

RECURSOS HUMANOS E GESTÃO

human

MAIO/JUNHO 21 | ANO 13 | Nº 131 | 4,00 €

Empresas de Excelência para Trabalhar em Portugal

Exemplos de aposta
nas pessoas, sempre
com uma visão
de futuro

meta
A Capgemini Company

Sinta o pulso dos seus empregados



Soluções de RH & Nómina

WWW.HUMAN.PT



Empresas de Excelência para Trabalhar em Portugal

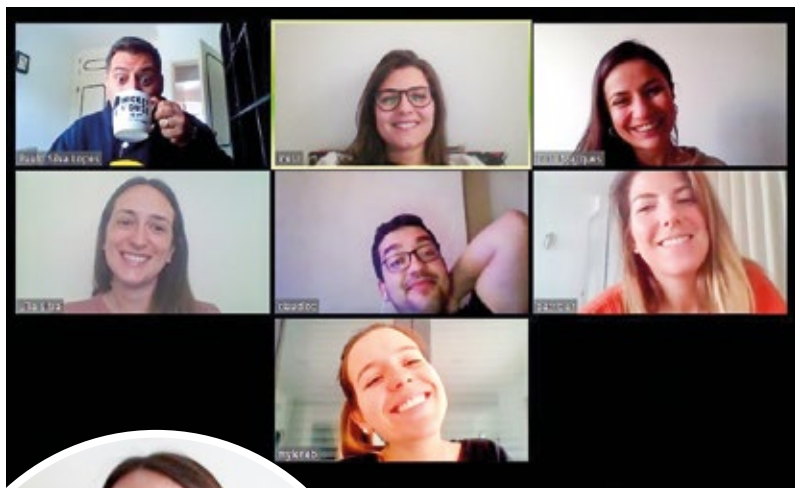
Pelo décimo segundo ano consecutivo, apresentamos na «human» um 'dossier' especial dedicado ao tema das empresas de excelência para trabalhar no nosso país. Este 'dossier' tem como base diversas iniciativas ligadas a ambientes de trabalho, nomeadamente as seguintes: «Índice da Excelência»; «Happiness Works»; «Melhores Lugares para Trabalhar em Portugal»; «Pessoas Awards»; «Top Employers»; e «100 Melhores Empresas para Trabalhar» (neste caso, e em virtude de a edição respeitante ao último ano não se ter realizado devido à pandemia de Covid-19, tomámos como base os resultados da edição do ano anterior). De entre todas as empresas, selecionámos 23, de quais apresentamos os respetivos casos, resultado de entrevistas com responsáveis seus e da recolha de dados de cada uma. É esse o suporte dos textos que surgem nas páginas seguintes, assim como dos vários quadros.

O objetivo inicial desta iniciativa da «human» mantém-se: dar a conhecer casos de excelência na gestão das pessoas no nosso país, reunindo um valioso documento com boas práticas na gestão do talento.



Vontade de aprender, força, amizade, espírito lutador e companheirismo

Texto: Redação Human Fotos: DR



A agap2IT tem um papel na ativação de talento, preparando as novas gerações para o mercado. «Dispomos de academias que preparam recém-licenciados, profissionais formados ou requalificados noutros módulos de ensino para os desafios de inovação de hoje e de amanhã», assinala Lília Silva.

Apostando na implementação de soluções originais numa lógica de diferenciação de atuação e entrada em novos mercados, a agap2IT ativa a inovação e a digitalização das empresas com uma oferta de serviços compartimentada nas seguintes áreas: agap2IT Technology Services (ATS), Digital eXperience Solutions (DXS), Nearshore Technology Services (NTS) e Labs. Lília Silva, 'talent manager' desta consultora com um percurso de mais de 15 anos, assinala o facto de serem reconhecidos «pela capacidade de gerar valor aos clientes com base em especialização em inovação e tecnologia». A agap2IT tem presença em 11 países (Alemanha, Bélgica, Dinamarca, Espanha, França, Luxemburgo, Holanda, Itália, Portugal, Suécia e Suíça) e tem vindo a concretizar projetos dispersos por quatro continentes. Lília Silva partilha que na década e meia de história da consultora viveram «momentos desafiantes

que permitiram abraçar o atípico ano de 2020 com confiança e experiência; mesmo com as dificuldades que nos trouxe, conseguimos superar os nossos objetivos». E acrescenta: «A totalidade da equipa passou a trabalhar via remota em poucos dias. Novos clientes passaram a confiar na agap2IT para a sua transformação digital. Tivemos a agilidade e o espírito de equipa necessários para reorganizar o modelo de trabalho de mais de 400 colaboradores e repensar as soluções que entregamos, para ir ao encontro de novas necessidades e exigências.» Adicionalmente, a consultora tem mantido a política de reforço de equipa, com a entrada de mais de 80 colaboradores. «Procuramos pessoas com uma componente técnica de 'developer' nas suas várias vertentes, capazes de responder aos desafios das empresas e dos seus negócios. Temos um papel também na ativação de talento, preparando as novas gerações para o mercado. Nesse sentido, dispomos de academias que preparam recém-licenciados, profissionais formados ou requalificados noutros módulos de ensino para os desafios de inovação de hoje e de amanhã. São integrados na nossa área Labs, numa formação prática que inclui o desenvolvimento de soluções de I&D [investigação e desenvolvimento].»

Empresa heterogênea, com colaboradores de vários escalões etários e origens muito diferentes, nas novas contratações a agap2IT procura que tenham características que enriqueçam o seu historial de crescimento contínuo. «Queremos que evoluam connosco e que nos façam superar novas marcas», diz a responsável. «Queremos vontade de aprender, força, amizade, espírito lutador, companheirismo. São algumas características que valorizamos nos novos elementos e que estão espelhados no nosso programa de 'employer branding'.»

Como referido, o balanço relativo ao período da pandemia é bem positivo para a agap2IT. Lília Silva assinala: «Conseguimos adaptar-nos rapidamente à situação de teletrabalho e colocar os todos os trabalhadores a desempenhar a sua função de forma remota, preservando a sua saúde e a sua segurança. O contacto seja com os colaboradores, seja com os clientes foi redobrado durante este período onde o distanciamento social se tornou norma. Acreditamos que a pandemia foi um catalisador para aproxi-

▶ DISTINÇÕES

- «Índice da Excelência», da Neves de Almeida | HR Consulting em parceria com o INDEG-ISCTE e as revistas «Human Resources Portugal» e «Executive Digest»: 4º lugar em Grandes Empresas
- «Empresa de Excelência para Trabalhar em Portugal», da revista «human»

agap2IT

Sede: Lisboa

Atividade: Consultoria de tecnologia e inovação

Colaboradores: 458 (homens, 349; mulheres, 109)

Colaboradores em trabalho remoto durante o período de pandemia: 100%

Opção por lay-off durante o período de pandemia:
Não

Média de idades: 34 anos

Colaboradores com formação superior: 80%

Mulheres em cargos de direção: 3

Salário médio: ND

Antiguidade média: 44 meses

Site: www.agap2-it.pt

mar a equipa e para proporcionar um nível superior de funcionamento. Preservando a saúde de todos, comprovou-se que é possível melhorar o ‘work-lifebalance’ sem perda de qualidade nos serviços disponibilizados pela agap2IT.»

Segundo a responsável, «o confinamento e a falta de contacto presencial entre cada elemento de cada equipa foram realmente os grandes desafios», tendo as respostas sido implementadas a dois níveis: «Primeiro, a nível técnico de infraestrutura tecnológica com plataformas que nos permitiam comunicar e trabalhar remotamente; depois, a nível de gestão de recursos humanos, em que nos últimos 13 meses, com grande esforço, foram implementados processos que nos permitem saber como está cada colaborador e perceber se poderemos ajudar em qualquer assunto que esteja ao nosso alcance.» Neste tempo, cada equipa da agap2IT implementou ferramentas digitais para gerir o seu trabalho remotamente. «Estamos num sector como o da tecnologia, o que nos permite ter experiência no planeamento, na execução e na colaboração intra e inter-equipas», frisa Lília Silva, que partilha que «trabalhar remotamente ou gerir a comunicação de uma vasta equipa tornou-se só novidade pela escala de pessoas envolvidas». E «o facto de as tarefas estarem muito bem definidas e estruturadas também ajudou ao bom funcionamento do trabalho remoto, assegurando a saúde dos colaboradores e a qualidade de serviço para os clientes».

A responsável destaca também as reuniões periódicas de ponto de situação, acompanhamento constante por canais de comunicação digitais e chamadas telefónicas regulares aos consultores. «Ouvir, estar presente na vida dos colaboradores foi essencial para fomentar a aproximação e criar sinergias», diz, assinalando ainda outras ideias de dinâmicas que foram postas em prática, como a criação de eventos de partilha ‘on-line’.

Em resumo, «existiu um esforço adicional por parte das equipas responsáveis pela gestão de talento e pela nossa equipa de ‘management’; ter muitos colaboradores a trabalhar fora de sede já era uma realidade que conhecíamos, mas ter todos isolados em casa é um desafio complementarmente diferente, e aí a única forma de integração e potenciar a cultura foi aumentar o contacto remoto com cada um», conclui. ⑩