



**ESCRITÓRIOS
DO FUTURO.
SUSTENTÁVEIS
E HUMANOS?**

**FORMAÇÃO
DE LÍDERES PARA A
SUSTENTABILIDADE**

SPONSORED BY



SUMÁRIO

84

Entrevista

Carla Oliveira, Diretora de Recursos Humanos da Enercon



83

Notícias

102

Livros

103

Agenda

88

Painel

Escritórios do Futuro



92

Crónica

Smart Work para o bem de todos
Ana Teresa Porfírio



94

Crónica

Não é apenas um espaço, é uma nova
experiência de trabalho
Rute Ablum



96

Crónica

Casa de Praia: Uma experience hub
Gonçalo Castelo Branco



98

Crónica

Liderança, Sustentabilidade
e Formação Contínua
Filipa Cristóvão



100

Crónica

Um caminho sustentável para
um futuro responsável
Rute Belo





2021 traz colaboradores mais ativistas

Se a relação empresa-talento já se encontrava marcada pela emergência da Inteligência Artificial (IA) e pela automatização, a Pandemia veio tornar esta dinâmica ainda mais desafiante. Esta é uma das conclusões do mais recente estudo IDEAS LLYC, "Tendências Talento 2021", que identifica três grandes linhas de transformação da comunicação com o talento nas empresas para 2021.

A primeira relacionada com a necessidade de priorizar o upskilling e o reskilling dos colaboradores, seja para criar vantagens competitivas no mercado, seja para responder à perspetiva de carreiras mais duradouras. A segunda grande mudança, por seu lado, centra-se na criação de

novos modelos de relação mais flexíveis entre empresas e colaboradores. As necessidades atuais mostram como a saúde mental, o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional ou a reivindicação dos perfis mais sénior devem estar na ordem do dia dentro das organizações. E, por fim, a crescente importância da comunicação omnicanal nas empresas, num contexto em que o teletrabalho e a adoção de modelos híbridos podem representar a médio prazo uma revolução da cultura e do tecido social interno das empresas. Assistimos hoje à emergência de "colaboradores ativistas" em determinadas causas sociais que podem fragilizar a relação empresa-talento – mas também torná-la mais robusta.

BNP Paribas Portugal nomeia Diretora de RCS e Diversidade e Inclusão

Luciana Peres assume a Direção de Responsabilidade Social e Corporativa (RCS) e Diversidade e Inclusão no BNP Paribas Portugal.

Seguindo a ambição do Banco em matéria de Sustentabilidade e de maneira a cumprir com os compromissos assumidos pelo BNP Paribas em Portugal, nomeadamente através da assinatura do Pacto de Mobilidade Corporativa e da Carta Portuguesa para a Diversidade, o departamento de RCS torna-se autónomo. Depois de 18 anos no BNP Paribas Personal Finance, onde assumiu diferentes responsabilidades como Diretora de



Operações, Marketing e Comunicação e da linha de negócio de B2C, Luciana Peres juntou-se às funções de Suporte do BNP Paribas Portugal e CIB em 2016, como Diretora de Comunicação e RCS, e integra o Comité Executivo do Banco – CIB – em Portugal.



WYgroup tem novo Chief Operating Officer

João Santos lidera as operações empresariais de Comunicação e Media das seis agências do grupo: By, Performance Sales, Fever, WHITE, BloomCast e NERVO. "No WYgroup, partilhamos da ideia de que é a fusão entre o capital humano e a tecnologia que faz toda a diferença. Somos um grupo Tecnológico, mas são as relações que criamos e moldamos, com base nos valores de talento, energia, trabalho e integridade, que dão origem ao crescimento e sucesso consolidado do grupo. Este é mais um passo nesta missão, e acreditamos que vamos fazer ainda mais e melhor", revela o COO.

Nos últimos 16 anos, João Santos esteve à frente do grupo Tempus, tendo passado anteriormente pela Lactogal, Dyrup, Bosch e Renova.

CARLA OLIVEIRA

DIRETORA DE RECURSOS HUMANOS
DA ENERCON



ATUAR COM CONSCIÊNCIA ECOLÓGICA

A EMPRESA ALEMÃ ENERCON PRODUZ E EXPORTA COMPONENTES PARA ENERGIA LIMPA A PARTIR DE PORTUGAL. NESTE MOMENTO, ESTÁ A AMPLIAR O SEU CLUSTER EÓLICO EM VIANA DO CASTELO E A PASSOS DE ABRIR MAIS UMA UNIDADE A NORTE. BONS VENTOS QUE SOLIDIFICAM A POSIÇÃO DE PORTUGAL NO MAPA MUNDO DA ENERGIA EÓLICA.

Por: TitiAna Amorim Barroso Fotografias: Bruno Silva

Os aerogeradores já fazem parte da paisagem de norte a sul do nosso país e arquipélagos. Das 2779 turbinas eólicas instaladas em Portugal, segundo dados divulgados pela Direção Geral da Energia e Geologia, em 2020, perto de 1500 são da Enercon.

Carla Oliveira é a Diretora de Recursos Humanos da Enercon há seis anos e já se habituou a trabalhar todos os dias com colegas de todo o mundo, num rodopio constante entre diferentes geografias e fusos horários. Aliás, é nesta interação que reside parte do segredo do conhecimento do Grupo e o seu maior aliado.

De resto, a Pandemia teve naturalmente impacto em todos os negócios, embora as fábricas em Portugal não tenham parado, nem os serviços de manutenção, de instalação e suporte corporate. Na organização do trabalho foram necessários ajustes para quem continuava nas fábricas ou no terreno e foi implementado o trabalho remoto logo em março de 2020, com deslocações esporádicas ao escritório. «Agora, acomodados numa rotina e espaço diferente,

temos o desafio de manter a comunicação a fluir e não perder os laços criados pessoalmente e que tanto nos ajudavam no trabalho diário. E levamos muitas horas já de nos vermos aos quadradinhos, graças a tecnologias que nos permitem esta nova forma de comunicação, novas formas de manter as equipas ligadas entre si e em alguns casos, muitas mais horas de comunicação com alguns colegas que se calhar na era do 100% presencial isso não acontecia», explica Carla visivelmente satisfeita também com os desafios que se aproximam.

Nesta entrevista à *Lider*, Carla dá-nos conta do seu trabalho árduo, que exige perícia na construção deste puzzle local e internacional, num universo em crescimento com desafios complexos e um longo caminho pela frente, sem perder de vista os temas da Sustentabilidade.

Investir na poupança de energia é mais do que um mero ato de consciência ecológica das organizações?

Falar em poupança de energia vai muito além de consciência das organizações (e de todos nós), deve ser um modo de vida.

Todos sabemos que muitos dos recursos energéticos utilizados ao longo dos anos são limitados e ainda alguns extremamente poluentes. Além de poupar a energia, temos igualmente de poupar o Planeta e todos nós. Vemos diariamente imensas mensagens nesse sentido e que acredito que devem ser entendidas como um sério aviso

“A DEDICAÇÃO, A PAIXÃO AO NEGÓCIO, O BRIO QUE ENCONTREI MANTÊM-SE E AGORA EM NÚMEROS MUITO MAIS REPRESENTATIVOS NO GRUPO. SEM DÚVIDA QUE ATUALMENTE O SENTIMENTO É DE ORGULHO DESTES CRESCIMENTO E DESENVOLVIMENTO.”



de futuro. Não se trata de ecologia, mas sim de viver – escolhemos se melhor ou pior.

Quais são os grandes benefícios que a Enercon pode trazer ao tecido empresarial nacional?

A pergunta deve ser feita com o tempo verbal diferente, porque já trazemos muito para o desenvolvimento nacional e local, maioritariamente para Viana do Castelo e há mais de uma década. Temos implementadas unidades fabris, de escritórios (Viana do Castelo e Lisboa) e estamos a passos de abrir outra localização (distrito do Porto). Esta realidade revela-se em números: de produção de componentes, volume de exportações, centenas de empregos gerados anualmente, a caminho dos 2000 colaboradores. Com a dimensão que temos localmente, o País torna-se um ponto importante a nível mundial da indústria de energia eólica.

A Sustentabilidade passa a ser uma prioridade nacional?

Já deveria ser um tema levado muito a sério por todos e há já alguns anos, sendo muito mais do que um trend. Não podendo fazer o tempo voltar atrás, pelo menos tentemos influenciar o que está por vir. Tem que ver com a nossa vida e com o comprometimento de gerações futuras, tem que ver com o meio onde vivemos e onde essas gerações irão viver. Ser sustentável e responsável em ambiente, sociedade e energia não é uma moda, mas deve ser uma forma de vida o que nem sempre se verifica – acredito que está a melhorar este conceito. Ainda temos um longo caminho a percorrer nesta área e temos um conjunto de oportunidades para o fazer.

Dos aerogeradores que percorrem o País, qual a percentagem que foi construída e instalada pela Enercon?

Temos instaladas em Portugal quase 1500 aerogeradores, espalhados de norte a sul do País e ilhas também, com armazéns de suporte e equipas locais a prestar apoio aos parques, numa estrutura que ultrapassa os 300 colaboradores. São números de peso e que representam bem a estrutura de liderança nacional que ocupamos.

Assumi funções há seis anos num setor, o da Energia, que tem sofrido reinvenções e aumentado a sua importância nos últimos anos. Que empresa encontrou e como olha hoje para a empresa que representa?

Encontrei e encontro uma empresa sólida e inovadora, que em Portugal tem vindo a crescer a olhos vistos. Este crescimento resulta muito do sucesso das equipas locais que, num momento de reinvenção interna que estamos a viver, faz com que ganhem vantagem competitiva interna. A dedicação, a paixão ao negócio, o brio que encontrei mantêm-se e agora em números muito mais representativos no Grupo. Sem dúvida que atualmente o sentimento é de orgulho deste crescimento e desenvolvimento. Temos efetivamente equipas de trabalho muito boas e há que aproveitar positivamente todo este capital.

Como se posiciona a Enercon em Portugal dentro do Grupo?

Portugal tem vindo a assumir uma importância crescente no Grupo, muito pelo resultado do trabalho das nossas pessoas. Não somos o "low-cost", mas sim a qualidade e o resultado. Estas características, juntamente

**“PORTUGAL TEM VINDO
A ASSUMIR UMA IMPORTÂNCIA
CRESCENTE NO GRUPO, MUITO
PELO RESULTADO DO TRABALHO
DAS NOSSAS PESSOAS.
NÃO SOMOS O “LOW-COST”,
MAS SIM A QUALIDADE E O
RESULTADO.”**

com algumas tradicionalmente portuguesas, fazem com que cada vez mais sejamos chamados para a linha da frente, com que as nossas fábricas cresçam em produção, que os nossos técnicos sejam conhecidos mundialmente, que os nossos engenheiros sejam chamados aos projetos mais inovadores, que venham para Portugal cada vez mais posições de suporte internacional. Com estes exemplos, entre outros que lidamos diariamente, a Enercon Portugal é sem dúvida um dos grandes pilares do Grupo a nível mundial. E somos muito orgulhosos destes resultados!

Qual é a estratégia de Recursos Humanos?

Trabalhar com e para todo este diferente universo tem a sua natural complexidade. Os nossos pilares de trabalho passam pela adaptabilidade, comunicação e proximidade, num caminho que temos de percorrer todos em conjunto e que ainda tem muito para percorrer. Tentamos sempre a adaptação possível a cada um dos nossos colegas, com as suas diferenças, de forma a conseguir a proximidade que pretendemos ter com todos e dentro do possível. Temos apostado na comunicação, ainda com espaço para crescer, mas sempre tentando que a informação flua de forma simples e clara, tentando chegar a todos.

Recentemente ampliaram as instalações fabris em Viana do Castelo, através de um investimento de cerca de 20 milhões de euros, e iniciaram o recrutamento de 500 trabalhadores para a produção e 25 na área das engenharias. Qual o perfil tipo que procuram?

E o recrutamento não vai ficar por aí, em breve teremos mais novidades. Não há um perfil tipo, pois com estes números são diversas as necessidades. Para produção o mais habitual são os operadores indiferenciados que formamos para as várias áreas de processo. Nas outras áreas, falamos de engenharias de fábrica, de desenvolvimento, preferencialmente com conhecimento no nosso setor ou similar. Por outro lado, temos ainda um crescente número de estágios connosco e nos quais vamos continuar a apostar, pois tem sido uma excelente fonte e de sucesso. Resumindo, procuramos os melhores para se juntarem a nós nesta viagem de desenvolvimento comum.

Qual tem sido o seu maior desafio como Diretora de Recursos Humanos?

A combinação entre a dimensão e a internacionalização leva ao maior desafio desta função. Por um lado, um

universo local de colaboradores de uma diferença brutal, que como costume dizer, quando mudamos de empresa/unidade, temos igualmente de trocar o botão mental. Por outro lado, temos estrangeiros nas nossas unidades e portugueses nas unidades estrangeiras, combinando ainda com o constante reporte e ligação à casa-mãe, fazem desta estrutura matricial por vezes um verdadeiro puzzle. O que aqui em Portugal pode ser importante, quando falamos com colegas de outros países é completamente diferente, o que temos de requisitos locais mudam completamente quando passamos fronteiras, as pessoas que temos connosco têm uma forma diferente de ver e de interagir, e que às vezes leva a conflitos, a casa-mãe no meio de toda esta panóplia de culturas tem ainda a sua própria identidade. Ufa, sem dúvida que esta gigante combinação local e internacional é o maior desafio diário. ●

BIO

Iniciou o percurso profissional em Contabilidade na área do Retalho e acabou por chamar a si a área dos Recursos Humanos porque uma colega entrou de licença de maternidade. E encantou-se pela área. Seguiram-se experiências na Construção Civil, Retalho Automóvel, Logística e Saúde. Sempre em grupos empresariais de grande dimensão, nacionais ou internacionais, até que em 2015 ingressa no setor da Energia. Licenciada em Gestão pela Universidade do Minho, Pós-Graduada em Gestão de Recursos Humanos (Católica Porto Business School), em Direito do Trabalho (IDET, Coimbra) e em Gestão de Pessoas (Porto Business School).

ESCRITÓRIOS DO FUTURO

As intervenções estéticas e funcionais nos espaços de trabalho têm vindo a ser engendrados nos últimos anos. O paradigma mudou e a Pandemia acelerou a redefinição do conceito de local de trabalho. De forma a proporcionar uma nova experiência no escritório, pensada para potencializar o bem-estar, a felicidade e a produtividade. Já se fala inclusivamente em "residências de trabalho", onde a comodidade, a identidade corporativa e a sustentabilidade não são deixadas ao acaso. E nada será como antes. Estão prontos para entrar nos escritórios de amanhã? ●





CARLOS CARDOSO

DIRETOR-GERAL DA TÉTRIS



PAULO JERVELL

PARTNER DA OPENBOOK ARCHITECTURE

A Pandemia veio transformar profundamente as nossas rotinas e há novos hábitos que adquirimos que não contamos abdicar no futuro: um deles, o teletrabalho. Sabemos que o trabalho remoto nos traz mais liberdade e flexibilidade, mas sabemos também que as pessoas têm sentido vontade de regressar ao seu escritório durante este último ano.

Como será então o futuro do trabalho? O cenário "ideal" é híbrido: teremos mobilidade para trabalhar uns dias a partir de casa e nos restantes dias estaremos no escritório. Um escritório que não deixará de existir, mas que será diferente: de um espaço de mera conveniência passará a ser um espaço de experiência. Será inevitável, por isso, que os escritórios se reinventem para darem lugar a espaços tão ou mais atrativos e confortáveis do que as nossas próprias casas.

Como antecipámos no guia *Re-Imagine* da Tétris, os escritórios de amanhã serão espaços mais flexíveis, sustentáveis, colaborativos, tecnológicos e informais, que colocam o bem-estar do colaborador em primeiro lugar. Com a massificação do teletrabalho, o escritório assumir-se-á como um lugar privilegiado para o networking, o relacionamento humano, a criatividade e a inovação. Isto significa, em termos práticos, que os escritórios serão marcados por espaços pivot – áreas multifuncionais criadas para impulsionar o trabalho de equipa e a produtividade, refletir a cultura da empresa e criar um sentido de comunidade; mas também por um design cada vez mais sustentável, o que implicará decisões relacionadas com a escolha de materiais e soluções energéticas, com o conforto térmico e acústico, com a iluminação, com a qualidade do ar e da água, ou com a gestão de resíduos, por exemplo. Por fim, não esqueçamos a tecnologia, que será crucial para a gestão eficiente dos espaços e para melhorar a experiência do utilizador. O momento é de grande transformação para os escritórios, mas também de novas oportunidades! ●

O futuro dos escritórios irá abraçar uma realidade híbrida. Como resultado da COVID-19, o local de trabalho será alterado para sempre. Não voltaremos no tempo, simplesmente "retornando" aos nossos antigos escritórios. Em vez disso, estaremos a avançar para um novo lugar. O escritório híbrido pode parecer semelhante em muitos aspetos, mas será modificado de forma estratégica, incorporando novas práticas, novos protocolos e novas tecnologias. No futuro, as pessoas vão querer trabalhar em casa com mais frequência do que antes da Pandemia, no entanto o trabalho remoto permanente não é sustentável para o desenvolvimento da cultura e do talento, nem é um substituto para a velocidade da confiança e colaboração que é construída através do trabalho presencial.

O escritório do futuro deverá acima de tudo permitir a conexão e colaboração, as interações face a face em simultâneo com as virtuais, aqueles encontros casuais que acontecem todos os dias e todas as oportunidades que acontecem antes e depois das reuniões formais e em torno da máquina de café expresso, esses são os momentos em que as ideias germinam. É quando a inovação acontece. E eles são o palco para a construção da nossa cultura de escritório.

Teremos de adicionar novas ferramentas ao nosso kit de peças do local de trabalho – ferramentas de tecnologia e espaços adaptados para esse efeito. Acredito que encontraremos uma experiência de trabalho melhor para todos, estejamos eles em casa ou no escritório. ●

NO FUTURO, AS PESSOAS VÃO QUERER TRABALHAR EM CASA COM MAIS FREQUÊNCIA DO QUE ANTES DA PANDEMIA, NO ENTANTO O TRABALHO REMOTO PERMANENTE NÃO É SUSTENTÁVEL PARA O DESENVOLVIMENTO DA CULTURA E DO TALENTO.

**PEDRO GOMES**ARQUITETO ASSOCIADO SAVILLS
PORTUGAL**MIGUEL BERGER**

ARQUITETO



O futuro dos escritórios deverá passar por um modelo híbrido, em que cada empresa deverá encontrar o equilíbrio entre o trabalho presencial e o trabalho remoto. No futuro, os espaços de trabalho, do ponto de vista do seu desenho, serão reinventados, através da implementação de mais tecnologia, flexibilidade e com uma preocupação adicional sobre o impacto que poderão causar na saúde e bem-estar dos seus utilizadores. A lógica da monitorização dos espaços de trabalho através de sensores que vão ajudar na gestão de ocupação dos espaços, bem como na recolha de dados de conforto irá ser bastante utilizada. Imagine entrar no escritório e verificar automaticamente quais os lugares que estão disponíveis para nos sentarmos e marcar o lugar sem ter de andar à procura de um que esteja vazio? É uma lógica que, apesar de já existir antes da Pandemia, agora se vai tornar muito mais recorrente nos projetos de escritórios. Este tipo de tecnologia leva-nos a acreditar que o posto-fixado não será uma realidade do futuro, ou a manter-se será em número muito reduzido, pois com a implementação de sistemas de rotatividade será necessário que os espaços de trabalho se tornem mais flexíveis.

A Sustentabilidade também será uma preocupação, quer na escolha de materiais de acabamentos, quer nas opções técnicas adotadas, com o objetivo de reduzir consumos energéticos que permitam diminuir a pegada ecológica e o impacto que tem gerado no meio ambiente.

Com estes avanços ao nível tecnológico, uma coisa teremos como certa: os espaços de trabalho vão continuar a desempenhar um papel de enorme importância na manutenção de uma cultura empresarial que atrai e retém talento e no desejável equilíbrio entre a vida profissional e pessoal que por mais híbrida que se torne, deve ter em conta as suas diferentes formas, objetivos e modo como é vivido cada momento do nosso dia-a-dia. É também aqui que encontramos o grande desafio para as empresas nos pós-Pandemia – a criação de espaços de trabalho cada vez mais desenhados com base no user experience. ●

Os escritórios são espaços para as pessoas, espaços onde se desenvolvem atividades, e por isso indissociáveis das pessoas, das atividades que juntas desempenham, da sua cultura, do estado de desenvolvimento de cada um dos setores de atividade de que fazem parte. Assim, procurar saber que escritórios teremos no futuro, passa sempre por refletir sobre as atividades e as pessoas, e como elas procurarão desempenhá-las.

A recente aceleração dos processos de informatização e da inteligência artificial, leva a uma cada vez maior desmaterialização do espaço de trabalho, que passa a ser desempenhado não num sítio fixo determinado, mas antes centrado na pessoa / trabalhador que o desempenha.

Temos vindo a observar essa desmaterialização com a redução do número de salas encerradas por portas, a par da criação de espaços onde não se trabalha e apenas se convive. Espaços ligados ao ambiente de trabalho, mas caracterizados como espaços de estar, ou pensar, pura e simplesmente conviver.

Penso que a atual Pandemia, que forçou o teletrabalho, vai induzir uma aceleração significativa nesse processo em curso e nos espaços de trabalho em si. Os escritórios continuaram a existir por muitas razões de ordem funcional e continuarão a servir as pessoas, que vão continuar a querer conviver e partilhar experiências com os seus colegas.

O trabalho no futuro será cada vez mais centrado nas pessoas que o desempenham, seja onde o escolhem fazer, mas não vai substituir e necessidade de termos escritórios. ●



International HR Conference

DE SAPIENS

A DIGITAL

ATÉ ONDE?

7 julho 2021 // Nova SBE
Free Webinar e Líder TV (#165 – MEO)

ORGANIZERS

TEMA
CENTRAL



CASCAIS

INSTITUTIONAL PARTNERS



MAIN SPONSORS

Capgemini

multipessoal

axians

TABAQUEIRA

GOLD SPONSOR



OFFICIAL CAR



MEDIA PARTNERS

LIDER



LINKLEADERS

SUPPORT



FCPLISBOA



MADE2WEB

SMART WORK PARA O BEM DE TODOS



Ana Teresa
Porfírio

Human Resources
Director da Jaba
Recordati

A Jaba Recordati mudou a sua sede há precisamente um ano. Antevendo um confinamento completo, antecipámos a mudança de instalações prevista para a última semana de março. E ainda bem que o fizemos! Só foi possível através da confluência de um conjunto de boas-vontades de parceiros, fornecedores e, sobretudo, das nossas pessoas!

Quando projetámos as novas instalações tivemos em conta dois vetores que consideramos essenciais, a tecnologia e as pessoas. Assim, equipámos todas as salas de reunião com ecrãs que permitem a partilha de conteúdos, assim como a realização de reuniões online. A receção e o espaço de lounge para refeições foram também equipados com TV Corporativa. Alterámos e melhorámos os equipamentos de voz fixos e espelhámos através de aplicação no PC de cada colaborador de forma a ser possível utilizar em qualquer lugar. Optámos também por substituir todos os desktops por laptops de forma a dar mais mobilidade às

nossas pessoas. Parecia mesmo que estávamos a adivinhar a chegada desta crise pandémica! Naturalmente que todas estas alterações facilitaram em muito a adaptação ao Smart Work, felizmente e para o bem de todos. Do ponto de vista da domótica e sustentabilidade, assegurámos que o sistema de iluminação e ar condicionado trabalham apenas quando necessário e requerido, ligando e desligando automaticamente a partir de um horário pré-definido. Caso haja pessoas no escritório, poderão sempre acionar mais tempo a estes recursos. A reciclagem foi outro aspeto tido em consideração, sendo feita a separação do papel, plástico, vidro e orgânico nas instalações. As impressoras foram parametrizadas para impressões frente e verso de forma a deixar menos pegada. Equipámos ainda uma sala de maior dimensão para as reuniões internas e com clientes e dotámo-la com sistema vídeo, áudio e projeção wireless. Colocámos um white board no nosso lounge para que os nossos colaboradores possam deixar mensagens e recados. Criámos um roadmap com a história da Jaba e em simultâneo a história da Recordati e dispusemos em nichos ao longo do escritório várias peças da antiga fábrica com o objetivo de reforçar as nossa história, valores e propósito. Antes de desenhar este novo espaço fizemos um survey interno onde perguntámos aos colaboradores como pretendiam que fosse o novo espaço, quais as valências mais necessárias e reconhecidas por estes como fundamentais. Depois preparámos uma refeição volante no novo espaço para lançamento da obra e apresentação do projeto. Foi um almoço num espaço completamente amplo e onde foi possível dar imaginação ao que viria a ser, 4 meses depois, a nossa nova sede. Nunca imaginámos fazer a mudança desta maneira. Literalmente depositámos os materiais no novo escritório e fomos para casa vários meses. Hoje, ainda estamos a aprender a chamar a este espaço "nosso" e nunca voltámos a ter 100% dos colaboradores na nova sede. Mesmo sem estrear o espaço, tivemos de ajustá-lo a esta nova realidade, com todas as alterações e equipamentos de proteção na receção, no lounge, nas impressoras, máquinas de vending, nos postos de trabalho, enfim, foram criadas todas as condições e procedimentos e optámos no fim do passado ano de 2020 por passar pelo processo de certificação COVID Clean. Agora só faltam mesmo as nossas pessoas! ●



DO PONTO DE VISTA DA DOMÓTICA E SUSTENTABILIDADE, ASSEGURÁMOS QUE O SISTEMA DE ILUMINAÇÃO E AR CONDICIONADO TRABALHAM APENAS QUANDO NECESSÁRIO E REQUERIDO, LIGANDO E DESLIGANDO AUTOMATICAMENTE A PARTIR DE UM HORÁRIO PRÉ-DEFINIDO.

LIBERTA-TE DAS DORES MUSCULARES E ARTICULARES



TransAct[®] LAT

TRANSACT[®]LAT (FLURBIPROFENO). MEDICAMENTO NÃO SUJEITO A RECEITA MÉDICA, INDICADO NO TRATAMENTO SINTOMÁTICO DAS SITUAÇÕES DE INFLAMAÇÃO MÚSCULO ESQUELÉTICA 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.

★Memeo A et al. Drug Invest. 1992, 4 (5): 441-449. TransAct[®]LAT - Resumo das Características do Medicamento.

 RECORDATI

JABA RECORDATI, S.A. Av. Jacques Delors, Edifício Inovação 1.2, Piso 0, Taguspark - Parque de Ciência e Tecnologia, 2740-122 Porto Salvo, Tel.: 214 329 500 NIF: 500492867 MP: 09-2020 Ref^o: 185-2020 www.jaba-recordati.pt



Range

NÃO É APENAS UM ESPAÇO, É UMA NOVA EXPERIÊNCIA DE TRABALHO



Rute Ablum

Chief Management
Officer da PHC
Software

Quantos obituários do escritório foram escritos no último ano? A pandemia trouxe o teletrabalho para a agenda do dia e muitos se precipitaram no julgamento sobre um futuro do trabalho totalmente em casa. Mas, a verdade é que se esqueceram do que também perdemos num ano de pandemia.

É certo que, felizmente, trabalhar a partir de casa já não é um impedimento na maioria das situações. Não porque a tecnologia antes não estivesse disponível, ou porque não houvesse metodologias estudadas e pensadas, mas porque a necessidade acelerou a democratização do conhecimento sobre o mundo remoto e desfez algumas crenças que se perpetuavam.

O que não era tão óbvio é que, à medida que ficava ainda mais claro que não precisávamos do escritório para fazer tarefas, também a necessidade do espaço físico para a nossa vida em comunidade, convívio e bem-estar começou a tornar-se evidente. Um escritório que seja um "local para fazer tarefas administrativas" tornar-se-á em breve um mero objeto dos livros de história.

A questão é que a experiência de trabalho não se reduz à mera execução de tarefas, já que tem toda uma componente humana e de socialização que é fundamental para o nosso bem-estar, para a nossa identificação com a cultura da empresa e para o alargamento da nossa compreensão sobre o nosso próprio trabalho. E tudo isto ganha uma outra dimensão quando o escritório cumpre a sua tarefa.

É neste sentido que é necessário repensar a experiência do escritório para a própria experiência do trabalho do

futuro. Mais do que espaços de trabalho, serão espaços de cultura, bem-estar e criatividade, tornando-se num verdadeiro upgrade para a nossa felicidade, que fornecerá todas as condições para conjugar um modelo híbrido. Veremos, então, uma nova forma de trabalhar, onde as tarefas de foco podem ser desempenhadas em casa, e a inovação e cultura será potenciada ao máximo pelo convívio no espaço físico.

Os novos escritórios serão dedicados à interação entre indivíduos, e não à realização de tarefas. Como referiu recentemente Susan Lund, do McKinsey Global Institute, iremos aos escritórios para brainstorming e inovação, com espaços mais colaborativos, salas para equipas e phone booths para conversas privadas.

Concordando totalmente com esta ideia, penso que devemos ir ainda mais longe, tornando "o escritório" em espaço de criação de convívio, criação de conteúdo, ferramentas de bem-estar e de comunicação da cultura. Uma ideia que obriga a pensarmos aquelas que são as três dimensões essenciais do novo escritório:

- Um espaço físico pensado para potenciar a interação entre pessoas
- Condições que fomentem uma cultura de felicidade
- Software para ampliar a capacidade humana

É com esta premissa que será criada a experiência de trabalho para a próxima década. É um desafio para todas as empresas, mas o que aprendemos em 2020 irá permitir reinventar a experiência de trabalho para o que na PHC Software chamamos de *best experience at work*. ●

**É NECESSÁRIO REPENSAR A
EXPERIÊNCIA DO ESCRITÓRIO
PARA A PRÓPRIA EXPERIÊNCIA
DO TRABALHO DO FUTURO. MAIS
DO QUE ESPAÇOS DE TRABALHO,
SERÃO ESPAÇOS DE CULTURA,
BEM-ESTAR E CRIATIVIDADE.**



BUSINESS
AT SPEED



Software de Gestão PHC

O futuro é o melhor presente

Antecipar o futuro é reagir naturalmente à mudança e ao compromisso diário que temos com os nossos Clientes.

Os líderes de empresas com software de gestão PHC acreditam no futuro, tal como nós.

Acredite connosco.



phcsoftware.com

CASA DE PRAIA: UMA EXPERIENCE HUB



Gonçalo Castelo
Branco

Partner e Co-founder
do WYgroup

O WYgroup é uma holding de sete empresas distintas na área do Marketing e Serviços de Experiência do Cliente – Bliss, Bloomcast, By - Interactive Brands Agency, Fever, NERVO, Performance Sales e White – que se juntam sinergicamente para criar soluções integradas nas diferentes áreas de Criatividade, Design e Tecnologia, e Media e Data, agregando mais valor aos nossos clientes. Esta estrutura colaborativa está na nossa génese e é a base de uma forte cultura coletiva. Foi isso que nos conduziu, há três anos, à idealização da nossa Casa de Praia que agora se concretiza num experience hub de cerca de 2000m² de frente para a praia de St. Amaro de Oeiras. Uma casa pensada para todos os colaboradores, um espaço vivo, onde nos sentimos confortáveis e se recebe de braços abertos. A Casa de Praia é representativa da cultura e identidade do WYgroup. Foi inspirada no nosso ecossistema – o mar, a criatividade – e orientada à Sustentabilidade, através de uma cultura de consciência ambiental e de promoção de um estilo de vida sustentável, de forma a reduzir o impacto no meio ambiente e a ampliar o impacto no bem-estar. Escolhemos materiais naturais e orgânicos, como a madeira (certificada) do mobiliário e os tecidos, privilegiámos transparências, considerámos a rede, luz e acústica, demos palco à arte de vários artistas e valorizámos ambientes fluidos e ágeis, que acomodam as várias tarefas e estilos de trabalho.

No working space, onde a norma é o hot&clean desking, temos mesas corridas, inspiradas nas mesas onde se senta e reúne uma família, que são ladeadas por um passadiço de praia ao longo de 110 metros. Do outro lado, janelas em todo o comprimento deixam entrar a luz natural com uma vista imbatível de mar, que inspiram quem trabalha na área de lounge, composta por sofás, bancos e camas suspensas e outros elementos de decoração pensados ao detalhe. Demos lugar também a zonas colaborativas e de interação com a conceção de um espaço de coworking, um anfiteatro, salas para reuniões e calls, salas de vídeo broadcast, e vários phone booths e sleeping spot com conforto acústico. O projeto foi conceptualizado e desenvolvido por uma equipa interdisciplinar da By, agência do grupo, que combinou valências na área de criatividade e conteúdo, direção de arte, fotografia, modelação 3D e ilustração, em total parceria com a MOA Arquitectos e Andringa Studio.

Acreditamos que o futuro do trabalho coexiste com o home office, e que para a criação de um ambiente de trabalho positivo, os escritórios deverão ser cada vez

A CASA DE PRAIA É REPRESENTATIVA DA CULTURA E IDENTIDADE DO WYGROUP. FOI INSPIRADA NO NOSSO ECOSISTEMA – O MAR, A CRIATIVIDADE – E ORIENTADA À SUSTENTABILIDADE



mais humanizados e preparados para a aprendizagem, o crescimento, e a partilha de cultura. A aposta estará na promoção da experiência dos colaboradores *in loco*, privilegiando o bem-estar, a sustentabilidade, a colaboração, a interação e proximidade entre as pessoas, que atrairá e reterá os melhores talentos.

Equipas felizes e saudáveis são produtivas e os melhores ativos de qualquer organização que quer ser bem-sucedida no futuro. E no WYgroup, acreditamos que a melhor forma de evoluir, é construir o futuro todos os dias. ●



Somos movidos por uma curiosidade que vem de dentro e que questiona as normas, que impulsiona a inovação e incentiva o pensamento. Somos criativos, analistas, designers, engenheiros, developers, investigadores, estrategas, marketeers. Mas, acima de tudo, somos designers de experiências.

wygroup.net



shaped by curiosity

bliss
APPLICATIONS

Bloom
Cast

by
interactive
brands
agency

FEUER.

performancesales
YOUR DIGITAL PARTNER

NERVO.

white
way

LIDERANÇA, SUSTENTABILIDADE E FORMAÇÃO CONTÍNUA



Filipa Cristóvão

Diretora do ISEG
Executive Education

Liderança, Sustentabilidade e Formação Contínua são conceitos inter-relacionados e incontornáveis atualmente. A Liderança é sem dúvida o mais antigo e com maior tradição. É chave para o sucesso no mundo dos negócios, alvo de muita atenção e estratégias de desenvolvimento. Desde a ancestral liderança autocrática até ao servant leader, muitas escolas de pensamento influenciaram as práticas de liderança.

A sustentabilidade nas suas variadas vertentes: económica, social e ambiental impôs-se de forma esmagadora nas nossas vidas. Os desafios provocados pelas alterações climáticas, a urgência de alcançar a neutralidade carbónica, promover a biodiversidade e o desenvolvimento sustentável são temas que inflamam paixões e marcam as agendas políticas mundiais. Os consumidores, progressivamente mais sofisticados, cognoscentes e ativistas forçam o mundo dos negócios a encontrar soluções e a afirmar um propósito socialmente útil e comprometido com o futuro. A sustentabilidade vem assim acelerar a necessidade de atualização permanente de skills.

Por seu turno, a Formação Contínua (lifelong learning) emergiu fruto da voragem da mudança que enfrentamos diariamente e que requer empresas e profissionais ágeis, capazes não só de ultrapassar os desafios quotidianos, mas de pensar mais além, surpreender, inovar e superar expectativas. O upskilling e o reskilling ganham assim uma importância acrescida, pois se há algo certo ao longo da carreira é que teremos de nos reinventar constantemente para que possamos manter relevância profissional. Aliás, aprender em si é uma competência e a aprendizagem intencional é crescentemente valorizada e uma fonte de vantagem competitiva em termos de carreira. Por outro lado, para além da satisfação individual, a aprendizagem contínua apresenta imensos benefícios, promovendo a saúde e os relacionamentos sociais.

Uma liderança forte e decidida é fundamental para alcançar os objetivos de sustentabilidade. O poder do exemplo é lendário. A aprendizagem contínua é

OS CONSUMIDORES, PROGRESSIVAMENTE MAIS SOFISTICADOS, COGNOSCENTES E ATIVISTAS FORÇAM O MUNDO DOS NEGÓCIOS A ENCONTRAR SOLUÇÕES E A AFIRMAR UM PROPÓSITO SOCIALMENTE ÚTIL E COMPROMETIDO COM O FUTURO.

essencial para nos mantermos relevantes no mercado de trabalho e para um sentido de realização pessoal. Liderança e sustentabilidade são áreas que devem ser trabalhadas desde tenra idade, pois delas depende a nossa sobrevivência enquanto espécie. A pandemia da COVID-19 desviou momentaneamente a nossa atenção desta tríade, mas nas grandes rodas da engrenagem da vida, a liderança, a sustentabilidade e a formação contínua prosseguem o seu caminho inexorável e são indissociáveis para a construção de um futuro risonho para a humanidade. As escolas de negócio encontram-se numa posição privilegiada quanto a estes três temas: a formação de executivos assenta no lifelong learning e visa proporcionar em cada momento as competências necessárias para uma boa performance profissional. A liderança integra estas competências core. A sustentabilidade é uma disciplina emergente, mas que urge embeber a nível de desempenho dos *campi* e dos conteúdos programáticos. A este respeito, o ISEG foi pioneiro nos programas não conducentes a grau em Portugal com o lançamento em 2011 de uma Pós-Graduação em Sustentabilidade e em 2020 de um Programa de Sustainable Finance. ●



**OPEN
MINDS.
GRAB
THE FUTURE.**

Sustentabilidade.

Pós-Graduação em
**Gestão da
Sustentabilidade**



07 de outubro de 2021



126 horas



Português

Executive Programme
**Sustainable
Finance: Green and
Corporate Finance**



02 de junho de 2021



56 horas



Inglês

Programa Executivo
**Sustainability: A
Corporate Journey**



25 de junho de 2021



21 horas



Português

Mais informações e inscrições em

www.isegexecutive.education

info@isegexecutive.education

(+351) 962 681 960 | (+351) 962 682 202

UM CAMINHO SUSTENTÁVEL PARA UM FUTURO RESPONSÁVEL

Nos dias que correm, cada vez mais a Sustentabilidade é um tema de primeira ordem. E cada vez mais indivíduos, empresas e sociedades reúnem esforços que têm como objetivos últimos erradicar a pobreza, promover a prosperidade e o bem-estar, combater as desigualdades sociais, proteger o ambiente e combater as alterações climáticas. Todos estes fatores afetam o Planeta e vão acabar por impactar os negócios, as nossas casas e a forma como vivemos. Torna-se por isso urgente criar alertas, para que a vários níveis, possamos entrar nas batalhas que estão ao nosso alcance e ganhar a guerra. Desde há alguns anos que a Multipessoal se tem empenhado em desenvolver ações que promovem a Sustentabilidade. Em 2020, com o processo de transformação, e com ênfase também num futuro responsável, estabelecemos parcerias e desenvolvemos iniciativas de forma voluntária, que têm contribuído para a valorização e Sustentabilidade da sociedade. Algumas dessas iniciativas passaram pela redução da utilização de papel a grande escala: implementámos a inscrição presencial digital (que eliminou a ficha de inscrição em papel), os recibos de vencimento digitais (evitando o consumo e a impressão de milhares de folhas, assim como envelopes para envio aos colaboradores), e a assinatura digital (evitando a impressão de todos os documentos, incluindo contratos que passam a ser assinados por esta via).



Rute Belo

National Senior
Manager da área
de Recrutamento e
Seleção Especializado
da Multipessoal

Alguns exemplos de outras iniciativas são a disponibilização em todas as instalações da Multipessoal de contentores de reciclagem para que todos nós possamos fazer a correta separação dos resíduos, procurámos também reduzir a produção de resíduos eliminando o plástico descartável, fazendo parte do Welcome Kit para todos os novos colaboradores uma garrafa de água e uma chávena de café reutilizável. De forma a reduzir também o consumo de papel de alumínio, plástico ou papel para transportar o lanche para o trabalho, foi oferecido a todos os colaboradores uma bolsa Boc n'roll, reutilizável e lavável que pode ainda ser utilizada como individual nas refeições do escritório. A iluminação da maioria das instalações é LED e foram instalados em vários locais sensores de movimento que ligam e desligam automaticamente as luzes. A estratégia da Multipessoal passa ainda por disponibilizar aos colaboradores informação sistemática sobre o tema, comunicar curiosidades e integrar estas temáticas no sistema de gestão interno e desta forma despertar consciências. Temos ainda um caminho a percorrer e muito para fazer no que diz respeito a novas formas de alcançar maiores níveis de Sustentabilidade, mas cada passo que é dado enquanto organização nessa direção é mais uma conquista que se traduz na nossa contribuição enquanto equipa para um Planeta mais sustentável. ●

**CADA VEZ MAIS INDIVÍDUOS, EMPRESAS E SOCIEDADES REÚNEM
ESFORÇOS QUE TÊM COMO OBJETIVOS ÚLTIMOS ERRADICAR
A POBREZA, PROMOVER A PROSPERIDADE E O BEM-ESTAR, COMBATER
AS DESIGUALDADES SOCIAIS, PROTEGER O AMBIENTE E COMBATER
AS ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS.**

multipessoal

Queremos fazer parte do teu futuro.

Estamos disponíveis para te apoiar a demonstrar o teu valor.



PROGRAMA CAREER MANAGEMENT

- Sessão de Diagnóstico
- Análise e Reformulação de CV
- Análise e Reformulação de LinkedIn
- Simulação de Entrevista
- Sessão de Pontos de Melhoria
- Benchmarking de Oportunidades
- Sessão de Plano de Ação



www.multipessoal.pt/career-management

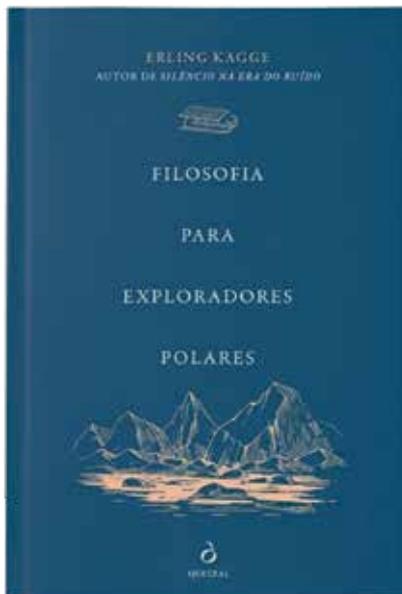
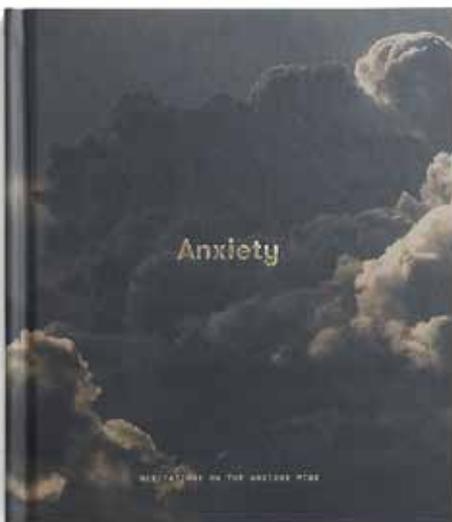


LIVROS

Anxiety

The School of Life

Meditações nas mentes ansiosas. Estamos todos, muito mais do que tendemos a perceber, profundamente ansiosos. Há tantas coisas que nos preocupam nos nossos dias e noites: se as pessoas de quem gostamos estão bem, se as nossas esperanças se realizarão, se gostam de nós, se podemos escapar da humilhação e da dor. Muitas vezes, reprimimos estas ansiedades ou tentamos evitar olhar para elas. Nada disto é necessário. A ansiedade é profundamente normal e, como tudo o que perturba as nossas mentes, pode ser compreendida e colocada sob o nosso controlo. Uma série de ensaios que examinam o assunto de vários ângulos, o tom é útil, compassivo e, no melhor sentido, prático. Aqui, está um caminho para um futuro mais calmo, mais compassivo e mais alegre.



Filosofia para Exploradores Polares

Erling Kagge

Quetzal

A exposição a situações de sobrevivência extremas ensinam-nos a viver uma vida mais cheia e a encontrar-lhe sentido. E ninguém melhor para nos ensinar como se faz do que Erling Kagge – que transporta para este livro toda a sabedoria e competências que adquiriu ao longo das suas explorações até aos limites da Terra e da resistência humana. As 16 lições meditativas, embora práticas – levantar cedo, praticar o otimismo, não procurar a felicidade, aprender a estar só, aceitar o insucesso, encontrar liberdade na responsabilidade –, mostram-nos caminhos que, sejam quais forem os nossos objetivos ou destinos, nos levam a um maior equilíbrio interior e à harmonia com o mundo que nos rodeia. Depois do silêncio e da caminhada, aprendamos e lembremo-nos todos os dias das duas regras fundamentais que Erling Kagge nos transmite neste livro: ser amável e deixar o lugar do nosso acampamento como o encontrámos – ou ainda melhor.

A Solo

Rebecca Seal

Vogais Editora

Este livro revela o que temos a ganhar, e a perder, quando mudamos de um ambiente estruturado de escritório para o recato do nosso lar. Combinando as mais recentes pesquisas feitas em áreas como a Psicologia, a Economia e as Ciências Sociais com a sua própria autoanálise, a que soma mais de uma década de experiência como freelancer, Rebecca Seal ensina-nos a permanecer resilientes, produtivos e focados. Resultado de uma exaustiva pesquisa, este livro proporciona, com uma franqueza revigorante, orientações sólidas sobre como aumentar a produtividade e melhorar o bem-estar de quem trabalha remotamente, não descurando todos os desafios emocionais e mentais associados. Um guia para freelancers, patrões e colaboradores em teletrabalho.



EVENTOS

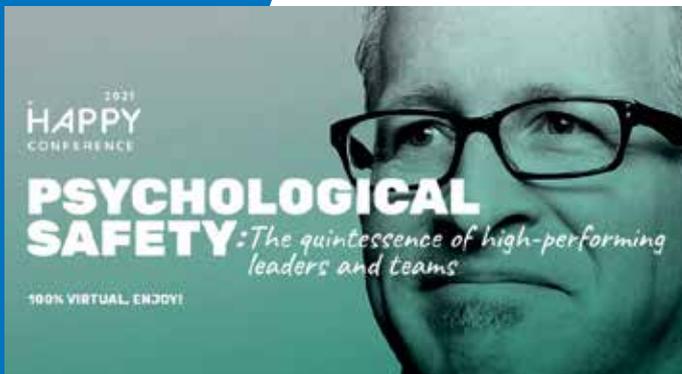
De Sapiens a Digital e até onde?

A Leading People - International HR Conference é um evento focado na Gestão de Pessoas e que integra o projeto *Leadership Summit Portugal*. Este ano vai debruçar-se sobre o tema *De Sapiens a Digital e até onde?*. O propósito é produzir conhecimento em liderança e gestão de Capital Humano, reunindo CEO, Gestores de Recursos Humanos e representantes de Associações de RH especializadas Nacionais e Internacionais. O evento inclui palestras, apresentações e debates e acolhe nacionais e internacionais, ao mesmo tempo que permite o melhor ambiente e plataforma para networking peer-to-peer.



7 JUL

Nova SBE / Free Webinar
& Líder TV on MEO (#165)



Happy Conference 2021

O que é então a segurança psicológica? Como líder, como posso promovê-la nas minhas equipas? Como membro de uma equipa, como posso compreender a sua importância e ser um contribuidor ativo para que juntos cheguemos mais longe? Ao explorar o conceito de segurança psicológica e como esta nos permite aprender, contribuir e desafiar ideias num ambiente seguro e estimulante, a *Happy Conference 2021* será uma experiência de partilha de conhecimento e ferramentas para líderes e equipas que ambicionam alta performance.

Dave Ulrich - What is Next for HR?

A reinvenção dos RH começa com uma meta mensagem simples: *HR is not about HR*, mas sim sobre criar valor para os profissionais. Este seminário online, promovido pela Vantagem+, tem em vista ser uma aula prática, ministrado exclusivamente por Dave Ulrich, conhecido como o "Pai dos RH Modernos". Aborda conceitos, exemplos e ferramentas específicas para que cada uns dos participantes leve consigo um roteiro para a criação de valor nas suas empresas.

11 MAI

100% virtual
15h

26 MAI

Online,
das 15h às 17h



SEJA O PRÓXIMO

ESTÃO ABERTAS
AS CANDIDATURAS
AO ESTUDO 2021



**BEST
TEAM
LEADERS**
A MARCA DA LIDERANÇA

Tlm: 926 162 084
www.bestteamleaders.com
estudos@bestteamleaders.com

Possibilidade de autoavaliação

Inscreva-se e obtenha
a Certificação Best Team Leaders

A metodologia Best Team Leaders
também pode ser implementada
dentro da sua empresa

Certificação Académica

