

Conheça as 48 empresas certificadas em 2024 pelo Top Employers Institute em Portugal.

■ Com o propósito de contribuir para um melhor mundo do trabalho, a edição Top Employers 2024 certificou 2303 empresas em 121 países, o que representa um impacto positivo em mais de 12 milhões de colaboradores.

A photograph of three business professionals in a modern office setting. On the left, a young man with dark hair and a white earbud is smiling. In the center, an older man with grey hair and glasses is gesturing with his hands while holding a document. On the right, a woman with long blonde hair is smiling and holding her glasses. They are all looking at each other in a collaborative manner. The background shows a modern office with teal structural elements and indoor plants.

# Top Employers Portugal 2024

Este suplemento comercial faz parte integrante do Jornal Económico n.º 2236 e da FORBES PORTUGAL Fevereiro/Março 2024. Não pode ser vendido separadamente

# Índice



**4** Employer Branding – os benefícios de uma estratégia liderada pelos colaboradores

**8** Comprometimento dos colaboradores - uma perspetiva centrada na pessoa

**10** A experiência do colaborador – personalização e tecnologia

**14** A inteligência artificial nas empresas – o papel vital da gestão de pessoas

**16** Diversidade, equidade e inclusão – uma perspetiva sobre políticas e práticas globais

**20** Tendências globais na gestão de pessoas em 2024

**26** As empresas top employers 2024 em Portugal

# Employer Branding - Os benefícios de uma estratégia liderada pelos colaboradores

Independentemente da fase da carreira, trabalhar nas melhores empresas é algo comumente ambicionado em termos profissionais. Contudo, a questão coloca-se em como saber quais são as melhores empresas e o que oferecem verdadeiramente. Embora pareça difícil de acreditar, muitas empresas negligenciam ainda o seu Employer Brand, concentrando-se apenas na estratégia de negócios.



O Employer Branding, se bem estruturado, proporciona às empresas vantagens muito significativas, com implicações diretas e indiretas no negócio. No âmbito da estratégia organizacional, o Employer Brand não é considerado o assunto mais empolgante, sendo por isso, uma das componentes mais subestimadas.

Não há um modelo único para um Employer Branding inspirador, mas temos identificado uma mudança na forma como as empresas constroem a sua marca. Para muitas empresas em todo o mundo, o que costumava ser da responsabilidade de um pequeno grupo de pessoas, está a tornar-se um esforço coletivo de toda a empresa, com os colaboradores a serem críticos na construção de um Employer Branding autêntico e robusto.

A estratégia de Employer Branding é essencial para manter a reputação de uma empresa, não basta com que as empresas digam que têm um conjunto de valores, devem garantir que todos os colaboradores dentro da empresa sintam e vivam essa realidade.

À medida que a procura de talento se tornou mais competitiva, as empresas mais inovadoras investem de forma inteligente no seu Employer Branding. Eis algumas das razões pelas quais se mantém um aspeto essencial para a estratégia das empresas:

## Atrair os melhores talentos

As tendências identificadas a nível global nas últimas edições, revelam que cada vez mais as pessoas procuram trabalhar para empresas que reflitam os seus valores. Nunca foi tão difícil para as empresas atrair o melhor talento, tornando-se crucial aumentar a capacidade de atração através de uma estratégia de Employer Branding consistente. O esforço de recrutamento tem sido também auxiliado pelos próprios colaboradores da empresa, que partilham as experiências positivas e consequentemente consolidam a reputação e a atratividade da empresa enquanto empregador.





**Inês Pimentel**  
Chief People Officer  
Arrow Global Portugal

## “Aos nos compararmos, não podemos esquecer o que nos torna únicos”

Há muito que ficou claro que empresas evoluídas têm de trabalhar, diariamente, com as melhores práticas de Recursos Humanos, pois só assim se retêm e atraem os melhores e, consequentemente, se faz crescer o negócio. Inês Pimentel, Chief People Officer da Arrow Global Portugal (AGPT), Grupo que detém a Whitestar, a Norfin, a Restart Capital e a Details – Hospitality, Sports, Leisure, explica que, se atualmente as empresas não seguirem este caminho “assistiremos ao crescimento do turnover e à procura constante por profissionais com qualidade e empenhados em vestir a camisola da empresa ou grupo que representam”.

A Whitestar, uma das empresas da AGPT, é a empresa líder em Portugal na gestão e recuperação de crédito e imobiliário, sendo, há cinco anos consecutivos, Top Employer Portugal. O caminho, como refere Inês Pimentel, tem sido de “repensar medidas e iniciativas que se traduziram na redefinição de novas práticas e modelos de gestão de pessoas, adaptados à realidade da empresa e da so-

riedade”. Mas da teoria à prática, como é que se faz este caminho? “Um dos nossos valores de base é Cultivamos relações de confiança e sabemos que isso passa por ouvir os colaboradores e trazer transparência e confiança nas nossas ações. E tem sido com isso em mente que temos atuado, tirando cada vez mais partido de ferramentas de feedback e de canais abertos de comunicação com Gestores de Equipa e Colaboradores”, refere a especialista, acrescentando que “diferentes perspetivas e pontos de vista levam a resultados mais ricos, fazendo com que, no final do dia, todos estejamos mais bem preparados, para lidar com os desafios e adversidades”.

Nesta empresa, os colaboradores são centrais. Aqui fomenta-se o seu bem-estar, desenvolvimento pessoal e profissional, trazendo mais felicidade, satisfação e sentido de propósito diário. “Ouvir, reconhecer e envolver no negócio foram, sem dúvida, fatores decisivos para que a Whitestar fosse certificada, nos últimos cinco anos, Top Employer

Portugal”, afirma a responsável de Recursos Humanos.

### **Como se distinguem as empresas?**

Para esta responsável de Recursos Humanos, o tema da distinção entre empresas é algo que se desconstrói de forma bastante pragmática: “Ao nos compararmos não podemos esquecer o que nos torna únicos. E é numa cultura própria da Whitestar, de muita colaboração, entreadajuda e resiliência, que, diariamente, trazemos ao de cima o que temos de melhor dentro de portas”.

“Se não tivermos o compromisso dos Colaboradores e o seu sentido de propósito alinhados, a meta do sucesso fica mais distante. Os colaboradores são verdadeiramente os nossos impulsionadores e é por eles e com eles que crescemos na gestão de Pessoas”, conclui.

## **Melhorar o comprometimento e a retenção dos colaboradores**

Considerando que as pessoas querem ter uma carreira numa empresa que esteja alinhada com os seus valores e propósito, a manutenção desse alinhamento no tempo torna-se um requisito obrigatório para manter o comprometimento dos colaboradores. Um Employer Branding bem estruturado promove a conexão entre os colaboradores e a empresa, potenciando o seu orgulho e o comprometimento.

Ganhar uma vantagem competitiva

É comum que muitas empresas ofereçam serviços e produtos semelhantes. A diferenciação da empresa face à concorrência é um desafio onde a estratégia de Employer Branding pode proporcionar uma vantagem competitiva. Ao destacar as qualidades excecionais quer das equipas quer da empresa, a estratégia de Employer Branding proporciona uma oportunidade inigualável para se diferenciar positivamente.

## **Construir credibilidade com os clientes**

Os clientes à semelhança dos colaboradores, preferem relacionar-se com empresas que se alinham com os seus valores e propósito. Quando os valores estão alinhados entre os stakeholders, há uma maior predisposição para um relacionamento baseado na confiança. Embora este aspeto não seja o único fator decisivo para os potenciais clientes, tende a ser um fator considerado e que favorece a decisão de colaboração.

## **Reforçar a cultura da empresa**

Quando uma empresa partilha ativamente os aspetos únicos da sua cultura de trabalho, incluindo os seus valores, a sua missão e o propósito atrai pessoas que tendencialmente se alinham com esses standards. Este posicionamento consciencializa os atuais e futuros colaboradores sobre como se deve pautar o comportamento na empresa, tornando-as membros contributivos de um ambiente de trabalho mais coeso e produtivo.

À medida que as empresas investem numa estratégia de Employer Branding eficaz e genuína, é basilar garantir o envolvimento dos colaboradores. Os Top Employers de todo o mundo têm desenvolvido medidas que visam o envolvimento direto dos colaboradores no Employer Brand sobretudo porque proporciona um relevante conjunto de benefícios:

### **Autenticidade**

Os colaboradores representam na prática a cultura e os valores de uma empresa. As suas experiências e perspetivas genuínas nutrem autenticidade ao Employer Branding. Os potenciais candidatos e clientes são tendencialmente mais propensos a confiar nas palavras dos colaboradores do que em mensagens trabalhadas pelo departamento de marketing.

### **Feedback de melhoria**

O envolvimento dos colaboradores cria um ciclo de feedback que permite às empresas redefinir e melhorar continuamente a estratégia de Employer Branding. A perceção dos colaboradores sobre os aspetos que mais apreciam e o que gostariam de encontrar na empresa, proporciona informação essencial para a elaboração de uma proposta de valor fidedigna, bem como, proporciona informação valiosa sobre que medidas implementar para ir ao encontro dessas necessidades e expectativas dos colaboradores.

## **Cultura inclusiva**

Envolver os colaboradores no Employer Branding promove um sentido de inclusão e propriedade. Reforça que a empresa valoriza a diversidade de pensamento e perspetivas, o que contribui consistentemente para uma cultura de trabalho mais alinhado com os princípios da diversidade e inclusão.

## **Sustentabilidade a longo prazo**

O envolvimento dos colaboradores no Employer Branding proporciona uma maior consistência e adaptabilidade à realidade e contexto. Este envolvimento permite atender às necessidades e expectativas em constante mudança por parte dos colaboradores, garantindo que se mantenha sustentável.

Ter um Employer Branding forte é crucial para as empresas que desejam ter sucesso e ser competitivas, sob forma de obter a dedicação e comprometimento dos colaboradores atuais e a capacidade de atrair os melhores talentos. A estratégia de branding bem executada e planeada resulta de uma história autêntica da empresa bem integrada em todos os aspetos do negócio. Os colaboradores devem estar envolvidos no processo para ajudar a criar essa estratégia e, quando isso é feito de forma transparente, tem benefícios significativos em toda a empresa. As empresas que investem em Employer Branding criam um local de trabalho mais atraente e definem o cenário para o sucesso a longo prazo.

# DECO PROTeste



CMT - Country Management Team

## SOMOS UM TOP EMPLOYER COMO CHEGAMOS AQUI?

### OUVIR OS COLABORADORES

A opinião das nossas pessoas conta. Realizamos surveys de clima frequentes e sessões de partilha com o Country Manager.

### ONBOARDING

Programa de acolhimento estruturado, com avaliações periódicas e uma taxa de retenção de 100%.

### EQUILÍBRIO VIDA-TRABALHO

Proporcionamos um maior equilíbrio com dias de férias adicionais, gozo de horas, dias de ausência por doença e assistência a filho, entre outros.

### ESTRATÉGIA DE NEGÓCIO

A estratégia da organização é apresentada de forma clara e transparente, bem como os objetivos a atingir.

### LIDERANÇA

Promovemos o estilo de liderança pelo exemplo. Suportamos os líderes e futuros líderes com programas de desenvolvimento de competências.

### PROGRAMA WELLNESS

O nosso programa para o bem-estar físico e psicológico dos colaboradores, foi considerado o melhor em 2023, nos Wellbeing Awards.

### ÁGIL HR

Um departamento de recursos humanos ágil, com processos e metodologias digitais.

### VALORES & PROPÓSITO

Temos uma cultura forte e bem definida, ancorada nos valores de independência, credibilidade e proximidade, com a missão de empoderar o consumidor.





# O comprometimento dos colaboradores - uma perspetiva centrada na pessoa

O comprometimento dos colaboradores tem sido uma das principais prioridades das empresas de todo o mundo. As mudanças associadas aos novos modelos de trabalho têm proporcionado uma maior consciência das pessoas sobre as suas prioridades pessoais e profissionais.



É inegável que parte destas mudanças foram despoletadas pela pandemia, mas as novas gerações trazem consigo novas formas de pensar acerca da sua carreira e daquilo que procuram para as suas vidas. Os benefícios diretos e indiretos associados ao comprometimento dos colaboradores são muito significativos tanto para si próprios como para a empresa. O comprometimento organizacional tem vindo a ser alvo de estudos ao longo dos últimos 30 anos, servindo de suporte a um conjunto de estratégias que visam fomentar o comprometimento no local de trabalho. Contudo, só mais recentemente, as empresas começaram a privilegiar medidas que promovem uma abordagem centrada na pessoa, o que tem revelado resultados muito positivos.

Uma empresa centrada na pessoa caracteriza-se por privilegiar o bem-estar, o desenvolvimento e a satisfação dos seus colaboradores individualmente. Neste tipo de empresa, os colaboradores são considerados o ativo mais valioso, e toda a estrutura organizacional e cultura são projetadas para priorizar as suas necessidades, crescimento e experiência geral.

O conceito de uma empresa centrada no ser humano reconhece que, quando os colaboradores são valorizados, apoiados e comprometidos tendem a estar significativamente mais motivados, produtivos e alinhados para contribuir para o sucesso da empresa.

## Algumas características das empresas centradas nas pessoas:

- Priorizar o bem-estar dos colaboradores.
- Equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal dos colaboradores.
- Criar uma cultura diversa, equitativa e inclusiva.
- Manter uma comunicação aberta em toda a empresa.
- Garantir que os colaboradores se sintam capacitados e tenham autonomia.
- Permitir que os colaboradores tenham horários de trabalho flexíveis.
- Fomentar um ambiente colaborativo.
- Investir no desenvolvimento profissional de cada colaborador.

O conceito de uma empresa centrada na pessoa é ainda recente, e como tal, é comum uma série de suposições incorretas sobre o termo. Algumas das suposições prendem-se com a perceção incorreta de que é mais difícil implementar uma abordagem centrada na pessoa, dependendo de alguns fatores como:

**O setor:** há dúvidas sobre a capacidade que determinados setores, como o da Banca ou a Indústria, possam ter para adotar esta abordagem.

**A dimensão da empresa:** há suposições de que é mais fácil para as empresas menores serem centradas no ser humano do que outras empresas de maior dimensão.

**A localização geográfica:** presume-se que as empresas que operam em mercados onde existe um quadro jurídico nacional que fomenta certas medidas mais orientadas ao benefício dos colaboradores seja mais fácil adotar uma abordagem centrada na pessoa.

**Tipo de colaboradores:** pode existir uma suposição de que ter uma abordagem centrada na pessoa numa empresa com colaboradores de “colarinho branco” seja também mais fácil.

No entanto, essas suposições são incorretas. As empresas que querem verdadeira-

mente adotar esta abordagem, podem fazê-lo de muitas formas. Os Top Employers certificados em todo o mundo estão a adotar esta abordagem de forma holística para fomentar o comprometimento dos colaboradores.

Priorizar o feedback dos colaboradores, permitindo que partilhem os seus sentimentos e reflexões genuínas, é uma das formas das empresas se sentirem responsáveis pelos sentimentos dos colaboradores. É por tanto fundamental, medir os níveis de comprometimento com regularidade. Esta abordagem centrada no colaborador permite que se sintam também melhor representados.

A abordagem centrada na pessoa não é uma abordagem fácil, procura proporcionar a todos uma experiência justa e equitativa, procurando entender as diferenças que nos tornam humanos. É por isso que é essencial ouvir, mesmo que nem sempre se entenda, devemos estar sempre dispostos a escutar.

A forma como cada colaborador se compromete com o trabalho pode ser diferente, como tal, o comprometimento dos colaboradores pode estar suportado mais nuns aspetos do que noutros, e é fundamental saber com precisão quais são.

Muitas empresas têm sentido a necessidade de reformular o seu propósito enquanto empresa, para o conectar e aproximar dos valores dos colaboradores de modo a promover um maior sentido ao trabalho realizado por cada colaborador. Algumas empresas têm mesmo procurado saber o que leva os colaboradores a trabalhar na empresa, o que procuram profissionalmente e o que gostariam de encontrar ali. Adi-

cionalmente, querem perceber de que forma a empresa pode desenvolver melhores condições ao colaborador para o exercício da sua função.

A criação de um ambiente seguro para a partilha dos seus pensamentos é fundamental, promovendo um espaço de feedback recíproco satisfatório e esclarecedor.

Qual é o papel da liderança? Os líderes de uma empresa são os grandes impulsores das iniciativas e cruciais para a sua correta implementação. As empresas Top Employers exigem líderes empáticos, emocionalmente inteligentes, dispostos a ouvir e a comunicar com respeito e empatia. Estas competências são cruciais para estabelecer uma conexão autêntica entre liderança e colaboradores.

### **Alguns dos aspetos fundamentais que os líderes devem assegurar para a promoção do comprometimento dos colaboradores:**

**Comunicação eficaz:** devem promover uma comunicação aberta e transparente com os colaboradores.

**Reconhecimento e apreciação:** devem reconhecer e apreciar as contribuições e realizações dos colaboradores regularmente.

**Promover um ambiente de trabalho positivo:** devem promover um local de trabalho positivo e inclusivo, onde os colaboradores se sintam seguros, respeitados e valorizados.

**Alinhamento com os valores organizacionais:** devem garantir que as suas ações e decisões se alinhem aos valores e à missão da empresa para ajudar a criar um objetivo e direção partilhada.

**Liderar dando o exemplo:** Líderes comprometidos demonstram os comportamentos que querem ver refletidos nos seus colaboradores.

**Empoderamento:** Capacitar os colaboradores, dando-lhes autonomia e responsabilidade para tomar decisões.

**Desenvolvimento profissional:** devem apoiar o crescimento e o desenvolvimento dos colaboradores, através de formação, capacitação e oportunidades de progressão na carreira.

**Resolução de conflitos:** Abordar conflitos e questões de forma rápida e justa é essencial para manter um ambiente de trabalho positivo que envolva os colaboradores.

O comprometimento dos colaboradores é um fator crítico para o sucesso e sustentabilidade de muitas empresas. A abordagem de uma estratégia de RH centrada na pessoa reconhece que os colaboradores comprometidos são motivados não apenas por incentivos financeiros, mas também por uma experiência holística que atende as necessidades emocionais, psicológicas e profissionais. O comprometimento não é um tópico que pertence apenas aos profissionais de recursos humanos; e sim uma prioridade de toda a empresa.



# A experiência do colaborador – personalização e tecnologia

O modo como os colaboradores interpretam a experiência profissional que lhes é proporcionada nas empresas, tem merecido especial atenção por parte dos líderes e dos departamentos de gestão de pessoas.



O foco intensifica-se especialmente agora, quando o mundo do trabalho se confronta com mudanças significativas, derivadas da evolução tecnológica e das transformações culturais. Em 2024, a experiência dos colaboradores torna-se essencial mas também um desafio para aquelas empresas que ambicionam acompanhar as tendências e diferenciar-se positivamente.

O impacto de uma experiência positiva repercute nos resultados da empresa, ao influenciar o comprometimento e a retenção dos colaboradores, bem como a capacidade de atrair novos talentos. Como tal, priorizar e investir na melhoria da experiência dos colaboradores é uma prioridade estratégica para as empresas Top Employers.

A experiência do colaborador engloba todos os aspetos da sua jornada, desde o momento em que se candidata, o período em que permanece na empresa, até ao momento da sua saída. Durante a permanência do colaborador, a sua experiência não deve ser apenas da responsabilidade dos RH, deve ser considerado um aspeto essencial da cultura da empresa. Com base nesta filosofia, o mapeamento da jornada dos colaboradores é uma ferramenta valiosíssima para a melhoria contínua. Destaca todos os pontos de contato e experiências pelas quais o colaborador passa, projetados a partir da sua experiência subjetiva, juntamente com as informações que a empresa recolhe através de vários canais. O objetivo é desencadear um processo de melhoria contínua em cada estágio da experiência do colaborador, quer seja digital ou não.

Os Top Employers são cada vez mais conscientes de que não podem desenvolver programas sem incluir os próprios colaboradores. Aproximadamente 70% destas empresas têm os seus colaboradores envol-

vidos no planeamento de boas-iniciativas, comparativamente aos 58% da edição anterior. A personalização ajuda as empresas a criar uma cultura de trabalho positiva, de pertença e inclusão ao considerar as necessidades específicas de cada colaborador.

A inclusão dos colaboradores na formação das várias iniciativas não só aumenta o comprometimento, mas também permite um ambiente de trabalho mais atraente e significativo. Enquanto os salários e benefícios competitivos permanecem fundamentais, o estímulo está agora em promover uma cultura de co-criação, onde os colaboradores se sentem valorizados e têm um sentimento de pertença no progresso da empresa. Esta mudança de paradigma marca uma evolução crítica na forma como as empresas vêm a sua equipa, colocando o bem-estar e a satisfação dos colaboradores no centro das suas estratégias.

Perante este cenário, o uso generalizado da tecnologia está a ser colocado ao serviço dos colaboradores para melhorar a sua experiência. Os sistemas de IT utilizados pelas empresas devem ser projetados de acordo com as necessidades dos colaboradores para contribuir positivamente na sua experiência. Em 2024, 83% dos Top Employers realizam avaliações regulares da tecnologia de RH e 78% dos Top Employers estão a personalizá-la. As avaliações regulares da tecnologia de RH são essenciais para eliminar os

recursos que são inúteis ou que não contribuem para uma boa experiência do utilizador. A tecnologia está a tornar mais eficiente na recolha e análise de dados, permitindo às empresas melhorar a jornada de cada colaborador com base nesses indicadores.

Algumas empresas Top Employers têm também desenvolvido um chatbot que atua como uma ferramenta de comunicação bidirecional, promovendo a conexão e o diálogo, procurando regularmente o feedback dos colaboradores sobre as experiências de trabalho num ambiente flexível e em evolução. O chatbot é utilizado para obter feedback e identificar colaboradores descomprometidos ou aqueles que estão em risco de sair. Ao identificar proativamente esses colaboradores, a empresa consegue retê-los, reduzindo assim a taxa de turnover. No entanto, é fundamental informar os colaboradores sobre a ferramenta e garantir que as conversas entre os colaboradores e os RH são confidenciais.

Outra medida tem sido a implementação de uma plataforma que oferece uma variedade de cursos e conteúdo para os colaboradores progredirem e se reciclarem. Esta plataforma utiliza IA para personalizar a experiência de aprendizagem e melhorar a eficácia e eficiência do processo de aprendizagem.

Contudo, a consistência na experiência do colaborador é um aspeto central e que é afetada por quatro elementos chave:

- Cultura da empresa
- Infraestrutura da tecnologia
- Ambiente de trabalho
- Práticas de bem-estar



**Ana Figueiredo Soares**  
Head of People & Culture  
na Airbus Global Business Services.

## “As pessoas que dão asas à Airbus”

Há 3 anos em Portugal a Airbus Global Business Services (Airbus GBS) afirma-se como um dos melhores lugares para trabalhar no país. Pelo 2º ano consecutivo recebeu a certificação Top Employer em Portugal, Europa e, pela primeira vez, a certificação Global, com 22 entidades em países por todo o mundo.

Avaliada em 20 tópicos diferentes, a Airbus GBS destaca-se pelo ambiente de trabalho, pela ética e integridade e também pelo compromisso com a sustentabilidade, diversidade e inclusão.

São várias as iniciativas realizadas para promover o melhor ambiente de trabalho possível. Começando pelos vários benefícios adaptados às necessidades dos colaboradores, como a flexibilidade do regime de trabalho híbrido, passando pelos escritórios modernos e luminosos em Lisboa e Coimbra e terminando na cultura interna baseada em valores como o respeito, a criatividade e o equilíbrio da vida pessoal e profissional, são

vários os motivos para que esta certificação seja ainda mais justificada.

Para Ana Figueiredo Soares, Head of People & Culture da Airbus GBS, nenhum destes resultados seriam possíveis sem as pessoas:

“Para nós, este reconhecimento é um enorme orgulho e uma enorme responsabilidade. É certo que a certificação Top Employers avalia as melhores práticas e políticas das empresas na gestão de pessoas, mas é também claro que sem as pessoas e a sua partilha e contribuição, não seria possível atingir estes resultados, e estamos muito orgulhosos disso. Sabemos que há muito pela frente e há várias áreas que podemos melhorar. Temos o orgulho de ter nas nossas pessoas o talento, a criatividade e energia para contribuir para um ainda melhor lugar para trabalhar. Obrigada a todos na nossa Airbus GBS pela confiança e por nos tornarem Top Employers!” A Airbus Global Business Services em

Portugal tem escritórios em Lisboa e Coimbra e integra atualmente quase 1000 colaboradores de 51 nacionalidades diferentes. Estes talentos dão suporte a diferentes funções nas operações globais da Airbus em áreas tão diversas como Contabilidade, Procurement, Recursos Humanos, Engenharia, Comunicação, Customer Services, entre outras.

A Airbus tem uma presença sólida em Portugal, existindo uma forte relação bilateral de crescimento com Portugal há mais de 50 anos, graças aos seus parceiros e clientes locais. Enquanto parceiro de confiança da indústria aeroespacial portuguesa, a Airbus disponibiliza aos operadores aéreos as aeronaves comerciais mais modernas e serviços de apoio à aviação.

Com o apoio **AIRBUS**

## **Cultura empresarial e experiência do colaborador**

A cultura de uma empresa pode afetar não só a forma como os colaboradores se sentem quando entram no local de trabalho, mas também a forma como desempenham as suas funções. Os candidatos são cada vez mais atraídos por empresas que oferecem vantagens e benefícios aos colaboradores, que mantêm uma boa reputação e que promovem uma cultura empresarial positiva. Como resultado, as equipas de RH devem trabalhar arduamente para criar uma atmosfera de apoio que motive, revitalize e empodere os colaboradores.

Quando olhamos para a cultura do local de trabalho, é basicamente a combinação geral de crenças, atitudes e valores partilhados de uma empresa que compõem o ambiente no trabalho. A cultura no trabalho é necessariamente afetada por vários fatores, tais como a gestão, a liderança executiva, os valores e filosofia da empresa, os programas de diversidade, equidade e inclusão, e os programas de recompensas e reconhecimento.

Em 2024, a cultura não ficará em segundo plano, exigindo uma equipa envolvida que trabalhe para criar uma experiência positiva para os colaboradores.

## **Tecnologia, a IA e a experiência do colaborador**

A tecnologia é outro elemento essencial da experiência do colaborador. As ferramentas e tecnologias adequadas podem otimizar os processos, automatizar tarefas e fornecer informações valiosas para as equipas de recursos humanos, ajudando-as a compreender e a desenvolver melhor as diversas experiências necessárias para uma equipa de trabalho variada.

A integração de altas tecnologias é fundamental para remodelar a experiência dos colaboradores. Desde a Inteligência Artificial (IA) e a Machine Learning, até ferramentas avançadas de colaboração, os colaboradores beneficiam de fluxos de trabalho otimizados e de maior eficiência. A realidade virtual e a realidade aumentada também estão a causar sensação na área da formação e desenvolvimento, proporcionando aos colaboradores experiências de aprendizagem atraentes, independentemente da sua localização física.

A IA e outras tecnologias serão ainda

mais integradas nas práticas empresariais e de recursos humanos nos próximos anos. As empresas que adotam estas tendências emergentes de recursos humanos podem manter uma vantagem competitiva e cultivar uma equipa de trabalho mais comprometida, satisfeita e de alto desempenho. Esta abordagem é geralmente bem recebida pelos líderes empresariais que entendem a importância de permanecer na vanguarda do mercado.

Neste processo de transformação digital e de personalização da experiência, tem sido frequentemente medida a maturidade digital dos colaboradores, realizando um levantamento de necessidades de competências tecnológicas. Esta análise promove também uma maior consciencialização do colaborador sobre a sua necessidade de formação. Ao identificar as oportunidades de formação e desenvolvimento, as empresas também podem ajudar os colaboradores a adquirir as habilidades necessárias para ter sucesso e um melhor desempenho nas suas funções. Outro benefício da personalização é uma melhor gestão do desempenho que através de feedback e coaching personalizados conseguem identificar áreas de desenvolvimento, levando a uma melhor satisfação no trabalho e crescimento na carreira.

Alguns Top Employers desenvolveram uma plataforma que gere a orientação de carreira num caminho de aprendizagem personalizada, tendo por base o conjunto de habilidades atuais e a trajetória de carreira desejada pelo colaborador. Certas plataformas fornecem insights de carreira, incluindo caminhos de aprendizagem para as funções desejadas, com a análise de lacunas de competências e índices de comprometimento.

## **O ambiente de trabalho e a experiência do colaborador**

O ambiente de trabalho é fundamental para moldar a experiência dos colaboradores e afeta a concentração, o bem-estar e a produtividade. Os líderes de RH devem garantir um ambiente de trabalho que proporcione um bom equilíbrio entre a vida

profissional e pessoal, permitindo que os colaboradores prosperem pessoal e profissionalmente. Apesar da adoção quase generalizada de modelos de trabalho híbridos, há muitas empresas a permitir que o colaborador escolha o local a partir do qual ele deseja trabalhar, seja totalmente em casa, no escritório ou híbrido. Esta liberdade é relevante, ao proporcionar ao colaborador sentir-se como merecedor da confiança da empresa e dos seus líderes. Além disso, os Top Employers tendem a permitir, sempre que possível, a personalização da agenda de trabalho, dando oportunidade de trabalhar quando estão no seu melhor.

É também essencial compreender que muitas empresas, pela natureza de certas funções, não têm possibilidade de proporcionar tanta flexibilidade, mas mesmo dentro dessas empresas, há alguma flexibilidade para apoiar os colaboradores. Pode ser apenas na escolha do horário ou da localização.

## **O bem-estar e a experiência do colaborador**

A abordagem tradicional de ver os colaboradores apenas como contribuintes para o sucesso da empresa está a evoluir, para uma perspetiva que reconhece a importância da saúde física e mental. Os programas de bem-estar, de saúde mental e opções de horários flexíveis estão a tornar-se parte integral do local de trabalho moderno, promovendo um ambiente inclusivo e de suporte ao colaborador.

Em suma, ao dar prioridade à cultura da empresa, à tecnologia, ao ambiente de trabalho e ao bem-estar, além de implementar estratégias específicas para melhorar a experiência dos colaboradores, as empresas promovem equipas mais comprometidas, satisfeitas e de alto desempenho capazes de estimular o sucesso empresarial. As empresas que se alinham com esta tendência estarão melhor preparadas para no futuro atender às necessidades das suas equipas. Embora a tecnologia e o RH digital sejam os principais impulsionadores da personalização, nenhum deles oferece garantia de uma ótima experiência personalizada para os colaboradores. As empresas e os seus líderes, juntamente com colaboradores individualmente, ainda precisam definir uma visão objetiva do papel do RH digital para toda a empresa.



# Top Employer: Um olhar sobre a conquista, pelo sexto ano consecutivo

Vivemos tempos desafiantes no que à retenção de talento diz respeito. As novas gerações já não encaram um emprego para a vida, o trabalho perdeu centralidade e é cada vez mais notória a recusa em deixar que este se apodere de outras dimensões da sua vida.

Face a esta mudança de mentalidade, a retenção de talento passa a estar no topo das preocupações dos gestores. A consultora Mercer divulgou, recentemente, um estudo no qual indica que as empresas portuguesas admitem dificuldades em reter talento, com 52% das organizações inquiridas a assinalarem este problema. Segundo a consultora, as empresas estão cautelosas no planeamento de 2024 e o número de trabalhadores que decidem sair voluntariamente das organizações é cada vez maior.

Este cenário demonstra que é fundamental rever o *modus operandi* das empresas. No momento de recrutar, já não basta oferecer um salário competitivo: exigências como o bem-estar, o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, ou a flexibilidade laboral são cada vez mais tidos em conta.

É neste quadro que acredito que a conquista da certificação “Top Employer”, pelo sexto ano consecutivo, atribuída à Saint-Gobain Portugal S.A., é notável e um grande motivo de orgulho, ao refletir não apenas práticas excecionais de gestão de recursos humanos, mas também impactos significativos em várias áreas da nossa atividade. Significa, acima de tudo, que somos considerados uma referência em políticas de Recursos Humanos e uma marca empregadora com selo de credibilidade.

Se inevitavelmente esta certificação demonstra que somos uma empresa capaz de se moldar aos novos tempos, este ano, em particular, poderá ajudar-nos a colmatar algumas necessidades transversais ao mercado de trabalho e ao setor da construção:

**1. Falta de mão-de-obra e atração de talento:** A escassez de mão de obra é uma preocupação global, particularmente preocupante no nosso setor. As empresas certificadas como “Top Employer” destacam-se na atração de talentos, oferecendo ambientes de trabalho atrativos e oportunidades de desenvolvimento robustas.

**2. Retenção de talento:** Perante as dificuldades já mencionadas, estou certa de que estas certificações consecutivas nos dão inúmeras

**Maria Novais**  
Diretora de Recursos  
Humanos da  
Saint-Gobain Portugal



vantagens, já que indicam práticas sólidas de retenção, como benefícios competitivos, recompensas e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

**3. Desenvolvimento e aprendizagem contínua:** Na Saint-Gobain investimos em programas de aprendizagem e desenvolvimento, proporcionando aos nossos colaboradores oportunidades abrangentes de crescimento profissional.

**4. Impacto económico e sustentabilidade:** De sublinhar o nosso contributo para a economia local e global, gerando empregos estáveis. A sustentabilidade é evidente na consistência da certificação ao longo dos anos.

Ao alcançarmos a certificação “Top Employer” pelo 6º ano consecutivo, não superamos apenas desafios, mas também estabelecemos padrões excecionais para o setor da construção, solidificando a nossa posição como líder em gestão de pessoas. Uma distinção que espelha um propósito que vai além das palavras e que honra a verdadeira dimensão do que significa trabalhar na Saint-Gobain.



# **A inteligência artificial nas empresas – o papel vital da gestão de pessoas**

A IA é uma das tecnologias mais recentes e que possivelmente mais impacto representa globalmente. Os sistemas de IA são cada vez mais comuns em linhas de produção, escritórios, modelos de previsão e tomada de decisão, sendo por isso fundamental explorar como a IA irá afetar a atividade económica e a vida profissional.



## Robustez da análise de dados

Com os dados cada vez mais disponíveis para as empresas, os métodos tradicionais de processamento e análise de dados tornaram-se inadequados. Os algoritmos e ferramentas de IA permitem analisar rapidamente grandes quantidades de dados, extraindo padrões valiosos, as principais métricas de negócios, as tendências e correlações que seriam difíceis de identificar pelos seres humanos. Remove também erros comuns e erros humanos encontrados durante as análises. Esta tecnologia, capacita assim os decisores com insights abrangentes e precisos, permitindo que façam escolhas informadas, apoiadas por evidências que se baseiam em dados robustos.

## Automatização e eficiência

Tomar decisões geralmente envolve tarefas repetitivas que consomem tempo e recursos valiosos. A IA oferece recursos de automação que simplificam esses processos, libertando os colaboradores para esforços mais estratégicos e criativos à medida que dados complexos se tornam mais fáceis de entender. Os sistemas alimentados por IA podem lidar com tarefas de rotina com precisão e rapidez, desde a segurança de dados, informações específicas, até recolha e análise de dados para gerar relatórios e recomendações.

## Análise de previsão

A IA capacita os decisores com análises preditivas, permitindo antecipar resultados futuros e decisões proativas. Ao utilizar dados históricos e algoritmos de aprendizagem, as empresas podem prever o comportamento de colaboradores e clientes, tendências de mercado e potenciais riscos. Esta capacidade permite que as empresas permaneçam competitivas, adaptar-se mais facilmente às circunstâncias e aproveitar as oportunidades emergentes.

## Gestão de conformidade e riscos

A IA tem implicado avanços significativos na gestão de conformidade e riscos. Ao analisar quantidades substanciais de dados e identificar padrões, os sistemas de IA podem sinalizar potenciais riscos, anomalias ou violações de conformidade. Esta abordagem proativa reduz os riscos e garante que as empresas cumpram os regulamentos e

os padrões éticos. As ferramentas baseadas em IA podem monitorizar e avaliar dados continuamente, fornecendo aos decisores insights e alertas em tempo real para apoiar estratégias de mitigação de riscos.

## Suporte personalizado à decisão

Cada decisor tem preferências únicas, preconceitos e um estilo próprio. A IA pode fornecer suporte de decisão personalizado, entendendo padrões individuais e adaptando-se a necessidades específicas. Os sistemas alimentados por IA podem aprender com decisões anteriores e adaptar recomendações para se alinhar aos objetivos e restrições dos decisores. Este nível de personalização permite tomar decisões que se alinhem à sua visão estratégica, considerando uma gama mais ampla de fatores relevantes.

## Considerações que as empresas precisam ter ao implementar a IA no local de trabalho

A integração da IA nos processos de tomada de decisão tem o potencial de revolucionar a forma como as empresas operam e alcançam os seus objetivos de negócios. A IA oferece ferramentas e recursos poderosos para aumentar a eficiência, melhorar a precisão e desbloquear insights valiosos. No entanto, à medida que as empresas adotam esta tecnologia transformadora, é crucial considerar certos fatores para garantir uma implementação bem-sucedida e maximizar os benefícios.

## Definir claramente os objetivos

Antes de integrar a IA nos processos de tomada de decisão, as empresas devem definir claramente os seus objetivos, e isso requer identificar os desafios ou áreas específicas em que a IA pode fornecer mais valor. Desde o objetivo em otimizar as operações da cadeia de abastecimento, melhorar a experiência do cliente ou otimizar a gestão de riscos, as empresas devem alinhar as inicia-

↙ A implementação da IA não significa a eliminação de trabalhadores ou da inteligência e criatividade humana, pelo contrário, se usada corretamente, a IA fornece insights valiosos, minimiza tarefas repetitivas, ajuda no desenvolvimento pessoal do promovendo maior eficiência no trabalho.

Durante muito tempo a tomada de decisão foi centralizada na área da gestão. No entanto, nos últimos anos, os líderes empresariais têm assumido o interesse em obter dados que auxiliem a tomada de decisão em diferentes departamentos.

Vejamos, cinco formas onde a IA está a reformular o modo como é tomada a decisão:



tivas de IA com os objetivos estratégicos. A definição de objetivos irá permitir uma implementação focada, garantindo que as soluções de IA atendam às necessidades mais críticas da tomada de decisão.

### Considerações éticas e legais

A IA tem levantado importantes considerações éticas e legais que as empresas devem abordar cuidadosamente. Os decisores devem garantir que os dados usados nas ferramentas e tecnologia de IA são obtidos de forma ética, e que os direitos de privacidade e os regulamentos de proteção de dados são respeitados. Além disso, as empresas devem considerar os potenciais erros e consequências não intencionais que os algoritmos de IA podem introduzir nos processos de tomada de decisão. A monitorização e a avaliação regulares de sistemas de IA podem ajudar a identificar e mitigar erros ou resultados discriminatórios, garantindo justiça e transparência na tomada de decisão.

### Colaboração entre a Inteligência Humana e a IA

A IA não deve substituir os decisores, deve sim potenciar as suas capacidades. As empresas devem estabelecer uma estrutura de colaboração eficaz entre humano-IA que possibilite aperfeiçoar os pontos fortes. É essencial promover uma cultura organizacional que incentive os colaboradores a adotar a IA como uma ferramenta valiosa, e que forneça a formação necessária para entender e trabalhar com os sistemas de IA. Para tal, a comunicação deve ser clara e os papéis bem definidos nesta dinâmica humano e IA.

### Monitorização e avaliação contínua

A integração da IA na tomada de decisão é um processo contínuo que requer monitorização e avaliação contínua. As empresas devem estabelecer mecanismos para avaliar regularmente o desempenho e a eficácia dos sistemas de IA. Isto requer monitorizar métricas, avaliar o impacto das decisões orientadas pela IA e recolher feedback dos utilizadores. A melhoria contínua e a adaptação com base no feedback do mundo real ajudam a aperfeiçoar modelos e ferramentas de IA.

### Flexibilidade e escala

As empresas devem considerar a flexibilidade e escala nas soluções de IA inserindo-as nos processos de tomada de decisão. À medida que as necessidades dos negócios evoluem, a infraestrutura de IA deve ser capaz de se adaptar e incluir novos requisitos. Um exemplo pode ser a seleção de tecnologia de IA que se integre facilmente com sistemas existentes ou investir em soluções escaláveis alojadas em cloud.

### O papel vital da gestão de pessoas

No mundo acelerado e tecnologicamente orientado de hoje, é fácil ficar preso à ideia de que as máquinas e os algoritmos podem fazer tudo melhor do que os humanos. No entanto, como dependemos cada vez mais da IA no local de trabalho, é essencial lembrar o valor do humano.

Estudos recentes mostraram que muitos colaboradores têm uma ideia negativa dos departamentos de RH e por vezes nem sabem quem é são os membros dessa equipa. Alguns colaboradores acreditam que se partilharem algum descontentamento, esta ação proporcionará alguma retaliação. Com a crescente utilização de ferramentas digitais, o afastamento entre o departamento de gestão de pessoas e os colaboradores teria tendência para aumentar ainda mais.

No entanto, a solução não é eliminar a IA e voltar aos dias de formulários em papel e reuniões presenciais. Os departamentos de RH precisam ser conscientes de que a tecnologia deve ser utilizada para melhorar e apoiar a interação humana e

não substituí-la inteiramente. O segredo é manter conversas honestas e significativas com os colaboradores. Trata-se de informar os colaboradores sobre quais as ações que estão a ser tomadas em resposta às suas preocupações, mesmo que as notícias nem sempre sejam positivas. Nenhum avanço tecnológico ou melhoria de processos pode substituir a comunicação regular e a conexão entre os RH e os colaboradores.

A IA está a crescer rapidamente em vários setores, incluindo nos RH. A utilização das ferramentas de IA neste departamento têm demonstrado eficiência e menor esforço. Por exemplo, as ferramentas de IA foram bem-sucedidas no recrutamento, economizando tempo e esforço onde proporcionam também feedback personalizado aos candidatos. Estas ferramentas empregam tecnologia de processamento de linguagem natural e análise facial para avaliar a adequação dos candidatos a cargos. No entanto, existem problemas com as ferramentas de IA no recrutamento, nomeadamente, o potencial preconceito e discriminação. Uma ferramenta de recrutamento demonstrou preferência por candidatos do sexo masculino sobre candidatos do sexo feminino. Portanto, é necessário supervisão e intervenção humana para garantir que os algoritmos não estejam a ser parciais.

Em última análise, a melhor abordagem é ver a IA e os seres humanos como uma equipa unida que trabalha em conjunto para capacitar o futuro do local de trabalho. Cabe a cada um de nós assumir a responsabilidade de fazer mudanças positivas e não depender apenas da tecnologia para resolver todos os nossos problemas.





“

**Na Auchan  
o que nos  
une é o  
Respeito  
por cada um.**

**Clara Costa**

Diretora de Pessoas,  
Cultura e Transformação

”

 **Auchan**

# Diversidade, equidade e inclusão – uma perspetiva sobre políticas e práticas globais

A diversidade, equidade e inclusão (DEI) continua a ser uma temática que se destaca significativamente entre as prioridades das empresas. A relevância que se tem atribuído a esta temática representa um marco importante, que reforça o desenvolvimento da consciencialização da sociedade. Porém, há ainda um longo caminho a percorrer globalmente.



MARISA SANTANA-MARTINS  
TOP EMPLOYERS INTITUTE

↙ A sociedade atual exige mudanças sociais, as pessoas querem maior transparência corporativa e responsabilidade na luta contra as desigualdades sistêmicas. As decisões de compra e emprego estão igualmente a mudar, os consumidores tomam decisões mais informadas sobre como as empresas correspondem à justiça social.

Cerca de 94% dos Top Employers consideram a DEI um imperativo estratégico e fundamental. Contudo, apenas 74% tem uma estratégia de DEI em vigor. Com base nos resultados desta edição, apenas 60% dos Top Employers responsabilizam os seus líderes pelos objetivos relacionados com a DEI. O desafio das empresas coloca-se em passar de conversas momentâneas, a criar um movimento interno de DEI.

As empresas devem esforçar-se para criar um ambiente de aceitação e compreensão em que todos se sintam incluídos e valorizados, independentemente da sua formação, identidade ou condição. Uma estratégia eficaz de DEI promove a partilha de várias ideias e perspetivas, promovendo a colaboração entre colegas. Isto ajuda a criar um ambiente onde todos se sentem

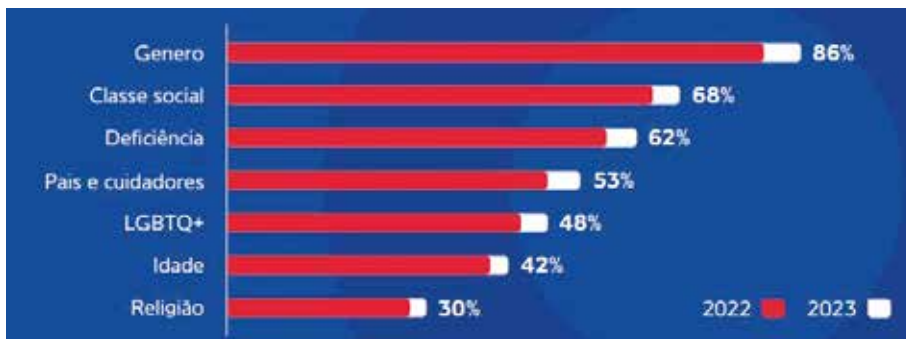
confortáveis para mostrar as suas habilidades e experiências únicas, sem medo de julgamento ou discriminação. Os colaboradores estão a responsabilizar os líderes das empresas, procuram trabalhar em equipas mais inclusivas e diversificadas, onde todos pertencem e prosperam.

Criar um local de trabalho inclusivo que celebre as diferenças entre colaboradores e clientes é essencial para o sucesso das empresas e a sociedade do futuro. Os benefícios de uma equipa diversificada são significativos; i) maior inovação; ii) melhores relações com os clientes; iii) maior retenção de colaboradores; iv) aumento da rentabilidade.

Enquanto as empresas tentam tornar conscientes estas questões no local de trabalho, muitos líderes sentem dificuldade em transformar o diálogo em ação. A evolução da consciência ao longo do tempo revela como a questão tem avançado, hoje o grau de diversidade de uma empresa é um fator que pode ser medido e trabalhado estrategicamente para criar sinergias positivas e proporcionar resultados inovadores.

Nas ultimas décadas o foco da diversidade nas empresas tem incidido fundamentalmente no desenvolvimento de políticas e práticas relacionadas com a diversidade étnica, de género, de identidade sexual, religiosa, de idade e de características físicas.

Vejamos o seguinte gráfico que mostra as políticas em vigor numa dimensão específica da diversidade. As barras vermelhas mostram a percentagem de empresas com estas ofertas em 2022. As barras brancas mostram o aumento da adoção face ao ano anterior.



Fonte: World of Work Trends 2024

As pessoas sentem e interagem com o mundo ao seu redor de muitas formas, não há nenhuma maneira “correta” de pensar, aprender e de se comportar, as diferenças não devem ser vistas como défices.

Contudo, as pessoas neurodiversas (transtorno do espectro autista, déficit de atenção e hiperatividade, síndrome de tourette, depressão, dislexia, esquizofrenia, entre outros) têm sido amplamente discriminadas no que respeita à sua empregabilidade, com taxas de desemprego elevadas. A neurodiversidade engloba o espectro notável de diversidade encontrada no cérebro humano e na cognição. Abrange variações em áreas como sociabilidade, aprendizagem, atenção, humor e outras funções mentais intrincadas. Este conceito oferece uma perspectiva inclusiva sobre a diversidade cognitiva, reconhecendo as diferentes variantes a um nível neuro-biológico.

Tradicionalmente, a neurodiversidade estava associada à deficiência. No entanto, as coisas estão a mudar. A compreensão coletiva está a evoluir, à medida que aprofundamos o potencial equitativo da neurodiversidade. Surpreendentemente, as equipas que adotam membros neurodivergentes demonstraram até 30% mais de produtividade, um facto destacado pelo World Economic Forum. Além disso, têm sido re-

conhecidos os talentos ocultos intrínsecos à neurodivergência - talentos como criatividade notável, excecionais habilidades analíticas e de resolução de problemas.

Algumas empresas têm identificado habilidades especiais nas pessoas com autismo na realização de tarefas exigentes e repetitivas, para observar e memorizar detalhes, e para reconhecer padrões, o que lhes permite desenvolver um trabalho valioso para o qual outros não têm paciência ou capacidade semelhante. Em alguns contextos, foi observada a capacidade de se concentrarem unicamente numa tarefa que acaba proporcionar benefícios substanciais de produtividade. Noutros casos, o desconforto profundo que algumas pessoas neurodiversas sentem quando encontram desordem ou ausência lógica desencadeia esforços eficazes na melhoria de processos.

Factos como os anteriores, e a sensibilidade sobre o impacto social que representam a empregabilidade de pessoas neurodiversas, tem motivado muitas empresas a nível global a desenvolver políticas e práticas para incluir a neurodiversidade, adaptando os seus processos às especificidades destes perfis.

As barreiras ao emprego na neurodiversidade são semelhantes às de outras minorias – nomeadamente a rigidez de perfis de recrutamento, entrevistas com tendências preconceituosas, inadaptabilidade das condições de trabalho, atitudes negativas e estereotipadas de supervisores e colegas, que prejudicam a experiência de trabalho e o desenvolvimento de competências.

A preparação e a adaptabilidade proativa do local de trabalho para um colaborador neurodiverso podem contribuir positivamente para a sua integração bem-sucedida; mas também podem, por vezes, levar a um aumento da estigmatização ou até mesmo violação da privacidade no caso de divulgações sobre a condição neurodiversa desse colaborador. Identificou-se que 65% dos colaboradores com neurodiversidade temem discriminação da administração e 55% dos colegas.

Contudo, fazer ajustes ao ambiente de trabalho, ou ao modo como o trabalho é



feito, pode potenciar a criação de valor que não apenas aos colaboradores neurodiversos. A necessidade adaptativa do modo como a empresa comunica, ao ter de ser mais direta e visual, e a codificar os processos organizacionais, beneficia também a fácil compreensão por parte de todos os colaboradores. Trabalhar com colaboradores neurodiversos tem dado a perceber aos gestores que fazer ajustes às condições de trabalho com base na individualidade de cada um tem seu próprio valor intrínseco.

É comum que muitas empresas vejam a DEI como um problema, sem assumir que o problema está na sua gestão inadequada. As empresas que proporcionarem a pluralidade da diversidade, promovendo a equidade e inclusão são certamente empresas mais competitivas.

O debate sobre multiplicidade da diversidade tem sido também direcionado para a diversidade de pensamento, nomeadamente sobre a diferença entre pessoas com personalidades, capacidades, estilos e habilidades diferentes no âmbito social e de trabalho. Apesar de poder parecer menos complexo que os focos anteriores, tem inerente a necessidade e a capacidade de cada um lidar com padrões divergentes dos seus, onde se criam contextos potencialmente polarizantes.

A tendência aponta a que a diversidade se foque fundamentalmente em cada indivíduo, no valor que ele agrega pelas características que o fazem único. Levantando questões de como respeitar essa pessoa, ou como comunicar correta e eficazmente.

Um conjunto de medidas tem sido identificado globalmente para suportar o modo como as empresas avançam na gestão da DEI:

**Definição de uma estratégia de DEI** associada à cultura organizacional, que englobe os diversos processos, sistemas, programas e políticas. Deve estruturar-se definindo sistematicamente uma estratégia de DEI em toda a empresa, com metas e objetivos específicos e um plano sobre como alcançá-los. As iniciativas devem atender à pluralidade da DEI (pessoas em risco de exclusão, pertencentes a grupos minoritários, pessoas de várias gerações sem limites de idade, pessoas com diferentes formações educacionais,

pessoas neurodiversas) ajustando o ambiente e as políticas de recrutamento, seleção e desenvolvimento de carreira com uma definição mais ampla do talento. Promover ativamente a diversidade de pensamento, experiência, habilidades em projetos/equipas de trabalho, programas dedicados à empoderamento de mulheres (por exemplo, mentoria, desenvolvimento de liderança, etc.) Garantir uma representação diversa em várias níveis da empresa (não apenas na direção executiva). Incluir programas de divulgação de deficiência para possibilitar que os colaboradores com deficiência sejam integrados no local de trabalho. Na garantia da igualdade de gênero, por exemplo, igualdade de oportunidades de carreira, igualdade de remuneração. É relevante estabelecer também uma rede LGBTQI+ para criar um ambiente inclusivo aos colaboradores, independentemente da sua identidade de gênero. Por fim, monitorizar e gerir o ba-

ckground/conhecimento educacional dos colaboradores é também uma medida obrigatoriamente a considerar.

**Consulta de redes de DEI** para assessorar o desenvolvimento de políticas nas diversas áreas e na gestão de pessoas (por exemplo, aquisição de talentos, liderança, comunicação, cultura organizacional, etc.). As redes DEI podem ser internas, incluindo colaboradores da empresa ou externas como fóruns DEI, associações, etc. Estas redes de DEI, contribuem para a formulação ou revisão de políticas e práticas, de modo a garantir que as diferentes perspetivas, tendências e sensibilidades são consideradas.

**Envolvimento e formação dos líderes** para liderar pelo exemplo e inspirar outras pessoas da empresa a assumir a responsabilidade das suas iniciativas e comportamen-





tos. Os líderes serão os primeiros a reforçar uma cultura aberta e justa. Para tal, estão a receber formação específica que os capacite a identificar microagressões, assédio, discriminação, etc. A formação dos líderes ajuda-os a ser mais conscientes do seu estilo de comunicação e a entender o impacto dos seus comportamentos nos diferentes colaboradores. A liderança inclusiva faz parte das competências essenciais da liderança atual, devendo estar refletida nas descrições das vagas publicadas, e avaliada durante a avaliação de desempenho. A remuneração executiva deve estar vinculada às metas de DEI, como por exemplo, a diversidade de talentos, a representação da diversidade nas equipas, etc. Além do compromisso verbal, vincular a remuneração dos executivos aos objetivos de DEI da empresa consolida a responsabilidade a longo prazo.

**Definição de métricas** que possibilitem a análise e interpretação das medidas, como

por exemplo métricas relacionadas à aquisição de talentos, formação e desenvolvimento, remuneração e benefícios. Algumas empresas têm atribuído aos líderes a responsabilidade por atingir os objetivos desta estratégia. Assim, estabelecer KPI é em toda a empresa e incluí-los nas metas de seus líderes garante que assumem a responsabilidade sobre elas. Por exemplo, metas para diversidade de candidatos, igualdade de oportunidades na promoção, igualdade salarial entre gêneros, análise de engagement por segmentos de diversidade, retenção equitativa, etc.

**Campanha de comunicação contínua** em toda a empresa, para garantir que todos os colaboradores estejam familiarizados com o programa de DEI e os seus objetivos. Desenvolver uma série planeada e coordenada de atividades e/ou mensagens para promover o programa de DEI e os seus objetivos conduz a que os colaboradores sejam conscientes e sensíveis.

**Avaliação periódica da eficácia das medidas de DEI** para entender as perceções de todos os colaboradores relativamente ao estado atual da DEI na empresa. Esta informação é utilizada para identificar áreas de melhoria e necessidade de formação. A recolha sistemática de feedback interno dos colaboradores, parte geralmente de uma avaliação cultural mais ampla conduzida dentro da empresa, é um método eficaz para alinhar os objetivos, políticas, programas e intervenções de DEI. Avaliar também o alinhamento dos processos de RH aos valores da DEI através da avaliação regular dos processos de gestão de pessoas, por exemplo os processos de gestão de talento; planos de sucessão; gestão de desempenho; recrutamento, etc, permitindo identificar e eliminar quaisquer preconceitos.

**Embaixadores de DEI** dentro de comunidade de colaboradores, para auxiliarem a atingir os objetivos de DEI. Estes embaixadores atuam como modelos de inclusão e promovem as iniciativas. A nomeação destes embaixadores ajuda a integrar mais profundamente a DEI na sua empresa e diminuir a distância entre as políticas e programas de DEI e a realidade do dia-a-dia do negócio. O papel de embaixador não deve ser desempenhado por pessoas do departamento de gestão de pessoas.

**Grupos de colaboradores** são iniciativas voluntárias de diversidade e inclusão lideradas pelos colaboradores que são formalmente apoiadas pela empresa. Organizam-se com base em características partilhadas ou experiências de vida. Estes grupos fornecem insights importantes que geram melhores resultados, contribuindo também para a satisfação dos colaboradores, que sentem abertura e empatia na partilha das suas realidades.

Algumas empresas promovem também a diversidade global de fornecedores, ao adjudicar contratos a empresas pertencentes a mulheres e minorias, incluindo veteranos de guerra, pessoas com deficiência e pessoas LGBTI+. Quando todos os intervenientes no negócio refletem a diversidade dos consumidores, colaboradores e investidores, a comunidade prospera e construímos um mundo melhor.



# Tendências globais na gestão de pessoas em 2024

Todos os anos o Top Employers Institute realiza uma análise às diversas áreas da gestão de pessoas que estão na gênese dos seus processos de certificação. Desta forma, a cada edição, são comparados os dados, identificadas as tendências emergentes, bem como, que práticas estão a perder e a ganhar popularidade.



A inovação associada à IA causou uma revolução no modo como trabalhamos. A mudança cultural proporcionou um impacto social significativo aos líderes e colaboradores. A consciência da identidade individual e das necessidades de bem-estar teve implicações notórias no local de trabalho. As empresas bem-sucedidas neste novo mundo de trabalho são as que conseguirem aproveitar as oportunidades adequadamente, ponderadamente e acima tudo, eticamente.

As profundas mudanças globais de âmbito financeiro, tecnológico e político, centraram o foco nas complexidades e no valor único do ser humano. As principais tendências refletem a crescente perceção que a IA irá apoiar e otimizar o trabalho, mas a verdadeira vantagem competitiva é encontrada na criatividade, na paixão e na parceria dos colaboradores. O ano de 2024 vai recentrar firmemente o ser humano no “coração” do local de trabalho.

Esta edição Top Employers 2024 destaca 5 tendências principais:

## **TENDÊNCIA 1: Empoderar através da IA**

O lançamento do ChatGTP provocou uma onda de emoções sobre o potencial da IA, mas também preocupações consideráveis em relação ao seu impacto no emprego. À medida que avançamos em 2024, as razões são mais fundamentadas. A gestão ética do seu potencial será uma clara cooperação sinérgica entre o humano e a IA.

O entusiasmo de muitas empresas é justificado pelo modo como as soluções de IA têm transformando substancialmente a performance dos colaboradores. A eliminação do trabalho administrativo permite ter tempo para atividades estratégicas e mais desafiantes. O local de trabalho está a tornar-se mais envolvente, com a IA a apoiar os processos de RH como a personalização da aprendizagem, o onboarding, e a permitir uma colaboração mais próxima entre colegas. Em 2024, o tema central passará de o que se pode fazer com a IA, para o que se deve fazer com a IA. A implantação precipitada da IA já demonstrou ter efeitos indesejados, como por exemplo, preconceitos no recrutamento.

De acordo com a nossa mais recente pesquisa, a tendência mais significativa na



**Pelo segundo ano consecutivo, a PreZero Portugal mantém-se pioneira como empresa de serviços ambientais no país, a obter a certificação Top Employer.**

A Top Employers Institute, reconheceu novamente este ano a PreZero Portugal como uma das melhores empresas para trabalhar, mantendo-se pioneira na obtenção desta certificação dentro das áreas em que atua, nomeadamente, nos serviços urbanos, jardins, limpeza, manutenção e eficiência energética.

Auditada em centenas de práticas de desenvolvimento e gestão de pessoas, e avaliada em 20 áreas distintas, a PreZero destaca-se, com pontuação acima da média, na Estratégia de Negócio e Pessoas, Organização e Mudança, Ambiente de Trabalho, Liderança, Ética e Integridade, e Sustentabilidade.

Ao longo dos últimos anos, a PreZero tem trabalhado continuamente no desenvolvimento de políticas de gestão de Recursos Humanos e disponibilização de ferramentas que, interna e externamente, permitem à empresa continuar a ser uma referência para os seus clientes e para os seus colaboradores. Para Tiago Borges, Administrador Delegado da PreZero Portugal, “sermos Top Employer no nosso setor, além de ser um grande reconhecimento pelo nosso trabalho, significa, também, que assumimos a responsabilidade de garantir a excelência, o bem-estar e a se-

*gurança das nossas Pessoas. O setor onde atuamos está em constante evolução e, por isso, o nosso compromisso por um futuro mais limpo tem de ir para além das nossas linhas de negócio. Devemos continuar a manter práticas sustentáveis no nosso dia-a-dia, preservando o ambiente e valorizando os nossos colaboradores e as comunidades onde atuamos.”*

Fruto da sua atividade e identidade corporativa, a PreZero considera como pilares fundamentais de uma empresa Top Employer, a Cultura Sustentável, a Segurança e Bem-Estar das Pessoas, a aposta na Inovação e



Tiago Borges | Administrador Delegado da PreZero Portugal

na Qualidade, e a Responsabilidade Social Corporativa junto dos seus parceiros e comunidades envolventes.

A distinção como um empregador de topo em Portugal, permite à empresa continuar o seu alinhamento estratégico, enquanto parte do Grupo PreZero e do Grupo Schwarz, com aquilo que são as melhores práticas de gestão de Pessoas no mercado, a nível nacional e internacional, e auscultar as necessidades atuais e futuras dos seus profissionais e parceiros.

Com mais de 30 anos de experiência em Portugal, a PreZero é uma das principais empresas no setor do ambiente, oferecendo soluções de última geração em serviços urbanos essenciais, tratamento de resíduos e economia circular para clientes públicos e privados. Atualmente, com mais de 1.800 colaboradores, está presente em 41 municípios e presta serviços a mais de 2 milhões de cidadãos.

A empresa destaca-se, ainda, como referência nacional na área das infraestruturas, pela apresentação de soluções integrais para infraestruturas urbanas, de transporte, sociais e industriais, apostando em serviços eficientes, inovadores e sustentáveis.



Com o apoio



digitalização de RH será para definir uma visão de como a tecnologia contribui para a experiência geral dos colaboradores, de modo a utilizar essa visão para proporcionar melhorias tecnológicas. Constatamos que 84% das empresas já estão a aplicar consistentemente esta prática, tendo aumentado em seis pontos percentuais face o ano anterior.

Cerca de 1 em 4 adultos em 142 países é solitário. Além dos efeitos negativos na saúde física e mental, a solidão também afeta o local de trabalho. Ainda que a IA ofereça inovação e automatismos, o contato cara-a-cara irá tornar-se um imperativo maior. Muitos Top Employers (73%) têm nomeado colaboradores como embaixadores, para potenciar um canal de comunicação sobre as mudanças, comprometimento, bem-estar e iniciativas de DEI. São cada vez mais, mas ainda são subutilizados.

Os Top Employers estão ainda a integrar práticas que promovem a construção de relacionamentos pessoais no local de trabalho. Os managers estão cada vez mais a ser incentivados a oferecer apoio holístico aos membros da equipa, além do âmbito profissional. A nossa pesquisa revela um aumento significativo na formação de managers para responder com empatia e flexibilidade durante os diferentes desafios e eventos da vida dos colaboradores. Os eventos sociais para os novos colaboradores e os programas de formação para gerir relações saudáveis no trabalho aumentaram também significativamente face ao ano anterior.

## **TENDÊNCIA 2: O futuro definido com um propósito.**

Os líderes deverão ser catalisadores dos valores da empresa. O compromisso claro com um “impacto positivo” é uma das características que definem um Top Employer. No ano passado, antecipamos a crescente importância de um propósito “vivo” – que venha diretamente do coração de todos os que trabalham na empresa. Muitos Top Employers têm convidado os colaboradores a refletir sobre o seu próprio propósito e em que medida se conecta ao da empresa.

As implicações na liderança não se fazem esperar, os colaboradores querem líderes mais humanos que demonstrem mais para além das suas preocupações comerciais imediatas. Três em cada cinco (60%) colaboradores querem o seu CEO para falar publicamente sobre questões sociais e políticas controversas com as quais empatizam. Os colaboradores estão mais informados e irão analisar as ações dos líderes quanto ao seu alinhamento com os valores organizacionais.

A empatia está assim no centro da liderança orientada para o propósito. Quando os colaboradores foram questionados sobre os critérios que usavam para decidir em quem confiar, quase quatro em cada cinco (79%) citaram a empatia. A Geração Z escolhe este como o segundo traço de liderança mais importante.

Na realidade dos Top Employers, 77% referem incentivar ativamente a autorreflexão nos líderes, permitindo que sejam vulneráveis e que comuniquem aberta-





mente. Como parte desta tendência, os programas de liderança tornaram-se mais personalizados, com líderes a serem encorajados e formados para assumirem as suas vulnerabilidades, aceitar e entender o feedback dos colaboradores.

O propósito organizacional é um processo em evolução, colaborativo que exige o compromisso de cada colaborador. Sem uma adesão autêntica, nem o colaborador nem a empresa beneficiam verdadeiramente.

### **TENDÊNCIA 3: Dialogar para a transformação.**

Será fundamental elevar a conversa com os colaboradores para obter um impacto verdadeiramente substancial.

Os colaboradores que se sentem ouvidos pela empresa são mais propensos a comprometer-se. Nove em cada dez (92%) colaboradores comprometidos dizem que se sentem ouvidos. Os colaboradores que rem constatar que as suas contribuições foram aplicadas de forma prática nas decisões.

Para além dos benefícios para o indivíduo, trazer tantas vozes quanto possível para o processo de tomada de decisão é bom para os negócios. A inteligência coletiva descreve a alquimia que acontece quando diferentes perspetivas se encontram em colaboração. Representa a soma das inteligências individuais e a inovação adicional desencadeada pela sua combinação.

O envolvimento ativo dos colaboradores nas decisões estratégicas está a tornar-se cada vez mais comum entre os nossos Top Employers: através de questionários, entrevistas de permanência, focus group, bem como iniciativas consistentes ao longo do ano.

Adicionalmente a colaboração e a partilha de conhecimento entre colaboradores tornaram-se mais formalizadas e melhor priorizadas pelos nossos Top Employers. Alguns fazem isso através de redes de partilha de conhecimento, enquanto outros convidam os colaboradores a partilhar ideias através de uma plataforma on-line ou app para promover a inovação das suas empresas.

Em 2024, as empresas continuarão a lutar contra as pressões dos custos. A otimização exigirá uma conversa cada vez mais próxima e constante com os colaboradores.

### **TENDÊNCIA 4: Evolução da eficácia do bem-estar**

A qualidade deve estar acima da quantidade, através de medidas que efetivamente tenham impacto nos colaboradores.

Muitas empresas estão a lutar para equilibrar os orçamentos de RH, enquanto ainda tentam melhorar o bem-estar dos colaboradores. A otimização de custos como prioridade aumentou seis pontos percentuais desde o ano passado. Manter os líderes responsáveis pelas metas de bem-estar dos colaboradores aumentou em quantidade semelhante. O regresso da análise do retorno do investimento (ROI)



do bem-estar está certamente a ser examinado durante tempos difíceis. Ainda assim, 95% dos TopEmployers afirmaram que o bem-estar é uma prioridade da empresa.

O bem-estar em 2024, será focado em obter as ofertas certas, bem como guiar os colaboradores entre essas opções. Depois das muitas soluções de bem-estar que surgiram durante o caos imprevisível de 2020/21, os líderes de RH estão a dar um passo para trás para reavaliar o valor dos seus investimentos.

Na nossa análise foi possível perceber que, para além de um ponto de saturação, os programas de bem-estar adicionais nem sempre proporcionam benefícios adicionais aos colaboradores. Como tal, as empresas estão a rever a sua estratégia de bem-estar total. Quase quatro em cada cinco (79%) empresas têm uma abordagem global coerente para todas as dimensões do bem-estar. A avaliação do programa de bem-estar é realizado regularmente por 72% dos Top Employers onde a avaliação das necessidades de bem-estar dos colaboradores é feita para identificar as suas necessidades, interesses, preferências e ajustar as suas ofertas adequadamente.

As métricas de bem-estar têm aumentado significativamente com 68% dos Top Employers a usá-las consistentemente. Neste aspeto, 54% dos Top Employers mantêm os líderes responsáveis para cumprir as metas definidas.

## **TENDÊNCIA 5: Ampliar o horizonte da DEI**

As empresas deverão ampliar o horizonte da DEI para aproveitar o vasto leque das capacidades humanas. Na comunidade dos Top Employers 41% continuam a priorizar a DEI. Os departamentos de Gestão de Pessoas têm aprendido a integrar a DEI mais consistentemente nas suas práticas diárias. As principais motivações das empresas na defesa da DEI residem no impacto positivo em diferentes áreas da empresa.

Em 2024, um mercado específico de talento vai desenvolver uma orientação significativa para a DEI. Na guerra pelo talento, os empregadores estão mais abertos a candidatos com diversas realidades, de gerações mais velhas (34%), aqueles que regressam após responsabilidades de cuidados de longo prazo (27%), depois de uma carreira não-linear (27%), retorno de desemprego de longa duração (26%) ou com antecedentes criminais (11%).

A contratação por capacidades, em vez de qualificações formais, irá tornar-se mais comum. Por exemplo, em vez de exigir mais habilitações como padrão em anúncios de emprego, as empresas consideram quais habilidades específicas são necessárias (independentemente de onde possam ter sido aprendidas).

Para alguns Top Employers, os “grupos de colaboradores” têm sido fundamentais na defesa da integração do desenvolvimento de carreira com as circunstâncias pessoais em evolução. São oferecidas sessões de sensibilização para pessoas com neurodiversidade ou para colaboradores que lidam com a saúde menstrual ou menopausa. Estas abordagens consideram o colaborador de forma individual, e como as fases da vida podem afetar os colegas.

A consideração da diversidade irá expandir-se muito para além de uma única segmentação demográfica. A neurodiversidade foi falada pela primeira vez, e apenas 22% dos Top Employers têm atualmente práticas ou políticas específicas em relação à neurodiversidade. Os líderes estão mais conscientes de que a neurodiversidade se irá ligar a muitas capacidades críticas para o futuro, incluindo criatividade, resolução de problemas e habilidades empresariais.

Através da visão alargada da DEI, o conceito de uma maioria (por exemplo, aqueles que não se identificam como parte de uma minoria sub-representada), polarizada no local de trabalho, desaparecerá. A inclusão de novos grupos diversos, incluindo aqueles que mudam ao longo da vida, significa que todas as experiências serão reconhecidas. Toda a base de colaboradores é fornecida com o apoio único que eles precisam para serem bem-sucedidos no trabalho.

De acordo com o conceito de que uma maré crescente levanta todos os barcos, os processos de RH devem tornar-se adequados para todos sem a necessidade de apelar para grupos especiais, e todos são aceites como tendo os seus próprios desafios a superar. Por exemplo, as políticas de flexibilidade que permitem aos colaboradores determinar quando e onde trabalham, não identificam uma demografia específica. Os colaboradores com TDAH, por exemplo, podem-se beneficiar da oportunidade de gerir a produtividade à sua maneira. Os pais podem beneficiar-se estruturando o seu dia em torno das responsabilidades de cuidado. Os colaboradores com deficiências físicas podem apreciar a redução da necessidade de deslocação.



## Desta vez, a escolha não foi nossa.

Pelo segundo ano consecutivo, o Santander foi reconhecido como **Top Employer 2024** em Portugal, pelo Top Employers Institute, pela forma como trabalhamos e promovemos o bem-estar dos nossos colaboradores.

Este reconhecimento é uma reafirmação da nossa cultura. Criar o melhor ambiente de trabalho é essencial para o desenvolvimento profissional e pessoal de todos.

Por isso, vamos continuar a fazer do Santander uma empresa onde as pessoas se sintam bem, mas também se sintam parte.

**Somos as escolhas que fazemos**



Esta certificação é da exclusiva responsabilidade da entidade que a atribuiu.





# As empresas Top Employers 2024 em Portugal

Com o propósito de contribuir para um melhor mundo do trabalho, a edição Top Employers 2024 certificou 2303 empresas em 121 países, o que representa um impacto positivo em mais de 12 milhões de colaboradores.

➔ Saiba quais são as 48 empresas certificadas em 2024 pelo Top Employers Institute em Portugal.

Para que uma empresa consiga esta certificação, os auditores do Top Employers validam as respostas fornecidas pelas empresas à HR Best Practices Survey. Esta validação é necessária para garantir que as respostas dadas são fidedignas, e que efetivamente demonstram os padrões exigidos pelo Top Employers Institute.

A HR Best Practices Survey trata-se de uma check-list holística no âmbito da gestão de pessoas, que contém 255 políticas e práticas globais, desde as mais essenciais às mais sofisticadas do mercado global e multissetorial. Estas políticas e práticas são fo-

çadas não só em proporcionar um impacto positivo aos colaboradores, mas também, em práticas que tornam os departamentos de gestão de pessoas mais eficientes e agregadores de valor estratégico. As empresas participantes devem conseguir um mínimo de 60% da pontuação da HR Best Practices Survey para conseguir certificar-se como um Top Employer.

A cada edição a HR Best Practices é atualizada, de modo a criar um processo natural de melhoria contínua às empresas participantes e garantir a sua competitividade e diferenciação no mercado nacional e internacional.

**Os seis domínios de análise:**

**O programa conta com 3 tipologias de certificação:**

- i) O selo vermelho (Local) certifica as empresas no país, neste caso em Portugal.
- ii) O selo azul (Regional Europe) é atribuído a empresas que conseguem a certificação local em pelo menos 5 países europeus.
- iii) O selo dourado (Global) é atribuído a empresas que conseguem a certificação em pelo menos 25 países distribuídos pelos diferentes continentes.

**Eis as empresas em Portugal que obtiveram estas certificações:**



bankinter.

bankinter.

é Top  
Employer



Talento.  
Equipa.  
Pessoas.  
Excelência.

## Obrigado, Equipa Bankinter Portugal!

Graças ao talento de cada um e à força de todos, o Bankinter Portugal recebeu, pelo 4º ano consecutivo, a certificação Top Employer - que premeia as boas práticas de gestão empresarial e de recursos humanos.

Aos nossos Clientes: obrigado pela renovada confiança, ano após ano.



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

Saiba mais em [bankinter.pt](https://www.bankinter.pt)

# AIRBUS



“Com 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.”

# Alcon

SEE BRILLIANTLY



“A Alcon é o líder mundial em cuidados de 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.”

# AMGEN



“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.”

# AstraZeneca



“A AstraZeneca é uma companhia bio farmacêutica 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.”





“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.”



“A Minisom, uma marca Amplifon, alia a experiência internacional de mais de 70 anos do Grupo Amplifon, líder mundial em soluções auditivas, ao reconhecimento e experiência que a marca Minisom possui no mercado português, oferecendo produtos e serviços exclusivos, inovadores e altamente personalizados, para garantir a todos a solução mais personalizada e uma experiência excecional. Atualmente, conta com 82 centros auditivos próprios e cerca de 70 centros colaboradores em Portugal Continental e ilhas. O Grupo Amplifon opera através de uma rede de mais de 9.500 pontos de venda em 26 países e 5 continentes. Mais informações disponíveis em <https://www.minisom.pt/>”

**Carla Benedito**  
Diretora Geral  
da Takeda



## Em 2023 a Takeda volta a destacar-se como Top Employer, consolidando o foco prioritário nos colaboradores e o compromisso para com os doentes e o planeta

Na Takeda temos sempre presente que os colaboradores são a base do nosso sucesso, pelo que nos empenhamos em garantir que todos tenham um trabalho estimulante e criativo, num ambiente de confiança e flexibilidade, onde as ideias e opiniões são partilhadas entre todos.

Damos extrema importância à gestão do talento e desenvolvimento das carreiras, de forma a permitir às pessoas desenvolver o seu potencial e contribuir para o seu próprio enriquecimento. Damos prioridade à aprendizagem contínua através da formação e de experiências com colegas de diferentes nacionalidades e culturas.

O percurso da Takeda começou há mais de 240 anos e a nossa história é baseada, desde então, na nossa filosofia corporativa: O “Takeda-ismo”. Esta filosofia reflete o nosso compromisso de agir com integridade, justiça, honestidade e perseverança.

Todos os nossos colaboradores partilham estes valores, pelo que trabalham diariamente para criar soluções inovadoras que melhorem o dia-a-dia de doentes, familiares e profissionais de saúde, com a ambição de encontrar a cura para as doenças das nossas áreas de intervenção.

A responsabilidade social também está presente no dia a dia da Takeda, no compromisso para com a sociedade e o ambiente. Incentivamos os nossos colaboradores a ter um papel ativo neste âmbito, o que é valorizado pelos mesmos. Temos uma equipa atenta à importância e ao papel da cidadania corporativa com foco na sustentabilidade.



Com o apoio



“Somos um grupo familiar e mundial, uma empresa humana e vencedora, um distribuidor histórico e um comerciante da nova geração: nós somos a Auchan.

Num mundo em mudança, estamos em transformação. Atuamos como comerciante empenhado há mais de 55 anos, uma empresa que se transforma num mundo em mudança, e que vai ao encontro dos consumidores que são hoje omnicanais, atenta às suas compras e à sua saúde, com a ambição e a vontade de mudar as suas vidas. Somos o comerciante que melhor seleciona os seus produtos e que escolhe os seus produtores, que conhece os seus clientes e sabe que não há dois iguais. Combinamos as vantagens do digital com as das lojas físicas, de modo a criar uma experiência de compras personalizada. Um comerciante que transforma as suas lojas em Zonas de Vida, onde fazer compras é um prazer. Na Auchan cuidamos dos nossos colaboradores como dos nossos clientes, colocando-os no centro de todas as nossas ações. Em todo o mundo, homens e mulheres partilham a mesma visão de um comércio onde a atenção dada às pessoas e ao seu ambiente são a prioridade sobre tudo o resto.”



“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 tais. 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.”



“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.”



**BNP PARIBAS**  
The bank for a changing world



“O BNP Paribas é o banco líder da União Europeia e um importante ator no sector da banca internacional. Com Operações em 64 países, emprega quase 184.000 pessoas, 145.000 das quais na Europa. O Grupo tem posições-chave nos três principais ramos de atividade:

- Retail Banking, que reúne as redes de banca de retalho do Grupo e várias áreas de negócio especializadas;
- Investment & Protection Services para soluções de poupança, investimento e proteção;
- Corporate & Institutional Banking, orientada para clientes corporativos e institucionais.

Presente em Portugal desde 1985, o BPN Paribas tem hoje mais de 8.000 colaboradores, distribuídos pelas 10 empresas do Grupo estabelecidas no país. A presença estende-se ainda a 11 centros de excelência que prestam serviços de valor acrescentado aos vários países onde o Grupo BPN Paribas opera.”

## Bouygues Telecom Services recebe, novamente, a certificação Top Employer.

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

Esta certificação, renovada graças ao trabalho coletivo realizado por todas as equipas da filial de Bouygues Telecom em Portugal, apoia e fortalece a dinâmica levada a cabo desde a sua criação em 2018.

Obrigado a todos os que fazem parte da equipa Bouygues Telecom Services por mais um ano de renovada confiança.

Somos feitos para estarmos juntos !



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



**on est fait pour  
être ensemble**







“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.”



“A Bouygues Telecom Services é a subsidiária portuguesa da Bouygues Telecom e integra a atitude humana e os valores inovadores desta empresa francesa. Para nós, a qualidade dos relacionamentos é a chave para a felicidade.

Estamos presentes no Porto desde 2018, representando um dos 7 centros especialistas da Bouygues Telecom. Integramos assim um coletivo de 9.500 artesãos de conexões humanas que atendem 25 milhões de pessoas em toda a França.”



“O BNP Paribas Personal Finance é a entidade especializada 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 600 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 4000 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 Capgemini estabelece parcerias com empresas para transformar e gerir os seus negócios, revelando o valor da tecnologia.

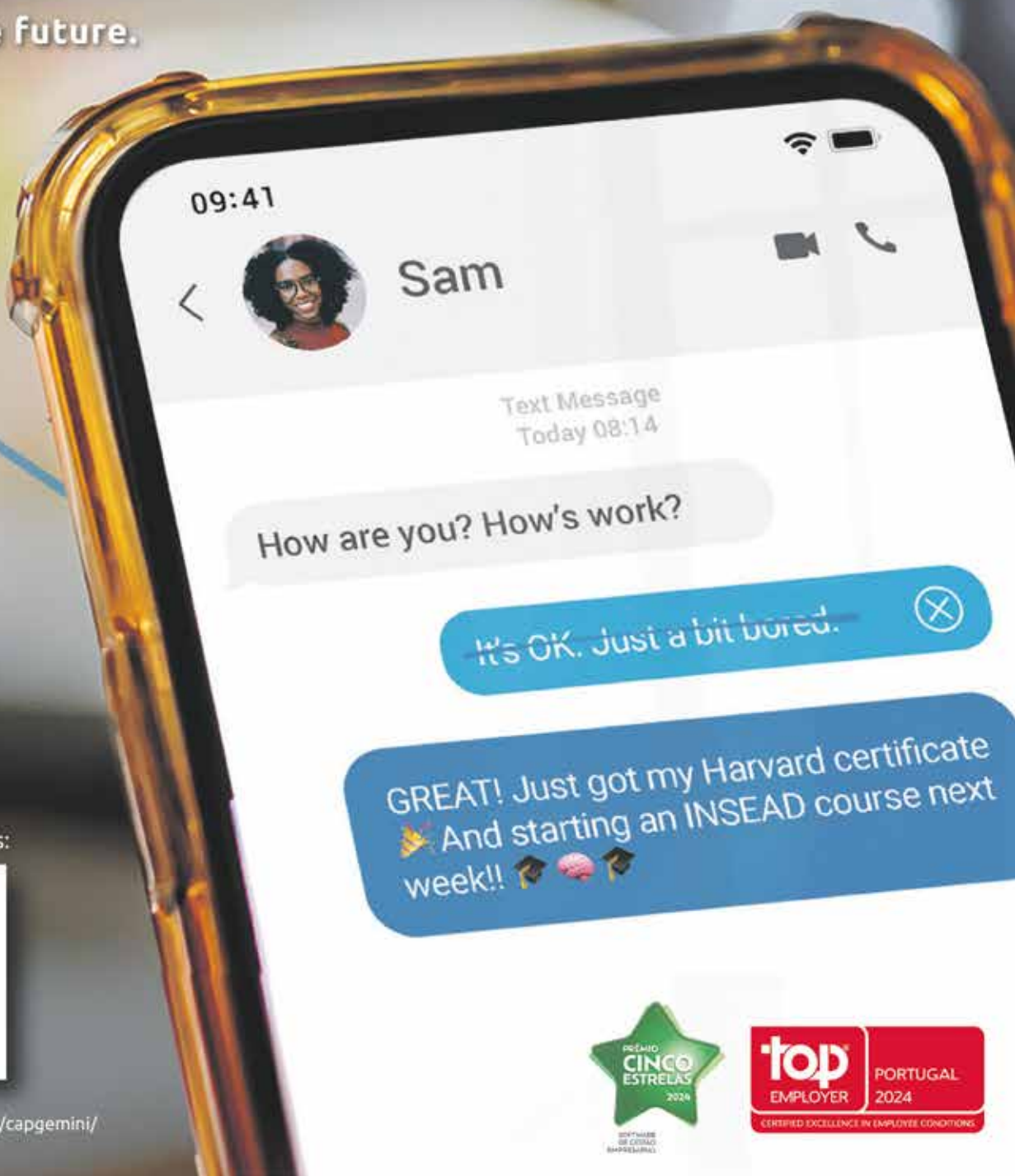
Como parceiro estratégico líder de empresas em todo o mundo, aproveitamos a tecnologia para permitir a transformação dos negócios há mais de 50 anos. Atendemos toda a gama de necessidades de negócios, desde estratégia e design até gerenciamento de operações. Para fazer isso, contamos com profundo conhecimento do setor e domínio dos campos em rápida evolução de nuvem, inteligência artificial de dados, conectividade, software, engenharia digital e plataformas.”

## O futuro está cheio de possibilidades.

Na Capgemini somos movidos pelo **compromisso comum de potenciar o valor da tecnologia para construir um futuro melhor** para as organizações, para o nosso planeta e para a sociedade em geral.

Na Capgemini Portugal, não só damos liberdade para explorar e partilhar ideias que podem mudar o mundo, como também oferecemos a oportunidade de as colocar em prática!

## Rewrite the future.



Saiba mais sobre nós:



 [linkedin.com/company/capgemini/](https://www.linkedin.com/company/capgemini/)



# cegid



“A Cegid é líder de mercado em soluções cloud de gestão para profissionais dos setores Financeiro (Tesouraria, Fiscalidade e ERP), Recursos Humanos (Processamentos Salariais e Gestão de Talentos), Contabilístico, Retalhista, para Empreendedores e Pequenas Empresas. Com uma forte ambição a nível internacional, a Cegid tem hoje 4.400 colaboradores e promove as suas soluções em 130 países. Desde março de 2017, Pascal Houillon é o CEO da empresa.”

# COFICAB

Powered by *Passion*



“Líder global em design, fabricação e vendas de cabos e fios automotivos.

Desde a sua criação em 1992, a COFICAB tornou-se um parceiro confiável para os principais fabricantes de cablagens automotivas e para a maioria dos OEMs. Com mais de 19% da quota de mercado global, a COFICAB está na vanguarda das megatendências globais de mobilidade elétrica, conectividade, condução autónoma e redução de peso e espaço, e mantém o seu compromisso com o crescimento e a inovação orientados para a sustentabilidade.”

# Coca-Cola

## EUROPACIFIC PARTNERS



“A Coca-Cola Europacific Partners (CCEP) é uma das empresas líderes no setor dos produtos de grande consumo nos principais mercados da Europa, Austrália, Pacífico e Indonésia e o maior engarrafador independente de Coca-Cola no mundo, em receitas. Serve 600 milhões de consumidores e chega a 2 milhões de clientes, em cerca de 30 países.

Graças a um modelo de relação único com a The Coca-Cola Company, satisfaz a procura do mercado nas fases de produção, embalagem, distribuição e serviço, e desenvolvimento dos canais de venda de todos os produtos. Combina a força e a escala de um negócio multinacional com um profundo conhecimento local dos seus clientes e das comunidades que apoia.

Em Portugal, a CCEP emprega 350 pessoas e detém uma fábrica em Azeitão, exemplo de inovação e sustentabilidade e importante dinamizador da economia portuguesa, onde produz anualmente 250 milhões de litros de produtos Coca-Cola. Em 2023, a fábrica obteve uma verificação internacional que demonstra zero emissões líquidas de carbono, acreditada pela consultora internacional LRQA. Este forte compromisso com a sustentabilidade está definido no plano de ação ‘This is Forward’ que atua em seis pilares-chave: água, bebidas, cadeia de fornecimento, clima, embalagens e sociedade.”





“A Cognizant Technology Solutions é uma empresa líder global em serviços de tecnologia da informação e consultoria, conhecida pela excelência em impulsionar a transformação digital de organizações em todo o mundo. Especializada em desenvolvimento de software, consultoria estratégica e soluções empresariais, a Cognizant oferece um conjunto abrangente de serviços que levam os seus clientes a inovar, otimizar operações e enfrentar os desafios do cenário empresarial moderno.

Com uma abordagem centrada no cliente, a Cognizant colabora de perto com os seus parceiros para entender as necessidades específicas de cada cliente. Ao alavancar tecnologias emergentes e práticas de negócio inovadoras, ajudamos a impulsionar a eficiência operacional, melhorar a experiência do cliente e promover a agilidade empresarial.

Entre as vantagens oferecidas pela Cognizant incluem-se a capacidade de acelerar a entrega de soluções personalizadas, impulsionar a inovação por meio de tecnologias de ponta e otimizar a infraestrutura de TI maximizando o seu desempenho. Com uma visão global e expertise multifacetada, a Cognizant destaca-se como parceira estratégica, dotando os seus clientes com as ferramentas, soluções e tecnologia que lhes permita inovar e prosperar em um ambiente digital cada vez mais dinâmico.”

**Rita Cadillon**  
Head of People  
& Culture Portugal  
e África



## Inovação e compromisso: as bases da excelência na gestão de pessoas

Para alcançar a excelência nas práticas de gestão de pessoas, não basta cumprir os objetivos empresariais, é necessário traçar um percurso constante de evolução e inovação. Na Cegid, ambicionamos ir além do essencial e criar um ambiente de trabalho onde cada colaborador possa desenvolver-se e sentir-se genuinamente valorizado.

O que distingue uma empresa neste âmbito é, antes de mais, a capacidade de inovação. São organizações que se destacam pela sua agilidade e visão de futuro, através da integração de ferramentas e processos que facilitam o trabalho dos seus colaboradores e promovem um ambiente de trabalho eficiente e motivador. Contudo, a inovação vai além da dimensão tecnológica. Inclui também a adoção de métodos de gestão avançados, o envolvimento das pessoas e das suas ideias e ainda a adoção de práticas com dimensão social, assegurando tanto o sucesso da empresa como um impacto positivo na sociedade.

Na Cegid, o nosso compromisso engloba o bem-estar dos nossos colaboradores e a valorização do contributo que as pessoas aportam pela sua diversidade. Um espaço de trabalho inclusivo, que respeita as singularidades de cada um, além de ser mais justo, é mais enriquecedor em termos de perspetivas e soluções. Programas focados na saúde mental e física, que incluem workshops de regeneração postural e gestão de stress, a adoção de horários flexíveis, a opção de trabalho remoto, uma cultura de feedback contínuo e um modelo sólido de desenvolvimento de carreira, são elementos fundamentais da nossa cultura corporativa.

Obter a certificação Top Employer representa muito mais do que um reconhecimento público do nosso empenho, reflete a nossa cultura organizacional que coloca as pessoas no centro da estratégia (Together, make more possible). Esta distinção resulta de uma visão integrada que entrelaça a inovação e o compromisso, demonstrando que o sucesso das empresas é, no seu cerne, uma questão de pessoas.

## DECO PROTeste

### SABER É PODER



“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.”



“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 distribuimos 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 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 distribuimos 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 é a marca líder global de logística. A Nossa família de divisões de 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.”

# Escolhemos a Terra por um amanhã melhor



O reconhecimento da EDP e da EDP Renováveis como duas das melhores empresas para trabalhar em diferentes geografias demonstra, uma vez mais, o compromisso do grupo EDP com a experiência de trabalho dos seus colaboradores. Pelo quarto ano consecutivo, a EDP foi reconhecida como uma empresa Top Employer em Portugal e, agora, também em Espanha e Brasil. No caso da EDP Renováveis, este reconhecimento resulta de certificações individuais em 11 países: Portugal, Espanha, França, Itália, Polónia, Roménia, Brasil, Grécia, Colômbia e, pela primeira vez, Singapura e Chile – posicionando a empresa novamente como Top Employer na Europa.

Numa avaliação que considera 20 áreas distintas, o grupo EDP destacou-se em matérias como estratégia de negócio, ética e integridade, nos quais obteve pontuação máxima, e ainda no desempenho, ambiente de trabalho e sustentabilidade. Nas dimensões de diversidade, equidade e inclusão, e bem-estar alcançou pontuações significativamente acima do benchmark global, o que reflete o empenho da organização em as-

segurar um ambiente de trabalho saudável, equilibrado e inclusivo.

Ao longo de 2023, o trabalho desenvolvido ao nível da gestão de pessoas teve por base a consolidação do propósito global da EDP (“Our energy and heart drive a better tomorrow”) nos principais processos de gestão de pessoas, reforçando o sentimento de pertença e orgulho dos colaboradores. Além disso, foram promovidas diversas medidas, iniciativas e ações de sensibilização e formação focadas na promoção de uma cultura orientada para o desenvolvimento e feedback, na clarificação do modelo global de compensação da EDP e na promoção de um local de trabalho que privilegia o conforto, a segurança, o bem-estar e a inclusão de todos. A par destas iniciativas, foram ainda desenvolvidas diversas iniciativas de employer branding com o intuito de continuar a atrair talento jovem para a organização.

Para Miguel Stilwell d'Andrade, presidente executivo da EDP e da EDP Renováveis, este é um reconhecimento do compromisso assumido com as pessoas no grupo: “O nosso historial de resultados de clima or-

ganizacional consistentemente positivos, e deste reconhecimento internacional como um empregador de topo, é algo de que nos orgulhamos muito. Demonstra o nosso compromisso em proporcionar uma experiência de trabalho positiva e atrativa para as nossas pessoas. Continuaremos empenhados em evoluir e contribuir para a motivação e valorização dos nossos colaboradores nos vários mercados em que estamos presentes.”

A EDP, que conta atualmente com cerca de 13 mil colaboradores de mais de 60 nacionalidades, consolida assim uma vez mais o seu posicionamento global como empregador de primeira escolha (‘employer of first choice’). Com as pessoas no centro da sua estratégia, a EDP continuará focada em proporcionar uma experiência de trabalho cada vez mais atrativa, humana e com significado para que todos os seus candidatos e colaboradores possam continuar a impulsionar um amanhã 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 EDP é um dos maiores produtores de energia renovável do mundo, tendo uma carteira global e distinta de ativos e presença em quatro grandes regiões: Europa, América do Norte, América Latina e Ásia-Pacífico. Com mais de 13 mil colaboradores e mais de 9 milhões de clientes, tem como metas estratégicas ser 100% verde até 2030 e net zero até 2040. Hoje, a EDP já garante que cerca de 85% da energia que produz é renovável e quer acelerar a transição energética através de tecnologias inovadoras, como a hibridização de fontes renováveis, armazenamento, hidrogénio verde ou solar flutuante. É por isso que, até 2026, planeia investir mais de 25 mil milhões de euros e duplicar a capacidade instalada eólica e solar.”

**dstgroup**  
building culture



“O dstgroup é um grupo empresarial português que desenvolve a sua atividade na área de 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 Renováveis é líder global no desenvolvimento de energias renováveis. Com sede em Madrid e escritórios no Porto, Houston, São Paulo e Singapura, a sua atividade abrange sobretudo energia eólica onshore, a energia solar distribuída e, em grande escala, a energia eólica offshore (através de uma joint venture 50/50 - Ocean Winds), bem como tecnologias complementares às energias renováveis, como hibridização, armazenamento e hidrogénio verde. A EDP (principal acionista da EDPR) faz parte do Índice Dow Jones há 16 anos consecutivos, tendo sido recentemente considerada a empresa de eletricidade mais sustentável do mundo.”

# “A relação da JTI com os seus colaboradores é de respeito e orgulho mútuo”

Este é o sétimo ano consecutivo de certificação Top Employer em Portugal. A Japan Tobacco International (JTI), multinacional dona da Camel e Winston, sobe no ranking, e é considerada a 2ª melhor empresa para trabalhar. Esta certificação volta a ser tripla: Portugal, Europa e Global.

As políticas focadas no bem-estar, diversidade equidade e inclusão, e no talento inter-geracional têm contribuído para o sucesso da JTI, fazendo com que este reconhecimento seja uma consequência natural da forma como a empresa e os seus talentos se relacionam no dia a dia.

## **A JTI sobe para #2 e pelo 3º ano seguido consolida-se no TOP 3 do ranking Top Employer em Portugal. A que se deve esta subida?**

A busca de inovação e das melhores práticas no que toca aos nossos produtos é também verdade no que toca à relação que construímos com a equipa. A relação de respeito e orgulho mútuo, contribui para o sucesso de todos. Subir ao 2º lugar, orgulha-nos e motiva-nos porque reconhece a nossa cultura e sobretudo porque premeia a nossa forma natural de agir.

Oferecemos um excelente ambiente de trabalho, com condições competitivas, um pacote remuneratório atrativo e um leque diversificado de outros benefícios. O foco no bem-estar físico e mental das nossas equipas traduz-se não só no programa IKIGAI,



**Lucas Chazarreta**  
Country Manager  
JTI Portugal

como nos espaços de trabalho modernos e colaborativos.

**O equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal é um valor central** por isso a nossa atrativa política de conciliação familiar, para a JTI é essencial que todos possam desenvolver uma carreira, tendo tempo para a família. Que todos trabalhem felizes e de mente tranquila!

## **No que respeita à Diversidade Equidade e Inclusão, algum destaque?**

Continua a ser uma área central para a JTI. A nossa política familiar visa equiparar os papéis sociais de homens e mulheres: todos na JTI, beneficiam de, pelo menos, 20 semanas de licença de parentalidade com pagamento integral, independentemente do género. Em

Portugal, a JTI é uma referência de diversidade de género com mais de 48% de representação feminina na equipa e 70% no comité de liderança. A nível geracional, contamos com um pool de talentos equilibrada que combina a experiência dos Baby Boomers e Geração X com a inovação dos Millennials. Através do programa BRIGHTUP, queremos atrair a geração Z, são 2 anos em que jovens recém-licenciados rodam pelas várias áreas funcionais. Contamos, ainda, com uma equipa multicultural, na nossa sede em Lisboa trabalham 6 nacionalidades diferentes.

Focados na inclusão, na JTI global, existem cada vez mais “Employee Resource Group”, e no cluster Iberia, do qual fazemos parte, em 2023 abrimos o Iberia PROUD: grupo gerido por colaboradores e para colaboradores, no qual damos voz e apoiamos os colegas LGBTQ+ para que se possam assumir livremente.

**Na JTI há espaço para todos, equipas diversas apresentam soluções mais criativas e inovadoras e alcançam melhores resultados.**

## **Como vê a JTI daqui a um ano?**

**Em poucas palavras: com uma equipa maior e mais forte! O dinamismo do mercado apresenta-nos desafios que só poderemos superar com uma equipa “em boa forma”.**

A gestão do talento é uma das prioridades para desenvolver a estrutura presente e futura: foco no bem-estar e um ambiente em que todos possam ser 100% fiéis a si mesmos.





“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 1.800 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 pessoas no centro.”



“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.”



“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.”



“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.”



“Presente em Portugal desde 1970, a MSD revela-se, desde o primeiro momento, fiel aos princípios de inovação e melhoria contínua da saúde e do bem-estar das pessoas. Sendo um dos maiores laboratórios farmacêuticos do mundo e parceiro ativo em todas as questões relacionadas com a área da Saúde, a MSD apresenta soluções inovadoras que contribuem para a preservação e melhoria da vida de milhões de pessoas.

Há mais de um século que a MSD tem feito descobertas para resolver alguns dos maiores desafios relativos à saúde e bem-estar das pessoas em todo o mundo.”



“A GEA é um dos maiores fornecedores mundiais de sistemas para os setores de alimentos, bebidas e farmacêutico. O nosso portfólio inclui máquinas e plantas, bem como tecnologia avançada de processos, componentes e serviços abrangentes. Utilizados em diversos setores, eles melhoram a sustentabilidade e a eficiência dos processos de produção em todo o mundo.”



## Benefícios e experiência do colaborador no centro da estratégia da Natixis em Portugal

A Natixis em Portugal assume, desde 2017, um firme compromisso com a atração e retenção do talento, centrando a sua estratégia no bem-estar e desenvolvimento das suas equipas. Partindo do princípio que cada pessoa, dependendo da fase da sua vida, procura e valoriza diferentes aspetos na sua relação com o trabalho, a experiência do colaborador é desenhada no sentido de responder às suas mais diversas necessidades.

O equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal reflete-se, assim, nas diferentes etapas da sua vida, através de benefícios flexíveis e parcerias estabelecidas nas áreas de educação, formação, saúde e bem-estar, transportes, lazer, entre outras. Os benefícios oferecidos, desde um Loyalty Program – que contempla dias adicionais de férias, um Wellbeing Voucher e um Career Award, em função da longevidade na empresa – até às Villages, um exemplo pioneiro dos escritórios do futuro, reforçam o compromisso integral da Natixis com o bem-estar dos seus colaboradores.

Com uma cultura ágil e flexível, a empresa tem em vigor um modelo de trabalho híbrido, que estimula a colaboração e a criatividade. Os colaboradores são ainda convidados a explorar áreas de interesse não relacionadas com a sua atividade profissional em comunidades internas que vão desde o desporto e o lazer à Sustentabilidade e Responsabilidade Social. É ainda evidente o foco no desenvolvimento de carreira, patente em toda a jornada do colaborador, com iniciativas que incluem programas de formação, mobilidade interna, reconversão de carreira e até experiências internacionais.

Esta abordagem não só fortalece a cultura da empresa, como permite a construção de uma marca sólida e inovadora que continua a investir em Portugal, em que o desenvolvimento profissional se alinha com uma experiência do colaborador altamente positiva, dentro e fora de portas.



# 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 à 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.”

# Hovione



“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 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.”



“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.”

Maria Román  
Administradora  
de RH do Lidl Portugal

# Lidl Portugal COMO SINÓNIMO DE EXCELÊNCIA E CONSISTÊNCIA EM RECURSOS HUMANOS

Pelo terceiro ano consecutivo, o Lidl Portugal foi distinguido com a certificação "Top Employer" 2024, 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, com foco no bem-estar dos seus colaboradores, proporcionando-lhes as melhores condições.

Para Maria Román, Administradora de RH do Lidl Portugal, "receber uma vez mais esta certificação comprova e reforça o compromisso permanente que temos para com as nossas pessoas. Somos consistentes nos nossos valores e condutas, mas atentos às atuais necessidades das equipas, de forma a

evoluir e a continuar a rever os nossos processos, garantindo o bem-estar e a satisfação de todos aqueles que representam o rosto do Lidl em Portugal. Queremos continuar a ser e a entregar uma proposta de valor diferenciadora. Mesmo com o crescente grau de exigência do Top Employer, ter ganho pela terceira vez esta certificação demonstra a nossa constante capacidade de inovar."

Esta certificação surge no seguimento da análise e avaliação de seis diferentes áreas – Estratégia e Liderança, Estrutura Organizacional, Atração, Desenvolvimento, Envolvimento e União - considerando critérios como estratégia de gestão de talento, estratégia de marca empregadora, aquisição de talento, gestão de carreira, compensação e benefícios ou ambiente de trabalho, entre outros, tendo o Lidl ob-

tido uma classificação global superior a 82%.

Estes resultados comprovam a relação de proximidade e confiança que o Lidl Portugal mantém com os seus colaboradores, através da auscultação das suas necessidades, procurando sempre dar resposta às mesmas, tendo igualmente capacidade de orientar e motivar as suas pessoas, com vista a alcançar um propósito comum.

Internacionalmente, o Top Employer 2024 foi alcançado pelo Lidl em 32 países, todos onde está presente, o que atesta a transversalidade de boas práticas do Grupo Schwarz.



Com o apoio



“A Natixis em Portugal 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 2.300 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 realizados pelo Groupe BPCE 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 em Portugal 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 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 de 1999 e trabalha em todos os setores de atividade.”



# PEPSICO



“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.”

# OLYMPUS



“Há mais de 100 anos, a Olympus dedica-se a contribuir para a sociedade através do desenvolvimento de equipamentos que proporcionem resultados de excelência para os seus clientes. Com o propósito de “tornar a vida das pessoas mais saudável, mais segura e mais gratificante”, procura trabalhar com especialistas em cuidados de saúde para fornecer um serviço de qualidade para a deteção precoce, diagnóstico e tratamento minimamente invasivo para os pacientes. Com sede em Coimbra, a Olympus Medical Products Portugal desenvolve a sua atividade no setor da saúde, como o maior centro de reparação da região EMEA. Com uma equipa atual de mais de 340 colaboradores e, com perspetiva de expansão continua desse número, a OMPP destaca-se pela sua cultura organizacional orientada pelos seus valores fundamentais, incentivando continuamente a sustentabilidade, diversidade, equidade e inclusão, assim como a saúde física e mental de cada colaborador. Neste cenário de crescimento contínuo, onde cada membro da equipa é uma peça fundamental, existe o compromisso de fomentar um ambiente de trabalho inclusivo e saudável, dinamizando constantes formações que contribuam para uma cultura de colaboração, aceitação e aprendizagem.”





**Filipa Figueira**  
HR Associate Director  
MSD Portugal

# Ser Top Employer Reconhecimento externo do orgulho interno!

Na MSD temos uma missão bem definida: melhorar a saúde e o bem-estar das pessoas e animais em todo o mundo. Este propósito estende-se à vida de quem aqui trabalha e investimos em vários eixos para garantir uma excelente experiência ao longo de toda a jornada. Esta certificação como Top Employer é um reforço de que estamos no caminho certo e espelha o que vivemos e sentimos diariamente na organização. Investimos e queremos continuar a investir numa estratégia focada nas pessoas, com uma abordagem holística de bem-estar, no desenvolvimento contínuo do nosso talento, no reforço da liderança e numa cultura de DE&I, reconhecimento, motivação e compromisso.

Na MSD vemos o bem-estar numa perspetiva holística e trabalhamos várias dimensões. O nosso modelo de trabalho híbrido flexível e a sexta-feira à tarde, permitem um melhor equilíbrio na nossa vida. Em termos de benefícios procuramos sempre inovar – temos um subsídio desportivo e benefícios flexíveis que permitem uma customização às nossas necessidades. Falar de bem-estar também é falar de literacia

e aqui temos continuamente sessões de literacia em saúde e atentos aos desafios do nosso contexto atual, implementámos um programa de literacia financeira, com feedback muito positivo. Temos programas de assistência educacional e um programa de estágios para os filhos dos colaboradores que permite dar os primeiros passos no mundo do trabalho.

Outro pilar essencial é o desenvolvimento de talento, com a máxima de que o desenvolvimento é para todos e garantindo que temos este foco e prioridade, numa parceria contínua com o nosso manager. Em 2023 criámos um programa, o CEO of my Development para ajudar na construção do nosso plano de desenvolvimento. Por um lado, com sessões para os managers, com temas como o feedback e como preparar e gerir as conversas de desenvolvimento e por outro lado, sessões para todos os colaboradores com partilha de programas, recursos e dicas para incluir no seu plano. A liderança é também um tópico que procuramos desenvolver neste pilar, independentemente da nossa função na organização é importante refor-

çar o mindset que todos somos líderes e exemplo nas nossas áreas.

O DE&I está no centro da nossa cultura há muito, com exemplos como a política de parentalidade, a análise da equidade salarial ou a criação do grupo Next Gen Network. No ano de 2023 demos mais um passo com a formalização de um council que após uma análise do nosso estadió enquanto organização estruturou um plano de ação, com várias vertentes. Iniciativas como os workshops de segurança psicológica, o Mystery Coffee, a assinatura da carta portuguesa para a Diversidade com a APPDI e o lançamento da Women's Network espelham o nosso compromisso com esta cultura.

A nossa prioridade é continuar a ter uma estratégia de aposta nas pessoas e em políticas que promovam um ambiente de trabalho autêntico, onde cada um possa partilhar as suas ideias. Um Top Employer é onde cada um se sente feliz e dá o melhor de si. E nós somos!





“A Randstad é líder global no setor de 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 espectro da indústria, incluindo trabalho temporário, out-sourcing, inhouse services, recrutamento e seleção, outplacement, POR 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.”



“Existimos para proteger, curar e nutrir na busca incansável por um mundo mais limpo e saudável. Este propósito impulsiona tudo o que fazemos como empresa – inspirando-nos a melhorar a vida das pessoas, através de uma melhor higiene, saúde e nutrição. Desbloqueia novas oportunidades – permitindo que o nosso negócio cresça, ao mesmo tempo que aumenta o nosso impacto positivo no planeta. E isso leva-nos a inovar continuamente para fabricar os melhores produtos possíveis.”



“Com mais de 30 anos de experiência em Portugal, a PreZero é uma das principais empresas do setor do ambiente, oferecendo soluções de última geração em serviços urbanos essenciais, tratamento de resíduos e economia circular para clientes públicos e privados. A empresa conta com cerca de 2.000 colaboradores, todos com o mesmo objetivo: conseguir recursos de zero resíduos, ao longo de uma cadeia de valor sustentável.

A PreZero Portugal destaca-se, ainda, como referência nacional na área das Infraestruturas, com soluções integrais para infraestruturas urbanas, de transporte, sociais e industriais, apostando em serviços eficientes, inovadores e sustentáveis de Facility Management, Eficiência Energética, Engenharia & Manutenção, Limpeza e Outsourcing. Como divisão ambiental do Grupo Schwarz, uma das principais empresas de retalho na Alemanha e na Europa, a PreZero é composta por 30.000 pessoas, a nível internacional, presente em onze países: Portugal, Espanha, Alemanha, Polónia, Suécia, Bélgica, Países Baixos, Luxemburgo, Áustria, Itália e EUA.”



“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 Glasdrive® ou Norton® para os profissionais da Indústria, Climalit®, Isolver, 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).”

# A Cultura de uma empresa

## Top Employer

A NTT DATA acaba de ser reconhecida Top Employer pelo terceiro ano consecutivo em Portugal. O reconhecimento deu-se também a nível internacional, sendo uma das 17 organizações do mundo a obter o reconhecimento global, pelas suas políticas e práticas excecionais na gestão de pessoas.

A consultora tem vindo a ganhar destaque no panorama internacional, como uma das maiores empresas globais de consultoria de negócio e tecnologia, mas também nos domínios da gestão de pessoas e talento. Para isso, muito contribui a cultura singular da NTT DATA, muito orientada às pessoas, ao seu bem-estar e desenvolvimento. Mas o que significa isso na prática?

### Aposta no equilíbrio e bem-estar dos colaboradores

O equilíbrio e o bem-estar dos colaboradores tem impacto direto na produtividade e no crescimento das empresas, por isso, a NTT DATA faz disso uma prioridade. Nesse sentido, a companhia segue um modelo de trabalho híbrido, dinâmico e flexível, que tem produzido resultados muito positivos, como revela Margarida Calado, Head of People: **“Como fomos ao encontro das necessidades e expectativas das pessoas, verificámos melhorias ao nível do bem-estar, do equilíbrio pessoal/profissional, mas também da produtividade, com os colaboradores a valorizarem a autonomia, responsabilidade e flexibilidade subjacente ao modelo”**. A somar a isso, a NTT DATA tem um programa de atividades de bem-estar gratuito para colaboradores; um canal de apoio de natureza jurídica, fiscal e familiar disponível 24/7 e uma grande atenção ao desenvolvimento de relações profissionais positivas. Isso passa, entre outras coisas, pelo respeito mútuo, pela valorização das diferenças, a criação de um ambiente inclusivo, mas também por promover iniciativas como a organização de comunidades de colaboradores, em torno de interesses comuns, que vão do padel à literatura, entre outras atividades. Mas a fórmula de sucesso tem mais que se lhe diga...



**Margarida Calado**  
Head of People da NTT DATA Portugal

### Desenvolvimento de talento: Uma prioridade da companhia

A NTT DATA acredita que a captação e desenvolvimento dos melhores talentos é aquilo que lhe permite alimentar a inovação e o crescimento sustentado e continuado, que tem marcado a evolução da companhia em Portugal e o reconhecimento dos clientes/mercado. Como tal, o reforço do conhecimento e o incentivo ao desenvolvimento de novas capacidades é algo que a empresa considera bastante importante e para o qual contribui ativamente. Programas de upskilling e reskilling, planos de formação individuais, acesso gratuito a plataformas de e-learning e certificações e disponibilização de aulas em vários idiomas são al-

gumas das dinâmicas que a NTT DATA tem vindo a disponibilizar aos seus colaboradores como oportunidades de enriquecimento profissional.

### Carreiras e valorização de desempenho

Para assegurar a evolução pessoal e profissional dos seus colaboradores, a NTT DATA tem um ecossistema de carreiras que orbitam entre si e que oferecem múltiplos percursos evolutivos, de forma que os colaboradores consigam encontrar o seu espaço de crescimento, com a respetiva evolução retributiva, que é tipicamente mais rápida nos primeiros anos de carreira.

### Diversidade, Igualdade e Inclusão

Num mundo cada vez mais multicultural, a NTT DATA acredita que é essencial valorizar a diversidade e não só através de um ambiente de trabalho saudável e inclusivo, mas também da garantia de igualdade de oportunidades. Para isso, procura garantir que cada um tem condições e espaço para encontrar o seu próprio caminho e crescer. Daí valorizar **“pessoas positivas, curiosas, autênticas, com um profundo respeito pelos outros, pela diferença e que valorizem o trabalho em equipa, o equilíbrio e o desenvolvimento profissional”** acrescenta Margarida Calado.

### Melhores práticas e muita auscultação para resultados de sucesso

Todas estas práticas e iniciativas resultam do trabalho evolutivo, que a NTT DATA tem vindo a desenvolver ao longo dos anos, refletindo a integração e adaptação das melhores práticas internacionais em gestão de pessoas, mas também os resultados da auscultação regular dos colaboradores. Este ritual permite avaliar a qualidade do ambiente de trabalho vivido na companhia e extrair indicadores muito relevantes para suportar o ajuste e desenvolvimento de novas práticas.



“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 Teleperformance, líder global em serviços digitais, combina tecnologia avançada e empatia humana para oferecer um atendimento ao cliente eficiente, rápido e seguro a grandes marcas em todo o mundo. Os seus serviços, impulsionados por inteligência artificial, abrangem atendimento ao cliente front-office, funções de back-office e serviços de Trust and Safety, para a proteção de utilizadores online e reputação de marca. As ofertas especializadas incluem cobranças, interpretação, localização, serviços consulares e de visto, e outsourcing de processos de recrutamento. Com mais de 410,000 colaboradores fluentes em 300 idiomas, a Teleperformance dedica-se a um impacto positivo, apoiando comunidades, clientes e o ambiente. Em Portugal, os nossos 14,000 colaboradores dedicados prestam serviços em 37 idiomas e dialetos.”



“Líder europeu nos Transportes e Logística sob temperatura controlada, com mais de 100 anos de experiência e com o propósito de garantir, todos os dias, e em segurança, através de equipas empenhadas o acesso à diversidade alimentar para todos.”



“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.”



