career choices®

By SM Group

9ª EDIÇÃO | JUL/SET 2022

HEALTHY PEOPLE, HEALTHY BUSINESS

IVANDRO MONTEIRO
FOUNDER & OWNER, EME SAUDE

GRAÇA REBÔCHO
HR DIRECTOR, ALTICE PORTUGAL

IZABEL DE PAULA

CEO, IZB GROUP

"Só assim faz sentido viver."

EUGÉNIO CAMPOS®

JEWELS

BE UNIQUE, BE YOU

www.eugeniocamposjewels.com

HEALTHY PEOPLE, HEALTHY BUSINESS

"Não é o dinheiro que importa. São as pessoas que você tem e como você as lidera." — Steve Jobs

Já se falou muito em ambientes tóxicos e ambientes saudáveis. No entanto, muito há a fazer. Nesta edição vamos ter várias perspectivas sobre a felicidade no trabalho, condições propícias ao "bom e ao mau" ambiente.

Eu própria, na minha carreira, passei por experiências menos positivas que prejudicaram temporariamente o meu equilibrio fisico e mental. Há que parar, reflectir e tomar decisões, principalmente quando as chefias apresentam um défice gigante no que diz respeito a motivação, confiança, determinação e a mentoria dos seus próprios colaboradores.

Em suma, o sucesso das Empresas e dos Negócios surgem deste equilibrio mental e fisico das suas equipas, que por sua vez desempenham um papel crucial no aumento da produtividade e crescimento organizacional. Estas equipas demonstram através dos seus resultados, esse bem-estar.

Os líderes que trabalham com as suas equipas um relacionamento profissional de confiança, com uma transparência dos objetivos comuns e uma abordagem colaborativa, atingem resultados notórios.

"Sempre trate os seus empregados exatamente como você gostaria que eles tratassem os seus melhores clientes." — Stephen R. Covey

"Seus principais clientes são os seus colaboradores. Olhe antes para os seus colegas de trabalho e depois para os seus consumidores." — Ian Hutchinson

"A definição convencional de gestão é ter o trabalho feito pelas pessoas, mas a real definição de gestão é desenvolver as pessoas por meio do trabalho." — Agha Hasan Abedi

IT'S ALL ABOUT PEOPLE

Susana B.

prime® talent

Organizational Behavior

Coaching

Leadership Development

Workshops & Training

Speakers

EMPOWERING LEADERS TO DARE

www.primetalent.pt

06. IZABEL DE PAULA
Entrevista

32. BERNARDO SAMUEL
Insight

44. CINDY BARARDO
Insight

66. GRAÇA REBÔCHO
Insight

70. IVANDRO MONTEIRO
Insight

84. SOFIA PAULINO
Insight

13. MADALENA MARQUES
16. GABRIELA SOUSA
20. JOANA REBOCHO CHRISTO
25. DÉBORA SÁ
31. PEDRO SOARES DE MELLO
35. MARIA JOÃO DE FIGUEIREDO
37. CATARINA BASTOS
39. NÁDIA LEITÃO
47. SOFIA SEQUEIRA
51. DANIELA LIMA
53. RITA VELOSO
55. DULCE FORTE
59. FRANCISCO SANCHEZ
77. PEDRO MARQUES
87. IPEDRO MENDES
90. ANA PINTO
92. SÓNIA CARDOSO

Coordenação Executiva Susana Miranda **Coordenadores Adjuntos** Ana Rodrigues e Ricardo Milho
Diretor de Arte Ricardo Milho **Editor Adjunto** Ana Rodrigues **Redação** Susana Miranda e Ana Rodrigues
Arte/Design Ana Rodrigues e Ricardo Milho **Coordenadora de Conteúdos** Susana Miranda
Marketing e Comunicação M de Milho **Produção** Susana Miranda **Gráfica** Vigaprintes
Fotógrafos Rita Carmo, Joaquim Morgado, Paulo Padrela, Rui Valido e Bruno Rato
Propriedade SM Gestão de Carreiras, Unip. Lda.

IZABEL DE PAULA

CEO, IZB GROUP

Natural do Rio de Janeiro, Izabel de Paula mudou-se para Portugal em 1994 com uma mala cheia de sonhos. Depois de múltiplas experiências profissionais, quase sempre no universo da Beleza, conseguiu um emprego como Assistente no já extinto Hospital Particular e foi aí que o seu interesse pela área da medicina estética e de recuperação começou a ganhar expressão, mais especificamente na unidade de Cirurgia. Atentos à sua curiosidade, empatia e talento natural, os médicos do serviço incentivaram a sua formação em técnicas como a de drenagem linfática. Foi o início de uma carreira que conta com mais de duas décadas de aprendizagem e aperfeiçoamento.

Aos conhecimentos adquiridos em múltiplas formações, Izabel juntou o saber empírico que foi conquistando em gabinete, criando assim as suas próprias técnicas, mais tarde registadas e patenteadas.

Em 2018, inaugurou o Espaço Izabel de Paula onde realiza um atendimento personalizado e integrado, perto do EL Corte Inglês (Av. António Augusto Aguiar, 15, 1º Esq., Lisboa; Tel.: 966 423 050).

Com uma presença regular na imprensa escrita, seja como entrevistada ou bodyshaper expert de referência, Izabel de Paula teve espaços próprios em programas como Faz Sentido (SIC Mulher), sendo uma presença regular na Praça da Alegria (RTP). Integra, ainda, a equipa de colaboradores de revistas como a Activa o site de beleza Miranda by Sapo.

Marcámos encontro com Izabel Paula, fundadora e CEO do Grupo IZB, no luxuoso hotel de cinco estrelas The Oitavos, em Cascais, localizado em pleno coração do Parque Natural Sintra-Cascais. A construção em aço cintilante e vidro, forma um ipsílon perfeito que abraça o ambiente natural de dunas de areia e o oceano, impressionando pelo design arrojado e pela dimensão e minimalismo dos espaços.

A entrevista decorreu num corner loft no terceiro e último piso do hotel onde, à saída do elevador, nos deparamos com um longo e galáctico corredor que termina numa parede de vidro onde se avista apenas o mar. O loft, com uma área de 64 m2, tem a banheira à janela e uma varanda em L, com espreguiçadeiras e vista para o oceano.

O The Oitavos reúne condições singulares para quem quer realizar o seu evento social ou corporativo num espaço de estilo sofisticado, mas despretensioso, rodeado de natureza e mar. São várias as áreas disponíveis e, para acções de team building, o hotel tem à disposição uma série de actividades outdoor que vão desde passeios a cavalo ou de bicicleta eléctrica até ao surf e ao padel. Desta vez, ficámo-nos pela entrevista mas com vontade de aqui fazer o próximo evento da Career by Choices, by SM.

IZABEL
de Paula

FLASH INTERVIEW

PATRIMÓNIO(S): "É uma das palavras que melhor me caracteriza. Porque chamo 'meus patrimónios' às minhas clientes e porque tento incutir-lhes essa ideia de que o nosso corpo é o nosso maior património e por isso é tão importante cuidar dele."
SAÚDE: "A minha grande aposta é mesmo na saúde, até porque sei por experiência própria a importância que ela tem e a falta que ela faz. Os métodos que desenvolvi promovem um processo detox do corpo que se traduz no reforço do sistema imunitário".
INOVAÇÃO: "Quem me conhece sabe que estou sempre a criar: seja uma nova mezinha, um novo ritual, um novo produto. É a procura e a constante descoberta que me estimulam e empurram para a frente. Quero sempre fazer mais e melhor. E, depois, quero partilhar o que aprendi. Só assim faz sentido viver."
RESILIÊNCIA: "Ao longo do meu percurso já tive de me reinventar por diversas vezes. Nem sempre foi fácil, mas foram as adversidades que me tornaram na pessoa que hoje sou."
ENTREGA: "É esse o meu compromisso: o de total disponibilidade e entrega para a minha humilde comunidade. Quem me conhece sabe que sou uma pessoa de emoções e afetos e, em última análise, é isso que faz a diferença no serviço que presto, que é muito mais do que um tratamento de estética: é investimento pessoal, comunidade, apoio e auto-estima."

OS TRATAMENTOS

* LEVANTA BUMBUM®
Foi o primeiro tratamento criado por Izabel de Paula. Trata-se de uma massagem que integra gestos específicos da drenagem linfática, completados por deslizamentos superficiais e profundos executados de uma forma vigorosa, com vista a aumentar a contração da musculatura vascular e a tonicidade da pele. Ao estimular a oxigenação e a nutrição celular, elimina edemas e promove a diminuição da celulite e da flacidez.

* BARRIGA FIT®
Criado especificamente para a zona da barriga e dos flancos, trata-se de um tratamento de assinatura que, através de movimentos e técnicas localizadas, permite redesenhar uma zona específica do corpo, adaptando-se às necessidades individuais e revelando-se eficaz na eliminação de líquidos, flacidez e excesso de gordura logo a partir da primeira sessão. O método, patenteado e registado, foi distinguido com em 2017 com o prémio Máxima Beleza e Perfumes, na categoria de Serviço Estrela.

* LEG FIT EXPRESS®
Concebido para promover e reabilitar o sistema linfático e sanguíneo, este tratamento é recomendado na prevenção e eliminação da retenção de líquidos, combinando movimentos de drenagem com princípios ativos específicos. Aplicado na zona das pernas e coxas, é ideal para membros cansados, inchados ou com varizes. Foi um dos nomeados para os Prémios Máxima Beleza e Perfumes, edição de 2018, na categoria de Serviço Estrela.

* FIT EXPRESS®
Técnica exclusiva para quem procura resultados rápidos. Através de seis sessões realizadas em seis dias consecutivos, é realizado um tratamento manual que permite atacar a celulite, gordura, volume e líquidos acumulados, atuando ainda ao nível da distensão abdominal.

OS PRODUTOS
A marca Izabel de Paula® conta com um alargado leque de produtos desenhados para dar resposta a necessidades específicas, mas também para atuarem como complementos perfeitos dos tratamentos realizados em gabinete (todos os produtos são testados e certificados pelas autoridades competentes).

* CREME BARRIGA FIT®
Com princípios ativos termogénicos e anti-inflamató-

rios, este creme de textura leve e de rápida absorção, combate a gordura localizada e mantém a elasticidade da pele.

* GEL LEVANTA BUMBUM®
Com princípios ativos que estimulam a microcirculação e reduzem a gordura localizada, este gel adelgaçante garante a a tonicidade e firmeza da pele, promovendo uma benéfica circulação sanguínea e uma pele visivelmente mais lisa e tonificada.

* GEL LEG FIT EXPRESS®
Com princípios ativos reafirmantes e drenantes, este gel com efeito frio é de rápida absorção, para atuar localmente na celulite, proporcionar uma leveza nas suas pernas e melhorar a retenção de líquidos.

* SUPLEMENTO S FIT PLUS®
A sinergia dos vários componentes da fórmula do S Fit Plus, em conjugação com uma dieta adequada e exercício físico regular, promove a recuperação do peso ideal, equilíbrio metabólico e energético do organismo.

* SUPLEMENTO LEVANTA BUMBUM®
Com propriedades antioxidantes, anti-inflamatórias, regeneradoras do tecido cutâneo, que promovem a tonicidade muscular, este suplemento promove a saude da sua pele, prevenindo em simultâneo o excesso de radicais livres no organismo e os efeitos nefastos destes.

* SUPLEMENTO BÚSSOLA DA ELEGÂNCIA
Com propriedades rejuvenescedoras, este suplemento atua diretamente no rejuvenescimento e na saúde da sua pele. Ele contribui para um efeito sedoso e brilhante dos cabelos, bem como para a sustentação e elasticidade da pele, ajudando na prevenção da degradação do colagénio.

* DREN FIT EXPRESS
Drenante à base de estratos de plantas com propriedades depuradoras, promove a eliminação de toxinas e purifica o organismo no seu todo. Anti-inflamatório, diurético, antioxidante, promove a produção da eliminação das toxinas pelo suor, combate a flatulência e contribui para proteger o fígado. Disponível em embalagens de 500 ml.

* BARRIGA FIT AMPOLAS BEBÍVEIS
Com propriedades termogénicas, devido à estimulação da lipólise (queima de gordura), este suplemento alimentar promove a perda de peso e a eliminação de gordura visceral, controla o apetite e reduz a sensação de fadiga. Disponível em embalagens de 30 ampolas de 10 ml.

A FORMAÇÃO
A marca Izabel de Paula® está disponível em vários centros de estética espalhados por todo o território nacional, através de terapeutas devidamente formadas e certificadas, mas também além-fronteiras, nomeadamente na Alemanha, na Inglaterra, em França e no Dubai. A internacionalização é uma das apostas da marca.

OS LIVROS
* Barriga Fit, de Izabel de Paula
31 dias para mudar o seu corpo de forma simples e eficaz. Um diário consagrado à saúde e ao bem-estar, com conselhos de estética, nutrição e exercício físico, para resultados surpreendentes (edições Esfera dos Livros).
* Os Pecados do Corpo, de Izabel de Paula
Dicas e soluções para um corpo saudável, com conselhos específicos para combater a gordura, celulite, flacidez ou a barriga. Inclui testemunhos, conselhos e sugestões de refeições e exercícios para fazer em casa (edições Saída de Emergência).
* Segredos Femininos, de Izabel de Paula
Um guia sobre a vida feminina, que se divide em quatro como as estações do ano, onde a mulher faz uma viagem ao longo da vida, da primeira à última menstruação, sem esquecer a maternidade e a influência das emoções nas diferentes fases da vida (edições Saída de Emergência).
* 14 dias (ebook), de Izabel de Paula
Um plano diário e detalhado que inclui alimentação, esfoliação e automassagem.

MADALENA MARQUES
Advogada

A SAÚDE E A FELICIDADE NO TRABALHO

Recentemente li a afirmação "saúde mental é saúde" o que me fez pensar, uma vez mais, no "estado" da saúde mental dos trabalhadores e no quanto a saúde mental é descurada.
Existem inúmeras normas sobre segurança e saúde no trabalho, mas pensadas essencialmente para aspectos da saúde física – naturalmente muito importantes -, que visam reduzir o número de acidentes de trabalho e as suas consequências, normas estas pensadas essencialmente para actividades profissionais que envolvem, em si mesmas, elevado risco de acidente, quer pela natureza da actividade, quer pelos equipamentos utilizados na prestação de trabalho.
A sociedade em que vivemos não se compadece com "a falta de saúde" pois o que importa é produzir e, quando nos apercebemos, ao nosso lado já se verificou mais uma situação de burnout.
A vida pessoal e profissional nunca estiveram tão "confundidas" e a pandemia apenas veio tornar mais visível tal situação, ao ponto de ter sido necessário legislar sobre a proibição de a entidade empregadora contactar o trabalhador fora do horário de trabalho que praticava em regime de trabalho presencial, quando o mesmo se encontre a prestar teletrabalho.
Pergunto: não se trata aqui apenas de uma questão de bom senso e respeito pelo outro?
Assumo muitas vezes a função de instrutora em processos disciplinares. Por diversas vezes, ao tomar declarações ao trabalhador visado, apercebo-me que, por trás daquele ou daqueles actos de indisciplina, muitas vezes graves, existe uma pessoa em sofrimento que, por isso, no momento em que agiu em desrespeito dos seus deveres enquanto trabalhador não tinha condições psicológicas para decidir de acordo com o que lhe era exigível.
É frequente os meios de comunicação social divulgarem informação sobre a quantidade de medicamentos antidepressivos e ansiolíticos que se consomem entre nós. Tais números falam sobre o estado da saúde mental em Portugal.
Felizmente muitas empresas e empresários já entenderam que o seu sucesso também depende do estado de saúde mental e, consequentemente, da felicidade dos seus trabalhadores e, por isso, apostam em serviços de medicina no trabalho que não se limitam à medição da tensão arterial ou à realização de análises ao sangue. Claro que tudo isto é muito importante, mas é possível ser produtivo mesmo que a tensão arterial não esteja no seu melhor registo, mas já não é possível ser produtivo se estivermos deprimidos e absolutamente desmotivados, sem confiança no nosso valor e potencial enquanto seres humanos e enquanto trabalhadores.
A capacidade de produzirmos é absolutamente condicionada pela forma como nos sentimos.

Imprimimos

PAPEL

e mais!

VigaPrintes
ARTES GRÁFICAS

vigaprintes.pt

A window into Portugal for the world

OPEN MEDIA

Lisbon Office
Av. Engenheiro Duarte Pacheco, Torre 2, Sala 10, 1070-101 Lisboa | Tel (+351) 213 224 812
essential.lisboa@open-media.net

Algarve Office
Apartado 59, Parque Empresarial Algarve 7, 8401-901 Lagoa | Tel (+351) 282 341 333 | Fax (+351) 282 341 360
essential.algarve@open-media.net

www.essential-business.pt

GABRIELA SOUSA

HR MANAGER, FUNDAÇÃO DE SERRALVES

"Pessoas felizes produzem resultados extraordinários."

Nascida no Porto, com mais de 25 anos de experiência em gestão e transformação de pessoas, o que a motiva é apoiar as organizações a crescerem, apoiar sonhos, motivações e desafios de pessoas e organizações. Ajudar a desenvolver negócio, identificar e desenvolver novas formas de fazer e inovar, apoiar a ultrapassar dificuldades, são os seus key drivers. O desejo de ter uma experiência internacional, não se concretizou, por motivos de ordem familiar. No entanto, teve oportunidade de trabalhar com vários mercados internacionais, um desafio motivado por culturas e formas de estar distintas, quer de organizações quer das suas equipas, e que a fez perceber que não, o sucesso não se faz só de ter a pessoa certa no lugar certo, mas de muitos fatores, que se conjugam no dia a dia das organizações. Ter equipas motivadas, focadas, alinhadas com a cultura e objetivos, conseguem-se coisas improváveis e resultados surpreendentes!

"O QUE QUERES SER QUANDO FORES GRANDE?"

Foi seguramente uma das perguntas que mais ouvi durante a infância. A resposta sempre foi "Tantas coisas". Mas uma certeza – sou, e sempre fui, uma pessoa de pessoas! E deverá ter sido também por isso, que a minha carreira sempre foi feita na área dos Recursos Humanos.

Ingressei no curso de Psicologia, na Universidade do Porto, e no final do primeiro ano tinha a intenção de mudar para Gestão. Quis o destino, que um professor do conselho pedagógico da Faculdade me mostrasse a área de Psicologia do Trabalho e das Organizações, área em que me licenciei, em 1992.

Entrar no mundo do trabalho era o sonho, mas foi, também, um grande sobressalto – perceber que a realidade estava um pouco (muito) afastada das salas de aula, tomando consciência de que "nada sabia" e pouco preparada para a prática de trabalho com pessoas, organizações e processos reais. Esta inquietação levou-me a procurar complementar a minha formação, pelo que decido tirar uma pós-graduação em Gestão de Recursos Humanos.

Iniciei o meu percurso profissional numa consultora de recursos humanos, onde aprendi a relacionar-me com diferentes players e a trabalhar com diferentes realidades e necessidades, percebendo que recrutar pessoas para as organizações era bem mais do que assegurar que um candidato preenchia os requisitos da função. A cultura da empresa e das pessoas com quem teria que lidar, determinariam o (in)sucesso do nosso trabalho. Rapidamente percebi que queria estar do outro lado – não queria recrutar só "bem e o

melhor", queria perceber o percurso dos candidatos dentro das organizações, as suas escolhas, o porquê dos sucessos e insucessos das organizações, o que determinava um candidato com um perfil adequado tornar-se melhor ou pior. Queria viver com eles o dia-a-dia de trabalho, os desafios, dificuldades, e fazer parte de um todo, que em conjunto, tomam decisões (boas e más), vivem momentos e promovem o crescimento de uma organização.

A minha entrada no outro mundo, o empresarial e dos negócios, dá-se no Grupo Sonae, que foi para mim uma grande escola, quer pela diversidade de realidades, de oportunidades, de ferramentas de trabalho e de desafios, permitindo-me trabalhar em áreas e com equipas distintas, como a do retalho alimentar, desenvolvimento de executivos, e de franchising da área têxtil, sempre do lado da vertente de desenvolvimento de negócio e gestão de pessoas. Foi neste contexto, que fiz o Curso Geral de Gestão, que me dotou de mais ferramentas, novos conhecimentos e competências que me permitissem ler os negócios feitos por pessoas e as variáveis que impactam nas decisões diárias, nem sempre bem aceites pelas equipas, mas que (podem) conduzir à criação de valor.

Procurando novos desafios e outras realidades, passei, igualmente, pela indústria multinacional têxtil, numa organização centenária, pertencente à vivência da infância, com as linhas de costura e crochet a povoarem a casa dos avós, a Coats & Clark. Um mundo novo, de máquinas, pavilhões e processos, manuais, mecânicos e tecnológicos, com desafios de melhorar produtividade, organização de trabalho, gestão de ciclos de trabalho e em que a experiência de produto pelo cliente final produzia impactos imediatos na gestão diária de produção e chão de fábrica.

Com os desafios e oportunidades colocados por mercados em que o contexto socioeconómico se apresentava mais apelativo, acompanhei processos de desmobilização produtiva e processos de extinção massiva de postos de trabalho, para quem a maioria nunca tinha trabalhado noutra realidade. Apesar da operação em Portugal se ir extinguindo aos poucos, foi chegado um convite para assumir uma posição internacional, para apoiar outros mercados do sul da Europa no mesmo processo de desmobilização. Por vários motivos, não aceitei e fui à procura de novo projeto.

Surge, novamente, o retalho têxtil e num desafio muito aliciante – participar num projeto que reinventasse o conceito de gestão e atendimento de loja, e que alavancasse vendas, numa marca diferenciadora no mercado, pelo seu posicionamento e produto - Thottleman. Com uma equipa pluridisciplinar criaram-se lojas com conceitos mais jovens, alinhados com os valores da marca, com perfis de equipa orientados para a satisfação de cliente, marca e venda, e com processos de avaliação de desenvolvimento, desempenho e recompensa, desenhados que permitissem atingir os objetivos propostos. Os resultados começam a mostrar que estávamos no bom caminho, mas o investimento, quer de pessoas quer financeiros foram elevados, não tendo resistido, entre outros, aos desafios colocados por uma recessão económica e da entrada da troika.

Regresso à indústria, desta vez do mobiliário, a uma multinacional sueca, Swedwood Portugal, mais tarde Ikea Industry. Aqui, a aprendizagem foi contínua, com uma organização orientada para as pessoas e melhoria contínua de processos, em que a sua visão orientava o dia-a-dia de trabalho – "Criar um melhor dia-a-dia para a maioria das pessoas". E com base nesta ideia, apostava-se todos os dias na simplicidade do que se fazia, e na motivação com todos entregavam resultados.

Hoje e desde há 5 anos, encontro-me numa instituição cultural de arte contemporânea única e inspiradora, a Fundação de Serralves. A diversidade e inovação de programação, o contacto e vivência com várias realidades e nacionalidades, uma equipa pluridisciplinar, com vertentes artísticas e de gestão, desafiam a pensar diferente, e isso é o que torna o dia-a-dia desafiador.

Ainda há muito por fazer, muito para aprender... um futuro por descobrir. ■

JOANA REBOCHO CHRISTO

GESTORA DE PROJETOS E EQUIPAS, JURISTA, MÃE

"Pessoas são e serão sempre a base da criação de valor. "

Licenciou-se em Direito e tornou-se Advogada, seguindo uma já longa, tradição familiar.
Especializou-se em Direito Comercial e Laboral, acabando por entrar no mundo Corporativo.
Fez várias Formações para Executivos, ao longo da sua carreira, que foram acompanhando os desafios que lhe foram lançados. As oportunidades, estiveram sempre a par de uma rigorosa preparação.
Considera a Liberdade de pensamento e de escolha, o maior dos privilégios e é apaixonada pela seriedade intelectual.
A partilha de conhecimento é outro dos seus assets, que pratica sem moderação.

IT'S ALL ABOUT HEALTH

A Saúde é hoje, mais do que nunca, um tema fulcral quer na sociedade, quer nas empresas.
Com um SNS, com dificuldade de dar resposta a todas as solicitações, e dispendiosos seguros privados, o investimento na saúde dos colaboradores tem que ser visto como uma mais valia na captação e retenção de talento.
Quanto mais variados forem os recursos que o empregador oferece, mais os trabalhadores se sentem protegidos pela organização, favorecendo o employee engagement.
Sempre defendi que os planos de saúde deviam fazer parte integrante do pack salarial, e embora nem sempre fosse esse o entendimento das organizações, acredito que cuidar da saúde e do bem estar dos funcionários, está cada vez mais no foco de muitas empresas, principalmente num quadro pandémico.
Vivemos tempos altamente desafiantes, que nos levam, a todo o momento, ao limite.
Que impacto terá a pandemia dos negócios, e por consequência na vida familiar? Vou perder o emprego? Como pago o empréstimo da casa? As despesas, a escola...?

Este é o cenário atual, agravado por uma guerra inesperada, com gravíssimas consequências económicas, quando o mundo ainda não estava recuperado do último embate.

Nunca como hoje se recorreu tanto a medicação antidepressiva e ansiolítica, que vai tapando, de forma desorganizada e sem solução definitiva, os buracos que a vida nos abre.

Posto isto, vou abordar agora, do meu ponto de vista pessoal, o tema Healthy People, Healthy Business

Sou Licenciada em Direito pela Universidade Católica, e comecei a exercer advocacia, logo a seguir ao estágio da Ordem. Costumo dizer que escolhi este curso mais por tradição familiar do que por vocação, mas a verdade é que nunca me arrependi de ter uma base tão sólida como a do Direito.

Especializei-me nas áreas comercial e laboral, e fui entrando, inevitável (e felizmente, para mim), no mundo corporativo. Assumi, para além das minhas funções jurídicas, a coordenação de departamentos de RH em contexto industrial.

Na primeira empresa onde trabalhei, durante 5 anos, havia inúmeros problemas relacionados com a saúde, ou melhor, a falta dela.

Cerca de 350 trabalhadores, na maioria fabris, enfrentavam inúmeros desafios relacionados com a indústria têxtil. As condições de arejamento da fábrica não eram as ideais, e a temperatura oscilava entre o muito quente no verão e o gelado, no inverno.

Alergias constantes, gripes, problemas posturais, ósseos e por aí fora.

Não havia, como hoje, departamentos de Compliance, e o cuidado com a saúde era pouco ou inexistente. Diria que tínhamos um problema transversal à Indústria, e que se refletia, obviamente, num elevado absentismo.

Esta falta de presenças no trabalho levava à descoordenação das equipas e ao incumprimento de prazos, pelo que a única solução era fazer horas extras. Muitas horas extras que impactavam no custo da mercadoria produzida, diminuindo drasticamente o lucro.

Falo hoje abertamente deste tema porque fazendo uma analogia ao Direito, “os factos já prescreveram”, mas o que retirei desde cedo desta minha experiência é que a saúde dos trabalhadores está diretamente relacionada com o lucro (saúde) das empresas.

É difícil para muitas instituições entenderem, mas os gastos com melhores condições de trabalho, não são custos, são investimentos.

Com vontade de contribuir para a mudança deste instalado status quo, e acreditando que o meu conhecimento tinha que ser cada vez melhor e maior, comecei a fazer formações em gestão, tendo terminado o MBA Executivo em Gestão em 2002, há exatamente, 20 anos.

Desde então fui respondendo a convites empresariais, fazendo consultoria nas várias áreas onde tenho valências, gerindo equipas e projetos em diversas áreas de negócio.

Todo este percurso que tenho feito, com liberdade de escolha, porque tinha as bases, foi acompanhado de diversas formações para executivos, que me ajudaram e ajudam a estar constantemente atualizada neste mundo VUCA (Volátil, incerto, Complexo e Ambíguo).

As bases académicas são fundamentais, bem como a experiência de anos no mercado de trabalho, mas não menos importante foi a minha aposta na saúde. Saúde física e mental.

Poder mudar de rumo, ajusta-lo, conseguir responder aos desafios que a vida nos coloca, sempre sem perder o foco, dá-nos liberdade, força, e por consequência, saúde.

Quanta mais saúde tivermos, mais alavancamos os projetos onde nos envolvemos. As ideias fluem, e as preocupações cingem-se ás reais. Não há espaço para mais.

Pessoas com saúde geram empresas saudáveis e vice-versa. Empresas com saúde privilegiam o bem estar dos seus maiores ativos, as pessoas, e só assim, sairão mais fortes do que tem sido um dos maiores desafios da nossa história. ■

ufesa

DÉBORA SÁ

TÉCNICA DE GESTÃO DE REDES E INSTRUTORA DE YOGA

"A vida é feita de cedências, prioridades e timings, e nesta fase, foi este o compromisso que assumi."

Quando sentiste que esta é a tua missão?
Não digo que tenha 'sentido' que esta é a minha missão. Foi algo que foi germinando. Começou muito cedo num período ligado ao escutismo, em particular, Guias de Portugal, onde me incutiram o respeito pela natureza, pelo próximo.... Depois, ao longo da adolescência, fui-me apercebendo dos problemas ambientais e sociais, cada vez mais presentes na nossa sociedade. A partir daí, fui-me sempre associando e envolvendo em atos solidários e de cuidado com a natureza, o que me levou a tentar perceber de que forma seria exequível vir a fazer parte do que poderá ser uma solução global, esperando dar o meu contributo. De certo modo, não vejo a 'Planet Caretakers', como uma 'missão', mas como um meio de expandir este meu interesse em participar ativamente e quem sabe, incentivar mais pessoas a fazerem o mesmo, mostrando vários caminhos entre responsabilidade ambiental e social.

Como surgiu a ideia da Planet Caretakers?
A Planet foi uma combinação de dois fatores: Uma delas, uma viagem ao Brasil que tinha o objetivo de durar três meses, mas que com a pandemia, acabou por durar seis. Era lá que estava quando foi declarada a pandemia, em março de 2020. Os três meses aca-

baram por ser seis. Os voos foram todos cancelados e mudei-me para uma zona pobre, em Berlinque, na ilha de Itaparica, com a intenção de cuidar e acarinhar, de forma mais direta, quem tanto por lá me apoiou e acarinhou. Usei então o dinheiro que tinha e que não tinha, para ajudar aquela comunidade. Como acabei por ficar mais tempo, contactei os meus amigos todos (e amigos dos amigos) através da internet e fiz várias angariações para continuar a ajudar, sobretudo com comida e bens de primeira necessidade. Quando consegui finalmente um voo de regresso a Portugal, e olhando para trás, percebi que tinha, em três meses e meio, conseguido motivar imensas pessoas a ajudar outros, apesar da distância – Percebi a confiança depositada em mim, tal como me apercebi da minha capacidade em direcionar ajudas para onde estejam a ser precisas.

O segundo fator, foi quando participei num evento de Recolha de Lixo na Fonte da Telha, organizado pela minha amiga (e hoje em dia, líder da equipa Caretakers Fonte) Kristina, o qual teve, naquela semana, uma fraca adesão. Éramos só duas, e por maior que fosse a vontade de fazer parte da solução, não será com duas pessoas que se movem montanhas. Dediquei-me então a 'recrutar' mais amigos para as semanas seguintes. No segundo evento já eramos 12, no terceiro já eramos 16 adultos e 5 crianças...pensei: "Talvez tenha jeito também para isto de mobilizar pessoas em formato presencial!"

A partir daí, surgiu então a ideia de criar um projeto ambiental e social, que reunisse pessoas com o mesmo interesse de cuidar da natureza e dos outros – a Planet Caretakers. Com a divulgação dos resultados dos eventos, nas redes sociais, outras pessoas começaram a querer ajudar nesta tarefa de recolher o lixo dos ecossistemas. Mas como algumas eram de longe, foi tomada a decisão de criar várias equipas, por localidade, para que não fosse por distâncias que alguém não pudesse ajudar. De repente, já estamos com 17 equipas ativas, que em conjunto já realizaram 126 recolhas de lixo, retirando cerca de 18 toneladas de lixo da natureza, em um ano e meio. Até à data, estamos presentes em Almada, Caparica, Cascais, Castelo de Bode, Coimbra, Ericeira, Figueira da Foz, Fonte da Telha, Lisboa, Quinta dos Ingleses, Seixal, Sesimbra, Setúbal, Porto, Costa Oeste, Trafaria e Vendas Novas.

Qual foi o maior desafio que tiveste na criação da organização?

Do ponto de vista administrativo não foi fácil. Estávamos em pandemia, as pessoas estavam em confinamento ou em teletrabalho, as lojas estavam fechadas, os organismos públicos também... para tratar de qualquer burocracia, era desesperante. Foi essencial o apoio e suporte, por parte do Nuno Carvalho, o atual Presidente da Junta de Freguesia do Carvalhal - Grândola, pois foi quem me encaminhou para a constituição da Associação Planet Caretakers, através do Notário Dr. Marcus Tralhão e aconselhando como Contabilista a Dra. Cristina Gomes. Passando essa fase, tudo se foi alinhando de acordo com os objetivos, pelo que, para além de todas as pessoas envolvidas na Planet Caretakers, faço especial referência aos antes mencionados, não descurando também, da ajuda, apoio e dedicação, dos meus amigos Rui e Cândida, da Espiga – Estúdio Criativo, pela criação do nosso logotipo e website.

PLANET
caretakers

Sentes que Portugal está mais desperto para as questões ambientais?
Neste meu ano e meio de maior proximidade com a problemática, noto que, individualmente, as pessoas vão tomando uma maior consciência para as questões ambientais e sociais. Porém, são bastante mais visíveis os resultados conseguidos em conjunto, através de eventos realizados em parceria, com associações, instituições e empresas – nas quais se vê um maior impacto e sensibilização das pessoas para este problema ambiental. Em suma, esta problemática que enfrentamos, e o legado que vamos deixar, só terá solução, quando as pessoas individualmente e coletivamente, mudarem a sua atitude perante o Planeta. Quase se pode dizer: Vamos 're'colher aquilo que não plantámos.

A Planet caretakers está a ter um alcance incrível, inclusive já chegou ao Nepal. Sentes que este é o teu legado?
Não diria um legado, mas um projeto de vida. O alcance que a Planet Caretakers tem tido, assim como as pessoas envolvidas, motivam-me cada vez mais, a entregar-me e a inspirar outras pessoas, para este modo de vida. Realmente, já chegámos ao Nepal e também à Colômbia e Brasil, que irão ainda este ano, dar início à sua atividade, contribuindo para a solução nesses países nas áreas da responsabilidade ambiental e social.

Como equilibras a tua vida pessoal com todas as ações e responsabilidades da organização?
Na verdade, a Planet Caretakers exige que eu seja a gestora, a secretária, a criativa, a designer, a organizadora, a executiva, a relações públicas... de modo que quase não sobra tempo para nada, acabando por relegar a minha vida pessoal para segundo plano - mas tem valido muito a pena. A vida é feita de cedências, prioridades e timings, e nesta fase, foi este o compromisso que assumi.

Sentes que as próximas gerações estarão cada vez mais preocupadas com o planeta e seus ecossistemas? Acreditas que as escolas poderiam ter um papel mais ativo nesse sentido?
Nas nossas recolhas temos envolvido as famílias, os pais levam consigo os filhos e eles participam ativa-

mente e com gosto. Sim, isso dá-lhes uma maior consciência do mal que fazemos ao planeta e do que é necessário fazer para pôr um travão ao desperdício... por isso a Planet Caretakers tem a intenção de envolver as escolas neste tipo de sensibilização para esta reeducação. Pois assim já não seria só uma teoria, mas uma prática; e quando pomos a teoria em prática, aprendemos e interiorizamos muito melhor as coisas...

Se nos quisermos juntar e contribuir como o podemos fazer?
Seguindo-nos nas redes sociais, podem acompanhar os nossos passos, podendo então colaborar com as nossas equipas, ou, se for caso disso, propor e criar uma nova equipa na sua localidade.

www.instagram.com/planetcaretakers
www.facebook.com/planetcaretakers

STARTUP
BARREIRO

Tens uma ideia de negócio?
CANDIDATA-TE!

Sabe mais em
STARTUPBARREIRO.PT

Cultura **Criatividade** **Sustentabilidade**

Barreiro Câmara Municipal · baía do tejo · TERRITÓRIOS CRIATIVOS

FINY VENTURES

CONNECTING THE ENTREPRENEURIAL ECOSYSTEM

FUNDRAISING
Serviços de consultoria para Startups que procuram levantar capital junto de Investidores.

O EMPREENDEDOR
Mais do que um concurso de ideias, um verdadeiro programa de empreendedorismo.

ON STARTUPS MAGAZINE
Uma revista dedicada ao empreendedorismo com edições em Portugal e Angola.

ON STARTUPS COMMUNITY
Ambicionamos construir a maior comunidade do ecossistema empreendedor.

BE ON
Formato de entrevistas em vídeo que dá a conhecer os melhores projetos e investidores.

CONFINANCIADO POR:
MADEIRA 14-20
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA
Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional

PEDRO SOARES DE MELLO
Sales & Startegy Advisor

SERÁ O WIN-WIN A BASE DUM NEGÓCIO SAUDÁVEL?

É comum ouvirmos falar de "win-win" como premissa dum negócio saudável. Advém da teoria dos jogos, do dilema do prisoneiro, em que se demonstra, que se os ladrões trabalharem em equipa, não delatando o outro, ambos têm a menor pena. É um dos pilares da negociação, sobre o qual se define, que só existe um bom resultado negocial no caso em que ambos ganham. As restantes conjugações geram, sempre, perda de valor. Somente a conjugação "win-win" agrega valor. Dai que este termo seja demonstrativo dum bom negócio.

Porém, a realidade é diferente. "Win-win" tornou-se um chavão utilizado por todos, numa demonstração de intenções que é falsa na maioria das vezes, em que a empresa não cria empatia com o seu cliente. O que torna esta expressão verdadeira, são os atos, não a sua declaração. A Janela de Johari, é um modelo de comunicação que indica o que é conhecido por nós, e o que os outros conhecem de nós. Quando o aplicamos às empresas, verifica-se que a vasta maioria se encontra no quadrante da empresa cega. Quer isto dizer, que a empresa é bem conhecida pelo seu publico, mas que não o conhece bem. Nomeadamente, na satisfação que os seus clientes têm em relação à sua proposta de valor. Mesmo nos casos em que as empresas conhecem a satisfação dos seus clientes, é frequente não agirem sobre esse conhecimento.

Isto deve-se a que as empresas, apesar de dizerem o contrário, vivem numa ótica de foco interno e não no foco no cliente.

Ou seja, num modelo de gestão de produto e não de gestão de cliente. A maioria das empresas, não aplica o conceito de Account Based Marketing, na qual se definem estratégias de marketing e comerciais por cliente, ou por segmentos de clientes. Daqui resulta uma genuina relação "win-win", em que o cliente faz parte da criação da sua proposta de valor (co-criação), abordagem conjunta ao mercado, ao invés de competição, inovação por cliente, estratégias comuns e informação partilhada. A definição destes níveis de relacionamento é adequada às necessidades e interesses de ambas as partes, considerando o valor do cliente e do fornecedor para cada uma das organizações.

Uma falsa relação "win-win" implica uma estratégia push, na qual se consomem muito mais recursos para captar o cliente chegar e valorizar a proposta de valor. São estratégias com menor taxa de sucesso. Uma genuína relação "win-win" garante o sucesso e sustentabilidade no medio/longo prazo, para as organizações. Só assim é possível existirem negócios saudáveis.

BERNARDO SAMUEL

DIRECTOR & BOARD MEMBER, ADECCO RECRUITMENT

"Quanto maior for o nível de bem-estar do colaborador, maior será o impacto na produtividade e resultados empresariais.

Licenciado em GRH no ISCTE, possui background profissional na área da consultoria financeira e de desenvolvimento de negócio. Desde 2011 no setor do Recrutamento Especializado em empresas multinacionais. De 2020-22 iniciou a operação de uma empresa de Recrutamento especializado 'from scratch' no mercado português, que se tornou num projeto de enorme sucesso e de crescimento também pessoal. Desde fevereiro de 2022 integrou o Adecco Group como responsável pela unidade de negócio de Recrutamento do Grupo em Portugal.

Ao proporcionar aos colaboradores oportunidades de obter um melhor e mais personalizado estilo de vida, aliado a fortes níveis de responsabilidade, poderemos estar no bom caminho para *healthier people and healthier businesses*.

O Bem-estar pessoal e o bem-estar corporativo – a nova (boa) moda!

A crise pandémica, o isolamento físico e a debilidade económica levaram, por certo, a uma forte degradação do bem-estar físico e psicológico de uma grande parte da população ativa. Por outro lado, este foi o ponto de viragem para acelerar e enfatizar a importância do bem-estar do colaborador no seu dia-a-dia de trabalho, assim como para se pensar e efetivar programas de bem-estar a nivel corporativo.

Um estudo recente conduzido pelo Grupo Adecco indica que a maioria dos líderes executivos não se sente preparado para ter conversas em torno do bem-estar mental das suas equipas. De facto, 54% dizem que é difícil dar conselhos eficazes aos funcionários sobre o seu bem-estar mental.

Não havendo uma fórmula mágica, qualquer organização, seja uma grande multinacional ou pequena empresa de âmbito local, terá à sua disposição a possibilidade de proporcionar uma abordagem de proximidade, de boa comunicação e transparência com os seus colaboradores.

Efetivamente não se deverá apenas exigir às empresas a responsabilidade de assegurarem um 'mundo de trabalho melhor': antes disso deverá haver lugar a uma comunicação fluida de top-down, assim como feedback de bottom-up. Desta forma o compromisso entre a gestão e os colaboradores sairá com certeza reforçado.

Quanto maior for o nível de bem-estar do colaborador, maior será o impacto na produtividade e resultados empresariais.

Neste sentido, destacaria como alguns dos principais vetores associados ao bem-estar:

i) Fatores físicos e humanos

Momentos de pausa e de desconexão de recursos tecnológicos - encontrar uma rotina diária que assinale o momento em que o trabalho é interrompido durante o dia: dar um passeio, pratica de desporto, etc.; assim como de momentos em que passarmos algum tempo de qualidade com familiares ou amigos.

ii) Fatores psicológicos e sociais

São diversas as abordagens de empresas ou colaboradores que recorrem a técnicas como o mindfulness que pretende atingir níveis mais elevados de bem-estar, proporcionando simultaneamente momentos de maior criatividade; a horas de sessão de psicoterapia a colaboradores ou criação de programas internos de promoção de relações interpessoais;

iii) Cultura empresarial

São cada vez mais prementes as questões relacionadas com um ambiente laboral descontraído, a comunicação aberta e honesta, a compreensão e o respeito, a flexibilidade nos regimes de trabalho (remote, híbrido, presencial) os fringe benefits aplicados, entre outros. Essencialmente urge entender em que cultura organizacional o colaborador obterá maiores níveis de satisfação e bem-estar;

iv) Individualidade

Numa realidade cada vez mais personalizada e tailor-made, o desafio passa agora por identificar as principais necessidades de cada colaborador e desenvolver planos de benefícios, de desenvolvimento de competências e de carreira de certa forma flexíveis e ajustados a cada um.

Com este recente paradigma e abordagem corporativa, estarão agora ao dispor inovadoras medidas e ferramentas tecnológicas que poderão ser altamente eficazes para atrair, cativar, e reter os melhores talentos, melhorando o desempenho global. Ao proporcionar aos colaboradores oportunidades de obter um melhor e mais personalizado estilo de vida, aliado a fortes níveis de responsabilidade, poderemos estar no bom caminho para *healthier people and healthier businesses*.

MARIA JOÃO DE FIGUEIREDO
Financial Advisor

À SAÚDE E FELICIDADE DAS SUAS PESSOAS E NEGÓCIO

A felicidade no trabalho tem sido um tema que tem merecido a atenção de empresários dos diferentes setores de atividade. E, fruto da experiência no terreno, considero que a pandemia, com todas as perdas e pausas que desencadeou no mundo laboral e na vida, foi uma das grandes responsáveis para se repensar e reforçar medidas que procurem um maior nível de felicidade. Sendo eu da área dos números e enquanto financial advisor quis perceber qual a relação entre o nível de felicidade e o nível de produtividade/rentabilidade, tendo tropeçado num artigo que data de 1998. Há 24 anos atrás, uma pesquisa publicada na Forbes identificou as 100 melhores empresas para trabalhar, tendo concluído que estas disparavam as suas ações em 14% e os seus trabalhadores eram 20% mais produtivos.

Se recuarmos no tempo e observarmos as empresas com melhores resultados, vamos perceber que, desde cedo, olharam para dentro: passaram a conhecer melhor os seus colaboradores, a apostar em processos de seleção mais cuidados, em medidas de igualdade de oportunidade, em formação à medida. Acima de tudo, e talvez este seja um dos grandes segredos, passaram a ouvir as suas pessoas. Fazer este exercício levou a menor rotatividade dos colaboradores, a aumentos de produtividade e de consideração.

As empresas vencedoras sabem que são as pessoas que fazem acontecer o sucesso de uma empresa, o qual apenas se mantém por mais tempo se quem lhe dá vida, veste a camisola e sente que faz falta. Lembrando a sabedoria popular, quem trabalha por gosto não cansa. A este propósito fui pesquisar o termo saudável porque só não se cansa se for sadio e constatei que significa "que goza de boa saúde física e mental". Não admira que a medição do nível de felicidade passasse a estar na ordem do dia e com o voltar a ouvir as pessoas levasse a um novo paradigma laboral: o híbrido, que une o melhor de dois mundos, entre o remoto e o presencial. Como dizia o poeta: Mudam-se os tempos, mudam-se as vontades. Acredito, assim, no poder do feedback e que sucesso anda de mãos dadas com saúde e felicidade. Aposto nas minhas pessoas com formações, ações de team-building, sessões de brainstorming, mentoring, avaliação de desempenho e todo um conjunto de ações que me permitem dizer que são as melhores e que cada uma faz falta para o sucesso do todo. Invista na saúde e felicidade das suas pessoas de forma contínua e o seu negócio irá respirar saúde e resultados felizes por mais tempo.

CATARINA BASTOS

MARKETING DIRECTOR

"Nunca me arrependo. Se foi bom, foi óptimo. Se correu mal, foi uma experiência."

Catarina Bastos é licenciada em Gestão de Empresas tendo desenvolvido o seu conhecimento nas áreas do Marketing Estratégico, Inovação e Liderança, em universidades como Harvard Business School nos EUA e IE Business School em Espanha. Mais do que pensar dentro ou fora da caixa, a sua abordagem é pensar o que fazer com a caixa. Apaixonada por construir soluções que levam os negócios a criar valor para os seus Clientes de forma inovadora e sustentável, desenvolveu grande parte da sua carreira no Grupo Shell, em várias áreas e projectos relacionados com Marketing, Comunicação e Vendas.

Há um ano tive a oportunidade de assistir ao Cannes Lions International Festival of Creativity, um evento que partilha e premeia o que de melhor se faz no mundo, na área da criatividade. De todas as apresentações, personalidades, prémios e debates, levo comigo na memória, o testemunho de Jeff Goodby, sócio fundador da Goodby Silverstein & Partners (uma agência publicitária icónica americana) na sua contribuição para a rúbrica "what I've learnt". Trata-se de um vídeo de 13 minutos onde conta, para além da história do seu percurso, qual foi o melhor ensinamento que a vida lhe deu. Diz com toda a honestidade e generosa partilha, que não importa a área onde tenhamos progredido e especializado o nosso conhecimento bem como a profissão que escolhemos, "Don't forget to let your life in" – devemos sempre deixar a nossa vida entrar. A explicação é simples: devemos viver a vida na sua plenitude nas várias dimensões que ela tem, promovendo experiências, afectos, emoções e conhecimento, pois essa riqueza é determinante para o trabalho que produzimos.

Esta visão tem especial ressonância no tempo especial que estamos a viver, onde o individuo é visto de forma holística, naquilo que tem de físico e mental. Esta visão 360° de cada um de nós ganhou espaço na nossa sociedade como um todo, e nas organizações em particular. Mais do que reconhecer e analisar, atualmente o foco está em perceber como se pode ajudar o individuo a ultrapassar os desafios que a sua saúde física e mental, podem gerar. A pandemia trouxe essa clarividência e urgência em abordar o assunto. Muitas pessoas não sofreram de COVID-19, mas padeceram de importantes danos na sua saúde mental causados pelo efeito do isolamento, pela multiplicidade de solicitações e pela ansiedade das notícias. Foram tempos atípicos bem sei, mas cada um de nós vive num mundo só seu, em que muitas vezes esquecemo-nos de nós, de nos cuidarmos física, mental e espiritualmente. Tudo isto tem espelho no nosso trabalho, na forma como nos relacionamos com as equipas, como lideramos, como produzimos valor para a empresa.

Numa era que está a mudar o paradigma na forma como fazemos as coisas, nos valores com que escolhemos as nossas opções, na maneira como construímos conhecimento, o individuo tem de estar bem para poder abraçar todos estes desafios. Hoje em dia, o "mindset" digital é mais do que conhecer e adoptar novas tecnologias, é pensar de forma diferente para aproveitar as oportunidades que a era digital traz; é preciso estar continuamente a aprender, a ganhar novas competências para criar ofertas de valor que sejam relevantes e sustentáveis, agora e no futuro; ser criativo nas soluções é fundamental para criar atributos e benefícios de diferenciação dos nossos produtos e/ou serviços; construir uma organização ágil é imperativo para poder sobreviver a um mundo em rápida mudança;... e quem é motor de tudo isto? As Pessoas. Pessoas estas, que têm de estar saudáveis, para poderem criar uma organização saudável, rentável e de futuro.

NÁDIA LEITÃO
Career Advisor

SAÚDE NOS NEGÓCIOS

Quando se fala de saúde nos negócios e nas pessoas que os compõem, há dois eixos essenciais, o individual do colaborador e o coletivo enquanto empresa, os dois ligados invariavelmente, por isso falamos de relações.

Um colaborador se não se sentir saudável não será produtivo, e um ambiente que não seja saudável não promove nem a criatividade nem a produtividade. O bem-estar passa a ser uma prioridade, pois a saúde dos nossos líderes, dos nossos colaboradores e a saúde das relações existentes, estão associados invariavelmente à saúde da empresa.

Em suma, colaboradores mais felizes e com melhor saúde organizacional, traduzem claramente melhor performance financeira.

Diversas boas práticas já existem no mercado, algumas mais massificadas outras ainda são uma exceção à norma. Umas são consideradas indispensáveis por todos nós, (mas ainda não existente em todos os ramos), outras são ideias fora da caixa:

- Seguro de saúde para o colaborador e para os descendentes.
- Facilidade no acesso a serviços (ginásio, Netflix, Disney PLUS, Apple TV; agência de viagens)
- Cheque educação;
- Prémios de produtividades;
- Encontros entre líderes e colaboradores;
- Sessões de Yoga de Riso;
- Acesso a cursos de formação e capacitação;
- Consultoria financeira;
- Flexibilidade entre trabalho remoto e trabalho presencial;
- Entre outros

No entanto as ameaças a este bem-estar, poderão ser externas, como todos sentimos nos últimos dois anos, e inevitáveis, sendo a prevenção a melhor opção para reduzir riscos.

Segundo a OMS (Organização Mundial da Saúde) milhões de pessoas sofrem atualmente de depressão, o que impede naturalmente as pessoas de realizarem as atividades do dia-a-dia. Estados como angústia, insónia, falta de motivação, tristeza constante, cansaço e irritabilidade, são sinais de alarme. A OMS alertou novamente no mês de junho de 2022 para que haja maior investimento na saúde mental. As empresas poderão assumir um papel preponderante no alerta e por vezes (mas mais difícil pelos fatores que poderão provocar) na prevenção.

As nossas empresas/ organizações não serão com certeza os maiores causadores desta "pandemia", mas são as que sofrem maior impacto seja na produtividade como referido acima, nos índices relacionados com pessoas ou até mesmo na retenção de talento.

É um erro crasso dissociar a saúde mental dos resultados, mas é um desafio gigante para empresas, organizações e os seus líderes e gestores. As práticas que implementamos e que impactam diretamente no dia-a-dia das nossas pessoas e do ambiente organizacional são preeminentes para manter uma cultura que privilegia a saúde, promove o diálogo e a comunicação num ambiente que se quer positivo e construtivo.

CHAISE longue®

Mobiliário | Furniture | Mobilier

with you.

SM GROUP

IT'S ALL ABOUT SUCCESS

O SM Group nasceu em Julho de 2018, fruto do desenvolvimento pessoal e profissional da sua fundadora, Susana Matos Miranda, que ao longo de mais de 25 anos de carreira em empresas nacionais e multinacionais de Recursos Humanos, cresceu nas áreas de recrutamento de quadros médios e superiores, gestão de talento, formação e consultoria, com comprovadas competências nas áreas de Networking, Professional and Personal Branding, Mentoring e Linkedin Strategy.

O core business da empresa é a Gestão de Carreira de quadros médios e superiores, com diversos tipos de programas personalizados, planeados e adequados, perante as expectativas de desenvolvimento ou mudança de carreira da cada profissional, em Portugal e no estrangeiro.

O Gestor de Carreira, através da Mentoria, orienta nos diversos caminhos profissionais possíveis, optimizando a forma como este actua no mercado e na sua própria network, assegurando que se mantém firme e focado nos seus objectivos, apoiando (com contactos e ferramentas que apoiam na melhoria da sua comunicação online e offline) na relação com os Recrutadores, Directores de RH e Empresários, de forma a agilizar o processo de procura de um novo desafio profissional.

Os processos de Outsourcing são desenvolvidos em parceria com empresas dos vários sectores, apoiando no processo de saída do colaborador.

Mais recentemente, outras áreas cresceram no grupo, com as marcas SM Mentors, SM Training e SM Corporate Strategy, desenvolvidas com a colaboração de uma equipa de Consultores, Coaches, Formadores e Mentores especializados em áreas diversificadas e especializadas, que são o suporte de Empresas e Gestores no seu dia-a-dia - Gestão, Financeira, Logística, Formação, Recursos Humanos, etc.

A empresa tem sede em Lisboa, com um escritório recente de apoio no Porto (Foz), actuando a nível nacional e internacional, sendo membro da Câmara de Comércio Luso Britânico e da PWN Global Women Network, entre outras parcerias.

SM INTERNATIONAL® ADVISORY | SM MENTORS® | SM TALENT® MANAGEMENT | SM TRAINING &® DEVELOPMENT

IT´S ALL ABOUT PEOPLE & SUCCESS

www.susana-miranda.com

CINDY BARARDO

HEAD OF COMMUNICATIONS, PAYBYRD

"Hoje vai ser um? Bom dia!!!"

"Hoje vai ser um?"
"Bom dia!!!" – respondem todos em uníssono, com a máxima energia.

Pode parecer absurdo, mas esta é "A" pergunta que deveria ser feita (e respondida com entusiasmo) quando se inicia um dia de trabalho. Afinal, energia cria energia e nada melhor que nos deixarmos contagiar por boa disposição.

Olhando para as situações do dia-a-dia, mais depressa vemos o copo meio vazio do que meio cheio. Por vezes impedidos de ver o lado positivo porque a nossa zona de conforto parece-nos muito melhor. E lá continuamos a resmungar com a vida, porque só os outros é que têm sorte!

Se queremos resultados diferentes, temos que agir de forma diferente. E tudo começa na nossa mente,

na mudança de atitude! Não dizem que tudo em que nos focamos aumenta? Pois que o foco seja a felicidade.
E se passamos grande parte do nosso tempo útil a trabalhar, as pessoas que nos rodeiam ou de quem nos fazemos rodear impactam-nos significativamente.

Nos dias de hoje, cada vez mais as escolhas profissionais são feitas em função da admiração por um líder ou por uma equipa, passando a marca ou empresa para segundo plano.

É como nos tempos de escola, quando na aula de Educação Física fazíamos de tudo para que o capitão mais forte nos escolhesse, para a sua equipa vencedora.

As equipas de trabalho também se escolhem.
Profissionais genuínos, que inspiram, para quem olhamos com admiração, com quem queremos aprender, acrescentar valor e crescer.

Na construção de uma equipa há uma visão clara da missão, do objetivo, do papel de cada um. Há clareza, comunicação, e feedback onde todos são envolvidos num processo de construção. Há elemento humano e sobretudo confiança, entre coordenação e colaboradores.

Uma equipa feliz requer sobretudo um líder solidário e compreensivo, que escute e saiba apoiar cada um dos seus elementos. Líder com capacidade de ver as questões de um ponto de vista claro e sem julgamentos.

Que tenha compromisso para com os seus e esteja pronto para dar o corpo às balas mas também aplaudir a equipa como um todo na celebração de sucessos. Um modelo a seguir.

As equipas felizes são aquelas em que novas ideias são bem-vindas. Onde há debate para discussões saudáveis e dão lugar à co-criação. Onde há confiança e respeito. Onde cada um sabe qual o seu super poder mas é capaz de sair da sua "faixa de rodagem" para ajudar o outro. Estendem a mão. Riem, choram, brincam, discutem. Crescem juntos e exploram novos caminhos, desafiando-se a ser melhor.

São aquelas que desenvolvem uma aliança, formulam um plano em que estão todos alinhados e entram em ação. Não têm medo de cometer erros porque sabem que vão aprender e crescer com eles - rumo ao sucesso!

Uma equipa feliz recebe apreciação e reconhecimento. Tem a orientação certa. Faz o que faz pelas razões certas, com as pessoas certas, com determinação e empenho, pelos resultados certos.

A felicidade nas equipas está na implementação de hábitos felizes. Ter tempo para aquela conversa de café honesta em que se pode conversar sobre tudo. Aquela caminhada em grupo para descomprimir e renovar energias. A preocupação com o outro e perguntar se está tudo bem. Mas também enriquecer e empoderar-nos mutuamente. Contribuir para os outros se sintam recompensados e de confiança renovada nas suas capacidades de dominar o mundo!

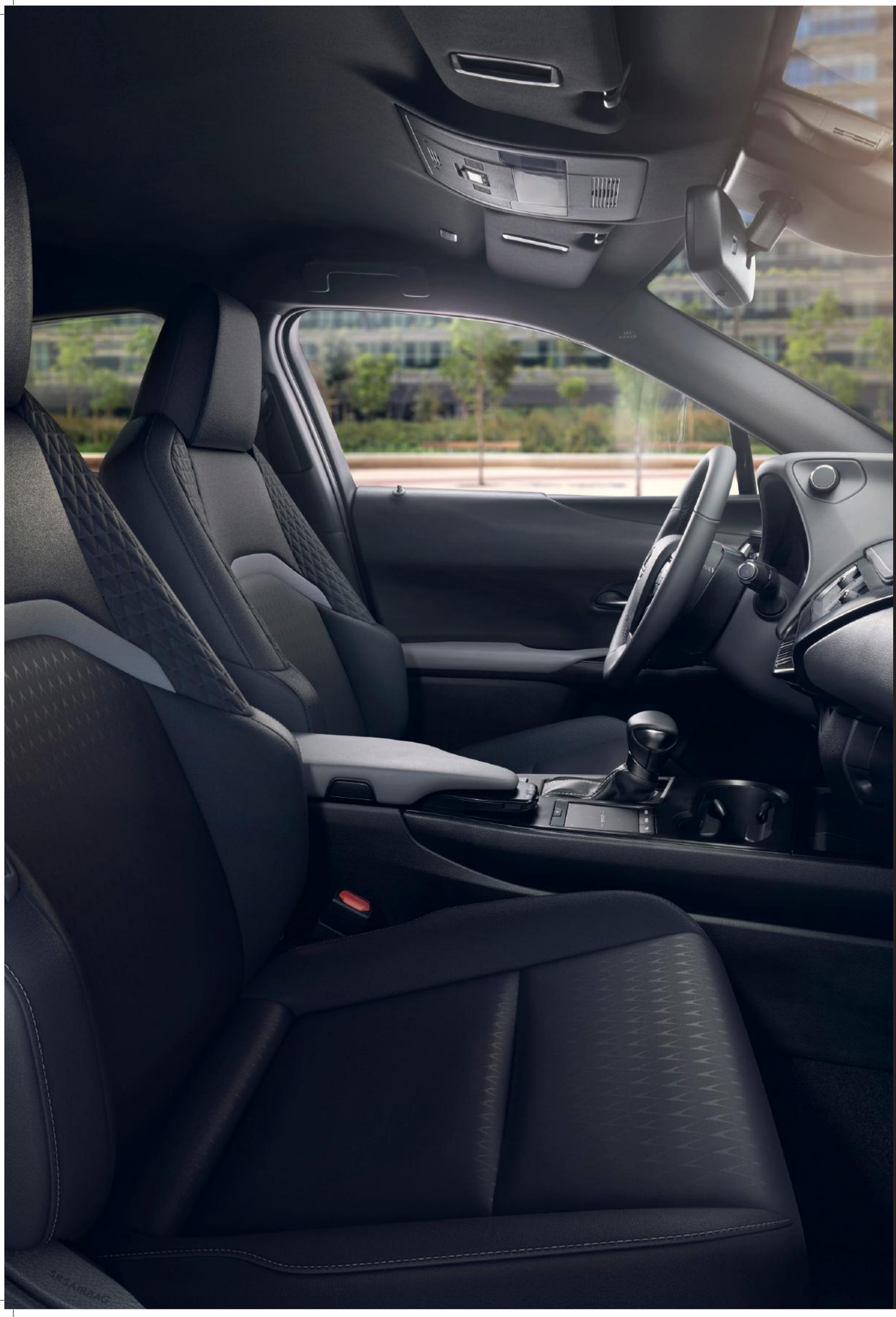
Sentir genuinamente que estamos juntos. Aprendemos juntos, crescemos juntos e vamos ser bem-sucedidos juntos. Com a porta aberta, a todos, onde podem ser feitas todas as perguntas.

Porque "Hoje vai ser um? Mega Espetacular Dia!"

SOFIA SEQUEIRA
Head of Human Resources

A SAÚDE E O BEM-ESTAR COMO PRIORIDADES ABSOLUTAS

A pandemia dos últimos 2 anos colocou a saúde e o bem-estar no topo das prioridades dos líderes mundiais. É urgente fortalecer os sistemas e saúde e preparar-nos para o futuro. Ao mesmo tempo, as disrupções ambientais, como as alterações climáticas e as perdas naturais, são preocupações cada vez mais prementes.
A Organização Mundial de Saúde estima que todos os anos morrem quase 13 milhões de pessoas devido a problemas de saúde associados ao ambiente pouco saudável em que vivemos. Só a poluição do ar é responsável por 9 milhões de mortes anuais, traduzindo-se em doenças cardíacas, tromboses, doenças pulmonares, asma, cancro, etc. Entre 2030 e 2050, é esperado um acréscimo de 250 000 mortes anuais devido à má nutrição, à diarreira, à malária e ao calor extremo.
O mindset de parecermos sempre bem, mesmo que não estejamos, tem de mudar. É importante assumir que não estamos bem, tratarmos de nós e, termos empresas que apoiam o bem-estar e estilos de vida saudáveis. Por vezes isto implica apoio psicológico, planos de nutrição, apoio para idas ao ginásio, etc. Outras vezes, implica tratar de comportamentos empresariais que levam ao burnout, por exemplo, ou tratar de dores crónicas que as pessoas vão ignorando e lhes limitam a capacidade de resposta e de trabalho.
A grande questão que se coloca é como promover a saúde e o bem-estar para todos no médio-longo prazo, gerando novas formas de trabalhar e fazer negócios. As palavras-chave de resposta são a Prevenção e a Promoção.
Vejamos:
1. Criar e promover uma cultura de saúde e bem-estar no local de trabalho pode prevenir muitas doenças;
2. Apoiar e promover estilos de vida saudáveis, pode conduzir a um maior equilibrio entre trabalho, saúde e vida pessoal;
3. Contribuir para sistemas de saúde mais resistentes e resilientes claramente é uma estratégia de prevenção;
4. Acelerar acções para proteger o clima e a natureza tem um carácter correctivo face aos danos já existentes, mas também preventivo para o futuro do planeta.
Vale a pena pensar nisto e partir para acção. Cantinas com comida saudável, bio, vegan, e outras opções que promovam o bem-estar é uma ideia que as empresas podem adotar. A ergonomia, tantas vezes esquecida, é fundamental para as pessoas trabalharem bem e sem dor. Apoiar check ups médicos de 6 em 6 meses, ou seja, ir além das consultas de medicina no trabalho obrigatórias. Promover a reciclagem e iniciativas verdes, podendo estas ser integradas nos famosos outdoors empresariais. Escolher fornecedores que sigam políticas verdes e de bem-estar. Tudo isto é melhor do que termos baixa de produtividade, doenças e ausências na nossa força de trabalho e, sobretudo, estamos a contribuir para a felicidade colectiva.
Se todos fizermos a nossa parte, teremos um mundo melhor amanhã para os nossos filhos, netos e bisnetos. De acordo? Vamos a isso!


SRS AIRBAG

LEXUS
EXPERIENCE AMAZING

SPECIAL EDITION

OFERTA DE 3.400€ EM EQUIPAMENTO

O híbrido que vai com tudo

VISITE O CENTRO LEXUS SINTRA

Estrada Terras de Lagoa 66 - 2635-595 Rio de Mouro
lexus.sintra@lexus.pt | +351 210 995 022

Caetano Auto

CENTROS LEXUS | 808 250 220
ALGARVE, AVEIRO, BRAGA, COIMBRA, LISBOA, PORTO E SINTRA

7 ANOS DE GARANTIA

DANIELA LIMA

MANAGING PARTNER AT SWAIFOR & PHD IN ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR

"Viver o melhor possível e deixar os outros viver!"

Licenciada e Mestre em Gestão de Recursos Humanos, porque é apaixonada por Pessoas. Acredita, que o bem-estar passa por todas as dimensões da vida humana, principalmente em contexto organizacional. A sua missão é garantir que as questões que se prendem com a segurança e saúde dos trabalhadores são acauteladas em todos os momentos através da promoção do diálogo estreito entre a organização e os trabalhadores.

Como Técnica Superior de Segurança e Saúde no Trabalho e Safety Expert área da sua pós-graduação, permitiu-lhe abraçar uma sólida carreira na área da segurança no trabalho ao nível da indústria nacional e internacional. É ainda Professora Convidada no Instituto Politécnico de Setúbal.

A Investigação e Análise dos Acidentes de Trabalho, como ferramenta de desaceleração da "cultura da mutilação laboral dos trabalhadores"

Todos os dias vemos as consequências dos acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais espelhadas nas múltiplas realidades organizacionais, com diferentes níveis de impacto nas vidas das suas vítimas. Estas ocorrências nefastas e indesejáveis traduzem-se numa fatura muito elevada a pagar pelos trabalhadores, pelos colegas, pelas organizações, pelas seguradoras, pelas famílias das vítimas e, em última análise, pela sociedade de forma global. Sendo os acidentes de trabalho ocorrências expetáveis e prováveis de acontecer em contexto organizacional, é fundamental compreender a sua dimensão e extensão do fenómeno em análise. Para que tal seja possível, temos de investigar e analisar as múltiplas causas, internas e externas ao individuo em contexto organizacional, que convergem num determinado período no tempo e que se precipitam numa dinâmica muito especifica que culmina no acidente.

Neste sentido, é possível corroborar com base nas estatísticas internacionais e nacionais que os acidentes de trabalho continuam a ser uma constante no mercado de trabalho português. Os dados oficiais publicados pela Eurostat relativos a 2020 posicionam Portugal no sexto lugar do ranking face aos restantes Estados-Membros com uma taxa de 3,2%. Os países europeus que maiores taxas de acidentes no trabalho registam são a Finlândia (9,6%), a Suécia (5,0%) e França (4,6), concomitantemente os países que menores taxas de acidentes assinalam são a Bulgária (0,7%), a Hungria (0,7%) e a Lituânia (0,5%), sendo que a média da União Europeia se situa nos 2,4%. Estes dados publicados pela Eurostat refletem que Portugal regista um recuo face aos anos anteriores (e.g: 2013 com 4%), mas acautela que pode ser explicado pela interrupção da atividade económica imposta pela Pandemia do COVID-19. As estatísticas nacionais disponibilizadas pela Autoridade das Condições de Trabalho (ACT) relativas ao mesmo período de tempo refletem a mesma tendência de excesso de ocorrências reportadas oficialmente à ACT com 121 acidentes de trabalho mortais e 340 acidentes de trabalho graves. Estes números exigem uma tomada de posição face às políticas de segurança adotadas a nível nacional em matéria de prevenção, através do controlo do desempenho das empresas e organizações em Portugal. Esta análise à atitude e ao desempenho das múltiplas empresas e organizações públicas e privadas deve conduzir a um maior investimento na procura das causas que estão na origem dos acidentes de trabalho. Tal atitude resultaria numa estratégia de investimento em segurança a curto prazo, através da promoção do diálogo estreito entre os vários intervenientes em contexto organizacional, nomeadamente os órgãos de gestão, as chefias intermédias, os profissionais de segurança, os profissionais de recursos humanos, os trabalhadores, para que se promovam os devidos alinhamentos e, consequentemente, o desenvolvimento de uma política sustentável de segurança no trabalho.

Em suma, os acidentes de trabalho, apesar de constituírem um tema amplamente explorado em contexto real de trabalho e académico, continuam a exigir, sem dúvida, mais reflexão e debate porque é possível encontrar pistas através de novas abordagens mais equilibradas e criativas que conduzam a uma desaceleração da "cultura da mutilação laboral dos trabalhadores".

RITA VELOSO
People & Business Advisor

LÍDERES SAUDÁVEIS PRECISAM-SE. HOJE.

Quem me conhece sabe bem o que penso exatamente acerca da essência de uma liderança exemplar. Se pensarmos qual será a principal característica de um líder, muitos de nós seremos ativados por conceitos como inspiração, carisma, inteligência, ética ou verticalidade. Todos concordaremos serem ingredientes essenciais, mas serão estes verdadeiramente diferenciadores? Deixem-me partilhar que talvez não o sejam.

Vários estudos recentes demonstraram que a positividade, presente em pessoas naturalmente felizes, será a qualidade mais marcante de qualquer um dos líderes que possamos ter como nossa referência.

Ao longo da minha vida li inúmeras biografias, e mesmo livros, de líderes que me inspiram. Em todos eles, fui movida pela certeza de que essa positividade e felicidade, estiveram sempre lá, no percurso de cada um, mesmo nos momentos mais difíceis. Registei cada um deles, como sendo um verdadeiro líder saudável, como sendo aquele que não só inspira os membros da sua equipa dando-lhes espaço para desenvolverem a sua criatividade, autonomia e capacidade de resolução de problemas, mas também como aquele que tem a capacidade de mudar comportamentos e inspirar as suas pessoas.

No fundo, um líder saudável baseia-se na liderança pelo exemplo e na capacidade de transformar os seus colaboradores em pessoas melhores, tanto na esfera pessoal como profissional, construindo à sua volta um ambiente feliz e com quem se sente ter genuinamente o privilégio de privar. E é precisamente a forma como deixamos os outros depois de terem uma experiência connosco, que é a nossa verdadeira imagem de marca.

Infelizmente o tema da saúde mental, ou do tão necessário equilíbrio emocional das nossas pessoas, incluindo nós próprios enquanto líderes, são ainda temas não falados assumidamente pelas lideranças e pelas nossas organizações.

Todos temos um modelo de comportamento que esperamos dos líderes, como o trabalho em equipa e a sua capacidade de fazer acontecer e de influenciar os outros e associamos isso à sua performance.

Mas podemos estar atentos a outros comportamentos adicionais, como o bem-estar sobre a sua própria imagem e ver como cuidam da sua própria saúde, incluindo, da sua saúde mental. Reconhecer que, em certa fase do nosso percurso, possamos precisar de orientação para mantermos o equilíbrio e assumir esta questão com naturalidade com quem nos rodeia, estou certa, fará a diferença na forma como a organização e as suas pessoas se sentirão apoiadas nos momentos mais difíceis. E reconhecer em nós o momento certo para procurar essa ajuda, e encontrar as ferramentas necessárias para ultrapassar os desafios e esses momentos de maior stress ou ansiedade (por exemplo) é a chave para manter a capacidade de liderar.

Uma coisa é certa: nenhum líder poderá liderar se não estiver saudável. E estes líderes saudáveis precisam-se. Hoje.

DULCE FORTE

CEO, DSOLUTIONS GROUP

"Com o dinheiro podemos comprar muitas coisas, mas não o essencial para nós. Proporciona-nos comida, mas não apetite; remédios, mas não saúde; dias alegres, mas não a felicidade."

— Henrik Johan Ibsen

Formação em Gestão e Recursos Humanos conta com mais de 30 anos de experiência profissional dedicados às áreas da consultoria e da gestão, com foco nos projetos de investimento e candidaturas a fundos comunitários. Em 2006 fundou o Grupo DSolutions Consulting. É também fundadora e Presidente da AESS – Associação Economia Solidária e Sustentável e da AIIE – Associação Internacionalização e Inteligência Económica. Autora de diversos artigos sobre Literacia Financeira e Empreendedorismo. Co-autora dos livros "Tempo É Dinheiro", "Líderes do Século XXI" e "De galinha a águia: o tempo de voar". Formadora certificada pelo Banco de Portugal, CMVM e ASF em Literacia Financeira para empresas. Focada nas Pessoas é mentora no desenvolvimento de novos negócios.

O Dinheiro traz ou não Felicidade aos colaboradores e às empresas?

Quando questionamos sobre a importância da Literacia Financeira do colaborador como contributo para o bem-estar e felicidade da empresa e sobre a responsabilidade social das empresas para a felicidade financeira dos colaboradores há sempre um mix de sentimentos.

Por um lado, ao falar em Literacia Financeira pensamos em cálculos matemáticos elaborados, investimentos complexos ou fórmulas mágicas para retorno das nossas poupanças. Mas na verdade é algo bem simples que se define como um conjunto de informações básicas sobre como fazer uma melhor gestão do próprio dinheiro. Numa linguagem mais corrente é a capacidade individual para GERIR BEM as finanças pessoais: ou se tem ou se aprende!!

Por outro lado, surge sempre a questão: qual a importância de se falar de Literacia Financeira quando falamos de empresas e do bem estar ou felicidade das mesmas e dos seus colaboradores? Não estamos a falar de aumentar os ordenados dos colaboradores, como muitos empresários nos dizem, mas sim de proporcionar-lhes ferramentas para elaborar e controlar o orçamento pessoal ou familiar – como comprar, poupar e investir e, de um modo geral, como gastar o dinheiro de forma saudável visando atingir os seus objetivos financeiros de forma racional e equilibrada.

Então porque é que é importante falar de Literacia Financeira?

De alguns anos a esta parte que me dedico a estudar o tema do presentismo financeiro nas empresas e qual o impacto que o mesmo tem na produtividade dos colaboradores e das empresas. O **"Presentismo: a arte de estar fisicamente presente mas mentalmente ausente"** é um fenómeno a que os recursos humanos devem prestar atenção e encontrar meios para apoiar os funcionários com problemas de "saúde" financeira seja por meio de medidas preventivas (formação) ou de resolução dos problemas (aconselhamento financeiro / consultoria). Ambas podem ser posicionadas dentro da proposta de valor do funcionário.

Quando os colaboradores estão financeiramente "doentes" a sua saúde e desempenho no trabalho sofrem com isso e a produtividade também. É impossível um colaborador trabalhar concentrado e focado se passar o dia a pensar como é que vai cumprir com o pagamento dos seus créditos ou se as entidades credoras lhe enviarem sms, mails ou contactarem por telefone várias vezes dia.

Segundo o banco de Portugal (fev 2022) o endividamento dos particulares "subiu 4.800 milhões de euros e resultou no incremento do endividamento em relação ao sector financeiro". Em termos percentuais, equivale a um aumento de 3,6% entre o final de 2020 e o final de 2021, mais 1,1 pontos percentuais do que entre 2019 e 2020.

Se tivermos em conta que 70% dos endividados são consumidores com idades superiores aos 40 anos e que 63% trabalha, percebemos que o fenómeno do endividamento está na população ativa, isto é, nos colaboradores das nossas organizações.

Para "ajudar" este cenário, Portugal aparece classificado em diversos indicadores como um dos piores países com conhecimentos de Literacia Financeira e perspetiva-se um aumento das taxas de juro, logo um aumento nas prestações de grande parte dos empréstimos dos nossos colaboradores.

Em fevereiro deste ano, a ASF (Autoridade de Seguros e Fundos de Pensões) lançou às empresas uma série de recomendações no âmbito da Literacia Financeira das quais destaco as principais: "as empresas devem ensinar hábitos de poupança aos trabalhadores" e "devem envolver-se no esforço de promoção e desenvolvimento da resiliência financeira das famílias."

Segundo este órgão supervisor é importante "alargar as atividades de formação financeira no local de trabalho, o que implicará o envolvimento e compromisso de entidades patronais, que ao apostar nesta capacitação, estarão também a promover o bem-estar dos seus trabalhadores."

E como é que as empresas podem ajudar os seus colaboradores a serem financeiramente felizes?

No ensino da Literacia Financeira está definido que 12 horas é o que cada indivíduo necessita para aprender os princípios base para gerir de forma saudável o seu dinheiro. Se as empresas apostarem nesta orientação e a combinarem com a obrigatoriedade de assegurar o direito individual à formação, prevista no artigo 131.º do Código do Trabalho, contratando formadores e empresas, devidamente certificadas e habilitadas, para este tema vão ao encontro do que o mesmo artigo refere, "as empresas estão obrigadas a: desenvolver e qualificar o trabalhador, com o objetivo de melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e competitividade da empresa".

FRANCISCO SANCHEZ

PARTNER & HEAD OF EXECUTIVE SEARCH, NEVES DE ALMEIDA

"Sair da experiência que nos marca, e que nos define como profissional, como somos reconhecidos pelo mercado, não é um trabalho fácil."

O Francisco é licenciado em Gestão de Empresas pelo ISG e exerce atualmente o cargo de responsável pela área de negócio de Executive Search da Neves de Almeida HR Consulting.

Iniciou a sua carreira profissional em 2002, na Deloitte, tendo, tendo desenvolvido durante os primeiros 5 anos uma carreira essencialmente financeira. Em 2007 fez um movimento para a área de recursos humanos, onde esteve cerca de 10 anos na Ray Human Capital, com especial foco na área de recrutamento e seleção especializado e gestão de talento. Conta ainda com uma passagem pela Michael Page. Na Neves de Almeida HR Consulting, tem tido oportunidade de desenvolver projetos nas áreas de atuação da empresa ao nível do Executive Search e Talent Management, em vários setores de atividade, como sejam Banca e Seguros, Energia & Utilities, Farmacêutico, Grande Consumo, Indústria, Imobiliário e TMT.

O Francisco é um apaixonado pela família e amigos e ocupa o seu tempo livre com desporto.

Num mercado de trabalho cada vez mais flexivel, diversificado, mas também competitivo, a gestão de carreira é um tema muito atual.

Todos nós vamos desenvolvendo estratégias que nos permitam posicionarmo-nos no mercado de trabalho e nas organizações em função da nossa motivação e da nossa ambição. A gestão de carreira é um processo contínuo com algumas variáveis, nem sempre controláveis e que implica tomar decisões difíceis e por vezes erradas. Não sendo eu um adepto de processos muito rígidos e pouco maleáveis, sobretudo face ao atual mundo em que vivemos, de constante mudança e incerteza, acredito que deverão existir linhas orientadoras e um tronco comum na nossa vida profissional, sobretudo se tiver a ambição de chegar a determinados cargos e tipologia de empresas. Contudo estamos já a assistir a uma mudança na gestão de carreira mais tradicional e de crescimento linear. Na minha opinião as novas gerações e os que mais recentemente entraram no mercado de trabalho (millennials e geração Z), procuram carreiras mais ágeis, mais rápidas, poder estar em contacto com equipas diversas, multidisciplinares, enfrentar de forma constante novos desafios, pelo que as organizações enfrentam atualmente grandes reptos, perante esta nova geração para a qual a gestão de carreira apresenta outros contornos e caracteristicas.

Para uma organização pensar numa gestão de carreira alinhada com as atuais expetativas e motivações desta nova geração é um desafio crucial para vencer na atração e retenção das pessoas. Mas também é importante pensar nas outras gerações cuja motivação e perspetiva de carreira é diferente. Bem-vindo ao maravilhoso mundo da gestão de pessoas! Sim, falamos de pessoas e cada uma tem a sua particularidade!
É curioso estar a escrever estas linhas sobre gestão de carreiras. Nos primeiros 5 anos da minha vida profissional e após uma Licenciatura em Gestão, trabalhei numa área muito diferente da função de Head Hunter que desempenho desde 2007. Durante os primeiros 5 anos da minha vida fui Auditor Financeiro numa BIG4, tendo posteriormente mudado na altura para uma área de recrutamento altamente especializada em perfis financeiros e que me abriu as portas para uma carreira que acabei por desenvolver na área de recrutamento e seleção e gestão de talento. Procurei sair da minha zona de conforto, ganhar novas competências, e desafiar-me, mas também desafiar as organizações que nessa altura acreditaram que seria possível essa mudança.

Mas será que esta mudança de carreira é sempre possível, sobretudo quando já fomos marcando uma identidade no nosso perfil?

Com frequência falo com candidatos com carreiras robustas e maduras que procuram aconselhamento em determinada fase, normalmente critica. Costumo associar a dois momentos do nosso ciclo de vida profissional: na “crise” dos 40 , mas também a algumas pessoas que estão em fase de transição de carreira sobretudo depois dos 50. Sair da experiência que nos marca, e que nos define como profissional, como somos reconhecidos pelo mercado, não é um trabalho fácil. Reconheço que a mudança profissional para áreas muito diferentes da experiência que vamos acumulando e onde somos reconhecidos se torna difícil, mas pode acontecer...não creio é que aconteça com tanta facilidade no canal profissional de recrutamento onde trabalho.

É verdade que estou formatado a um contexto onde grande parte dos processos de recrutamento que desenvolvo, estão “limitados” aos requisitos e experiência de determinado perfil. Se analisarmos a carreiras onde um profissional acabou por desenvolver várias funções, em várias áreas/departamentos, elas acontecem, salvo raros casos, dentro da própria organização ou no canal de networking. Porquê? Porque existe um nível de confiança de conhecimento das pessoas e muitas vezes de reconhecimento e até premiação. Algo que já não acontece no canal onde estou, onde

nós valemos sobretudo pela experiência e carreira que desenvolvemos até à data. Por isso sim, a gestão de carreira é critica, fundamental, mas sempre feita em função da felicidade e daquilo com que nos identificamos. Costumo dizer que tive a sorte de há 16 anos, ter feito uma mudança de carreira, não muito planeada é verdade, e ter podido encontrar uma função da qual sou um apaixonado e que me ensina e desafia todos os dias! Caberá a cada um saber o que melhor se encaixa na sua motivação, mas também deverá saber responder às questões: como é que o mercado me perceciona? Que competências vê na minha experiência? Onde posso efetivamente me enquadrar?

DSOLUTIONS
Consulting Group
by Dulce Forte

Uma abordagem no presente com visão no futuro

A DSolutions Consulting Group é uma organização de consultoria integrada que existe desde 2006. Desde a sua constituição que a empresa estabelece uma relação de proximidade, de confiança e de benefício mútuo com os seus clientes, baseando-se em princípios como a simplicidade, eficácia e excelência nos serviços que presta.

A empresa nasceu do desejo da sua CEO, Dulce Forte, ter um projeto empresarial próprio aliado a uma situação de desemprego pessoal, que aproveitou para mudar de vida e realizar o seu Sonho. Desde a constituição que temos como Propósito trabalhar para pessoas e organizações levando-as a atingir os seus objetivos de forma sustentada e duradoura, mantendo ao longo dos anos relações de negócio, partilha e entreajuda com todos os envolvidos (clientes, fornecedores, colaboradores).

A empresa iniciou a sua atividade na vertente de consultoria financeira e ao longo dos anos foi alargando o seu leque de serviços para as áreas de projetos, formação, contabilidade e fiscalidade e investimento imobiliário.

Para cada área de negócio contamos com colaboradores internos e consultores externos devidamente habilitados para as áreas em que intervém e que prestam apoio às empresas nos seus processos de desenvolvimento, investimento e crescimento.

De uma forma resumida os nossos serviços de consultoria e apoio à gestão passam pela elaboração de planos de negócio, projetos de investimento e candidaturas a sistemas de incentivos, reengenharia de processos, contabilidade e fiscalidade, apoio à abertura de novas empresas e certificação em normas nacionais e europeias, entre outros. Na vertente de investimento imobiliário apoiamos investidores, nacionais e internacionais, na identificação de projetos imobiliários diferenciadores bem como de oportunidades financeiras.

Somos uma empresa certificada pela DGERT, dispomos de uma plataforma de e-learning própria, concebemos projetos formativos à medida das necessidades das organizações e dos indivíduos, com conteúdos atualizados e metodologias dinâmicas.

Somos Pessoas a trabalhar, com Pessoas, para Pessoas!!

DSOLUTIONS Academy by Dulce Forte
DSOLUTIONS Finance by Dulce Forte
DSOLUTIONS Projects by Dulce Forte
DSOLUTIONS Real Estate by Dulce Forte

www.dsolutions.pt

GEOfundos
fundo certo com sucesso

A GEOfundos
é a única plataforma portuguesa que reúne
todas as oportunidades de financiamento
para organizações sociais.

Ofereça uma subscrição GEOfundos
à organização social que apoia!

Saiba mais em geofundos.org
Fale connosco: geofundos@geofundos.org

Em 2021, a GEOfundos disponibilizou mais de 700 oportunidades de financiamento
de mais de 3 mil milhões de euros para a economia social
e poupou dezenas de horas em pesquisa aos seus subscritores.

Parceiros: TESE STONE SOUP CONSULTING

xerox™
WORKING TO CHANGE
THE WORLD
xerox.pt

GRAÇA REBÔCHO

HR DIRECTOR, ALTICE PORTUGAL

"Healthy People, Healthy Business"

Graça Rebocho, licenciada em Economia pelo ISEG e Mestre em Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos pelo ISCTE. A sua experiência profissional passa pelas áreas de Planeamento e Controlo, na Rodoviária Nacional e Marconi, Gestão de Recursos Humanos por um período de 19 anos, onde assumiu funções de Direção em diversas empresas do Grupo PT.

Entre 2012 e 2018 assumiu funções de Direção na Fundação Altice Portugal, entidade responsável por programas e projetos de responsabilidade social corporativa, nas áreas de Educação, Saúde, Acessibilidade e Intervenção Social. Desde janeiro 2019, Diretora de Recursos Humanos na Altice Portugal.

“A satisfação naquilo que fazemos é a chave para queremos permanecer numa Organização. Sendo certo que o sentimento de felicidade é altamente distinto entre cada indivíduo, cabe às empresas potenciar os meios que maior significado têm para cada colaborador."

"Healthy People, Healthy Business”

Considerando que as pessoas são o bem mais valioso das organizações, então deveremos agir em conformidade com este princípio, **desenvolvendo medidas que contribuam para um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar**.

A tecnologia está cada vez mais presente em todas as áreas de negócio, seja na saúde, na educação, cidades inteligentes, no turismo e até na agricultura. Mas são as pessoas que pensam, criam e desenvolvem as soluções.

Assim, empresas que se preocupam com a saúde e bem-estar dos seus colaboradores tenderão a alcançar um maior sucesso nos seus negócios.

Na Altice Portugal temos a preocupação constante com a qualidade de vida dos nossos colaboradores e com um ambiente de trabalho seguro e sadio que, aliado a desafios profissionais, proporcionam o seu crescimento pessoal. Neste sentido, criámos o programa “+ Perto”, promotor do envolvimento e proximidade, para ajudar os colaboradores a encontrarem um maior equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal.

Esta medida, essencialmente de flexibilidade laboral, inclui iniciativas como o “work@home” - o teletrabalho pontual (alguns dias por semana) ou alargado (um

mês ou mais), a "HotDesk", posto de trabalho rotativo - trabalhar a partir de um edifício mais perto da sua zona de residência.

Olhando para a singularidade de cada pessoa, concedemos dias de dispensa para celebrar ocasiões especiais, como o dia do aniversário, acompanhamento de filho menor no primeiro dia de aulas, dias de férias adicionais associados à antiguidade e a possibilidade, em qualquer momento e sempre que as funções o permitam, aceder a pedidos de colaboradores que, por motivos pessoais (cuidar dos pais, mudança de local de trabalho do cônjuge, etc.), querem alterar o local de prestação do trabalho.

Para além destas medidas, a maioria dos colaboradores pratica um horário flexível, podendo iniciar e terminar a sua prestação de trabalho à hora que mais lhe convém, tendo apenas de garantir um período da manhã e da tarde fixos, por forma a não comprometer eventuais necessidades de presença física e/ou contacto quer com as chefias, quer com as equipas onde se insere.

Sendo um facto que a maior parte das organizações, desde a pandemia, modificou a sua organização da gestão do trabalho, passando a adotar o teletrabalho, não podemos descurar a necessidade de manter o contacto, sob pena de perdermos laços com a Organização, com as equipas, com impacto negativo numa cultura que se pretende de proximidade.

Dedicamos grande parte do nosso dia ao trabalho e à empresa com a qual mantemos um vínculo laboral. Ora, se não nos realizarmos com a nossa profissão, com as nossas funções e se não nos identificarmos com a Missão, a Visão e os Valores preconizados pela nossa empresa, dificilmente sentiremos satisfação, motivação e engagement.

Sendo um facto que a Política salarial (recompensas extrínsecas, materiais), assume um relevante papel na atração e fidelização dos colaboradores, as recompensas intrínsecas/motivacionais são mais duradoras e também são aquelas que mais podem diferenciar o EVP oferecido por cada Organização.

Assim, o pacote de benefícios oferecido pelas empresas deverá, tanto quanto possível, ser customizado áquilo que o indivíduo realmente valoriza. Por exemplo, a nossa experiência na Altice tem-nos evidenciado que os colaboradores com filhos valorizam bastante as iniciativas que desenvolvemos para as crianças/jovens, tais como o "Bébé Altice" - Kit bébé e guia prático de parentalidade; OTLs- iniciativas de ocupação dos tempos livres, como colónias de férias; Subsídios ao estudo - apoio financeiro para filhos; apoios para crianças e jovens com necessidades educativas especiais; Prémios de excelência para os alunos com desempenho excecional; Altice Summer experience – estágios de verão para os filhos de colaboradores que terminam o 12º, vivenciando, assim, uma primeira experiência de trabalho.

A proteção na saúde é um dos benefícios mais valorizados. No nosso caso particular, o desenho dos Planos de Saúde, de que beneficiam os colaboradores e respetivos familiares, e a gestão da utilização e da atribuição desses benefícios estão sob a responsabilidade da ACS -Altice Cuidados de Saúde, que atua em quatro eixos principais: Planos de Saúde, Centros Clínicos, Saúde no Trabalho e Programas de Saúde.

Desenvolvemos ainda diversas iniciativas que reforçam o bem-estar dos colaboradores, tais como programas de meditação, life coaching, relaxamento, yoga; torneio de padel; corrida/caminhada solidária – iniciativa que se realiza em locais afetados por catástrofes naturais, como foi o caso de Pedrogão (incêndios) e Mira (tempestade Leslie), ou como aconteceu recentemente, no apoio à casa do Artista. Estabelecemos acordos e parcerias com as mais diversas empresas, de diferentes setores de atividade – que se traduzem em descontos consideráveis para os nossos colaboradores em farmácias, ginásios, escolas, agências de viagens, lojas e restaurantes, entre outros.

Todos estes programas e iniciativas têm um propósito comum: fomentar uma cultura de proximidade, que contribua para o bem-estar e satisfação dos colaboradores e, como corolário, uma empresa saudável.

IVANDRO MONTEIRO

FOUNDER & OWNER, EME SAUDE

"Mudamos pelo que fazemos."

Psicólogo desde 2000, é especialista em "Psicologia Clínica" e "Psicologia do Trabalho, Social e das Organizações", com especialidade avançada em "Psicoterapia" e membro efectivo da Ordem dos Psicólogos Portugueses. É fundador e Director da EME Saúde desde 2011, Associate Partner da CROWE (Corporate Behavioural Consultancy) e Professor Universitário há mais de uma década no ICBAS (Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar).

Tem formação completa em Psicoterapia Interpessoal (grau E, International Society for Interpersonal Psychotherapy, USA) e Psychological Coach (membro da International Society for Psychological Coaching, UK). É doutorado em Psicologia Clínica e Mestre em Ciências Cognitivas (Universidade do Minho), com formação pós-graduada em Epidemiologia e Estatística (Faculdade Medicina do Hospital de S. João).Tem 2 pós-graduações, em Gestão (IPAM / ANJE) e outra em Economia Digital (Atlântico Business School). Trabalha com clientes particulares e empresariais, desde executivos, CEOs, administradores, gestores, profissionais liberais, entre outros, tendo já ultrapassado mais de 23 mil sessões individuais com os seus clientes desde 2000. Tem 2 livros publicados e um 3º terceiro a caminho, com vários artigos científicos em revistas com revisão de pares e artigos de opinião.

Como a ciência do comportamento potencia a produtividade nas empresas

Economia e Psicologia são áreas do conhecimento muito mais próximas do que se imagina. A premissa básica comum é a de que a nossa natureza nem sempre é racional, pelo que as nossas escolhas são, demasiadas vezes, baseadas em questões subjetivas, pessoais e culturais, ao ponto de poderem pesar mais mais do que a racionalidade, principalmente quando agimos sem grande reflexão, ou seja, por impulso.

Ora, sustentar a economia e planos de negócios de uma empresa apenas assente em intervenientes racionais e exclusivamente lógicos, corre o risco de se ignorarem as pessoas que alavancam o crescimento e transformam os sonhos em realidades.

Temos, assim, de aceitar que as Pessoas entram nas empresas com uma história de vida própria, de famílias sui generis e outras envolvências, que as influenciam nos seus estilos de personalidade e formas de comunicação, e que vão relacionar-se entre si no seio da empresa, com todas as inerentes vulnerabilidades e resiliências.

Qualquer que seja a inovação, implica entrar em novos territórios e conquistas, pelo que, garantidamente, vamos "comprar" riscos de errar, conflitar, entristecer, irritar, perder e ganhar. Quero com isto dizer que a nossa natureza não funciona apenas por lógica ou razão, mas sob influência inconsciente ou implícita de preconceitos, valores culturais, histórias de vida e emoções que são condicionadas pelos contextos envolventes e tipo de pessoas que nos rodeiam.

Compreender a aura com que cada um vê o seu mundo é a verdade individual do próprio.

Nesse sentido, as verdades de cada um num grupo criam um ambiente organizacional que tanto pode potenciar a produtividade e a facturação, como também prejudicá-la. Compreender o impacto destas variáveis comportamentais na empresa, através de ferramentas cientificamente sustentadas e medidas com KPIs (Key Performance Indicators) permite, por isso, ganhar mais com as mesmas pessoas.

Analisando ao detalhe a literatura científica - porque sem detalhe e objectividade de dados da investigação só temos opiniões e isso não serve as empresas de

forma sistemática - sabemos que uma em cada dez pessoas sofre, pelo menos, de uma doença mental, o que representa 30% do peso global de doenças que não são fatais. Num estudo publicado na revista Lancet Psychiatry (2016), sobre o retorno de investimento quando as empresas agem sobre a saúde mental e riscos psicossociais dos seus colaboradores, os dados são evidentes sobre os ganhos que há, quer para as empresas, quer para a economia de um país. Nesta investigação sobre os custos do tratamento e benefícios em 36 países de baixo, médio e alto rendimento entre 2016 e 2030, os dados mostram que o retorno compensa largamente o custo.

O custo que as empresas têm em diagnosticar e intervir sobre os riscos psicossociais e saúde mental é de 128 mil milhões de Euros. Ao fazê-lo, e recuperando a saúde mental dos trabalhadores, a força de trabalho aumenta 5% e a produtividade alcança 349 mil milhões de Euros. Esta escolha dos decisores dentro das empresas, aumenta o retorno pela melhoria na saúde mental em 271 mil milhões de Euros. Tendo em conta que o investimento é de 128 mil milhões, compreende-se o ganho significativo do mesmo. Dito de forma ainda mais objectiva e fácil de entender, a estimativa que a Organização Mundial de Saúde faz, pela primeira vez, sobre os benefícios nas empresas e na economia, mostra que, por cada 1 Euro investido, ganham 4 Euros pela recuperação da saúde mental e capacidade de trabalho (publicado na revista The Lancet). Ao nível europeu, os dados evidenciam também que o custo anual do stress associado ao trabalho foi estimado em 20 mil milhões de Euros, e 50-60% do absentismo está directa ou indirectamente ligado ao stress.

Estou certo que, se as empresas ganhassem este dinheiro e o tivessem que pagar, estariam muito atentas a esta realidade, mas como esse dinheiro nunca entrou nas empresas, os empresários não têm consciência do que perdem de produtividade e do que podiam ganhar, com as mesmas pessoas.

Hoje, a Psicologia das Organizações enquanto ciência comportamental, tem ferramentas cientificamente sustentadas para ajudar as empresas a agir e melhorar a sua produtividade. Por exemplo, numa estimativa de custos perdidos por não controlarem os riscos psicossociais, uma empresa de 30 pessoas perde, anualmente, cerca de 25 mil Euros (Ordem dos Psicólogos Portugueses - maisprodutividade.org).

Citando Zig Ziglar, “não podemos acertar num alvo que não vemos, nem podemos ver um alvo que não temos”. Acções de teambuilding, formações, palestras motivacionais, Coaching, etc., só por sensibilidade dos cargos de direcção, apesar de louvável, não têm diagnóstico “clínico”, o que acaba por ser pouco cirúrgico para, de facto, agir sobre o que são os riscos psicossociais e de saúde mental dentro das empresas.

Sem um diagnóstico diferencial objectivo com base na avaliação individual subjectiva de cada funcionário, não se consegue fazer uma intervenção adequada. Quando muito, paliativa. Mas o que queremos é eficácia para competir no mundo complexo e volátil actual, para não sermos ultrapassados.

Podemos concluir que ouvir cada um (bottom up), juntando a visão de todos, quantificando cientificamente e com intervenções estruturadas com base na ciência do comportamento de excelência, é a melhor ferramenta que o mercado hoje tem disponível para as empresas que escolhem ir mais longe.

"Os agentes centrais da Economia são as Pessoas que, por isso mesmo, são previsíveis e propensas a errar"
Richard Thaler (Prémio Nobel da Economia, 2017)

Câmara de Comércio Luso-Britânica, fundada em 1911, é uma organização independente, com fins não-lucrativos, que tem como objectivo a promoção dos interesses dos seus associados relativamente às relações comerciais entre o Reino Unido e Portugal.

Este objectivo é atingido essencialmente através do programa de eventos de networking e dos diversos serviços de apoio que disponibiizam aos seus membros e parceiros.

A Câmara de Comércio Luso-Britânica é uma organização gerida por profissionais sedeados nos escritórios em Lisboa, mas igualmente com representantes locais no Norte e no Algarve.

100 YEARS ANOS | British-Portuguese Chamber of Commerce
Câmara de Comércio Luso-Britânica

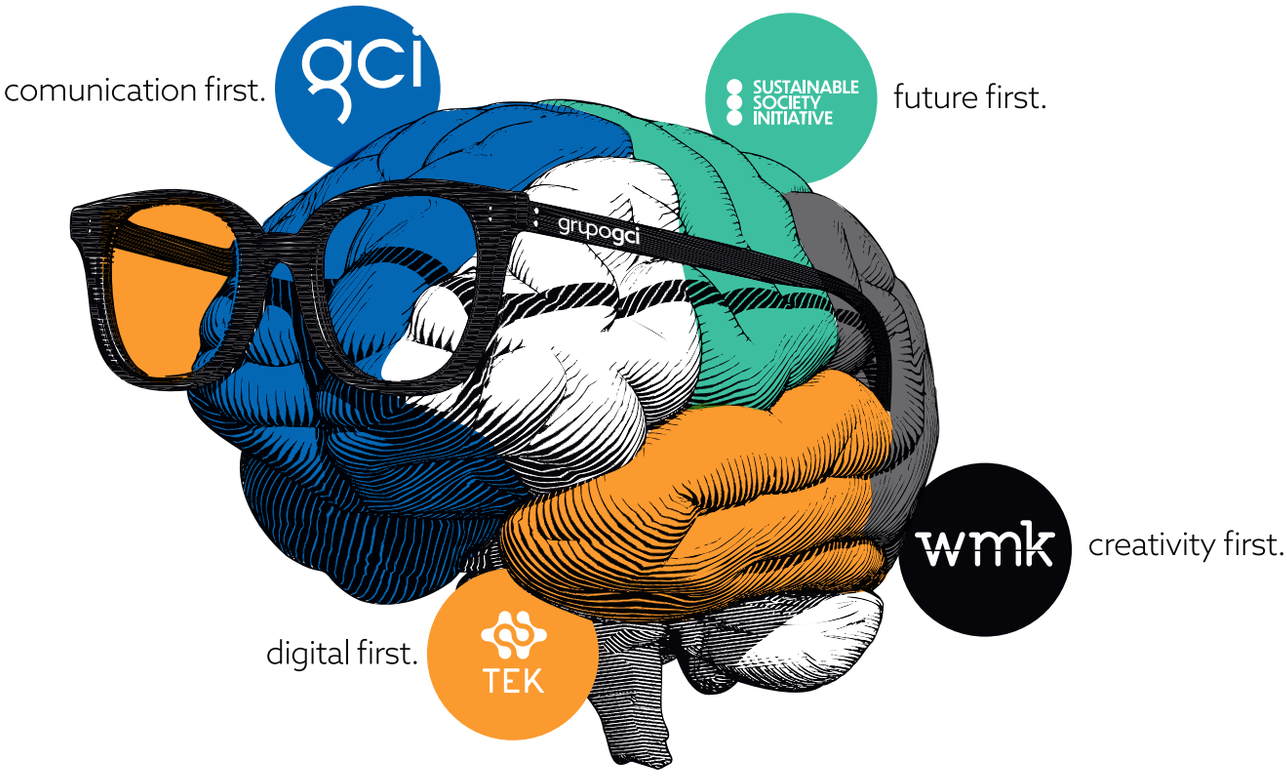
Chris Barton
CEO & Portugal Secretary
www.bpcc.pt
c.barton@bpcc.pt

Queremos contar uma história. A sua.

A comunicação mudou, as agências mudaram, o mundo digitalizou mas não desumanizou.

Continuamos a criar conteúdo em filmes, posts e stories, comunicados de imprensa ou relatórios de gestão e contas, em eventos virtuais ou presenciais ou em qualquer peça de comunicação.

No Grupo GCI também mudámos, mas o nosso propósito continua o mesmo: criar uma história única, criativa, dinâmica e ativa para cada cliente.



grupogci
client first.

www.grupogci.pt

PEDRO MARQUES

HEAD OF BUSINESS & TECHNICAL TEAMS MENTOR

"O conceito de equipa está em mutação e reajustamento."

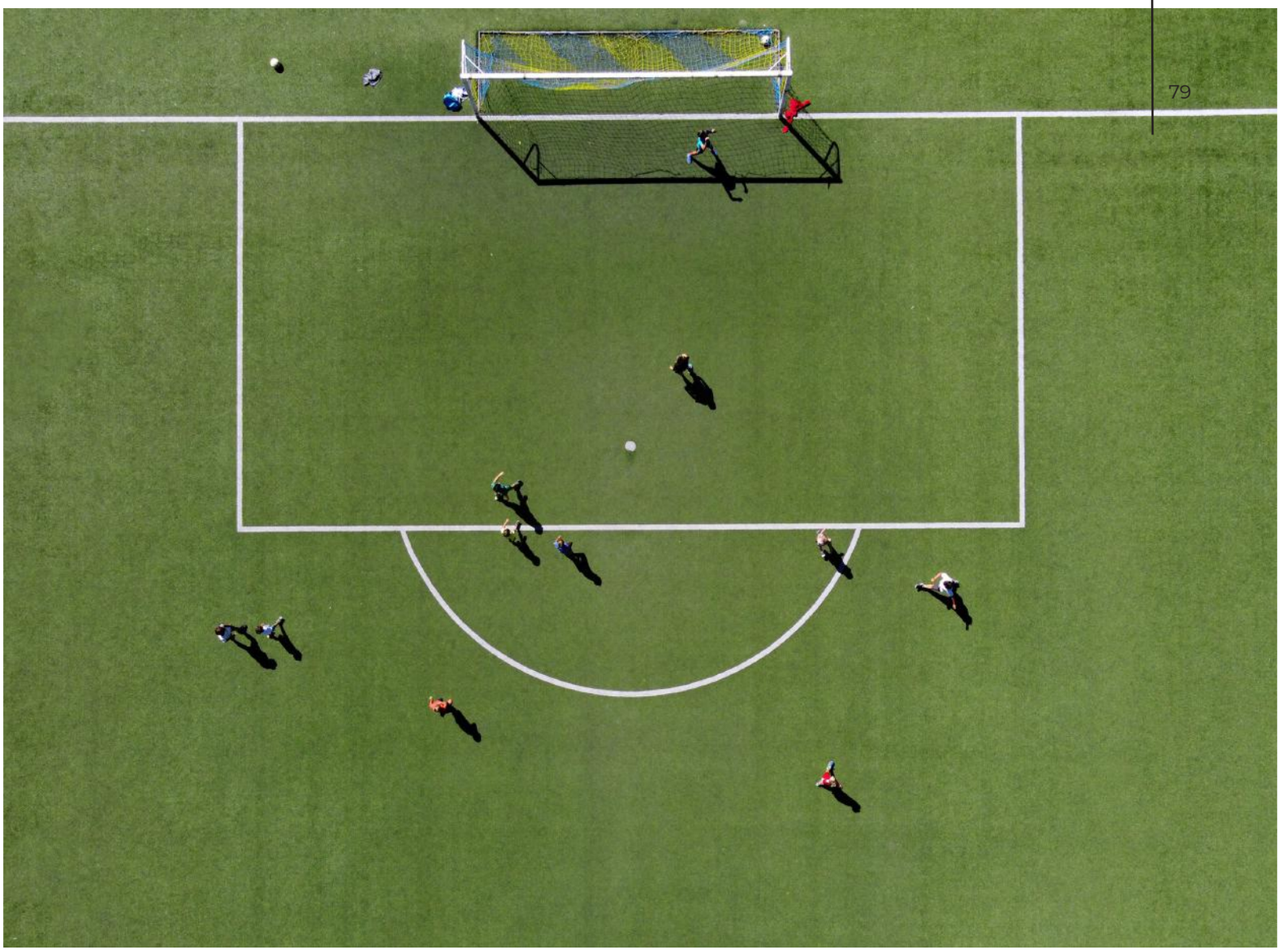
Pedro M. Marques, conta com mais de 20 anos de experiência em funções de gestão e liderança, em vários contextos e mercados. Licenciado em Engenharia Mecânica, Mestre em Gestão Empresarial, com Pós-graduação em Direção Comercial e Vendas e MBA em Marketing & Sales Intelligence. O seu trajeto profissional pauta-se por ter sob sua responsabilidade equipas multidisciplinares, promovendo o desenvolvimento e dinamização das mesmas, bem como gestão e coordenação de projetos, análise de performance, desenvolvimento de processos, e de estratégias empresariais e comerciais, e implementação de projetos de gestão, gestão de mudança e inovação.

A natureza dos conceitos que mudam equipas.

Está na natureza humana, mudar ou melhorar algo por mais ínfimo que seja, gostamos de fazer grandes mudanças, permanentes e importantes. Estas mudanças são feitas com base em três princípios: a influência, a identificação e a persistência. A forma como comunicamos as ideias que defendemos, como as expomos, é crucial. Muitas vezes é necessário ser muito persistente, para que as pessoas mudem e criem um verdadeiro movimento, com suporte na comunhão das mesmas ideias. Quando isso acontece, verificam-se resultados extraordinários. Com valores e com persistência consegue-se obter mudança, desde que os outros reconheçam a semelhança com os seus princípios, ideias, desejos e necessidades. O momento em que vivemos, é único por toda a sua contextualização atual. É um dos momentos vividos mais intensamente, pela sociedade e pelas organizações. É um momento-chave porque, tivemos que acelerar a mudança ou fomos forçados a mudarmo-nos a nós mesmos. A forma como nós vemos o mundo não é a mesma que o "mundo" nos vê a nós. Devemos saber o propósito do que fazemos, se o soubermos entendemos o sentido de o fazer.

O conceito de equipa está em mutação e reajustamento. Estamos com novas abordagens à forma como estamos a trabalhar, em novos contextos e ambientes, estamos à procura do que poderá ser uma conceção futura de equipa em termos de definição e de operacionalização. O contacto presencial atualmente é algo que não se apresenta como fator determinístico no sucesso da equipa. O ambiente cultural e organizacional, os processos de mudança e inovação estão mais implícitos nas condutas profissionais e nos resultados coletivos do que nunca estiveram. Quando nas equipas se consegue um equilíbrio natural entre os resultados e o propósito das suas tarefas, o que pode parecer faces opostas, rapidamente se fundem obtendo resultados extraordinários. Não percamos tempo a explicar aos elementos da equipa o que é o trabalho deles. Necessitamos de comunicar o quanto importante são as tarefas que realizam e em que medida ajudam os outros e contribuem para o sucesso coletivo. Com esta abordagem trabalhamos a autoestima de uma equipa, deixando de ver apenas números para se colocar o foco na importância da pessoa. Quando se fala de valores à equipa, estes têm que ser vividos "agora", porque falar de objetivos e valores, misturando-os, estamos a desfocar o "agora" e o que se pretende para o futuro. Os objetivos são traçados com base em determinados prossupostos, direcionam a equipa para a ação, enquanto que os valores são elementos sempre presentes, que promovem a capacidade de esforço necessária para a prossecução dos objetivos. O respeito pelos valores permite um aumento da confiança conjunta da equipa e um maior apoio aos objetivos. Deve-se garantir que existe um alinhamento entre os valores organizacionais e a realidade dentro da organização e na forma como o mercado/sociedade a revê, não podem ser meras declarações de intenções. Os valores e os objetivos definem o mercado de atuação e as regras com que a organização vai a jogo. Pensemos por instantes numa equipa de futebol, que por norma é o exemplo mais fácil de exemplificar o que é uma equipa de alto rendimento. Os valores e os objetivos estão bem definidos, o treinador conhece cada um dos elementos da equipa e sabe a contribuição que estes poderão dar para o resultado pretendido. Com base nisto, é definida a posição de cada um em campo e a sequência nas transições, mas quando o jogo começa o treinador fica fora das quatro linhas. Porquê? Porque isso faz parte das regras, mas o mesmo faz parte do jogo. O que ele tem que fazer é a gestão do que cada um dos seus jogadores faz, muitos deles de forma natural e depois ajustar a sua posição, projetando cenários por forma a poder ajustar a equipa, para que esta retire maior vantagem possível da atitude de todos. Desta forma, o treinador está a procurar valorizar cada elemento da equipa individualmente, por forma a que coletivamente tenham o controlo do seu objetivo.

Nos valores que norteiam qualquer organização ou equipa, tem que existir um reconhecimento verdadei-



ro, que permite às pessoas sentirem que a sua contribuição é valiosa para toda a equipa/organização e que sem essa contribuição, alcançar a missão que fora atribuída teria outros contornos. No reconhecimento verdadeiro deve demonstrar às pessoas e à equipa a importância do que fazem e aquilo que elas são. O que torna realmente valorizável para um elemento da equipa um reconhecimento, é a espontaneidade com que é feito, a forma individual como é dirigido, a especificidade que o mesmo tem e aquilo que o torna único e singular. Se na equipa estiver incutida uma cultura de valorizar o que de bem feito é, e não procurar apenas o erro, ou esperar que o que foi feito era o expectável, transformamos pessoas, equipas e organizações. Neste caso, podemos afirmar que o treinador é um verdadeiro coach, não por conhecer os limites do campo do jogo, mas por criar condições para poder aumentar a dimensão do campo de ação de todos.

Definir princípios e valores para a construção de uma equipa, são possivelmente os maiores desafios que qualquer líder pode ter. Na prática estes oferecem uma base para a sua compreensão da equipa, promovendo diretrizes para os ajustamentos, ou para adequá-la à organização e à estratégia desta. Ter a certeza que todos sabem a importância das duas tarefas, que o seu progresso está a ser monitorizado e que estes têm autonomia para refletirem sobre os seus comportamentos em termos individuais e coletivos é aproveitar todo o potencial próprio, promover o crescimento, fomentar a realização pessoal, e estimular a autonomia e independência. A compreensão das hierarquias das necessidades pessoais e profissionais, realça a importância dos fatores higiénicos e os fatores motivacionais na forma como a equipa se apresenta em toda a sua dimensão perante os desafios, necessidades, ou, capacidades de influenciar o rumo da organização.

5º EDIÇÃO
CORPORATE TALKS
BY SM GROUP

Estivemos uma vez mais presentes nas Corporate Talks do SM Group. O conceito das "Sunset Corporate Talks" foi criado por Susana Miranda, fundadora do SM Group, para partilha de experiências e pareceres sobre diversas temáticas, direcionadas principalmente para a "Gestão de Pessoas & Marcas", convidando um conjunto de profissionais de sectores diversificados, com enquadramentos diferenciados de carreira.

Nesta 5ª edição (Maio de 2022), o tema gerou uma partilha animada e acesa sobre os novos desafios da gestão de "Equipas" no regresso ao "trabalho presencial" e o respectivo impacto nos processos habituais de gestão das empresas.

O evento foi realizado com um Almoço no Hotel Olissippo Oriente no Parque das Nações, onde os convidados foram recebidos com um Welcome-Drink, uma sessão fotográfica, palestra e almoço. A palestra foi moderada pela Susana Miranda, com os seguintes oradores:

- Marta Graça Ferreira - Presidente, Real Vida Seguros
- Nadia Leitão - Managing Director do projecto Barreiro XXI
- Rui Pedro Almeida - CEO do Grupo Moneris
- Carla Caracol - Directora de RH do Grupo Renascença
- Nelson Ferreira Pires - CEO da Jaba Portugal

Os temas mais abordados:

- Gestão de Líderes e Equipas, obstáculos e sucessos
- Marca Pessoal & Profissional e impacto nas Carreiras executivas
- Impacto das novas Estratégias de Employer & Employee Branding (realidade ou projecto?)
- Networking & Linkedin, desafios e constrangimentos

Os parceiros do SM Group estiveram presentes no evento, como é o caso da Lexus que sorteou uma Client Lexus Experience para 6 convidados e diversas ofertas dos restantes parceiros - Real Vida Seguros, Xerox, Moneris, Câmara de Comércio Luso-Britânica, o Boticário e Coty Inc (Boss & Gucci).

A 6ª Edição está já a ser preparada, com um novo tema, novos oradores, uma nova localização e será divulgada em breve no site do SM Group, nas redes sociais e no Linkedin.

IT´S ALL ABOUT PEOPLE

SOFIA PAULINO

SPEAKER & TRAINER | PERSONAL DEVELOPMENT MENTOR

"A mudar o Mundo, um Sorriso de cada vez!"

Especializou-se em processos de transformação pessoais e colectivos, aplicando os seus conhecimentos no terreno, a nível nacional e internacional, em diversos contextos, empresas, ONG's, plataformas e associações. Nos últimos anos tem potenciado a ressignificação de crenças, emoções e eventos a nível individual e empresarial para uma melhor integração da mudança, optimização das competências e crescimento integral.

FELICIDADE NO TRABALHO

A tão procurada fe·li·ci·da·de do latim felicitas, é um conjunto de circunstâncias que causam ventura; tendência para acontecimentos positivos ou favoráveis; bom êxito. É sobre trabalharmos dentro de nós para ter sucesso lá fora.

Actualmente, assistimos a uma busca incessante por felicidade e positivismo. Se antes vivíamos com contentamento e facilmente aplicávamos o "não se pode ter tudo" como um penso rápido a qualquer que fosse a ferida, hoje não. Hoje há um combinado de lifestyle, bem-estar, pensamento positivo e perfeição, que tornam imperativo estar feliz, rir nas redes sociais, já chegar tonificado ao ginásio, facturar 6 dígitos a partir do momento que se intitula empreendedor e ser criativo e bem relacionado para ascender na carreira e coleccionar títulos. A verdade é que na prática não acontece assim. A vida contém em si desafios e caminhos a percorrer.

Posto isto, a felicidade existe e é muito benéfica, especialmente quando falamos sobre felicidade no trabalho. Tendo em conta que a maioria de nós, passa grande parte do dia, e portanto da vida, a trabalhar, é bom sabermos!

Agora, convenhamos que trabalhar para pagar contas é muito doloroso. Então, nós seres humanos que temos um sofisticado sistema de sobrevivência e adaptação ao meio, o que fazemos? Em muitos casos diremos a nós próprios que trabalho é trabalho, e tem um fim meramente financeiro ou que confere um determinado estatuto social ou, simplesmente, pensamos que precisamos trabalhar mais e mais horas, levantando assim uma barreira á felicidade e ao prazer no trabalho.

No entanto, cada vez mais, tendemos a olhar de forma sistémica para a vida, com consciência que todas as áreas são importantes e a vida não é compartimentada. Consciência esta, que nos pode beneficiar, em muito, se acompanhada por auto-responsabilidade e uma decisão de viver uma vida com sentido.

A felicidade no trabalho é construída por cada um de nós, e esta é a melhor parte. Vamos crescer e contribuir. Como? Definindo o nosso "porquê", que é o nosso propósito, que nos dá resiliência e torna capazes de explorar os nossos talentos e conhecimentos, posicionando-nos para boas escolhas. Alimentando uma visão positiva de futuro, com esperança, que é um super-poder que activa a criatividade e nos impulsiona. E investindo em relações saudáveis, que são imprescindíveis ao ser humano que precisa sentir-se amado, pertencente e importante. Áreas em que a inteligência emocional: autoconhecimento, gestão das emoções e empatia são ferramentas extraordinárias que promovem uma acção pessoal notável, liderança de excelência e resultados.

Assim, combinando a inteligência emocional, competência, capacidades técnicas e valores morais que nos regem, com integridade, estaremos em consonância com a economia moderna onde a felicidade é uma vantagem que se traduz em produtividade e sucesso pessoal e colectivo. Está ao nosso alcance viver com mais qualidade e felicidade. E vale a pena!

PEDRO MENDES
Marketing Advisor

MARCAS FELIZES

Quando o tema é sucesso de longo prazo, nenhum detalhe pode ser menosprezado. Os espaços na empresa, as ferramentas de trabalho, acesso a informação, proximidade entre colegas, a formalidade e informalidade das relações, o acolhimento, as oportunidades de crescimento interno, as oportunidades de formação, são fatores que influenciam a saúde dos colaboradores e onde assenta o sucesso da empresa.

A performance das marcas é consequência da sua adequação às necessidades do consumidor, das suas tendências e das macrotendências, mas é também o reflexo do perfil da empresa e da saúde da sua cultura.

As grandes marcas têm um papel ativo na construção desse perfil identitário, do employer branding, da reputação da empresa e da sua capacidade de atrair talento.

O atual escrutínio que o mercado faz às marcas facilmente identifica incongruências entre o seu posicionamento e a sua real atuação, consciente ou não, em todas as suas dimensões e em todos os touch points com o consumidor.

A gestão estratégica define o papel que pretende que a marca tenha a longo prazo a gestão operacional materializa em ações, ativações e comunicação o posicionamento estratégico. Uma divergência entre as duas dimensões (o que digo e o que faço) pode ser fatal para a reputação da marca e da empresa.

Uma empresa saudável no seu ambiente interno e na forma como vive a sua cultura está, à partida, muito melhor posicionada para obter uma melhor performance no mercado.

Há uma sensação de felicidade permanente nas equipas das empresas saudáveis. No Marketing é especialmente notório, porque vive-se diariamente e com maior intensidade as marcas e o consumidor. É, de alguma forma, um privilégio, mas também uma responsabilidade acrescida porque a sua atuação tem impacto imediato e visível na marca e no consumidor.

Às equipas de gestão de marcas exigem-se outras características únicas e indispensáveis. Caraterísticas essas que estão altamente dependentes da saúde da empresa. Na linha da frente está, mais uma vez, uma predisposição para a novidade acima da média. A curiosidade é o traço de personalidade mais importante e mais comum dos grandes gestores de marca.

Neste sentido, o sucesso das marcas felizes está profundamente ligado à saúde dos colaboradores da empresa.

Hoje e sempre, a reputação, o employer branding, a capacidade de, não só atrair mas também, reter talento impactam diretamente a saúde das marcas e da empresa.

Nunca foi tão interessante e ao mesmo tempo desafiante ser gestor de marca como hoje.

PWN LISBON INTEGRA NOVA DIREÇÃO E DESAFIA FUTURO DA LIDERANÇA

Reforçando a estratégia de construção e consolidação da liderança preconizada ao longo dos seus 10 anos de atividade, a PWN Lisbon elegeu recentemente uma nova direção, liderada pela nova presidente, Paula Perfeito, ao lado de Maria Antónia Torres e Vítor Bento, vice-presidentes; Sandra Mateus, na secretaria geral e com as parcerias; Margarida Ramos Pereira, na tesouraria; Ana Sofia Batista, na área jurídica; Maria João Mileu, no Programa Youth; Mónica Rodrigues, no Leadership; Inês Holtreman, no Mentoring; Mariana Branquinho da Fonseca, no Women on Board; Rita Romão, no networking & membership; Rita Nabeiro, na reputação e comunicação institucional; Mariana Amaro, na academia de competências e conteúdos; e João Pedro Tavares, na governança e sustentabilidade.

«Existimos, ancorados numa comunidade de voluntários, para servir o universo em permanente crescimento de membros e parceiros. O desafio é muito grande. Mas o nosso entusiasmo é maior. E temos a profunda convicção de que o mundo precisa de nós. De TODOS nós.», refere Paula Perfeito.

Com uma equipa humanista e humanizadora, como o futuro exige, esta organização voluntária, com grande diversidade disciplinar e de perfis, propõe-se concretizar um plano de atividades ancorado em 7 eixos estratégicos:

1) a maturidade de todos os programas já existentes (Youth, Leadership, Mentoring e Women on Board);
2) um ainda maior espectro e capacidade de representação e pluralidade organizacional do ecossistema de parcerias;
3) a consolidação de uma academia especializada que proporcione, por via do role model e da formação, uma matriz de referências e de competências fundamentais;
4) o reforço e a ampliação de uma rotina de mapeamento e relação com stakeholders estratégicos na preconização da liderança diversa, plural e inclusiva;
5) o fortalecimento da presença em contextos institucionais relevantes;
6) a medição do impacto da atividade da organização sobre o desenvolvimento profissional dos membros;
7) e a preservação essencial da sustentabilidade da organização.

Com sentido de missão e abnegação, e em continuidade e com enorme respeito pelo legado, a PWN Lisbon procurará continuar a posicionar-se como uma referência na liderança – é esse o seu propósito –, mediante uma visão assente em referenciais de ética, competência e talento.

Acompanhe a atividade da PWN Lisbon, no site, LinkedIn, Facebook e Instagram:
www.pwnlisbon.net | LI: @pwn-lisbon | FB: @pwnlisbon | IG: €pwnlisbon_

NUTRICIONISTA

PESSOAS SAUDÁVEIS SÃO A CHAVE PARA UM NEGÓCIO SAUDÁVEL

Cuidar da saúde e do bem-estar está cada vez mais no topo da agenda de muitas empresas. Na vida acelerada do mundo globalizado de hoje, o equilíbrio trabalho/vida é sem dúvida o segredo fundamental da conexão entre o bem-estar físico e mental e o ingrediente principal da Felicidade. O conceito pessoas saudáveis, negócios saudáveis explora como as empresas podem desempenhar um papel fundamental no apoio à promoção a longo prazo da saúde e do bem-estar para todos no local de trabalho, bem como, apoiar estilos de vida saudáveis e acessíveis para todos.

A saúde e o bem-estar na vanguarda da agenda global, revela a necessidade urgente de consciencializar as empresas para um papel fundamental no desenvolvimento e adoção de soluções para os desafios globais de saúde, apoiando a prevenção de doenças a longo prazo e a promoção da saúde. O stress diário no trabalho, as exigências exageradas, falta de exercício físico, poucas horas de descanso e os hábitos alimentares pouco saudáveis costumam ser a razão para depressões, infelicidade, metabolismo desequilibrado, excesso de peso e várias doenças. Cientistas demonstraram que o comportamento alimentar, hábitos de exercício físico, stress e repouso influenciam-se mutuamente, e é urgente adotarem um plano de ação de bem-estar, de forma eficiente numa vida profissional agitada do dia a dia.

A implementação de uma forte cultura de bem-estar físico no local de trabalho inevitavelmente influenciará a produtividade. As ações podem incluir a promoção de um estilo de vida positivo com lanches mais saudáveis no escritório, fazer pausas completas para o almoço, evitar trabalhar aos fins de semana, minimizar o tempo ao computador, incentivar o exercício físico regular, alongamentos e participar de eventos sociais organizados pela empresa. Nem sempre é fácil parar para organizar a nossa vida atribulada, especialmente a nossa alimentação, no entanto, uma nutrição saudável, equilibrada e proporcionalmente adequada

em macro e micronutrientes permite aumentar o desempenho no trabalho, a energia e a vitalidade a longo prazo.

Em profissões exigentes e muito desgastantes em que o stress domina e prevalece, muitas vezes recorremos a alimentos ricos em açúcar e gordura, como fast food ou alimentos processados o que se torna fatal para o nosso desempenho e foco. Nestes momentos mais críticos e exigentes existe uma maior necessidade de substâncias vitais como vitaminas e minerais (antioxidantes, fitoquímicos), gorduras saudáveis, aminoácidos essenciais, sendo necessário e obrigatório ter em conta uma alimentação equilibrada.

Ser eficiente significa usar os próprios recursos energéticos de forma saudável nas tarefas diárias, sendo fundamental para o worklife balance a conexão entre o relaxamento "respirar fundo", exercício físico e a alimentação, se ignorar as suas necessidades, levará a um aumento de stress negativo, esgotamento e burnout, prejudicando o seu organismo e trazendo sintomatologias como a exaustão física, emocional ou mental, sentimentos de incompetência e falta de vontade. Uma equipa saudável e feliz exige manutenção e cuidados, não só da parte das empresas, mas também da nossa parte. Então, a verdadeira questão é: o que você pode fazer e por onde começar?

Faça uma alimentação adequada, equilibrada e saudável, a dieta certa é a base para a saúde e para o desempenho, afeta diretamente o nosso cérebro, a nossa capacidade de pensar e a nossa concentração, em vez de, almoçar em frente ao computador ou comer o snack a falar ao telemóvel, basta parar um pouco e privilegiar a sua refeição saudável de forma consciente (mindfuleating), como comemos e o que comemos, tem um grande impacto no nível de stress do nosso organismo.

O equilíbrio e a moderação podem promover a boa forma mental e vitalidade, somos mais do que o nosso trabalho, levar uma vida equilibrada garante uma maior satisfação entre a vida profissional e privada, reveja os seus objetivos, reconheça as suas próprias realizações, estabeleça metas exequíveis e adequadas para o seu corpo. A gestão do tempo é sem dúvida outra chave fundamental para uma longevidade saudável, utilizar o seu tempo com eficiência é muito importante para manter o equilíbrio entre os hábitos saudáveis de alimentação e exercício e o trabalho. Lembre-se sempre de que você só pode ser a melhor versão de si mesmo quando está saudável, a melhor forma de garantir uma alimentação saudável no trabalho é preparar as suas refeições com alimentos de verdade ou garantir que as suas refeições sejam feitas em locais com alimentos saudáveis e hidratar-se sempre. Se ouvir o seu organismo e reconhecer os seus limites, conseguirá manter o equilíbrio, e através dos nossos hábitos e das nossas escolhas alimentares, decidimos o caminho que queremos seguir e a forma como queremos envelhecer.

AS CONFISSÕES DE...

SÓNIA CARDOSO

Talent Acquistion Director, Capgemini Engineering

Sónia Cardoso é desde Dezembro 2021 a Talent Acquisition Director para Portugal e Tunísia na Capgemini Engineering, com o objetivo de liderar a estratégia global de Talento, reforçando a área de Operations & Delivery. Tem um Bacharelato de Comunicação e Business Administration na Escola Superior de Comunicação Social. Possui várias certificações internacionais na área de Assessment da Thalento International (Bélgica) e Profiles International (USA). Apresenta mais de 18 anos de experiência em People Analytics, HR, Estratégia, Consultoria, sendo ainda International Advisor da THALENTO na região EMEA, desde 2017, desenvolvendo projetos na área da otimização, através de Tecnologias disruptivas HR, potenciadas pela AI & E-Assessments.

Primeiro emprego: Assistente de Loja na Springfield

Profissional de referência: Steve Jobs, o que podemos aprender com ele é o facto de cada um de nós ter a possibilidade de deixar a nossa marca no universo, por mais pequena que seja, a qual seja impactante para nós e para as pessoas que nos rodeiam (quer sejam elas colegas de trabalho, amigos e família). O nosso tempo é limitado, logo temos sempre que dar o nosso melhor todos os dias.

Acredito em... sermos sempre a melhor versão de nós. Isso sim, fará de nós melhores pessoas e profissonais, atributos que nos ajudarão a atingir os maiores sucessos

A Felicidade é... o que nós somos e sentimos e não o que temos. Felicidade é algo simples, um caminho que escolhemos e que podemos encontrar apenas e só num simples sorriso.

O Networking será sempre... uma relação de confiança e respeito, win-win para ambas as partes, e que deverá ser de caráter contínuo e duradouro

Sonho a concretizar: Dar a volta ao mundo sem data de regresso, sem horários...com os meus filhos.

Lema de vida: Valorizar o Ser e o Sentir. A Vida voa, logo preencher a mesma com memórias e experiências e deixar esse legado aos meus filhos, é o meu lema.

Lema de carreira: Ser sempre honesta, genuína e autêntica. Profissionalmente Audaz e conseguir colocar-me nos " sapatos " das outras pessoas.

A liderança não é... uma imposição, posição ou título. É despertar nos outros paixão e a vontade de fazer acontecer.

Livro actual de cabeceira... Talent Without Borders (está relacionado com o desafio atual)

Guronenergy® - Suplemento Alimentar

Vitamina C e vitaminas do complexo B contribuem para o normal metabolismo produtor de energia e para a redução do cansaço e da fadiga.
Os suplementos alimentares não devem ser utilizados como substitutos de um regime alimentar variado e equilibrado, nem de um estilo de vida saudável.
É importante para a saúde manter um modo e um estilo de vida saudável e um regime alimentar variado e equilibrado. Não deve ser excedida a toma diária recomendada.

Referências:

1 – Regulamento (UE) n.º 432/2012 – Alegações Nutricionais e de Saúde sobre alimentos.
2 – Vitamin C Deficiency. https://patient.info/healthy-living/vitamin-c-deficiency-leaflet [consult. 18/12/2019].

334.2021 MP12/2021

Jaba Recordati, S.A. • Av. Jacques Delors, Ed. Inovação 1.2, Piso 0, Taguspark 2740-122 Porto Salvo • Tel. (351) 21 432 95 00 Fax: (351) 21 915 19 30 • www.jaba-recordati.pt
• Capital Social de 2.000.000,00 Euros • Contribuinte nº 500492867 matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Cascais sob o mesmo número.

RECORDATI

DEIXE A SUA MARCA.

WEB DEVELOPMENT
SOCIAL MEDIA MARKETING
E-COMMERCE
EMAIL MARKETING
DESIGN & BRANDING
CONSULTORIA

M DE MILHO

www.mdemilho.pt

MMILHO_AnuncioA4.indd 1 07/12/2021 13:29:35