

Prémio Excelência no TRABALHO

Os grandes vencedores da edição do Prémio Excelência no Trabalho numa fotografia de família tirada no hotel Tivoli, em Lisboa, no dia 11 de Fevereiro.

Paulo Figueiredo



Conheça os grandes vencedores no ano de participação recorde

Foram 222 as empresas a concorrer. O índice de satisfação dos colaboradores caiu.

RAQUEL CARVALHO

raquel.carvalho@economico.pt

Em quatro anos de prémios Excelência no Trabalho, uma iniciativa da Heidrick & Struggles, em parceria com o Diário Económico, e o INDEG - ISCTE, pela primeira vez, o índice global de satisfação dos colaboradores das empresas participantes baixou. Até agora tinha sempre vindo a subir, mas em 2013 desceu 2%, exceptuando nas grandes e micro empresas, de acordo com a análise feita pela consultora.

Para Pedro Rocha e Silva, 'principal' da Heidrick & Struggles, a explicação está "num sinal de retoma da economia", que leva as pessoas a "serem mais exigentes com a sua organização". As empresas do sector público são as que apresentam um índice de satisfação mais baixo, 61,4%, mantendo a tendência seguida em anos anteriores.

A edição deste ano - cujos vencedores foram revelados anteontem - teve ainda outros da-

dos reveladores. Um número recorde de empresas participantes, 222, que Pedro Rocha e Silva, diz "ter um grande potencial de crescimento", e um número recorde de pessoas a responderem aos inquéritos de satisfação: 28 mil. Mas não só. Houve ainda uma inovação ao nível dos inquéritos, uma vez que, além das perguntas referentes ao que gostam mais e menos na empresa, a Heidrick & Struggles pediu aos colaboradores para darem conselhos à gestão de topo e o que acham que se devia mudar em 2014.

Outra inovação é a criação do sector de consultoria, tendo em conta o número crescente de empresas a participar do sector.

O que não mudou em relação às edições anteriores foi a prevalência das médias empresas na análise, representando 40% da amostra. 37% da amostra são grandes empresas com mais de 250 colaboradores, sendo que

as pequenas empresas têm um peso de 30%. A cerimónia de entrega de prémios decorreu na terça-feira de manhã, no Hotel Tivoli, em Lisboa, tendo sido precedida por um debate com Miguel Portela, administrador da Bial, Luís Rodrigues, administrador da Tap, e João Couto, CEO da Microsoft, que falaram sobre a importância de se dedicar grande parte do tempo à gestão das pessoas, na aposta em planos de desenvolvimento e objectivos pessoais, de carreira e a aposta na internacionalização dos seus quadros como criação de valor. Nas pequenas empresas, a grande vencedora foi a Ilumina, nas médias empresas a Gatewit, nas grandes empresas a TNT. Nas grandes com mais de mil colaboradores, foi o Banco Popular que conseguiu o primeiro lugar. Foi ainda distinguida a Smartvision na categoria de micro-empresas, tendo ainda sido entregues prémios sectoriais e e prémios inovação. ■

RANKING 2013

GRANDES EMPRESAS

MAIS DE 1000 COLABORADORES

1º Banco Popular	pág.4
2º EDP	pág.5
3º RE/MAX	pág.6
4º Delta Cafés	pág.8
5º Galp Energia	pág.8
Grupo ACA	pág.8

GRANDES EMPRESAS

1º TNT	pág.10
2º Rainbow Carnaxide	pág.11
3º Everis	pág.12
4º ROFF	pág.14
5º Grupo Accor	pág.14
6º Grupo Conduril	pág.14
7º Agap2	pág.14
8º GrandVision	pág.16
9º Zurich	pág.16
10º Vila Galé	pág.16
Serv. soc. Univ. Minho	pág.16

MÉDIAS EMPRESAS

1º Gatewit	pág.18
2º CH Consulting	pág.19
3º Edge Innovation	pág.20
4º Penha Longa Resort	pág.22
5º Grupo Ramos Ferreira	pág.22
6º Unilogos	pág.22
7º Gelpixe	pág.22
8º Vortal	pág.23
9º Grupo Jordão	pág.23
10º Bi4all	pág.23
Calçado Samba	pág.23
AON	pág.24
AEVA	pág. 24
Jaba Recordati	pág. 24
Lipor	pág. 24

PEQUENAS EMPRESAS

1º Ilumina	pág.26
2º Novo Ocul. de Loures	pág.27
3º Zona Verde	pág.27
4º Bresimar	pág.28
5º Resul	pág.28
6º Grenke	pág.28
7º MC&A advogados	pág.28
8º LCG	pág.29
9º Aguirre Newman	pág.29
10º InovPrime	pág.30
HTecnic	pág.30
Scince4you	pág.30

MICRO EMPRESAS

1º SmartVision	pág.31
----------------	--------

PRÉMIO EXCELÊNCIA NO TRABALHO



Pedro Rocha e Silva na entrega do Prémio Excelência no Trabalho.

Paulo Figueiredo

ENTREVISTA PEDRO ROCHA E SILVA, 'PRINCIPAL' DA HEIDRICK & STRUGGLES

“A crise veio acentuar a valorização de aspectos básicos”

O emprego e a relação com chefias e colegas é hoje muito mais valorizado, acredita.

IRINA MARCELINO
irina.marcelino@economico.pt

Pedro Rocha e Silva, ‘principal’ da Heidrick & Struggles diz que a crise veio atenuar a pressão sobre aspectos determinantes há alguns anos, como o caso de aumentos salariais, prémios ou subidas na carreira. As relações humanas são hoje mais valorizadas

Que diferenças tem sentido nas candidaturas e vencedores ao longo das edições do Prémio?

A principal diferença prende-se com o aumento de ano para ano do número de organizações que aderem ao estudo, o que faz com existam novos participantes que vêm trazer uma cada vez maior competitividade no que concerne ao acesso aos lugares de topo. Há que reconhecer as organizações que, ano após ano, se mantêm em lugares de premiação, o que significa a existência de um modelo de gestão sustentável.

A crise está a fazer com que os colaboradores dêem mais (e menos) importância a determinados temas? Quais?

A crise veio retirar um pouco a pressão sobre aspectos que eram determinantes há uns anos atrás, tais como a existência de aumentos sa-

lariais, a atribuição de prémios de desempenho ou as promoções na carreira. Veio acentuar a valorização dos aspectos básicos, a começar por uma muito maior valorização do emprego, e por aspectos mais intangíveis como a relação com a chefia ou colegas.

O que querem os gestores dos colaboradores?

Em primeiro lugar, resultados. Mas cada vez mais encontramos organizações que valorizam quase de igual modo a forma como esses resultados são atingidos, valorizando-se os comportamentos que garantem no fundo a sustentabilidade desses resultados a prazo. E aí, aspectos como o trabalho em equipa, a resiliência, a iniciativa e proatividade são determinantes.

O que ambos querem está em sintonia? Porquê?

Na teoria, sim. Os resultados da organização são determinantes para que possam existir “resultados” para os colaboradores, pelo que é fundamental que todos estejam cientes dos objectivos da organização e que possam remar no mesmo sentido. Na prática, nem sempre é assim, e é comum presenciarmos situa-

ções de metas/aspirações individuais ou sectoriais que não estão alinhadas com as metas organizacionais.

Enquanto recrutador e gestor de talentos, o que acha que falta às empresas e aos gestores portugueses fazer nesta área?

Falta ainda uma maior abertura para ouvir a opinião dos colaboradores e comparar os próprios resultados com o mercado. Apesar de 200 organizações inscritas ser um número considerável e ser um record neste tipo de estudos, considero que existe espaço para a participação de um número bem maior de inscrições. Não há que ter receio de dar voz aos colaboradores, mesmo que exista a expectativa de “más notícias”. Só o facto de o fazer considero que é algo que os colaboradores valorizam, logo aí os gestores estarão a “marcar pontos”. Para além disso, quer sejam os resultados globalmente baixos ou altos, haverá aspectos que os colaboradores valorizam mais e outros que serão mais penalizados, gerando informação de enorme valor para a definição de acções de melhoria organizacional. ■

P&R

>>Regras para uma empresa ser excelente na sua relação com o trabalho

Pedro Rocha e Silva garante que para ser excelente nas relações com o trabalho, uma empresa não pode ter falta de transparência na comunicação. Não pode ter fortes barreiras hierárquicas, nem falta de ligação entre áreas funcionais. Não pode ser uma organização com falta de liderança e sem uma cultura de meritocracia.

>>Sectorios com mais peso nas candidaturas:

Tecnologia, Media e Telecomunicações; Serviços, Consultoria; Sector Público.

>>Sectorios com mais prémios

Tecnologia, Media e Telecomunicações; Consultoria; Grande Consumo e Retailho; Construção, Gestão de Infra-estruturas, Transportes e Logística.

>>Como foi feita a selecção

A selecção foi partilhada entre a Heidrick e o ISCTE-INDEG, através de uma metodologia de apuramento de resultados definida em conjunto. Ao INDEG cabe toda a componente de análises estatísticas dos dados recolhidos nos inquéritos de satisfação. À Heidrick a análise das práticas evidenciadas por cada empresa, integrando os resultados apurados pelo INDEG para apuramento de resultados globais e elaboração de rankings.

PRÉMIO EXCELÊNCIA NO TRABALHO

**Prémio
SECTORIAL
MÉDIAS EMPRESAS**
Banca, Seguros
e Serviços
Financeiros



Pedro Penalva,
administrador-delegado da AON.

AON valoriza potencial das pessoas

O foco primordial da Aon, que ganhou no sector médias empresas banca, seguros e serviços financeiros, “está em atrair, desenvolver e reter o melhor talento”, admite Pedro Penalva, administrador. Só assim “teremos capacidade de prestar um serviço de excelência aos clientes”, garante, afirmando que a Aon quer dar aos colaboradores “todas as condições para executarem o seu potencial e assim acrescentar valor”. Para a sua concretização, tenta-se “criar um ambiente caracterizado pela meritocracia, pela liberdade de desenvolvimento de ideias e projectos e pela aprendizagem contínua”, esclarece Pedro Penalva. São muitos os bons exemplos de boa gestão dos recursos humanos. O modelo de gestão de carreiras que possibilita a realização de escolha que, em cada fase da carreira, melhor se adequa aos objectivos individuais de cada indivíduo, é uma delas, com Pedro Penalva a garantir que este modelo “torna claros e transparentes os mecanismos de evolução”. Outra medida a salientar é o processo de avaliação e de identificação de oportunidades para o crescimento individual. O administrador salienta ainda “o investimento em formação, em benefícios sociais e as medidas de apoio e promoção à geração de ideias e ao intra-empresendedorismo”. ■ R.C.

AEVA aposta na confiança entre todos

‘Confiança de todos, em todos e por todos’ é a marca da Associação para a Educação e Valorização da Região de Aveiro (AEVA), vencedora sectorial de médias empresas serviços.

Jorge de Almeida Castro, director, garante que “todos os recursos humanos sabem que podem contar com uma gestão de topo que valoriza ‘a medida da pessoa’”. Lembra que como organização que actua na inclusão, a AEVA valoriza muito as necessidades de cada colaborador, “seja na compaginação da vida pessoal com a vida profissional, seja na formação individual para o colectivo”.

Na AEVA “todos sabem que o sucesso da organização se deve à dedicação e ao compromisso”, diz, destacando a aposta na formação técnica e especializada dada diariamente a mais de 600 alunos, e na formação contínua dos profissionais, através de protocolos com universidades e institutos politécnicos.

De futuro, a empresa quer alargar os benefícios médicos e de assistência, aumentar a rede de benefícios gerais aos colaboradores e reforçar a gestão entre vida privada e profissional. Na calha está também a atribuição de ‘smartphones’ a todos e um plafond de valor em chamadas em telemóvel de uso pessoal. Uma medida de extrema importância é a criação de uma creche-infantário para os filhos dos colaboradores. ■ R.C.



Hernâni Pereira

Jorge Almeida Castro, o director da Associação para a Educação e Valorização da Região de Aveiro.

**Prémio
SECTORIAL
MÉDIAS EMPRESAS**
Saúde
e Farmacêuticas



Nelson Pires
é director-geral da Jaba Recordati.

Paulo Alexandre Coelho

Jaba paga extra para contornar crise

Num mundo onde o emprego se foi desmoronando e o fisco se transformou num pesadelo, a farmacêutica Jaba Recordati, subsidiária de um grupo italiano, andou ao contrário: manteve o quadro de pessoal em 2013 e, segundo um dos seus responsáveis, Pedro Nunes, “pagámos um bónus especial aos colaboradores para enfrentarem o aumento da política fiscal”. Isto num quadro em que a Jaba já atribuiu “condições remuneratórias e regalias sociais acima do mercado” e propicia “perspectiva de desenvolvimento contínuo de cada colaborador ao nível das suas competências e da sua carreira”. O segredo, para Pedro Nunes, é claro: “temos um rumo estratégico bem definido, que garante solidez e sustentabilidade financeira no médio e longo prazos”. Resultado: com o sector a encolher cerca de 9% em 2012, a Jaba Recordati, cresceu 9%. A internacionalização (nomeadamente para os PALOP) foi um dos factores de sucesso, mas também a formação a que os colaboradores têm acesso (com um MBA interno) e a constante capacidade de inovação. “A companhia tem recebido inúmeros prémios nacionais e internacionais”, recorda Pedro Nunes. ■ A.F.S.

Lipor centra atenção nas famílias

A Lipor – Serviço Intermunicipalizado de Gestão de Resíduos do Grande Porto emprega 208 pessoas. Uma das suas preocupações centrais enquanto empresa que quer primar a sua actuação pela responsabilidade social são os colaboradores e respectivas famílias.

Ao nível da educação, a empresa tem disponíveis explicações gratuitas para os filhos dos funcionários, assim como a atribuição de um subsídio a filhos que apresentem necessidades especiais. E os melhores alunos dos colaboradores são agraciados com prémios. Já nas férias escolares, a Lipor ajuda a ocupar o tempo livre dos mais pequenos, nomeadamente no campo de férias na empresa. Quando a família está prestes a aumentar, a Lipor oferece um saco de bebé, uma ajuda para as primeiras semanas.

A empresa tem também por hábito organizar vários eventos para promover o convívio e a amizade entre funcionários e famílias. O Natal é festejado na empresa, altura em que é atribuído um cabaz a cada colaborador e os filhos até aos 12 anos recebem um presente. O 1º de Maio é também celebrado em conjunto com a família, com a Lipor a promover o convívio com ‘buffet’ e animação. Magusto ou um concurso de pesca são outras das iniciativas que a empresa organiza em prol de um bom ambiente entre todos. ■ S.S.P.



Hernâni Pereira

Fernando Leite
dirige a Lipor.