



MELHORES EMPRESAS PARA TRABALHAR 2012

Regalias, regalias, regalias

Na Xerox, quanto mais e melhor se produz, melhores resultados se obtêm. **As condições multiplicam-se.** Aulas de ginástica, €630 para estudar e um mês extra de licença de parentalidade são alguns exemplos

"Uma empresa é aquilo que partilha com os colaboradores". Quem o diz é o diretor-geral da Xerox Portugal, Pedro Quintela. A filial da multinacional norte-americana foi considerada a Melhor Empresa para Trabalhar em Portugal e as condições que se seguem mostram porquê.

Além de uma aposta na evolução na carreira de cada funcionário, a empresa atribui um mês extra aos cinco de licença de parentalidade previstos na lei, paga um salário adicional ao pai ou à mãe (ou aos dois, caso ambos trabalhem na companhia) no mês do nascimento da criança e ainda

lhes dá a possibilidade de tirar férias logo a seguir ao parto. Os trabalhadores recebem anualmente um subsídio de estudos de €630 por cada filho até aos 24 anos e, no Natal, um cheque-prenda de €40. Os funcionários têm ainda direito à subvenção de €630 caso preten-

dam aprofundar a sua própria formação.

Onda de satisfação

O prémio de Melhor Empresa para Trabalhar gerou "uma enorme onda de satisfação em todos os colaboradores e é o re-

conhecimento das nossas excelentes condições de trabalho e práticas de recursos humanos", afirma Pedro Quintela. O gestor acredita que "é a consequência de um círculo virtuoso, boas condições de trabalho e boas práticas de gestão e recursos humanos que fazem com que tenha-

mos colaboradores motivados, competentes e comprometidos com os valores da empresa". O resultado final, segundo ele, é ter também clientes satisfeitos, que geram mais negócio, o que permite dar retorno aos acionistas e assim continuar a investir nos trabalhadores. M.F.



José Galamba de Oliveira, presidente da Accenture Portugal, Pedro Quintela, presidente da Xerox, e José Carlos Lourenço, administrador-delegado da Impresa Publishing FOTOS PAULO VAZ HENRIQUES

Como se escolhem as melhores empresas

Reconhecer, premiar e contribuir para a divulgação das boas práticas de Gestão de Capital Humano. É este o objetivo do estudo das 100 Melhores Empresas para Trabalhar, realizado pela revista "Exame", em colaboração com a Accenture Portugal.

Hoje "as empresas são constantemente desafiadas a fazer mais e melhor, a estratégia de capital humano deverá ser parte intrínseca da estratégia de negócio, respondendo às questões que são determinantes para o desempenho da organização", afirma Ana Cristina Silva, responsável de talent & organization performance da Accenture.

Metodologia de seleção

Todas as empresas com um mínimo de 10 colaboradores, independentemente do seu modelo de negócio, puderam candidatar-se a este estudo, que decorreu entre setembro de 2011 e janeiro de 2012.

A eleição das 100 melhores

consistiu na combinação de duas componentes de análise. A primeira resulta da resposta a um questionário totalmente confidencial, lançado pela Accenture a todos os colaboradores de cada uma das empresas participantes. Este questionário, respondido online ou em formato papel, é constituído por 84 perguntas e permite aferir, quantitativamente, o grau de satisfação dos colaboradores em relação à sua empresa, bem como o seu grau de envolvimento.

A segunda componente deriva da análise qualitativa das práticas de gestão de capital humano, com base em informações sobre os modelos, processos e procedimentos que cada empresa utiliza e aplica.

Tal como aconteceu no ano passado, considera-se como zona de satisfação positiva um grau de compromisso igual ou superior a 60%. Ou seja, para que uma organização se classifique no ranking, necessita que o seu grau de compromis-

so esteja acima desse valor. Este ano, o número de empresas participantes cresceu (mais 17% face a 2011), bem como o envolvimento dos seus colaboradores (medido pela taxa média de resposta de 84%, que compara com 78% em 2011).

Quem é quem em 2012

As 100 Melhores Empresas para Trabalhar 2012 podem ser caracterizadas da seguinte forma: 24% grandes empresas, 44% médias empresas e 32% pequenas empresas, segundo o critério de número de colaboradores. Mais: 95% são empresas privadas e 5% entidades públicas, e 85% atuam no sector dos serviços e 15% no sector da indústria. Ao todo, representam 14 atividades diferentes, segundo o CAE (Códigos das Atividades Económicas), cabendo as maiores fatias às atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares (29%), comércio por grosso e a retalho (20%), atividades de in-

formação e comunicação (9%) e construção (9%). Em termos de dispersão geográfica, 66% pertencem à Grande Lisboa, 26% à região Norte e 8% a restantes regiões do país.

"Quando analisamos os resultados do estudo das 100 Melhores Empresas para Trabalhar verificamos que, no topo das questões com classificação positiva, aparece o orgulho, o respeito e o compromisso sentido pelos cola-

O número de empresas participantes cresceu 17%, bem como a taxa média de resposta dos colaboradores (hoje 84%)

boradores, bem como aspetos relacionados com a diversidade, inclusão e ética", destaca Ana Cristina Silva. Para a consultora, é "muito interessante perceber que, num momento em que a sociedade em geral denota algumas lacunas ao nível dos valo-

res, as pessoas valorizam mais a verdadeira essência das suas empresas. É nos intangíveis que, muitas vezes, se faz a guerra do capital humano". Os aspetos menos pontuados estão ligados ao sentimento de pouca "justiça" na remuneração e nas oportunidades de carreira proporcionadas.

Para Ana Cristina Silva, "a gestão de capital humano é uma responsabilidade de todos os gestores da organização". E acrescenta: "Gerir pessoas é ter a capacidade de criar um ambiente seguro e motivante, que garanta a satisfação dos colaboradores e, consequentemente, o seu desempenho. Traduz-se na capacidade dos gestores para construir relações positivas com os seus colaboradores. E, para isso, a abordagem é holística. Abrange todas as dimensões das empresas e das suas pessoas, desde as mais práticas e mensuráveis, às mais subtis e intangíveis. As variáveis em causa são inúmeras. A atenção que se lhes dedica tem de ser total". M.F.

Na edição de 2012 do ranking das melhores para trabalhar foram distinguidas 100 empresas com boas práticas



A chave é a motivação



José Carlos Lourenço (Impresa Publishing) e Manuel Alvarez (Remax Portugal)

Motivação e formação são as bases de uma rede heterogênea de colaboradores. O acompanhamento é vital e quase faz esquecer as atuais dificuldades do mercado

"Foi um ano duro para o sector imobiliário, os agentes comerciais baixaram os seus ganhos e havia uma onda de tristeza na Remax. Por isso, termos ficado com a segunda posição do ranking superou as nossas expectativas e deixa-nos muito satisfeitos", comenta Manuel Alvarez, diretor-geral da rede de mediação imobiliária que, nas duas edições anteriores das Melhores para Trabalhar, assumira o primeiro lugar no pódio.

Manuel Alvarez esclarece que a empresa é a soma de muitos empresários que trabalham com a mesma marca e destaca o

facto de as pessoas estarem "tão satisfeitas numa empresa que não paga ordenados".

A aposta da Remax é nos vendedores e a formação periódica continua a ser um dos pontos fortes da empresa. Adaptar a formação às necessidades de um mercado em crise tem sido uma das principais preocupações da sede da empresa, por isso, além de cursos de estratégia de vendas, os vendedores recebem hoje formações de gestão de tempo e programação neuro-linguística, para que consigam ir ao encontro daquilo que os clientes querem ouvir. M.F.

Livre responsabilidade



José Carlos Lourenço (Impresa Publishing) e João Albuquerque (diretor-geral da Dell Portugal)

A Dell dá autonomia às pessoas para desenvolverem o seu trabalho, ao mesmo tempo que aposta na qualificação. O objetivo é reter os melhores talentos

"Sentimo-nos muito honrados por ter recebido o prémio na primeira vez que concorremos ao estudo", começa por comentar João Albuquerque, após a cerimónia de entrega de prémios. Para o diretor-geral da Dell em Portugal, a distinção da "Exame" é um reconhecimento público dos valores que a empresa assume — ganhar os negócios com integridade e respeitar uma estrutura muito horizontal. "Com transparência, tranquilidade e liberdade de trabalho", acrescenta o líder da filial portuguesa.

A justificar a terceira posição no ranking deste ano, estão as

condições que a Dell oferece aos seus colaboradores. Salários, prémios, seguro de saúde extensivo a toda a família, computador portátil com acesso à rede da empresa, telemóvel e, nalguns casos, carro e cartão de crédito, são algumas das condições oferecidas.

Mas não só. A possibilidade de se deslocarem com alguma frequência ao estrangeiro é outro dos pontos que os colaboradores valorizam. É que na multinacional Dell, as viagens de trabalho a outros países incluem sempre algum tempo livre para atividades de lazer. M.F.

RANKING DAS 100 MELHORES EMPRESAS PARA TRABALHAR EM PORTUGAL

Classificação global, por grau de compromisso

1	Xerox	85,49%	51	Safira	70,40%
2	RE/MAX	85,08%	52	Gatewit	70,35%
3	DELL	83,33%	53	Vortal	70,34%
4	Ericsson	83,25%	54	F3M	70,32%
5	Leadership Business Consulting	82,44%	55	McDonald's	70,28%
6	CH Business Consulting	81,70%	56	Aquapura Hotels Villas & Spa	69,90%
7	Hilti Portugal	81,32%	57	Cybermap	69,81%
8	Google Portugal	80,86%	58	Eurotex	69,44%
9	Greenwich Consulting	80,84%	59	Hitachi Consulting	69,02%
10	Philips	80,19%	60	Link Consulting	68,91%
11	TNT Express Worldwide	80,16%	61	Fullsix	68,66%
12	Hotel Ritz Four Seasons	79,83%	62	Aqualongo	68,45%
13	Sociedade Rebelo de Sousa Advogados	79,44%	63	Grupo DST - Domingos da Silva Teixeira	68,27%
14	Gelpeixe	78,14%	64	White Staff	68,25%
15	Mind Source	77,33%	65	Conduril	68,16%
16	Novo Oculista de Loures	77,20%	66	Jones Lang LaSalle	67,94%
17	Servilusa	76,74%	67	Unilogos	67,92%
18	OKE Tillner Perfis	76,74%	68	Ginásio Clube Português	67,90%
19	OP - Oficina de Psicologia	76,23%	69	Unicre	67,57%
20	SISCOG	76,20%	70	Iglo	67,42%
21	SMAS de Oeiras e Amadora	76,13%	71	MiniSom	67,17%
22	Bresimar Automação	76,12%	72	Lúcio da Silva Azevedo & Filhos	67,17%
23	Fertagus	76,09%	73	myPartner	67,11%
24	SAS Institute Software	76,07%	74	Sacoar Brothers	67,02%
25	Grupo ACA	76,04%	75	Grupo OMF	66,67%
26	ActivoBank	75,84%	76	AKI	66,38%
27	Intermoney Portugal	75,36%	77	Central Projectos	65,94%
28	CENTURY 21	75,31%	78	Imprensa Nacional Casa da Moeda	65,86%
29	Polar Internacional	74,88%	79	Vasp	65,61%
30	M. N. Ramos Ferreira	74,80%	80	Copirisco	65,48%
31	Gilead Sciences	74,31%	81	Adecco	65,43%
32	AMT Consulting	74,29%	82	Pessoas e Processos	65,27%
33	PHC Software	74,07%	83	Sotecnisol	65,27%
34	Odisseias	73,65%	84	AdvanceCare	65,17%
35	echiron	73,36%	85	Miranda Correia Amendoeira & Ass.	65,10%
36	InnoWave Technologies	73,29%	86	Wide Travel	64,97%
37	Companhia Carris de Ferro de Lisboa	73,09%	87	PriceWaterhouseCoopers	64,83%
38	Brandia Central	72,69%	88	Construções Europa Ar-Lindo	64,74%
39	Abreu Advogados	72,39%	89	Grupo HIQ Consulting	64,67%
40	Ilumina	72,17%	90	ADRA - Águas da Região de Aveiro	63,88%
41	Hiscox	71,84%	91	RC Sanches	63,34%
42	Ndrive	71,83%	92	Finaccount	63,02%
43	BIAL	71,76%	93	Redcats	62,91%
44	Sousa & Castro	71,52%	94	Lurdes Narciso	62,78%
45	OniTelecom	71,47%	95	Vieira & Freitas	62,31%
46	Tetraplano	71,43%	96	Baker Tilly	61,92%
47	José Júlio Jordão	71,13%	97	Finicredito	61,36%
48	Grenke	71,03%	98	Instanta	60,98%
49	Enforce	70,86%	99	Mendes Gonçalves	60,68%
50	GrandVision	70,57%	100	Águas de Gondomar	60,61%

MELHORES EMPRESAS PARA TRABALHAR 2012

Menções honrosas para as melhores

SMAS de Oeiras e Amadora, Google, Leadership Consulting, CH Consulting e Siscog destacaram-se entre as 100 melhores

Tal como nos estudos anteriores, a "Exame", em parceria com a Accenture, atribuiu prémios especiais entre as Melhores Empresas para Trabalhar. No ranking desta edição foram cinco as áreas que mereceram destaque: Sector Público, Oportunidades e Desenvolvimento de Competências, Balanço Trabalho/Vida Pessoal e Reconhecimento.

Na primeira categoria, Sector Público, a vencedora foi o SMAS de Oeiras e Amadora, organismo público que adotou um novo plano estratégico de desenvolvimento de recursos humanos em 2006. A aposta na formação — onde houve um forte incremento no número de horas por ano — cerca de 2700 horas em 2005 para 10 mil em 2010 — seguiu-se a criação de um projeto de aquisição de competências, que a empresa articulou com o programa Novas Oportunidades, pelo qual passaram mais de 50% dos colaboradores da organização.

A menção Oportunidades e Desenvolvimento de Competências

foi para a Google Portugal, filial do colosso norte-americano que recebe milhares de currículos e se dá ao "luxo de selecionar os melhores alunos das melhores universidades".

Envolvimento Organizacional é a categoria em que a CH Business Consulting se diferenciou. A consultora oferece €500 a cada funcionário que case e um mealheiro com €250 a cada filho que nasce. A contribuir para o destaque nesta categoria está ainda o facto de os colaboradores sentirem que o trabalho é reconhecido, que há abertura para crescer e que as opiniões são ouvidas e respeitadas.

A Leadership Consulting recebeu a menção honrosa na categoria Balanço Trabalho/Vida Pessoal. Naquela consultora são os colaboradores que gerem o seu tempo, por isso, não têm razões para se preocupar com os imprevistos pessoais.

Por último, na categoria Reconhecimento, foi a Siscog que se destacou. Embora o salário-base não seja superior à média das empresas do sector, os bónus anuais são atrativos, podendo, nalguns casos, atingir um valor equivalente a três vencimentos mensais. Pontualmente, as competências dos profissionais são reavaliadas e o nível de remuneração sofre ajustamentos.



BALANÇO TRABALHO/VIDA PESSOAL José Carlos Lourenço, administrador-delegado da Impresa Publishing, e José Pedro Melo, sócio da Leadership Business Consulting

PRÉMIOS ESPECIAIS EM 2012

Empresa	Categoria	Posição
SMAS Oeiras e Amadora	Sector Público	21ª
Google Portugal	Oportunidades e Desenvolvimento de Competências	8ª
CH Business Consulting	Envolvimento Organizacional	6ª
Leadership Business Consulting	Balanço Trabalho / Vida Pessoal	5ª
Siscog	Reconhecimento	20ª



ENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL António Henriques, administrador da CH Business Consulting, José Carlos Lourenço, administrador-delegado da Impresa Publishing, e Iris Pinto, estagiária da CH



OPORTUNIDADES E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS José Carlos Lourenço, administrador-delegado da Impresa Publishing, e Paulo Barreto, diretor-geral da Google Portugal



RECONHECIMENTO José Galamba de Oliveira, presidente do conselho de administração da Accenture Portugal, e Eduarda Ferreira, responsável pelo departamento de desenvolvimento organizacional da Siscog



SECTOR PÚBLICO Isabel Canha, diretora da revista "Exame", e Nuno Campilho, administrador do SMAS de Oeiras e Amadora



Galeria de vencedores



Francisco Pedro Balsemão, diretor de recursos humanos da Impresa, e Bruno Silva, gestor de conta da Grenke



Tiago Minchin, sócio da Accenture Portugal, e Paula Baeta, diretora de recursos humanos da Link Consulting



Francisco Maria Balsemão, administrador da Impresa, e José Luís Ferreira, sócio-gerente da Pessoas e Processos



Ana Cristina Silva, sócia da área de Talent & Organization da Accenture, e Carmo Machado, sócia da Abreu Advogados



Filipe Fernandes, diretor-adjunto da revista "Exame", e Filipa Lemos, diretora de recursos humanos da Conduril



Mário Castro, sócio responsável pela área de CRM da Accenture Portugal, e Mário Lopes, presidente da Finicrédito



Luís Pedro Duarte, sócio responsável pela área de estratégia da Accenture, e Malik Sacoór, CEO da Sacoór Brothers