

SPONSORED BY



BEYOND KNOWLEDGE*



A SAÚDE E O TRABALHO

STRESSE

TRABALHO

FAMÍLIA

ANSIEDADE

FELICIDADE

UMA ABORDAGEM QUE PRECISA DE SER REVISTA

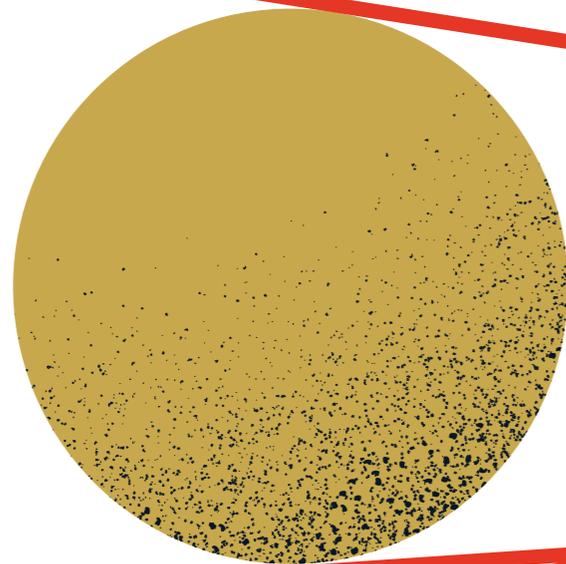
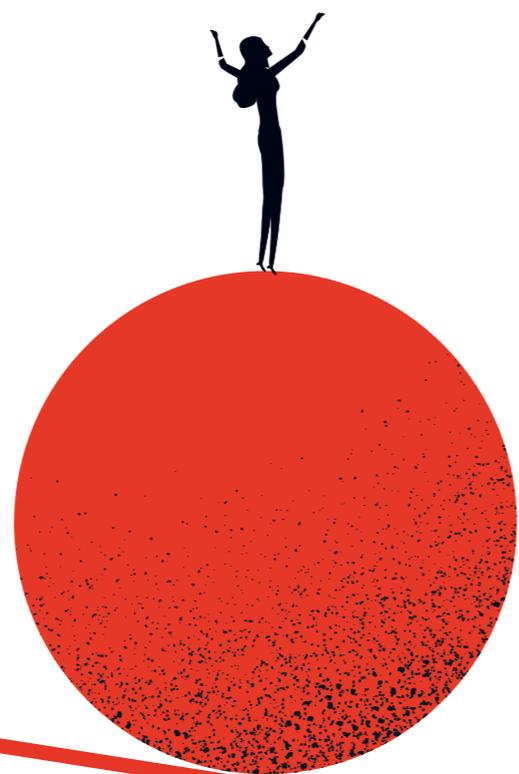
Há uma nova definição de trabalho a nascer. Nessa definição cabem agora conceitos que não faziam parte das regras do jogo. A Pandemia veio alterar as relações laborais e novas tensões estão a emergir no mundo do trabalho: tensões sociais do "me over we" – individualismo sobre o coletivo –, como imprimir a ideia do coletivo quando o trabalho remoto nos está a colocar dentro de bolhas ou caixas de zoom?; tensões entre empregado e empregador, que se traduzem na necessidade de manter a cada vez mais difícil motivação das pessoas, que se procuram a si próprias fora do local de trabalho – o indivíduo procura-se no que é e não só no que faz, o trabalho já não é o fim último da realização individual; tensões resultantes da nova definição de local de trabalho trazida pela dominância do trabalho remoto, ou híbrido, em detrimento do trabalho presencial, a que acresce uma competição global determinada pela eliminação de fronteiras no mundo laboral; tensões internas do trabalhador, que o colocam perante novos dilemas éticos e morais que desgastam a sua saúde física e mental que já estava em declínio desde a revolução industrial. Desde a experiência da finitude, da morte e da doença, trazida pela Pandemia: *How has the Pandemic made you think life*, ao movimento *The Great Resignation* e à semana dos quatro dias, os tempos atuais são verdadeiramente desafiantes e, por isso, a reorganização do mundo do trabalho é urgente e deve incluir preocupações como a solidão, a saúde mental, a importância do cuidar, *wellbeing* e *work-life balance*, gentileza e compaixão, espiritualidade, meditação, *mindfulness*, etc.

Não chega às lideranças focarem-se em estratégia, objetivos e resultados para conseguirem serem bem-sucedidas, mais do que nunca importa pensarem no indivíduo e nas suas mais elementares necessidades que hoje já não são só ter um emprego e receber um salário. As lideranças precisam de atuar orientadas por desígnios mais amplos, pela Saúde Humana.

E com esse objetivo, neste *dossier* poderemos ficar a conhecer algumas abordagens que nos convocam a "mudar a perspetiva e olhar cada vez mais para dentro, antes de olhar para fora", conforme nos escreve André Ribeiro Pires, COO da Multipessoal; e olhar para dentro significa pensar tanto nos colaboradores como se pensa nos clientes: "Antecipando necessidades, prestando atenção às suas dores", conclui.

E, estando a evoluir o próprio conceito de trabalho, é inevitável que os locais de trabalho mereçam ser reavaliados, refere Maria João Ceitil, Head of Talent & Innovation na CEGOC, na sua peça *Best Place (not) to Work*, acrescentando que as estratégias de *employer branding* estão centradas no *Best Place to Work*, e deveriam olhar para a cultura da organização, o que justifica dizendo: "Um estudo da PWC revelou que 69% dos líderes seniores indicam que o sucesso das equipas de gestão da Pandemia está relacionado com a cultura organizacional". Cultura aqui entendida como sinónimo de vivência, formas de estar e de ser, propósito e valores. De acordo com Maria João Ceitil, é fundamental criar uma identidade única e mostrá-la ao Mundo, isto porque vivemos naquilo que designa como sendo um mundo FANI (Frágil, Ansioso, Não-Linear e Incompreensível). Isabel Freire de Andrade acrescenta a este *dossier* um exemplo onde a cultura organizacional é a chave do sucesso: "O fundador da Netflix considera que o sucesso da empresa está relacionado com uma cultura forte, uma cultura de liberdade e de responsabilidade otimizada pela inovação". E para que tudo isto não passe de uma miragem, e a cultura organizacional e os ambientes de trabalho tenham um significado que acompanhe os tempos e as mudanças ocorridas, o *Coaching* Sistémico, aduzido por Alexandra Barosa-Pereira, pode contribuir para o sucesso dos projetos organizacionais. Não chega uma abordagem pontual e factual, é preciso que o *coaching* entre nas organizações de forma sistémica. ●

PESSOAS E INOVAÇÃO AS PEÇAS-CHAVE PARA A LIDERANÇA



RUI AFONSO É DIRETOR-GERAL DA IBERDROLA CLIENTES, A EMPRESA RESPONSÁVEL PELA COMERCIALIZAÇÃO DE ENERGIA PARA O GRANDE CONSUMO DE ELETRICIDADE E GÁS, E TAMBÉM NAS VERTENTES SOLAR, MOBILIDADE E HIDROGÉNIO VERDE. PRESENTE EM PORTUGAL DESDE 2004, A ENERGÉTICA É HOJE LÍDER DE MERCADO E CONTA COM CERCA DE 85 COLABORADORES. HÁ UM ANO QUE O RESPONSÁVEL ASSUMIU A LIDERANÇA DA EMPRESA, ONDE ESTÁ DESDE A SUA GÉNESE, E PARA QUEM NENHUMA ORGANIZAÇÃO SERÁ SAUDÁVEL SE NÃO CUIDAR DAS PESSOAS QUE NELA TRABALHAM.

Por Rita Saldanha Fotos DR

Trabalhar é bom, no sentido da realização pessoal e de integração do indivíduo na sociedade. Mas o trabalho em excesso pode levar à doença. Onde está o equilíbrio?

Tudo o que é excessivo é nocivo. Se consumido em exclusivo, até o mais saudável dos alimentos levará a desequilíbrios. Temos de entender a função económica e social do trabalho para as pessoas e para as empresas: nenhuma empresa será saudável se não cuidar o talento de quem nela trabalha, da mesma forma que nenhum indivíduo se sentirá realizado sem um propósito, sem se sentir útil, sem ter a oportunidade de se desenvolver. A meu ver, o equilíbrio estará aqui: em entender que as empresas são feitas de pessoas e para pessoas. É do interesse de todos que isto seja compreendido.

Vivemos um novo paradigma, as profissões e os salários são substituídos pelo propósito de cada pessoa, os seus valores e os da empresa. E na forma como se lideram as empresas, o que mudou?

Precisamente a necessidade de entender o propósito de cada pessoa. As equipas não são massas amorfas, nem simples recursos, mas sim conjuntos de indivíduos, cada um com a sua personalidade, os seus gostos, as suas ambições e ansiedades. Mais do que atender a cada uma das especificidades, o que é utópico, as empresas do futuro têm de criar espaço e condições para que cada um se sinta realizado. Os trabalhadores são os melhores embaixadores das empresas para as quais trabalham. A cultura da empresa tem de partir desse princípio.



“NENHUMA EMPRESA SERÁ SAUDÁVEL SE NÃO CUIDAR O TALENTO DE QUEM NELA TRABALHA, DA MESMA FORMA QUE NENHUM INDIVÍDUO SE SENTIRÁ REALIZADO SEM UM PROPÓSITO, SEM SE SENTIR ÚTIL, SEM TER A OPORTUNIDADE DE SE DESENVOLVER.”

O que realmente retém as pessoas e as leva a querer ser parte de uma organização?

Estamos a falar de duas fases distintas da gestão de talentos: atrair e reter. Ambas são importantes pela elevada competitividade do mercado e pela dependência mútua. A atração de talentos é facilitada pelo reconhecimento da empresa no mercado, pelo setor, pelo projeto, mas naturalmente terá de ser conjugado com funções e responsabilidades aliciantes e um processo de recrutamento eficiente. A retenção de talentos depende do quão eficiente a empresa é a atrair pessoas, mas também da capacidade de adaptação empresarial às exigências do mercado e no desenvolvimento de novos projetos. Temos de permitir o desenvolvimento de competências, reconhecer cada pessoa, fazer com que o seu trabalho conte para os objetivos gerais da empresa. Um plano de carreira estruturado, bem como os benefícios e a remuneração continuam a ser centrais, mas assumi-los como fatores únicos de retenção está desalinhado com esta geração de profissionais e com um mercado competitivo.

A cultura da empresa está identificada como uma das vantagens competitivas na atração e retenção de pessoas. Que traços definem a vossa cultura?

As pessoas são o valor principal da Iberdrola. São ativos estratégicos, formam parte de uma equipa global, multicultural, qualificada, comprometida com os valores e objetivos, e contribuem para a criação de valor sustentável. O compromisso da empresa com empregos de qualidade, aposta na formação, no desenvolvimento dos nossos profissionais, respeito pela diversidade, igualdade de oportunidades, sem discriminação, conciliação entre a vida pessoal e profissional, e foco na segurança e saúde no trabalho, dá-nos vantagens competitivas. Somos uma multinacional orientada à satisfação do cliente e do acionista, aos resultados, ao investimento no capital humano, profissional a todos os níveis. Há integração e compromisso com a organização e uma comunicação aberta, transparente e sistemática a todos os níveis.

Em 2020 cerca de 25% da população portuguesa apresentava sintomas de *burnout*. De que forma a temática do bem-estar, conciliação entre vida pessoal e profissional, e saúde mental, estão presentes nas vossas políticas?

O grupo Iberdrola fomenta a conciliação da vida laboral e familiar das suas equipas através de medidas e políticas de recursos humanos que permitem compatibilizar as responsabilidades familiares com uma carreira profissional de êxito. Alguns dos exemplos são as ações preventivas desenvolvidas para evitar lesões laborais, disponibilidade de sessões informativas, formação de desenvolvimento de *soft skills*, horário flexível, jornada contínua e um regime de trabalho híbrido.

Num grupo com mais de 170 anos, e um dos líderes do setor energético global, como se garante a continuidade do sucesso?

A inovação é peça-chave do êxito. E a capacidade prospetiva também: há mais de 20 anos que a Iberdrola identificou a importância da transição energética, de um modelo de energia sustentável. Começámos esse trabalho, somos pioneiros, somos líderes mundiais em energia verde, o que é um desígnio de negócio, mas também um sinal claro do nosso compromisso com as pessoas e com o Planeta. Se se quiser, e de forma muito pragmática, percebemos cedo que sem sustentabilidade a sério não há negócios viáveis a prazo. Este é um objetivo mobilizador dentro e fora da empresa. Temos volumes de investimento em infraestruturas renováveis que mostram que falamos a sério. Em síntese, alinhar as necessidades do mercado com as necessidades de famílias e empresas, mas também com as do ambiente, procurando estar sempre na vanguarda da inovação, é parte importante do sucesso.

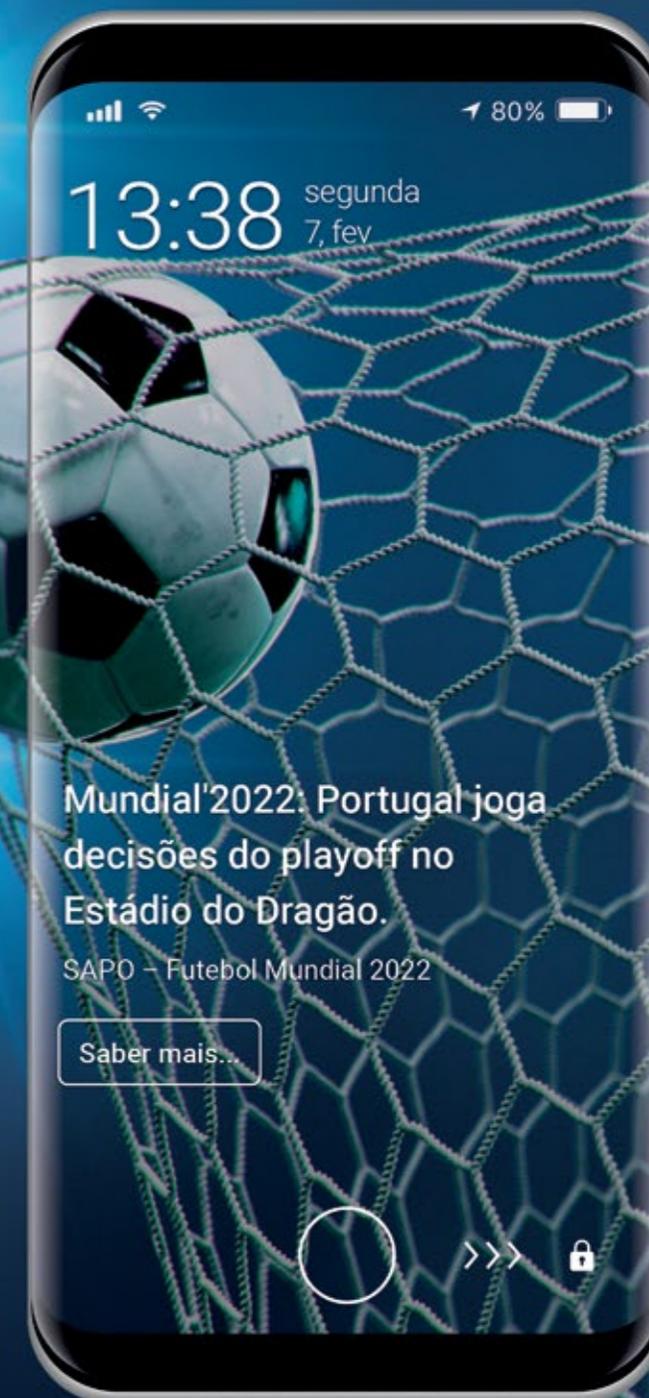
A Humanidade precisa de mais saúde e o tempo não para. Ainda vamos a tempo?

Claro que vamos. Caso contrário, e em última análise, estaríamos a falar do colapso da economia mundial. Vejamos: é já um lugar-comum dizer que a vida hoje corre mais rápido, que as exigências de um mercado globalizado colocam uma maior pressão na obtenção de objetivos do que há 50 ou 60 anos. Andamos todos mais depressa, hiperconectados por força de desenvolvimentos tecnológicos quase imparáveis. Mas há outro lado nesta história: a tecnologia, e a maior proximidade a países e a culturas antes muito distantes, trouxeram um aumento médio do conforto, dos cuidados de Saúde, da Educação. Trouxeram também formas de trabalho que dão maior autonomia ao trabalhador. E aqui, creio, está a resposta à pergunta: saber usar as mudanças trazidas pela nova economia em benefício das pessoas, não contra elas. Perceber que temos hoje instrumentos que nos ajudam a viver e a trabalhar melhor. Usemos os novos instrumentos que estão ao nosso dispor com inteligência e de maneira flexível, sem dogmatismos, e não só as pessoas viverão melhor como as empresas terão melhores resultados. ●

A app que lhe traz notícias do seu interesse e ainda lhe dá prémios.



Descarregue já



Mundial'2022: Portugal joga decisões do playoff no Estádio do Dragão.

SAPO - Futebol Mundial 2022

Saber mais...

newScreen
by SAPO

RENOVAR O OLHAR SOBRE O TRABALHO

Passado o pico da Pandemia, a vida está a retomar aos poucos a sua normalidade.

As máscaras vão rareando, a atividade social ressurgue, há mais otimismo e uma energia renovada apesar do espectro da guerra que lavra na Europa.

Continuamos a viver tempos complexos, que exigem reflexão sobre o pós-COVID-19 no modo de conceber o trabalho. Questões sobre o sentido do trabalho, os seus objetivos e consequências deverão ser reequacionadas à luz dos ensinamentos dos últimos dois anos!

A adoção de modelos híbridos de trabalho (presencial e *online*) deverá consolidar-se como uma das consequências positivas, com ganhos para o ambiente (redução de deslocações e do tempo nelas perdido), assegurando melhores equilíbrios entre vida pessoal e vida profissional. Constituirá, também, um desafio acrescido para o exercício da liderança dada a complexidade decorrente dum mundo tornado ainda mais "líquido" (Bauman), em que a criação de vínculo à organização como realidade imaginada (Harari) se torna menos evidente dado o incremento da componente incorpórea do trabalho (novos colaboradores contratados *online* e a trabalhar em regime de *home-office*).

A saúde mental obteve com a Pandemia o devido relevo por parte dos *players* políticos e económicos, alargando a conceção de bem-estar à sua dimensão psicológica. Dados do INSA (2020)¹ reportaram um agravamento substancial dos quadros de depressão, ansiedade e *burnout*, assim como de stresse familiar, devido ao confinamento e à confluência dos papéis profissional e pessoal no espaço doméstico. Este facto tem mobilizado líderes e decisores de todos os quadrantes para a necessidade de promoção da saúde e do bem-estar como pilares essenciais para o desenvolvimento das sociedades e das economias. O termo japonês *Karoshi*² deixou de ser uma peculiaridade do país do Sol Nascente para se tornar uma ameaça de aplicação global! Nem sempre mais nem mais depressa é sinal de melhor!

Uma falácia monumental acompanha a nossa espécie



Jaime Ferreira
da Silva

Managing Partner
da Dave Morgan

**AS MÁSCARAS VÃO RAREANDO,
A ATIVIDADE SOCIAL RESSURGE,
HÁ MAIS OTIMISMO E UMA
ENERGIA RENOVADA APESAR
DO ESPECTRO DA GUERRA QUE
LAVRA NA EUROPA.**

desde o advento da Revolução Agrícola³ há cerca de 10 mil anos: a de que a sedentarização e a criação incremental de tecnologias nos conduziram para sociedades de lazer, libertadoras do jugo do trabalho (e das horas diretas e indiretas nele despendidas); nessas circunstâncias, as pessoas poderiam dedicar a maior parte do seu tempo às suas práticas prazerosas, individuais e coletivas, estimulando a criatividade, o convívio e a partilha.

A evidência dos factos não sustenta esta narrativa que o quadro pandémico veio agravar com mais sedentarismo, hábitos alimentares mais erráticos e o prolongamento do tempo de trabalho "facilitado" pelas tecnologias de comunicação!

Em jeito de fecho, uma nota antropológica como reflexão: Os Ju/'hoansi (Bosquímanes)⁴ vivem há 300 mil anos numa das zonas mais inóspitas do Planeta (deserto do Kalahari, na Namíbia) e são caçadores-recolectores.

Dedicam apenas 17 horas por semana ao trabalho (caça e à recolha de alimentos) e cerca de 20h a tarefas domésticas. O resto do tempo é lazer – passear e educar os filhos, namorar, espairar, e à noite dançam e contam histórias! O conhecimento acumulado pela nossa espécie aumentou exponencialmente nos últimos 10 mil anos, mas nem sempre a sabedoria foi a par! Será que desta vez conseguiremos juntar os dois e com isso infletir o plano inclinado em que nos encontramos? ●

¹Instituto Nacional de Saúde Dr Ricardo Jorge.

²Morte por excesso de trabalho.

³Harari, Y. N. (2017). *Sapiens – História Breve da Humanidade*. Amadora: Elsinore 20/20 Editora.

⁴Suzman, J. (2021). *Work – A History of how we spend our time*. London: Bloomsbury Publishing.



- Coaching de líderes e executivos.
- Programas de neurofeedback para optimização de performance.
- Programas de avaliação de potencial e de competências.
- Avaliação de riscos psicossociais.
- Programas de health coaching e de promoção de locais de trabalho saudáveis.
- Programas de gestão de mudança organizacional.
- Workshops de liderança.

THE ME WE SOCIETY NO MUNDO DO ANYWHERE OFFICE

O mundo digital "empurrou-nos" para uma sociedade muito centrada na pessoa singular e muito menos na comunidade. Expressamos sentimentos, opinamos, criticamos, vivemos centrados no telemóvel e cada vez menos comunicamos mesmo quando estamos juntos. Ou seja, passámos da sociedade do "we" para a do "me" muito por força da Pandemia e da possibilidade de trabalharmos em casa, de forma remota (*anywhere office*), isolados da organização. E este modelo não foi uma decisão dos colaboradores ou da organização, mas uma inevitabilidade que veio para ficar. O modelo híbrido de trabalho tem inúmeras vantagens e algumas desvantagens, das quais este foco no "me" é uma delas. Surgem tensões, os objetivos deixam de ser coletivos, é muito difícil motivar e controlar alguém que está distante, desenvolver e reter talento, integrar e aculturar novos colaboradores, manter a cultura organizacional e o propósito, manter o foco no resultado, manter o seu equilíbrio psicológico e o *work-life balance*. Estes fatores são fundamentais e é responsabilidade da liderança da organização, a quem compete criar o meio ambiente favorável para tornar esta inevitabilidade uma oportunidade de conseguir mais eficiência... Entendo, portanto, que o "contrato social" deve ser renegociado, deve ser baseado num modelo de sistema de circularidade. Relembrando que um sistema é um conjunto de elementos independentes (o "me") que se tornam interdependentes quando estão em sociedade, para formar um todo organizado (o "we"). A circularidade significa que o ponto de chegada é o mesmo que o ponto de partida. Portanto, o bem comum condiciona o bem individual.

O primeiro ponto a considerar e lembrar é que a organização somos todos nós, portanto não é uma entidade alienada e longe de cada um. Logo, tudo o que fizermos à organização estaremos a fazer a nós próprios, pelo que reforçar uma cultura (que já devia existir) de confiança e transparência é fundamental. Uma das melhores formas de o fazer é apostar fortemente na comunicação interna da organização, pois a comunicação fará crescer a produtividade.

Outro ponto fundamental é uma real preocupação com os colaboradores, genuína. A ergonomia, o bem-estar e saúde mental em *anywhere* é fundamental e a organização deve

preocupar-se com este ponto. Por outro lado, garantir a segurança no retorno ao escritório (por exemplo certificando a empresa como "COVID free"). Sendo que a organização deve ser circular, temos de garantir que se compartilham momentos entre os colaboradores, pelo que deve existir um reforço da comunicação com ferramentas interativas, mas mantendo os momentos presenciais. Não esquecendo que o *feedback* do colaborador pode ser remoto; mas a sua avaliação, crítica construtiva ou melhoria, tem de ser presencial. Outro ponto fundamental é incentivar os colaboradores a ligarem as suas câmaras para aumentar o contato visual com os colegas quando existirem reuniões remotas, garantindo sempre um suporte tecnológico de qualidade (nada irrita mais um grupo que falhas técnicas numa reunião). As rotinas e rituais da empresa têm de ser mantidos, de forma a não tornar um modelo mais importante que o outro na cultura organizacional. Finalmente, se este é um "admirável Mundo novo", devemos apoiar o desenvolvimento de métodos que estimulem a eficiência e mantenha o WLB. Pelo que deve existir uma lista de procedimentos escritos de como trabalhar no modelo *anywhere office*, mas também conselhos como "fique longe das distrações" para ajudar o colaborador que nunca trabalhou desta forma. É também importante definir uma lista comum de *things to do* que inclua pausas para aumentar a produtividade e pedir para que cada colaborador se vista como se fosse trabalhar no escritório, de forma a interiorizarmos a seriedade do *anywhere office*. Por outro lado, de forma a facilitar o contacto entre colaboradores, devemos incentivar a existência de um horário padrão para a realização do trabalho.

Por último, os *managers* e executivos devem ponderar a criação de processos individuais e analisar os casos concretos de cada colaborador e cada equipa para ser "glocal". Mas nunca esquecer de ter empatia e compreensão com situações que podem fugir do controle do funcionário.

Em suma, o sistema de circularidade será a melhor opção para o mundo do trabalho que se está a reescrever, e que irá ser uma experiência bastante melhorada com o mundo metaverso que se avizinha! ●



Nelson Pires
Diretor-Geral
da Jaba Recordati



LIBERTA-TE



ALÍVIO
RÁPIDO
E EFICAZ*

TransAct[®] LAT

LIBERTA-TE DAS DORES
MUSCULARES E ARTICULARES

TransAct[®] LAT (Flurbiprofeno). Medicamento não sujeito a receita médica, indicado no tratamento sintomático das situações de inflamação músculoesquelética localizada. Deve ser interrompido aos primeiros sinais de rash, lesões mucosas ou outras manifestações de hipersensibilidade. Ler cuidadosamente as informações constantes do acondicionamento secundário e do folheto informativo, e em caso de dúvida ou persistência dos sintomas, consultar o seu médico ou farmacêutico. TransAct[®] LAT – Resumo das Características do Medicamento.

* Memeo A et al. Drug Invest. 1992; 4 (5): 441-449.

RECORDATI

Jaba Recordati S.A., Av. Jacques Delors, Ed. Inovação 1.2, Piso 0 - Taguspark, 2740-122, Porto Salvo - Portugal, NIF 500492867 MP: 02-2022 Ref[®]: 040-2022 www.jaba-recordati.pt

“PSICOWORK”: APOIAR OS SEUS COLABORADORES A PREVENIR O *BURNOUT*



Paula Tomás
Managing Director
da PTC - Paula Tomás
Consultores

"Atingi o meu limite!", "Não aguento mais!"

Este mundo frágil, ansioso e não-linear, exigiu, e vai continuar a exigir, um esforço adaptativo prolongado que pode culminar em exaustão e sentimentos de ineficácia, conhecido como a Síndrome de Burnout, surgindo como resposta à exposição a um stresse crónico, perante o qual a pessoa sente que não tem estratégias adaptativas. *Burnout* pode ser definido como "uma resposta prolongada a 'stressores' físicos e emocionais crónicos que culminam em exaustão e sentimentos de ineficácia" (Maslach et al., 2001), ou "uma resposta à pressão emocional crónica resultante do envolvimento intenso com outras pessoas no meio laboral" (Teixeira, 2002). Este ambiente ansioso, pós-Pandemia e com uma guerra na Europa, parece continuar, o que vai exigir que grande parte das pessoas recorram com mais frequência a processos adaptativos. A frequência de respostas não adaptadas e/ou o esforço emocional podem levar o organismo à exaustão. Este ambiente incompreensível que nos testa em permanência, esperando respostas flexíveis e adaptadas, vai necessitar de pessoas resilientes, com autodomínio, inteligência emocional e preparadas para responder rapidamente a novas situações. As organizações necessitam de se preparar para apoiar os colaboradores a desenvolverem recursos pessoais que lhes permitam enfrentar os desafios que temos pela frente. É preciso cuidar de reforçar as competências humanas. Ao sistema humano cabe procurar a sua essência, relacionar-se consigo próprio e com o que o rodeia de forma equilibrada. Se queremos colaboradores produtivos, envolvidos e motivados, é fundamental que o apoio psicológico aos colaboradores passe a ser incorporado na organização com normalidade.

Os principais Sinais de Alerta

1. Sinais físicos: taquicardia, tensão arterial elevada, problemas cardiovasculares, tonturas, sensação de falta de ar, problemas gastrointestinais, alterações do sono e do apetite, dores e tensão muscular, fragilização da resposta imunitária.
 2. Sinais emocionais: irritabilidade, ansiedade, tristeza, depressão, baixa autoestima, frustração, perda do sentimento de pertença, sensação de injustiça e falta de recompensa.
 3. Sinais cognitivos: dificuldade de concentração e atenção, confusão, queixas mnésicas, lentificação na atividade, hipervigilância e necessidade de controlo.
 4. Sinais comportamentais: impulsividade, reatividade, agressividade, comunicação ineficaz, atitude crítica.
 5. Sinais sociais: dificuldades de relacionamento familiar e/ou com amigos e colegas, isolamento, sarcasmo ou cinismo nas relações.
 6. Sinais existenciais: alteração da visão que se tinha do ser humano, conflitos de valores, raiva e revolta dirigidas à vida.
 7. Sinais laborais: menor produtividade e eficácia profissional, atrasos, baixas médicas, absentismo, maior número de erros no trabalho, baixa realização profissional.
- Disponibilizar uma linha de apoio psicológico (presencial ou *online*) aos colaboradores para trabalharem os seus recursos pessoais, permite encontrar estratégias ágeis e adaptáveis, fortalecer o nível de resiliência e aumentar a eficácia.
- Se pretende saber mais sobre o "PsicoWork" e disponibilizar uma linha de apoio psicológico na sua empresa, contacte-nos! ●

PSICOWORK



Este mundo frágil, ansioso e não-linear, exigiu um esforço adaptativo prolongado que pode culminar em exaustão e sentimentos de ineficácia – Burnout

Trabalhar os recursos pessoais permite encontrar estratégias ágeis e adaptáveis, fortalecer o nível de resiliência e aumentar a eficácia

Sessões individuais - Apoiar os colaboradores e prevenir o Burnout



PEOPLE FIRST - DÁ PRIORIDADE AO QUE IMPORTA

As pessoas são o ativo mais importante das organizações e o seu desenvolvimento é um fator central no sucesso das empresas. A gestão de pessoas é, por isso, um tema prioritário na estratégia e no planeamento, a curto e a longo prazo, em qualquer setor de atividade. Para promover o debate e a reflexão sobre o futuro da gestão de pessoas, entre os diferentes públicos e plataformas, a Fidelidade criou o podcast PEOPLE FIRST. Por se falar em Pessoas e não em Recursos Humanos, as conversas acontecem de forma informal e fluída com o objetivo de transmitir a todos os ouvintes que o seu desenvolvimento pessoal é uma prioridade, o que implica também para as organizações colocar as pessoas em primeiro lugar.

PARA PROMOVER O DEBATE E A REFLEXÃO SOBRE O FUTURO DA GESTÃO DE PESSOAS, ENTRE OS DIFERENTES PÚBLICOS E PLATAFORMAS, A FIDELIDADE CRIOU O PODCAST PEOPLE FIRST.

A primeira temporada do programa conta com uma série de 10 conversas, com cerca de 20 minutos cada, conduzidas por Fátima Lopes, e com a participação de vários convidados/as especialistas nos temas. Os episódios abordam assuntos que vão desde a comunicação aos novos métodos de trabalho, *feedback* e *feedforward*, passando pelo papel da aprendizagem contínua, saúde mental, bem-estar, ansiedade e stresse, empatia e inteligência emocional, entre outros temas. Com uma linha editorial inicialmente pensada para o universo do Grupo Fidelidade, de aproximadamente 3500 colaboradores, dada a relevância da temática tomou-se a

decisão de disponibilizar o podcast, e os seus conteúdos, ao público em geral. Este projeto resulta de um processo de reflexão estratégica do Grupo de como comunicar e interagir com os seus colaboradores. Nos últimos anos, não só por força da Pandemia que levou à adoção do trabalho remoto, mas pela diversidade das idades dos colaboradores, a Fidelidade teve de repensar as formas de comunicação e interação. E assim surgiu esta aposta no desenvolvimento de conteúdos e na exploração de novas plataformas. Estaremos no fim de uma era ou a notícia da morte do escritório ainda é, manifestamente, exagerada? Menos horas de trabalho podem significar mais horas em família, mais qualidade de vida, mais satisfação pessoal. Que

impacto podem ter estes aspetos na nossa *performance*? Será o humor a chave para lidar com a ansiedade? O meu colega tem idade para ser meu filho. Como garantir o equilíbrio dessa relação? E num mundo tão cheio de diferenças, como é o local de trabalho, como podem a inteligência emocional e a empatia trabalhar juntas para transformar possibilidades de conflito em encontros, parcerias, sinergias. O Mundo está a mudar e o universo do trabalho acompanha essa transformação. Importa assim falar sobre os diversos tópicos que estão implicados nesse justo equilíbrio entre aquilo que fazemos e aquilo que somos. ●



"As pessoas são o ativo mais importante das organizações e, na Fidelidade, é com base neste princípio que temos vindo a repensar o futuro da gestão de Pessoas. E falar de Pessoas em vez de falarmos em recursos humanos coloca a conversa no sítio certo e foi exatamente isso que quisemos trazer para o debate, desta vez em formato podcast. O PEOPLE FIRST pretende ser um podcast disruptivo que aborda temas que interessam a todos. Com esta iniciativa, reforçamos o compromisso do Grupo Fidelidade para com o desenvolvimento pessoal e profissional de cada um, ao mesmo tempo que posicionamos o bem-estar como um elemento fundamental para o sucesso das pessoas, das equipas e das organizações", afirma Joana Queiroz Ribeiro, Diretora de Pessoas e Organização do Grupo Fidelidade.

Episódios e convidados:

1. "A subtil arte da comunicação", Ana Bispo Ramires (Especialista em Psicologia do Desporto e Alta Performance)
2. "O escritório é um lugar estranho", Ana Sousa (Vice-Presidente de Recursos Humanos da Farfetch)
3. "Vivendo & Aprendendo", Sofia Castro Fernandes (HR Specialist Executive Coach)

4. "Horário de trabalho: menos é mais?", Gonçalo Gil Mata (Consultor de Produtividade) e Isabel Moço (Professora da Universidade Europeia)
5. "Partir a ansiedade a rir", Luís Filipe Borges (Comediante e Argumentista)
6. "É possível entrar em modo de voo?", Maria Duarte Bello (Coach PCC e Mentor Senior)
7. "Lição nº 7: caminhar sobre as águas", João Peral (Consultor/Improvvisor) e Alexandre Monteiro (Decifrador de Pessoa)
8. "Não há stress", Inês Veloso (Diretora de Marketing na Randstad) e Gonçalo Pereira (Founder of Centro Upaya)
9. "O meu colega tem idade para ser meu filho", Jorge Fernandes (Gestor de Mediadores Fidelidade) e Ana Fontoura (Gabinete Responsabilidade Social Fidelidade)
10. "2022, Odisseia na inteligência emocional", Diana Prata (Neurocientista)

Os 10 episódios da primeira temporada de "PEOPLE FIRST" estão disponíveis na Líder TV, no canal MEO-165 e NOS-560, e *online* em lidertv.pt, bem como nas plataformas habituais - YouTube, Spotify, Soundcloud e Apple Podcasts.

CULTURA ORGANIZACIONAL

A Pandemia trouxe um novo paradigma ao mundo do trabalho. As profissões e os salários são agora substituídos pelo propósito e os valores de uma organização. Num momento em que se questionam as funções, em que o trabalho já não é o fim último da realização individual, qual a vantagem competitiva que as empresas apresentam para que as pessoas não se desvinculem de uma equipa ou organização? As temáticas da saúde mental, solidão, *burnout*, a importância do cuidar, do *work-life balance*, gentileza e compaixão, espiritualidade, meditação, *mindfulness*, são inequívocas e obrigam a uma reorganização das empresas. Como?

A resposta parece estar na cultura organizacional de uma empresa, que é uma forte aliada dos líderes e do sucesso. Segundo uma pesquisa da PwC, *Global*

Culture Survey 2021, a maioria (69%) dos líderes seniores atribuíram grande parte do seu sucesso, durante a Pandemia, à cultura da organização que lideram.

As organizações com uma visão da cultura como uma distinção e fonte de vantagem competitiva mantêm um melhor sentido de comunidade, respondem melhor às necessidades dos clientes, inovam com um maior grau de sucesso e entregam melhores resultados de negócios. Para começar a usar a cultura como uma vantagem competitiva, é preciso primeiro analisar de que forma a maneira de estar e o modo de funcionar da empresa está a prejudicar ou a beneficiar o negócio. Em seguida, importa identificar as características e comportamentos que devem evoluir para melhor apoiar os seus objetivos estratégicos, para depois começar a gerir a cultura de forma proativa.

PORQUE HOJE É URGENTE EFETUAR UMA MUDANÇA DE CULTURA NA SUA ORGANIZAÇÃO

Se está a fazer uma Transformação Digital ou se tem um desafio de Gestão de Talento, é melhor parar para pensar como vai criar a Cultura certa.

Com a nova realidade pós-pandémica é difícil um líder não ter pelo menos um dos seguintes desafios: transformação digital, gestão do talento, novas formas de trabalhar ou um novo modelo de negócio. A solução para ultrapassar estes desafios com sucesso é construir uma Cultura forte. No entanto, só alguns líderes compreendem que o verdadeiro potencial das transformações que têm de fazer só vai ser atingido se houver mudança na Cultura, ou seja, na forma de pensar e de agir das pessoas da organização.

Consideremos dois dos desafios mais comuns atualmente:

Transformação Digital

Segundo um estudo recente da *Forbes*, líderes executivos apontaram a transformação digital como uma das suas principais prioridades. Contudo, 70% das iniciativas de transformação digital falham.

Para uma transformação digital ter sucesso não basta que as organizações se foquem na escolha da tecnologia mais adequada. É necessário que a Cultura organizacional acompanhe a estratégia digital pretendida.

Num estudo da BCG com 40 transformações digitais, as empresas que se concentraram na Cultura tiveram cinco vezes mais chances de alcançar um desempenho inovador do que as empresas que negligenciaram a Cultura. E quais são os elementos da Cultura decisivos para a transformação digital? Na maioria dos casos são: inovação, autonomia, delegação, risco, rapidez, transparência e colaboração interna e com o exterior.

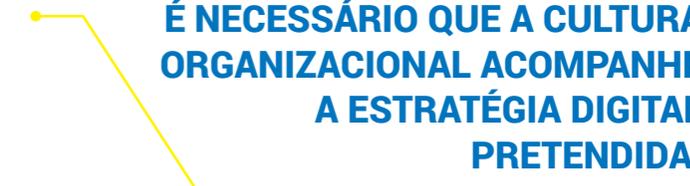
Gestão do Talento

Outro desafio atual é o facto de o *mindset* e os comportamentos dos colaboradores terem mudado muito no último ano. Agora, a maioria é capaz de abandonar um emprego se não tiver flexibilidade, a possibilidade de teletrabalho e *work-life balance* ou se não sentir que trabalha por um propósito, que está a evoluir ou que é respeitado. Para garantirem que recrutam e não perdem os talentos,



Isabel Freire
de Andrade
CEO da Bright Concept

PARA UMA TRANSFORMAÇÃO DIGITAL TER SUCESSO NÃO BASTA QUE AS ORGANIZAÇÕES SE FOCHEM NA ESCOLHA DA TECNOLOGIA MAIS ADEQUADA. É NECESSÁRIO QUE A CULTURA ORGANIZACIONAL ACOMPANHE A ESTRATÉGIA DIGITAL PRETENDIDA.



os líderes têm de ser proativos para criarem a Cultura certa que responda a estas necessidades.

Um bom exemplo de uma Cultura forte que atrai e retém os talentos é a da Netflix. O seu fundador considera que o sucesso da Netflix se deve à forte Cultura que criaram de liberdade e responsabilidade dos colaboradores, otimizada para uma máxima inovação.

Os elementos da Cultura que permitem atrair a maioria dos talentos são: foco no cliente e na sustentabilidade, pois respondem à necessidade de trabalhar por um propósito. Foco na autonomia, na responsabilidade e na diversidade, pois respondem ao desejo de teletrabalho, *work-life balance*, respeito e evolução.

Se tem transformações grandes para fazer, decida quais os elementos certos da Cultura e depois implemente essas novas formas de pensar e agir. É um desafio, mas se tiver o apoio certo, com um processo estruturado, vai permitir que a sua Estratégia tenha sucesso. Como Peter Drucker disse, "a Cultura come a Estratégia ao pequeno almoço". ●

AS CULTURAS DE COACHING – UMA NECESSIDADE, NÃO UMA MODA



Alexandra Barosa-Pereira

Managing Partner da ABP Corporate Coaching

O contexto de trabalho mudou. Em tempos de necessidade de adaptação rápida a contextos incertos, a colaboração, a proatividade e a ampliação do repertório comportamental fazem diferença dentro de uma organização que pretende manter-se competitiva. O teletrabalho ou trabalho híbrido, a insegurança perante a incerteza de novas realidades sociais ainda não criadas, a interação crescente no Mundo global, são alguns dos desafios a que uma Cultura Organizacional tem de dar resposta ou mesmo tem de ir dando resposta, numa atitude de adaptação improvisada à mudança. Como conseguem as organizações esta proeza? Tudo parece mais fácil quando estamos num contexto que conhecemos, sobre o qual podemos dar instruções específicas do que e como fazer, onde reina o poder da coerção. A partir do momento em que as organizações precisam que sejam as suas Pessoas a criar o contexto, a procura e a retenção dessas Pessoas requer uma Cultura Organizacional baseada na criação de sentido de pertença e de propósito.

O *coaching* tem sido utilizado pelas organizações como um processo de desenvolvimento individual e profissional, nomeadamente junto de líderes e talentos.

A PARTIR DO MOMENTO EM QUE AS ORGANIZAÇÕES PRECISAM QUE SEJAM AS SUAS PESSOAS A CRIAR O CONTEXTO, A PROCURA E A RETENÇÃO DESSAS PESSOAS REQUER UMA CULTURA ORGANIZACIONAL BASEADA NA CRIAÇÃO DE SENTIDO DE PERTENÇA E DE PROPÓSITO.

Não retirando o valor indiscutível que o *coaching* já provou dar a nível individual, outros objetivos organizacionais, podem beneficiar na implementação de culturas alicerçadas no *coaching* sistémico. Cada vez mais presente em diferentes países encontramos a oferta de serviços de *coaching* corporativo, que pretende dinamizar a cultura de *coaching* dentro da organização, focando-se nos seus objetivos estratégicos. O *coaching* não aparece somente como uma resposta a uma situação formal e pontual, mas é parte da Cultura Organizacional, refletindo-se de forma clara, consistente e permanente.

Uma cultura de *coaching* pressupõe que todos os colaboradores, independentemente do nível hierárquico, utilizem e valorizem, interna e externamente, as relações de trabalho assentes na confiança e transparência, o *feedback* como uma ferramenta de aprendizagem, a proatividade e melhoria continua no desempenho, e a crescente inovação junto do cliente. São características de uma cultura de *coaching*:

- Resultados do *coaching* mensuráveis assegurando e promovendo o alinhamento da estratégia organizacional;
- *Coaching* junto das equipas de gestão de topo para alicerçar um *coaching mindset*;
- Programas planeados, formais, estruturados e a longo prazo para promover comportamento de *coaching* – ex.: *coaching* individual, grupo e de equipas, e formação em *coaching skills*;
- Processos e sistemas de RH que agregam nas suas definições e operações os conceitos de *coaching*, nomeadamente como uma competência de desempenho profissional integrada em sistemas de recompensas e incentivos;
- Linguagem de *coaching* comum dentro da organização;
- Gestão com *budget* e medidas de avaliação do impacto específicos para o *coaching*.

O contexto de trabalho mudou. E as Culturas Organizacionais baseadas na criação de sentido de pertença e de propósito com Pessoas a criar o contexto, exigem uma abordagem de *coaching*! ●

CULTURA DE COACHING...

Criando significado para os indivíduos, alinhamento nas equipas e propósito dentro das organizações.

O conhecimento sustentável e a prática ponderada, enquanto medimos o impacto e os resultados, são a nossa maneira de ser e de fazer acontecer!



Maria João Ceitil
Head of Talent &
Innovation na CEGOC

BEST PLACE (NOT) TO WORK: A CULTURA COMO ELEMENTO-CHAVE NO EMPLOYER BRANDING

Qual é a melhor empresa para se trabalhar? Será a que paga melhor... a que tem os melhores benefícios, mais flexibilidade, mais equilíbrio vida profissional/vida pessoal? Ou será que tudo isto já mudou e hoje é uma coisa completamente diferente?

Uma grande parte das estratégias de Employer Branding estão centradas no conceito do *Best Place to Work* ou, em contexto nacional, das melhores empresas para trabalhar, numa ótica muito assente nos pacotes de benefícios, e numa visão de RH, muitas vezes desalinhada com a marca e identidade corporativa. Pensar no *branding* de uma organização nestes termos pode facilmente conduzir-nos a centrar toda a estratégia precisamente nos aspetos que, hoje, não são os mais valorizados pelas pessoas (ou tendem a ser cada vez menos valorizados).

Propomos um breve exercício de reflexão. O que mudou na sua visão do trabalho durante e após a Pandemia? O que valoriza hoje no seu local de trabalho é o mesmo que valorizava antes? O que procuram hoje os seus candidatos em processos de recrutamento? As perguntas que fazem dizem respeito a estes aspetos?

Falemos de factos... num estudo recente da PWC, *Global Culture Survey 2021*, cerca de 69% dos líderes seniores indicam que o sucesso das equipas na gestão da Pandemia está relacionado com a cultura organizacional. No estudo *Employer Brand Research 2021* da Randstad são apresentados vários dados relativos, mas destacamos que 96% dos participantes concordam que o alinhamento entre os valores pessoais com a cultura da organização é um elemento-chave para a satisfação no trabalho. E uma

curiosidade... sabia que, de acordo com um estudo do LinkedIn, verificou-se um aumento, desde 2019, de 67% no *engagement* de publicações que mencionam a cultura das empresas?

Desenganemo-nos se ainda pensamos que os diferenciadores no Employer Branding se relacionam com as condições de trabalho... muito tem mudado nas dinâmicas de trabalho nas organizações, mas as novas gerações, a sociedade de hoje e a Pandemia têm vindo a transformar por completo a forma como encaramos o trabalho, os colegas, e as empresas em si.

Se queremos pensar hoje em Employer Branding temos de o associar à identidade mais profunda da organização, à essência da sua cultura, às vivências e forma de estar e ser, ao propósito e valores fundamentais. Não se trata apenas de alinhar com a marca corporativa, seguindo a lógica de "trate os seus colaboradores como trata os seus clientes", mas sim de integrar uma identidade única, externa e interna, e mostrar ao Mundo quem somos, como somos e como vivemos. Lembre-se que vivemos num mundo FANI (Frágil, Ansioso, Não Linear e Incompreensível) e que pouca coisa hoje pode ser previsível, que as pessoas mudam com maior facilidade, que tudo se altera a qualquer momento, mas que as grandes marcas (e as grandes pessoas), alicerçadas numa forte consistência entre o que se diz e o que se faz, permanecem e têm sucesso a longo prazo.

Por isso talvez devêssemos deixar de pensar no *Best Place to Work* e começar a pensar no *Best Place to Grow*, *Best Place to Feel*, ou simplesmente no *Best Place to Be*. ●



ACADEMIA DIGITAL CORPORATIVA

PREPARE
A TRANSFORMAÇÃO
DIGITAL DA SUA
ORGANIZAÇÃO



BEYOND KNOWLEDGE*



Implementar uma Academia Digital Corporativa é dar o passo certo rumo ao Futuro.

Saiba mais em

www.cegoc.pt

213 303 166 // info@cegoc.pt





André Ribeiro Pires

Chief Operating Officer da Multipessoal

PARA AS EMPRESAS É TEMPO DE INTROSPEÇÃO

Os últimos dois anos vieram trazer à superfície uma realidade que há algum tempo se vinha a adivinhar e, agora, se torna inquestionável: o mercado de trabalho está a mudar e é urgente compreender e dar resposta aos novos desafios, para assegurar o futuro e a prosperidade dos negócios e organizações. Se, por um lado, os modelos e metodologias de trabalho sofreram profundas alterações, com a necessidade de depender cada vez mais do digital, naquilo que foi uma verdadeira desmaterialização do escritório tradicional, por outro, os profissionais de hoje também já não são os mesmos de há um par de anos, e procuram agora novas formas de atribuir significado às suas profissões, enquadrando-as naquele que é o seu contexto de vida geral. Questões como a saúde mental e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional ganharam uma nova relevância e são hoje algumas das principais prioridades das pessoas. A flexibilidade de tempo e de espaço são, inevitavelmente, fatores com um grande peso nesta equação. Além disso, não nos esqueçamos que o salário, embora continue obviamente a ser um denominador fundamental, deixou de sê-lo em exclusivo e partilha agora terreno com outro tipo de benefícios e incentivos, como o acesso a formação ou o potencial de desenvolvimento de carreira, e outro tipo de prioridades, como a identificação com os valores da empresa, a preocupação com a sustentabilidade ou a busca por oportunidades de participar na inovação.

Ora, neste cenário extremamente dinâmico, ao qual acresce a pressão da escassez de talento e da consequente dificuldade em atrair e, sobretudo, reter pessoas, o que é que as empresas podem fazer para acompanhar e responder da melhor forma às tendências que vemos emergir? É claro que esta pergunta não tem uma resposta padrão, mas o ponto de partida é bastante simples: há que mudar de perspetiva e olhar cada vez mais para dentro, antes de olhar para fora; há que pensar nos colaboradores com o mesmo cuidado com que se pensa nos clientes, antecipando necessidades, prestando atenção às suas dores, escutando as suas vozes e trabalhando ativamente para lhes proporcionar a melhor experiência possível. Uma equipa motivada, envolvida e alinhada com a visão da empresa a longo prazo é crucial para a integridade e sustentabilidade de qualquer negócio. Uma cultura empresarial bem definida, com valores claros, com uma abordagem verdadeiramente "people first", com uma comunicação transparente, e com lideranças empáticas e despertas, é crucial para a integridade e sustentabilidade de qualquer equipa. Tal como dizia, é preciso, primeiro que tudo, olhar para dentro. Ao final do dia, a problemática resume-se assim: se um cliente satisfeito volta, um colaborador satisfeito fica. Priorizar o primeiro e desconsiderar o segundo pode não só ser contraproducente, mas vir mesmo a revelar-se fatal. ●

QUESTÕES COMO A SAÚDE MENTAL E O EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL GANHARAM UMA NOVA RELEVÂNCIA E SÃO HOJE ALGUMAS DAS PRINCIPAIS PRIORIDADES DAS PESSOAS

multipessoal

Nós somos Cinco Estrelas!



CONNECTED WORKPLACE

MODELO DE TRABALHO ISQe



Work eXperience de excelência

O ISQe pretende proporcionar aos seus colaboradores uma *Work eXperience* de excelência e construir uma base sólida para o reconhecimento de talento, enquanto empregador de referência no mercado. Desde o início de 2022 que temos vindo a implementar um novo modelo de trabalho, o Connected Workplace, que vem reforçar a Employer Value Proposition do ISQe. Estando assente nos nossos Valores e nos fatores mais valorizados pelos colaboradores e potenciais candidatos a integrar os quadros da empresa, o Connected Workplace proporciona um ambiente diverso, inclusivo e favorável à criação de oportunidades transversais de crescimento pessoal e profissional das nossas pessoas.

Captar, Reter e Desenvolver Talento

Um dos maiores desafios da conjuntura atual nas organizações, para além do movimento de transformação digital global em curso em todos os setores empresariais, é a capacidade de captar e reter o melhor talento do mercado e este é também um dos desafios do ISQe, e um dos *drivers* mais importante que nos conduziu à construção de um modelo de trabalho diverso, inclusivo e inovador. O Connected Workplace reflete a dinâmica de trabalho dos nossos colaboradores, a sua relação com as diferentes

PODEMOS AFIRMAR QUE O CONNECTED WORKPLACE É TODO ELE UM ECOSISTEMA TECNOLÓGICO TOTALMENTE INTEGRADO QUE SE BASEIA EM TRÊS PILARES – PESSOAS, PROCESSOS E TECNOLOGIA.

áreas de negócio e recursos disponíveis de suporte à operação. Está assente sobre um modelo produtivo sem barreiras à comunicação e colaboração, flexível, sem dependência de um espaço físico e que potencia um modelo híbrido de trabalho. O nosso conceito **WAVE - Work Anywhere according to our Values and Engagement** é a base deste modelo com o qual pretendemos contribuir para a generalização de um ambiente de trabalho colaborativo baseado na partilha, flexibilidade de posto de trabalho, disponibilidade e adaptabilidade. Visa, também, incutir uma cultura corporativa moderna e inovadora, que se encontra alinhada com a realidade organizacional, o potencial da empresa enquanto *player* de mercado e a envolvente socioeconómica atual.

Employer Value Proposition

O Connected Workplace enfatiza o reconhecimento individual e coletivo dos colaboradores, quer pelos objetivos alcançados quer pelas boas práticas desenvolvidas e os seus *outcomes* são muito diversificados. Acreditamos que o Connected Workplace terá influência direta no índice de felicidade dos nossos colaboradores e o reconhecimento de valor deste modelo será impulsionador do Employer Value Proposition do ISQe. Por isso, um *onboarding* de excelência, no qual estamos a investir, é essencial para a integração inicial de cada novo colaborador, contribuindo para a perceção de valor da organização e a perceção de crescimento que esta lhe poderá proporcionar. A avaliação de desempenho tem por base a matriz de valores e competências essenciais no negócio em que o ISQe se posiciona, contribuindo para o crescimento de cada colaborador e facilitando a sua participação em projetos diversos e atividades de desenvolvimento individual e de equipa, bem como formação especializada e alinhada com a oferta de negócio da empresa. O crescimento do ISQe deverá impulsionar o desenvolvimento de cada colaborador atendendo ao seu plano de carreira. No que concerne ao reconhecimento pessoal, como exemplo, integram o Connected Workplace a plataforma de reconhecimento pelos pares, com atribuição

de distintivos (*badges*), o prémio de produtividade condicionado pelo reconhecimento pelos pares, gestores diretos e avaliação de desempenho, e estamos também a consolidar um plano de benefícios apelativo e consistente com as melhores práticas atuais do mercado.

WAVE - Work Anywhere according to our Values and Engagement

O escritório é o nosso espaço privilegiado para o *onboarding*, reuniões de *brainstorming* e de *design thinking*, reuniões de unidade de negócio ou reuniões projeto, todo o trabalho de foco e que o seu desenvolvimento dependa unicamente do colaborador, pode ser realizado remotamente. Cada colaborador pode definir a sua presença no escritório em função das atividades a realizar semanalmente e de acordo com as indicações do gestor de cada área de negócio. Estamos a reconfigurar todo o nosso escritório, não só em *rebranding* de imagem, mas também alterações de otimização dos espaços e mobiliário orientadas a este novo modelo com espaços que incentivam e promovem a partilha de conhecimento, e desta forma assegurar a flexibilidade dos postos de trabalho, podendo cada colaborador reservar o melhor espaço para as atividades que tem a realizar.

Liderança humanizada

Promovemos uma Liderança humanizada, em que é realizado um acompanhamento próximo de projetos e pessoas, como uma prática essencial. As reuniões de projeto, de equipa ou *one to one* têm ocorrência mínima semanal, por forma a otimizar agendas e recursos, e são promovidos encontros recorrentes que envolvem toda a estrutura com o objetivo de comunicar resultados e progressos.

Pessoas, processos e tecnologia

Nas pessoas, contemplamos o *onboarding*, a comunicação contínua interna de *engaging*, os encontros trimestrais de toda a equipa e as atividades de equipa focadas na criatividade e inovação. Nos processos, o cumprimento das regras e boas práticas impostas pelas certificações ISQe, ISO 27001 e ISO 27701, a avaliação de desempenho, o reconhecimento por pares e chefias, o prémio de produtividade, a implementação do medidor índice de felicidade e o conceito de trabalho híbrido WAVE. Na tecnologia, a comunicação e colaboração através do Office 365 e Teams, o recrutamento, a formação e a avaliação de desempenho através da plataforma Cornerstone, a gestão de projetos, o registo de atividade e o suporte ao cliente através de uma plataforma CRM, a gestão de espaços e *hotseats* através da nossa ferramenta WorkinOffice e o acesso centralizado através do nosso portal People, que é a porta de entrada para o nosso Connected Workplace e para toda a gestão de processos de RH.

O Connected Workplace promove uma cultura corporativa adaptada aos nossos dias, flexível e assente nas pessoas, nas suas necessidades de desenvolvimento pessoal e profissional, pretende ser um modelo de referência diferenciador e altamente apelativo para potenciais interessados em integrar a nossa equipa. Mais uma iniciativa ISQe de pessoas para pessoas. ●



Pedro Reis Coelho

Sales & Marketing
Director ISQe