



LEADING PEOPLE

LEADING

PEOPLE

LEADING

SPONSORED BY



NÚMEROS

APENAS 21% DOS TRABALHADORES norte-americanos confiam plenamente na liderança da sua organização.

Fonte: Gallup, 2022.

31% DAS PESSOAS admitem ter mentido nos seus currículos.

Fonte: Gitnux, 2023.

Em média,

QUATRO EM CADA 10 PESSOAS (40%) dizem que confiam na maioria das notícias, na maior parte do tempo.

Fonte: Reuters, 2023.

Em média,

51% DA POPULAÇÃO confia nos respetivos Governos.

Fonte: Statista, 2024.

LETRAS

Estamos a

FORTALECER AS RELAÇÕES

de interdependência com os nossos colegas de trabalho e estamos a ressignificar as nossas interações.

Vânia Guerreiro, Head of Brand, Communication & Happiness da iServices

A capacidade de se colocar no lugar do outro, compreender as suas necessidades e motivações, é essencial para criar um ambiente de trabalho

**TRABALHO
POSITIVO**
e colaborativo.

Ricardo Carneiro, Senior Director de Recrutamento e Seleção Especializado na Multipessoal

A liderança consciente

TRANSCENDE

a mera gestão de processos e resultados, abraçando uma perspetiva holística, onde a preocupação com o bem-estar das pessoas e do Planeta é tão importante como o sucesso económico.

Pedro Tavares, Head of Marketing da Galileu

OS PILARES DE UMA LIDERANÇA CONSCIENTE



Assumindo a ideia de que aprendemos melhor pelo contraste, pode-se começar por explicar o que não é uma

Liderança Consciente e nessa definição a palavra ego é protuberante. Um líder que não tem consciência do seu impacto nos outros, dirigindo funcionalmente, ou por hábito, sem intencionalidade ou reflexão, é o oposto de uma liderança consciente.

Acresce ainda a falta de empatia e propósito, com foco no interesse próprio e em ganhos a curto prazo – tome nota, pois isto não é ser um líder consciente.

O que é, afinal, uma Liderança Consciente?

A liderança consciente é necessariamente inclusiva e sustentável. Descrita de muitas maneiras, e com diversas ideias que a definem, pode-se afirmar que um líder consciente é alguém que compreende o seu papel na criação de um Mundo que funcione para todos e toma medidas para que isso aconteça. A autoconsciência, a atenção plena e um profundo sentido de propósito são pilares deste estilo de liderança. Os líderes que são conscientes e intencionais sobre as suas ações, decisões e interações, criam resultados positivos não apenas para si, mas também para

as suas equipas, organizações e sociedade como um todo.

Os líderes conscientes priorizam o bem-estar, o crescimento das suas pessoas e a sustentabilidade dos negócios. Por outro lado, ao focar as suas decisões a longo prazo, contribuem para organizações resilientes e adaptáveis, capazes de enfrentar desafios complexos e criar mudanças significativas.

São líderes empáticos, compassivos e capazes de se conectar, a um nível mais profundo, com as pessoas e as equipas. Incentivam a criatividade, a inovação e a diversidade de pensamento, o que, no geral, contribui para um ambiente onde todos se sentem ouvidos, respeitados e valorizados.

As organizações com níveis elevados de Liderança Consciente são mais propensas a ter colaboradores mais envolvidos, altos níveis de inovação e um impacto positivo na sociedade, diz um estudo da Korn Ferry. Uma outra pesquisa, realizada pela Deloitte, mostra que a maioria (77%) dos trabalhadores da geração millennial consideraria deixar o seu emprego atual por um com um sentido de propósito mais forte, o que indica uma exigência por um tipo de Liderança Consciente.

Segundo o *Journal of Business Ethics*, a Liderança Consciente está positivamente associada ao comportamen-



«As organizações com níveis elevados de Liderança Consciente são mais propensas a ter colaboradores mais envolvidos, altos níveis de inovação e um impacto positivo na sociedade, diz um estudo da Korn Ferry.»

to de cidadania organizacional, o que se reverte em colaboradores que vão além das suas funções para ajudar a organização.

Responsabilidade Social e Ambiental

A responsabilidade social e ambiental são dois pilares efetivos da Liderança Consciente, nomeadamente pela tomada de decisão que é feita conforme uma base ética. Líderes conscientes consideram não apenas o impacto financeiro das suas decisões, mas também o impacto social e ambiental.

A transparência e prestação de contas, pelas suas ações e as da sua organização, é outro traço dos líderes conscientes, que contribui para a confiança dos *stakeholders*.

O envolvimento da comunidade é de extrema importância, para além de outras partes interessadas, na tomada de decisões, e na implementação de práticas socialmente responsáveis e sustentáveis. A promoção de uma cultura organizacional que valoriza a responsabilidade social e ambiental é daí evidente. Os líderes conscientes incentivam as equipas a incorporar práticas éticas e sustentáveis nas rotinas de trabalho e a envolverem-se em iniciativas que beneficiem a sociedade e o meio ambiente.

Buscam também um incentivo à inovação de forma responsável, com soluções para os desafios sociais e ambientais, enquanto consideram os impactos de longo prazo. Neste âmbito, os líderes conscientes assumem, por vezes, papéis de liderança na defe-

sa de questões sociais e ambientais de maior relevância. Através da sua influência, promovem mudanças positivas na legislação, nas políticas públicas e nas práticas industriais.

Como promover uma atitude de Liderança Consciente

Alguns passos podem ajudar a tornar-se um líder mais consciente. Comece por desenvolver uma autoconsciência, conhecendo-se a si próprio, as suas forças, fraquezas, valores e crenças. Pode ser feito através de terapia, autorreflexão, meditação, escrita, entre outros. Pratique a atenção plena, que não é mais do que estar presente no momento, sem julgamento, e com um sentido de curiosidade.

Desenvolva a sua inteligência emocional, que é a capacidade de reconhecer e gerir as suas próprias emoções, bem como as dos outros. Cultive um sentido de propósito, que deve ir muito para além do lucro e do sucesso pessoal. Uma vez sabendo-o, clarifique-o, pois, isso ajuda a alinhar as suas ações e decisões com seus valores e objetivos. Promova uma cultura de confiança e capacitação e finalmente nunca deixe de aprender. Procure o *feedback* das pessoas, retire lições dos erros e procure manter-se informado sobre novas tendências e melhores práticas.

Numa nota mais aspiracional, e espiritual, o papel de um líder consciente é inspirar e capacitar os outros a tornarem-se uma melhor versão de si próprios, e em deixar uma marca positiva no Mundo. ●



Pedro Tavares

Head of Marketing da Galileu

LIDERANÇA CONSCIENTE

FUNDAMENTOS PARA UM FUTURO SUSTENTÁVEL

Cada vez mais, as organizações enfrentam desafios constantes que exigem processos rápidos e contínuos de adaptação e inovação. Nesse compasso acelerado, a figura do líder é essencial para facilitar e promover a mudança nas suas equipas, ao mesmo tempo que é responsável por cultivar um ambiente promotor de inclusão e sustentabilidade. A liderança consciente transcende a mera gestão de processos e resultados, abraçando uma perspetiva holística, onde a preocupação com o bem-estar das pessoas e do Planeta é tão importante como o sucesso económico. Nesse sentido, destacam-se como fundamentais dois pilares: a Responsabilidade Social e Ambiental.

A Responsabilidade Social é um imperativo moral e estratégico para as organizações do século XXI. Empresas modernas devem saber ir além do lucro e contribuir positivamente para a sociedade. Esta é uma abordagem que promove envolvimento e lealdade por parte dos colaboradores e consumidores, e que, consequentemente, fortalece a reputação das empresas. Um estudo conjunto da McKinsey e da NielsenIQ demonstra que há uma clara ligação entre Sustentabilidade e um aumento nos gastos dos consumidores, com estes a estarem dispostos a pagar mais por produtos e serviços de empresas que adotam práticas sustentáveis. Este aspeto realça a necessidade de maior responsabilidade corporativa e o potencial de diferen-

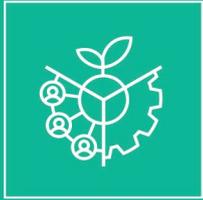
«Empresas modernas devem saber ir além do lucro e contribuir positivamente para a sociedade. Esta é uma abordagem que promove envolvimento e lealdade por parte dos colaboradores e consumidores, e que, consequentemente, fortalece a reputação das empresas.»

ciação e crescimento para as empresas que apostam neste sentido.

A Responsabilidade Ambiental, por sua vez, tornou-se uma prioridade inegável diante dos desafios urgentes colocados pela crise climática. Reduzir a pegada de carbono, adotar energias renováveis e promover a economia circular são apenas algumas das medidas que as organizações podem implementar para mitigar o seu impacto no meio ambiente. Neste âmbito, um exemplo inspirador é a iniciativa da Unilever, que desenvolveu um abrangente plano estratégico, comprometendo-se a reduzir para metade as suas emissões de gases de efeito estufa até 2030, enquanto procura alcançar zero emissões líquidas até 2039. Adicionalmente, comprometeu-se a tornar todas as suas embalagens 100% recicláveis, reutilizáveis ou compostáveis até 2025.

Exemplos como este demonstram como a liderança consciente pode ser um catalisador para a transformação positiva, tanto dentro quanto fora das organizações. No entanto, para que essa abordagem se torne a norma, é necessário um compromisso genuíno e contínuo por parte dos líderes a todos os níveis, mas particularmente ao nível da gestão.

Em última análise, a liderança consciente vai muito além da estratégia de negócios. Líderes conscientes estão a criar um caminho para um Mundo mais justo, inclusivo e sustentável, e esse é um legado que ultrapassa qualquer métrica de sucesso financeiro. ●



Cursos **ESG | Environmental, Social and Governance**



◀ Mais
informação
aqui

A área ESG refere-se a três fatores pelos quais as empresas são avaliadas: ambiental, social e governança corporativa. Estes fatores são utilizados para medir o desempenho e o impacto das empresas no ambiente, na sociedade e na sua própria gestão interna.

Let's ESG

Os passos críticos da jornada ESG

🕒 7h de formação 💰 350€

1ª Edição 4 e 5 junho

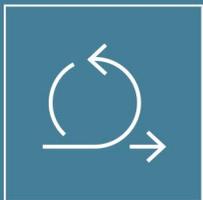
9h00 - 12h30

Como não cair em Greenwashing ou Socialwashing

🕒 4h de formação 💰 195€

1ª Edição 27 junho

9h00 - 13h00



Liderar a Mudança para a Agilidade Organizacional



◀ Mais
informação
aqui

A agilidade organizacional é essencial num mundo de mudanças constantes.

Transitar para uma organização ágil é desafiador, mas crucial para o sucesso a longo prazo, exigindo uma mudança cultural e de mindset dentro da organização.

🕒 21h de formação 💰 990€

1ª Edição 3 junho

laboral | 100% presencial



Vânia Guerreiro

Head of Brand, Communication
& Happiness da iServices

OKRs: A METODOLOGIA QUE PODE MUDAR A SUA VIDA



OKR significa Objectives and Key Results. É um sistema de gestão que ajuda as organizações a definirem e a acompanharem objetivos e resultados, que possam ser avaliados e medidos, de forma transparente. Através da metodologia OKR definem-se Objetivos e Resultados que sejam Mensuráveis para alinhar as equipas em torno de metas estratégicas definidas periodicamente. O sistema foi criado na Intel, nos anos 70, e popularizado na Google a partir de 1999. Adotado por empresas como a Amazon, Disney, Spotify, entre muitas outras, é uma metodologia muito eficaz para apoiar o crescimento rápido das organizações e respetivas equipas.

Desde que iniciámos a jornada de adoção a esta metodologia sinto que, quer os meus resultados, quer os resultados da minha equipa, têm sido cada vez mais motivadores, impulsionadores e geradores de aprendizagem e crescimento. Temos vindo a tornar a cultura organizacional cada vez mais robusta e alinhada não apenas com a Missão, Visão e Valores da empresa, mas sobretudo, com o nosso propósito.

O nosso desafio é ambicioso: OKRs coletivos, cujos resultados transformadores se relacionem com os princípios da circularidade, da sustentabilidade, e que estejam alinhados com os 17 Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável (ODS da Agenda 2030).

A adoção da Metodologia OKR é um verdadeiro convite à reflexão sobre como estruturamos os nossos dias de trabalho, como conduzimos as nossas ações e sobre como é imperativo procurarmos, com determinação redobrada, novas formas para se garantir a sustentabilidade e os princípios da circularidade num Mundo altamente complexo, inquieto e cada vez mais delicado.

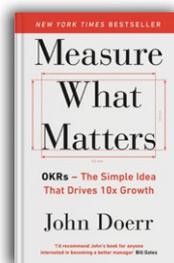
O nosso compromisso é sempre inovar, estreitar laços, seguir com o compromisso de desenvolver nas pessoas, nas equipas e na própria organização, as competências e as habilidades para que se possam promover transformações relevantes que façam face aos desafios sociais, económicos e ambientais, gerando uma cadeia de valor sustentável, circular e regenerativa.

Estamos a aprender muito. Estamos a fortalecer as relações de interdependência com os nossos colegas de trabalho e estamos a ressignificar as nos-

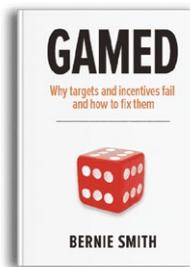
sas interações, através da adoção de práticas que são cada vez mais sustentáveis e alinhadas com os ODS.

A quem me lê, deixo o convite para que procure um pouco mais sobre esta metodologia e ouse experimentar. Não há caminho de retorno: depois de experimentar, não vai querer deixar de usar! 🌟

Duas propostas de leitura sobre o tema:



1) *Measure What Matters*, de John Doerr



2) *Gamed*, de Bernie Smith

iServices

Reparação Multimarca

O **Cartão Cliente** que faltava na sua carteira!



Acumulação de **Pontos**



Troca de Pontos por **Descontos**



Ofertas **Especiais**

Inscreva-se hoje e receba gratuitamente

100
PONTOS

Adira já:



Um Cartão 100% Digital e **Eco-Friendly**

Não ocupa espaço na carteira e anda sempre consigo no seu smartphone!

Disponível para iOS e Android



Apple Wallet



Google Wallet



Ricardo Carneiro

Senior Director de Recrutamento e
Seleção Especializado na Multipessoal

DA TENDÊNCIA À NECESSIDADE URGENTE

LIDERANÇA CONSCIENTE PARA UM MUNDO EM TRANSFORMAÇÃO

Em tempos de incerteza e mudanças constantes (eleições, guerras, pandemias, crises económicas, alterações climáticas, etc.), a liderança consciente surge como um farol que guia as organizações e as suas pessoas para um futuro mais sustentável e inclusivo. A complexa realidade do Mundo atual exige das lideranças uma postura renovada, capaz de navegar pelas turbulências e inspirar equipas a alcançar resultados com propósito. Assim, a liderança consciente assume este papel integrando a responsabilidade social e ambiental como pilares fundamentais da gestão.

O líder consciente reconhece os seus pontos fortes e fracos, ou seja, não sabe de tudo, delega e reúne-se com os melhores em cada área, cultivando a inteligência emocional e a capacidade de se adaptar a diferentes situações. A capacidade de se colocar no lugar do outro, compreender as suas necessidades e motivações, é essencial para criar um ambiente de trabalho positivo e colaborativo. O líder consciente comunica de forma eficaz, transmitindo a visão, os objetivos e as decisões de forma clara e transparente. A compaixão leva o líder a preocupar-se com o bem-estar da equipa, promovendo um

«A liderança consciente não é apenas uma tendência, mas sim uma necessidade urgente para construir um futuro mais próspero e justo para todos. No limite, não há, à data, outro Planeta para se viver e fazer negócios!»

ambiente de trabalho seguro e acolhedor. A liderança consciente reconhece o impacto da organização na sociedade e no meio ambiente, adotando práticas sustentáveis e realizando ações de responsabilidade social.

A liderança consciente não é apenas uma tendência, mas sim uma necessidade urgente para construir um futuro mais próspero e justo para todos. No limite, não há, à data, outro Planeta para se viver e fazer negócios! As organizações que abraçam essa filosofia podem esperar:

- Equipas mais envolvidas e produtivas: a consciência social e ambiental, a comunicação clara e a empatia do líder inspiram os colaboradores a darem o seu melhor.
- Melhoria na retenção de talentos/um ambiente de atração permanen-

te: profissionais talentosos procuram empresas que se preocupam com o bem-estar dos seus colaboradores e com o impacto social e ambiental das suas atividades.

- Maior resiliência em tempos de crise: a capacidade de adaptação e a visão holística da liderança consciente são essenciais para enfrentar os desafios e superar as crises.
- Reputação positiva da empresa: as empresas lideradas por líderes conscientes são mais bem vistas pelos consumidores, parceiros e pela sociedade em geral.

Em conclusão, conhecer as melhores práticas de liderança consciente e inspirar-se em exemplos de responsabilidade social e ambiental é fundamental para construir um futuro melhor. ●



A Nossa História: Do início...

Criação da Multipessoal

Sociedade de Prestação e Gestão de Serviços, S.A.

Numa altura em que o emprego se procurava nas páginas de classificados dos jornais, em que se usavam disquetes e enviavam faxes, **nasce o Grupo Multipessoal**, que começa a dar os primeiros passos enquanto empresa prestadora de serviços de limpeza, refeitórios e carregadores.

1997



Aquisição da SGL

Sociedade Geral de Limpezas

O Grupo Multipessoal compra a SGL, empresa especializada no setor dos Facility Services, e começa a expandir as suas áreas de negócio.

1993

Criação da Multipessoal

Empresa de Trabalho Temporário, S.A.

Com o objetivo de nos afirmarmos como uma referência nos Recursos Humanos em Portugal, nasce a empresa da Multipessoal **especializada em Trabalho Temporário**.

1998

A uma só voz

Deixamos cair o "Grupo" no nosso logótipo e a Multipessoal passa a ser uma única marca que agrega todos os serviços prestados até então sob as marcas Service, Sourcing, MSearch, Branding, Medical e Upgrade. A imagem rejuvenesceu e num tom de laranja quente e dinâmico mostramo-nos ainda mais próximos e disponíveis.

2020



2019

Arranque da Transformação

Damos início ao Plano de Transformação baseado em três pilares principais: **pessoas, processos e tecnologia**.

2013



11.000

Colaboradores colocados

Pela primeira vez, ultrapassamos a barreira dos **100 milhões de euros de faturação**, com 11.000 colaboradores colocados em Portugal.

2024

A Transformação Continua

Em maio, **mudámos a nossa sede em Lisboa**, assinalando novamente o nosso compromisso com a transformação assente em pessoas, processos e tecnologia.

30 Anos

A 9 de Novembro a Multipessoal celebra **30 anos de atuação no setor dos Recursos Humanos** com um dia memorável para todos os colaboradores.

2023



2022

O Clan

Lançamos a **primeira solução de emprego 100% digital em Portugal** – o Clan – que possibilita aos nossos candidatos e colaboradores percorrer toda a jornada, da candidatura à contratação, utilizando apenas ferramentas digitais.

...aos dias de hoje.

ACADEMIA WEVOLUTION

UMA APOSTA NA APRENDIZAGEM CONTÍNUA

Para que a vida não pare é o mote e o propósito na base da Academia Wevolution, um centro de conhecimento e aprendizagem da Fidelidade Portugal, lançado no início de 2020 e assente na plataforma Cornerstone. A implementação do LMS (Learning Management System) foi feita pelo ISQe, em conjunto com as equipas internas de Formação e IT da Fidelidade.

Uma vez definidos os princípios orientadores e a estrutura e modelo de *governance* da Academia, seleccionar uma plataforma que potenciase um modelo de aprendizagem contínuo, flexível e modular foi a prioridade.

Este centro tem como objetivo expor as nossas pessoas a novas abordagens e tendências, capacitando-as com novas metodologias de trabalho e ajudando a difundir uma cultura centrada no cliente e assente no propósito da Fidelidade. Optar por uma plataforma digital agregadora, permitiu, desde logo, apostar numa oferta de conteúdos digitais, disponíveis 24/7.

A decisão de basearmos a Academia num Cornerstone permitiu, desde o início,

oferecer uma experiência mais personalizada, onde cada um pode consultar, a qualquer momento, o catálogo de formações que tem disponíveis para si, bem como o seu histórico de formação. O acesso via PC ou telemóvel oferece a capacidade de integrar na mesma plataforma múltiplos tipos de conteúdos, permitindo criar uma experiência de aprendizagem mais flexível ao aceder, por exemplo, no caminho casa-trabalho a pequenos vídeos ou *e-learning*s e construindo percursos formativos de forma continuada.

Tendo em vista a expansão da plataforma, e a utilização da mesma no Grupo, que conta com cerca de 3600 colaboradores e é composto por nove empresas, a Fidelidade tem vindo a desenvolver projetos de implementação em diferentes geografias e realidades, entre Espanha, França, Cabo Verde, Moçambique e Angola.

A Academia Wevolution está, por isso, ao serviço de todos os colaboradores do Grupo Fidelidade e assenta em três dimensões nucleares: auto-aprendizagem, aprendizagem contínua e transformação. Se antes da criação da Aca-

demia, a maioria dos programas de formação era entregue no formato síncrono e presencial, com a pandemia houve uma conversão total para o formato remoto. O formato atual mantém as vantagens da adoção dos formatos digitais com o regresso das sessões presenciais, criando uma maior diversidade nos formatos de entrega de formação.

Implementação e desafios

Os principais desafios na implementação da plataforma passaram pela customização da mesma às necessidades específicas do Grupo, de modo a conseguir um modelo que privilegiasse a experiência de formação pelas suas pessoas. Colocar as pessoas no centro do processo de aprendizagem implicou igualmente um trabalho contínuo em estratégias de *engagement*, de modo a garantir e reforçar a adoção das mesmas aos conteúdos e programas de formação.

A Academia Wevolution assenta no desenvolvimento de programas e formações nas seguintes áreas e competências: Inicial/ Onboarding, Liderança (competências de gestão e liderança), Saber Fazer (competências operacio-



nais/ funcionais), Foco no Cliente (competências comerciais), Cultura e Desenvolvimento Pessoal (competências comportamentais) e Inovação (competências de inovação, digitais e mudança). No último ano, houve evolução em dois temas centrais de aprendizagem para o conceito de Escolas. A Escola de Liderança, onde se concentram no desenvolvimento contínuo das lideranças, e a Escola Digital, o ponto central da capacitação de competências digitais na organização.

Resultados obtidos e objetivos

No Grupo Fidelidade, a aprendizagem funciona como uma peça integrada na experiência das suas pessoas. Desde a Atração e Recrutamento, ao momento em que fazem o seu Onboarding e em toda a viagem de Crescimento e Desenvolvimento.

A missão da Academia é contribuir e promover o desenvolvimento, a adequação e valorização profissional dos colaboradores do Grupo, assegurando a qualificação necessária para o exercício da função, bem como apoiar na preparação e adequação às transformações tecnológicas e de negócio decorren-

tes. A Academia também desempenha um papel central nos processos de mobilidade interna, potenciando a qualificação e capacitação de quem abraça novos desafios em funções diferentes, acelerando a sua integração e proficiência nas novas equipas.

Nos últimos anos tem-se verificado um crescimento continuado no número de horas de formação. Houve um acréscimo de 51% nos últimos três anos, refletindo, por um lado, uma maior oferta de conteúdos disponibilizados (mais de oito mil em diferentes formatos) e, por outro, uma maior participação dos colaboradores em ações de formação.

Para os próximos anos, a estratégia passa por consolidar a oferta de formação com a criação de Escolas dedicadas, mantendo a disponibilidade de conteúdos e a flexibilidade no acesso aos mesmos. Além do reforço do catálogo, a aposta de aprendizagem passa pela maior aposta em dinâmicas de aprendizagem aplicada, executadas *on-the-job*, assim como em mecanismos de aprendizagem social, com em recurso a comunidades de prática, mentores e partilha de conhecimento. ●

WEVOLUTION

ESCOLAS



Frederico Contreiras

Talent & Development Manager
da Fidelidade Portugal



TICKET SERVIÇOS. 50 ANOS A DAR VALOR AO SEU DIA A DIA.

Há 50 anos nasce uma ideia. Um conceito inovador que viria a moldar a forma como as pessoas viviam o seu dia a dia: a sociedade Ticket Restaurant® de Portugal.

Fundada em 1974 pelo grupo CUF e o Grupo Jacques Borel Internacional, a Ticket Serviços integra o Grupo Trivalor, tendo sido pioneira na introdução de soluções que agregam valor ao quotidiano dos portugueses, essenciais para o bem-estar e a produtividade.

Hoje, servimos milhares de empresas em todo o país, de todos os setores de atividade económica das mais variadas dimensões, desde a microempresa aos grandes grupos empresariais.

A história da Ticket Serviços é marcada por momentos de desafio e de triunfo, de adaptação e de crescimento. Inicialmente, lançamos o conceito das senhas de refeição em Portugal como solução alternativa ou complementar aos refeitórios das organizações, revolucionando a forma como as empresas proporcionam benefícios aos seus colaboradores.

Desde então, e ao longo dos anos, a Ticket Serviços tem estado na vanguarda da evolução dos benefícios empresariais, antecipando as necessidades dos clientes e introduzindo no mercado novos serviços como Ticket Infância®, Ticket Educação®, Ticket Ensino®, Ticket Saúde®, Ticket Car® e Ticket Oferta®.

Em 2024, celebramos 50 anos de uma história marcada por valores como dedicação, inovação e compromisso mas, acima de tudo, por contribuições significativas para as empresas e os seus colaboradores, criando soluções que facilitam a gestão de benefícios na área de recursos humanos e promovem a motivação, a fidelização e a produtividade.

Orgulhamo-nos do que alcançámos até hoje, mas também estamos focados no futuro. O mundo está em constante evolução e nós estamos determinados a evoluir com ele.

Enquanto celebramos a nossa história, projetamos os próximos 50 anos com entusiasmo e determinação, comprometidos em continuar a inovar, a crescer e a fazer a diferença na vida dos portugueses.

É com esse espírito que nos lançamos em direção ao próximo capítulo da nossa jornada. Que venham os próximos 50.

