

O desenvolvimento de **ambientes de trabalho mais diversos e inclusivos** são cada vez mais valorizados e atraentes para o talento. É por isso que muitos Top Employers estão a melhorar as redes de diversidade, inclusão, e representação através da criação de programas específicos dedicados a estas causas e necessidades.

A sustentabilidade e as questões ambientais têm proporcionado também a consciencialização global, da urgência de ações concretas. Há um número encorajador de Top Employers que têm um objetivo social definido, através de programas de voluntariado para colaboradores, mostrando consistentemente o desempenho social e ambiental, remuneração executiva vinculada à sustentabilidade e incentivos para colaboradores que apoiam questões ambientais.