



Nº 31 | Semestral | Junho 2025



Um enorme desafio

Saúde mental nas organizações



PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE EMPRESAS

DIPLOMA PELA CATÓLICA-LISBON

OUTROS PROGRAMAS

- PÓS-GRADUAÇÃO DE CONTABILIDADE E FINANÇAS EMPRESARIAIS
- PÓS-GRADUAÇÃO DE MARKETING E DIREÇÃO COMERCIAL
- PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS
- PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO E AVALIAÇÃO DE PROJECTOS
- PÓS-GRADUAÇÃO DE GESTÃO DE TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO
- PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE SEGURADORAS
- PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO NA BANCA
- PROGRAMA DE CONTROLO INTERNO NA BANCA
- PROGRAMA INTENSIVO EM NEGOCIAÇÃO



ÍNDICE

p. 4	EDITORIAL Maria João Ceitel	p. 10	REPORTAGEM Um enorme desafio: saúde mental nas organizações
p. 5	FRASES LUSÓFONAS, SITE, LIVROS	p. 16	FORMAÇÃO Construir uma cultura de desenvolvimento contínuo
p. 6	NOTÍCIAS	p. 18	ENTREVISTA Nuno Nogueira, da Izertis
p. 7	OPINIÃO Nuno Marques Veiga, da MTW	p. 20	INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL Um motor da eficiência organizacional
p. 8	EM FOCO Bem-estar, conciliação e segurança	p. 22	CASE STUDY Innergy RH: uma ponte entre pessoas e processos
		p. 24	OPINIÃO Frederico Cruz, da UPstanding Talent Management/ Everedge





Maria João Ceitil

Representante da Associação Portuguesa de Gestão das Pessoas (APG) na CRHLP – Confederação dos Profissionais de Recursos Humanos dos Países de Língua Portuguesa

global@apg.pt

SAÚDE MENTAL: UM COMPROMISSO COM AS PESSOAS

A saúde mental ganhou, finalmente, o espaço que merece no debate sobre o futuro das organizações. Longe de ser uma preocupação acessória, é hoje reconhecida como um pilar fundamental para o bem-estar das pessoas e para a sustentabilidade dos modelos de trabalho e de liderança.

Durante demasiado tempo, a saúde mental foi remetida para a esfera privada, encarada como fragilidade ou, pior ainda, como fraqueza. Esse paradigma está a mudar. E é essencial que continue a mudar. As organizações – e os profissionais que nelas trabalham – estão a reconhecer que o equilíbrio emocional, a resiliência e a capacidade de lidar com a complexidade são competências tão importantes quanto o conhecimento técnico ou a experiência.

Nos países de língua portuguesa, os desafios são diversos, mas o denominador comum é claro: precisamos de mais consciência, mais ação e menos estigma. Precisamos de culturas de trabalho onde se valorize o bem-estar psicológico, onde se promova a escuta ativa e onde se crie espaços seguros para falar de emoções, limites e vulnerabilidades. Porque cuidar da saúde mental é, também, cuidar da qualidade das relações humanas nas equipas, nas lideranças e na sociedade.

Este é, sobretudo, um tempo de responsabilidade partilhada. Os profissionais de recursos humanos, as lideranças, os decisores públicos e privados têm hoje um papel determinante na construção de ecossistemas laborais saudáveis. Ambientes onde o desempenho e o bem-estar caminhem lado a lado, e onde a prevenção não seja uma palavra vazia, mas uma prática real e contínua.

Esta edição da revista CRHLP convida à reflexão, mas também à mobilização. Porque a saúde mental não se protege com declarações de intenção – protege-se com políticas, com formação, com empatia e com coragem. E, acima de tudo, protege-se com um compromisso inabalável com as pessoas. 

«Não tenho medo nem de chuvas tempestivas, nem das grandes ventanias soltas, pois eu também sou o escuro da noite.»

Clarice Lispector, escritora brasileira

«Quem voa depois da morte? É a folha da árvore.»

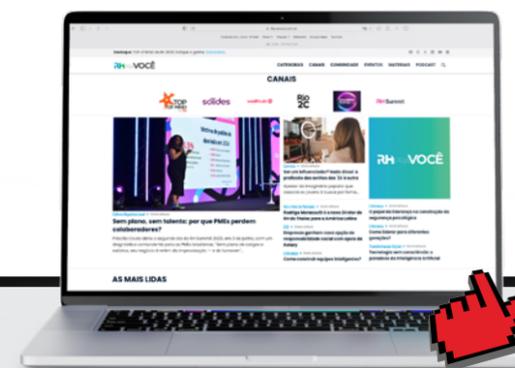
Mia Couto, escritor e biólogo moçambicano

«Os que sabem devem ensinar os que não sabem.»

Amílcar Cabral, político cabo-verdiano e guineense

«A Torre de Babel tem uma interpretação que antes de ser religiosa é filosófica. Apresenta o fundamento da diversidade. Sem a diversidade de dizer 'Eu, Tu', não é possível a existência humana.»

Maria de Lurdes Pintassilgo, engenheira e política portuguesa



RH PRA VOCÊ

Uma plataforma de conteúdo digital multimédia com foco em gerar conhecimento relevante para a área da gestão das pessoas no Brasil. Tem como propósito inspirar pessoas, inovar processos e informar sempre. Isto com o objetivo de, através de conteúdos de qualidade e exclusivos, levar ao mercado de recursos humanos as tendências mais recentes e as melhores práticas para que, como assinala, «todos possamos pensar fora da caixa». Assumindo-se como não sendo apenas conteúdo, o «RH Pra Você» é uma experiência completa para fazer com que cada leitor se possa destacar, assim como a respetiva equipa.



O LEGADO DO MEU AVÔ

Um livro que marca a estreia de Rui Miguel Nabeiro na escrita. Editado pela Ideias de Ler, chancela da portuguesa Porto Editora, é uma homenagem do autor ao seu avô, Rui Nabeiro, líder visionário que marcou o panorama empresarial e humano de Portugal e cuja visão continua a transcender gerações. O livro desvenda os princípios e os valores que guiaram a construção do legado do Grupo Nabeiro Delta Cafés. Para além de revelar o impacto intemporal dos ensinamentos de Rui Nabeiro, mostra como continuam a ser aplicados com a perspetiva e a identidade únicas do autor, que atualmente lidera o grupo.

SER VOCÊ É INEGOCIÁVEL

Editado pela Gente, no Brasil, este livro de Alessandra Vasques partilha reflexões, provocações e ferramentas que ajudam a reconectar com o que realmente importa: a nossa própria identidade. A autora afirma que não é preciso chegar ao colapso para perceber que algo precisa mudar; basta a vontade de a pessoa se sentir completa de verdade. Por isso deve questionar-se sobre se aceita como normal e olhar com mais honestidade para a rotina que consome a sua energia, os padrões que moldam as suas escolhas e as vozes externas que silenciam a sua.

MUDAR DE HÁBITOS, MUDAR DE VIDA

Sara Crispim, psicóloga clínica portuguesa, procura neste livro ajudar a transformar comportamentos negativos em rotinas saudáveis e equilibradas. Parte da premissa de que a ansiedade e os hábitos destrutivos são as principais barreiras à mudança. Problemas como fome emocional, procrastinação, medo do fracasso, perfeccionismo e autocrítica têm um impacto direto na capacidade de tomar decisões e de avançar na vida. E estes obstáculos emocionais sabotam os esforços para mudar, criando um ciclo de desilusão e frustração. Mas é possível quebrar esse ciclo e transformar a vida, começando por pequenas mudanças. Edição da Contraponto.

EDIÇÃO DE 2025 DO CONARH

A edição de 2025 do Congresso Nacional de Gestão de Pessoas (CONARH), da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-Brasil), tem a sua realização confirmada nos 60 anos da instituição. O evento, que vai na edição 51, está marcado para os dias 19, 20 e 21 de agosto, na São Paulo Expo, na cidade de São Paulo.



WELLOW NETWORK EM CABO VERDE

A Wellow Network, grupo português de gestão de recursos humanos, lançou a sua primeira operação internacional, sendo o destino escolhido Cabo Verde. Trata-se de um passo significativo na estratégia de crescimento do grupo, que pretende contribuir ativamente para o desenvolvimento do mercado local com serviços especializados em Recrutamento & Seleção, Formação Profissional, Consultoria e Outsourcing. O projeto avança com o suporte de parcerias estratégicas (Câmara do Comércio de Cabo Verde, Unitel T+ e Ordem dos Médicos), fortalecendo o compromisso do grupo com o desenvolvimento sustentável e a dinamização da economia cabo-verdiana.

EXPO-CABINDA, EM JULHO

De 11 a 14 de julho, vai decorrer a terceira edição da Expo-Cabinda – Feira Internacional de Cabinda, onde se perspetiva um volume de negócios superior a 700 milhões de kwanzas. O evento terá a presença de inúmeros países, entre eles Austrália, Brasil, China, Moçambique, Namíbia, Portugal, República do Congo e Zâmbia.



ENFRENTAR AS ALTERAÇÕES CLIMÁTICAS

Cabo Verde é um dos três países-piloto apontados pelo Banco Europeu de Investimento (BEI) para um projeto cujo objetivo é identificar investimentos para enfrentar as alterações climáticas na África subsariana. Seychelles e Maurícias são os restantes países do projeto. Com esta iniciativa, o BEI pretende transformar prioridades nacionais em projetos financiáveis, segundo partilhou a delegação da União Europeia (UE) em Cabo Verde. A UE tem no projeto o foco em energias renováveis para dessalinização, dado o histórico de muito pouca chuva no arquipélago, e também na melhoria de infraestruturas e comunicações digitais.

FORMAÇÃO A DISTÂNCIA, DA HIGH SKILLS

A empresa de consultoria, formação e desenvolvimento pessoal High Skills, que em 2024 completou uma década de atividade, tem em destaque no seu catálogo de formação a distância diversos cursos que abarcam a generalidade do espaço lusófono. Recursos humanos, finanças, estratégia, logística, análise de risco e gestão de projetos são algumas das áreas em que a empresa está a divulgar inúmeros cursos. O catálogo completo pode ser acessado aqui.



CRIAR AMBIENTES DE APRENDIZAGEM OU ALIMENTAR BIBLIOTECAS QUE NINGUÉM USA?



Nuno Marques Veiga, Executive Director EMEA da MTW, www.mtwportugal.pt

Durante anos, as empresas investiram milhões em plataformas de aprendizagem e catálogos extensos de cursos. Acreditaram que ao disponibilizar mais conteúdo ao colaborador, ele aprenderia mais. No entanto, a realidade e os dados mostram que quase ninguém vai à biblioteca, mesmo sendo obrigado. Acreditamos que a diferença está em criar um ambiente onde a aprendizagem acontece de forma natural, contínua e integrada diariamente nas necessidades do negócio. E o relatório da Fosway 9-Grid 2025 confirma isto. O futuro da aprendizagem corporativa incide em experiências que desenvolvem competências de forma prática e aplicada.

Desafios dos modelos tradicionais

Vejamos os três grandes desafios dos modelos de aprendizagem tradicionais:

- **Falta de tempo** – Entre formações longas e pouco direcionadas, ou trabalhar o trabalho, vence a segunda. Os colaboradores precisam de respostas imediatas, não de cursos genéricos para ver mais tarde. E são menos de 30% que o fazem, o que leva os Recursos Humanos e o L&D [‘learning and Development’] ao desespero.
- **Relevância** – Pessoas diferentes, necessidades diferentes. ‘One Size doesn’t fit all.’ E normalmente os cursos são criados para um público genérico. O conhecimento é disponibilizado, mas não é aplicado. E lá porque a maioria faz um percurso, não significa que tenha de o fazer agora.
- **Desperdício de recursos** – Grandes investimentos feitos sem gerar impacto real, por muito que os cursos sejam animados, divertidos e competitivos. E como justificar os investimentos com resultados tangíveis, evidências de aprendizagem e impacto no negócio? Estes modelos dizem apenas se o colaborador fez ou não fez, passou ou reprovou. É pouco. Felizmente os nossos clientes já perceberam que a solução está em criar condições para que a aprendizagem

aconteça de forma natural e contínua. E a boa notícia foi que reaproveitamos conteúdos existentes, tornando-os inteligentes e passíveis de gerar dados.

RIP, «Netflix» de aprendizagem!

Há mais de cinco anos que personalizamos os programas e a aprendizagem com Adaptive Learning, e desde 2024 promovemos o desenvolvimento contínuo com assistentes de GEN AI, que são o futuro. O Adaptive Learning permite aprender de forma direcionada, apenas com o conteúdo que necessitamos de aprender, eliminando a inconsciência incompetente e reduzindo o tempo de aprendizagem em 50%. Gera dados e evidências de aprendizagem para o ROI [‘return on investment’] e ajuda a aplicar o conhecimento no contexto de trabalho. Os assistentes de GEN AI levam a personalização a outro nível. Um colaborador pode melhorar sozinho as suas competências de comunicação, em diferentes cenários e com ‘personas’ reais, tendo ‘feedback’ imediato sobre o conteúdo, o desempenho, a empatia e até o sorriso. As vezes que quiser e sem julgamentos. Assim, a aprendizagem integra o trabalho diário e promove um desenvolvimento contínuo e sustentável.

E vocês perguntam: o que fazer?

A mudança exige uma decisão consciente: deixar de alimentar bibliotecas e criar ambientes onde realmente se aprende e se faz crescer o negócio. A formação é um processo contínuo, não um evento isolado. Em vez de o curso terminar quando se fecha o computador, a aprendizagem está presente e integrada na rotina de trabalho. Escolham soluções práticas e acessíveis. Ferramentas como o Adaptive Learning e o MTW AI Coach existem, são utilizadas por milhares de pessoas e são mais eficazes do que qualquer catálogo de cursos, alojados em bibliotecas que ninguém usa.

Na MTW estamos prontos para ajudar na mudança.



BEM-ESTAR, CONCILIAÇÃO E SEGURANÇA PILARES PARA A TRANSFORMAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES CONTEMPORÂNEAS



Texto: Tânia Leal

As novas gerações exigem que as organizações demonstrem uma preocupação genuína pelo bem-estar dos colaboradores, onde a felicidade no trabalho se traduz num sentimento profundo de realização profissional e pessoal. O bem-estar e a felicidade deixaram de ser meros complementos e assumem-se como elementos estruturantes de culturas organizacionais sustentáveis, humanas e produtivas.

Para os profissionais de recursos humanos (RH), a felicidade organizacional é um indicador da maturidade das práticas de gestão de pessoas. Evidências crescentes mostram que colaboradores felizes são mais motivados, criativos, colaborativos e resilientes: características essenciais para responder aos desafios do mercado atual.

Neste sentido, a Norma Portuguesa NP 4590 – Sistema de Gestão do Bem-Estar e Felicidade Organizacional, desenvolvida pela Comissão Técnica 219 da Associação Portuguesa de Ética Empresarial (APEE), surge como uma referência para estruturar práticas que promovam a felicidade dos colaboradores, alinhando-as com valores como propósito, ética e confiança. Esta norma é aplicável a qualquer organização, pública ou privada, independentemente da dimensão ou do sector, e permite diagnosticar a cultura interna, identificar áreas de melhoria e desenvolver planos de ação consistentes.

Paralelamente, a conciliação entre vida profissional,

vida familiar e pessoal torna-se cada vez mais crucial para a retenção e a satisfação dos talentos. A NP 4552:2022 oferece um sistema estruturado para promover esse equilíbrio, reforçando o compromisso das organizações com ambientes inclusivos e equilibrados.

A segurança e a saúde no trabalho completam este tripé essencial para a sustentabilidade organizacional. A ISO 45001:2018 define os requisitos para sistemas de gestão que asseguram a proteção física e mental dos colaboradores, integrando práticas preventivas que são hoje indispensáveis.

O aprofundamento destes temas passa não só pela implementação nas organizações mas também pelo desenvolvimento contínuo dos profissionais que as conduzem. Investir na atualização e na formação sobre estes sistemas e normas é um passo estratégico para capacitar líderes e equipas de RH a conduzir estas mudanças com eficácia e sustentabilidade.

Assim, é possível aceder a formações que abordam, por exemplo, ferramentas para a gestão da felicidade organizacional (aqui), curso concebido para profissionais de RH, líderes e todos os que pretendem assumir um papel mais ativo no desenvolvimento de organizações mais conscientes e centradas nas pessoas. Neste curso ir-se-á construir um plano de

Colaboradores felizes são mais motivados, criativos, colaborativos e resilientes: características essenciais para responder aos desafios do mercado atual.

gestão e ação alinhado para a felicidade e para a promoção da saúde em contextos organizacionais. Outros cursos disponíveis são a interpretação das normas NP 4590:2023 (aqui) e NP 4552:2022 (aqui). Estas formações, frequentemente disponíveis em formato 'on-line', facilitam a integração de boas práticas nas rotinas das organizações, preparando os profissionais para responder aos desafios atuais com conhecimento atualizado e competências práticas. Além disso, acompanhar as alterações legislativas recentes, como as relacionadas com o Código do Trabalho ou a conformidade legal em saúde (aqui), é crucial para garantir conformidade e promover ambientes laborais dignos e motivadores. Investir nestas áreas fortalece a capacidade das organizações para criar ambientes de trabalho que valorizam as pessoas, promovem a segurança e equilibram as múltiplas dimensões da vida profissional e da vida pessoal – fatores decisivos para atrair, reter e de-

envolver talento. Se este tema é uma prioridade para a sua organização, estamos disponíveis para conversar e apoiar na definição das melhores estratégias de desenvolvimento. Com uma vasta experiência em formação especializada e processos de certificação, podemos ajudar a integrar práticas eficazes de bem-estar, conciliação e segurança, adaptadas à realidade da sua equipa.



Tânia Leal é Education and Training Manager na APCER

<https://apcergroup.com/pt>



upstanding
TALENT MANAGEMENT

- Gerir os processos de Recursos Humanos
- Comunicar e envolver os colaboradores
- Identificar, recrutar e desenvolver talento
- Gerir o desempenho e compensar a performance

SIMPLIFICAMOS TECNOLOGIA DE RH.

info@upstanding-tm.com
/upstanding_tm
/showcase/upstanding-tm

EVEREDGE CONSULTING



UM ENORME DESAFIO

SAÚDE MENTAL
NAS ORGANIZAÇÕES

Três mulheres com experiências muito significativas no meio empresarial, conhecedoras das realidades em diferentes geografias de língua portuguesa, ajudam-nos a perceber um enorme desafio que ainda temos pela frente no mundo empresarial. E apontam soluções.

Texto: Just Media **Fotos:** DR

Luso-brasileira radicada em Portugal desde 2017, Abbadhia Vieira, gelotóloga, palestrante e atriz corporativa, autora do livro «Gargalhadorismo – Empreendedorismo com humor», começa por dizer que a saúde mental «deixou de ser um tópico de sussurros», tornando-se «uma urgência estratégica para as empresas». Existe «uma preocupação genuína com o tema, mas muitas organizações parecem perdidas, pois o discurso ainda está distante dos resultados», diz, para logo se questionar: «Como falar de saúde mental em empresas que têm a filosofia de fazer mais trabalho com cada vez menos gente e menos dinheiro?» Ela própria sugere: «Não é sobre ter um orçamento ilimitado, mas sobre a prioridade e a inteligência com que se gerencia os recursos humanos. Falar de saúde mental em tempos de ‘fazer mais com menos’ é, na verdade, falar de sustentabilidade humana e eficiência de verdade. Essa é a encruzilhada que a gente vê por aí. É um desafio real.»

Abbadhia Vieira considera que «ignorar a saúde mental nestes cenários de pressão é como tentar correr uma maratona com o pneu furado – você até pode continuar, mas a um custo altíssimo de performance e bem-estar», ou seja, «o segredo não está em gastar mais, mas em gastar melhor e mudar a mentalidade». A especialista destaca alguns tópicos a que as lideranças nas organizações devem prestar mais atenção: «Otimizar o que já existe – olhar para processos

ineficientes que geram sobrecarga, há muita ‘tarefa dada para inglês ver’ que só consome tempo e energia. Capacitar as lideranças – um líder bem treinado sabe delegar, gerenciar expectativas, conversar e identificar sinais de esgotamento, mesmo com equipa reduzida, e isso evita retrabalho e demissões por ‘burnout’. Incentivar o bem-estar como ferramenta de produtividade – uma equipa com a mente mais leve é mais criativa e resiliente, mesmo sob pressão (o humor, por exemplo, não custa caro e é um baita antídoto para a tensão). Entender que saúde mental é produtividade – pessoas esgotadas produzem menos, erram mais e faltam (no fim, a conta do prejuízo é maior do que a do investimento em bem-estar).»

Sobre os benefícios que podem advir para uma organização da existência de um programa ligado a saúde mental, a especialista partilha que «todos os eventos na área de recursos humanos já mapearam esses benefícios e referiram-nos nas inúmeras intervenções». Diz que não apresentará nada de novo no que acrescente, assinalando no entanto que «é preciso ir para o campo da ação e fazer o que já sabemos», sendo que «o melhor benefício virá da prática verdadeira; ‘para inglês ver’, já basta na Inglaterra».

Com experiência em Portugal e no Brasil, Abbadhia Vieira nota algumas diferenças entre as duas geografias, na atitude genérica das empresas em relação à saúde mental: «No Brasil, o tema ganhou uma visi-



Abbadhia Vieira: «O Brasil lidera o ‘ranking’ mundial de ansiedade segundo a OMS. E Portugal é frequentemente identificado como um país com taxas elevadas de ansiedade e depressão, em comparação com outros países europeus.»



bilidade enorme nos últimos anos, impulsionado por uma maior conscientização e por um cenário pós-pandemia que evidenciou a fragilidade mental. O Brasil lidera o 'ranking' mundial de ansiedade segundo a OMS [Organização Mundial de Saúde]. Há uma abertura crescente para discutir o assunto, embora muitas empresas ainda estejam na fase inicial de implementação de programas eficazes. Há um reconhecimento da urgência, mas nem sempre a maturidade para as melhores práticas ou a coragem de parar de 'enxugar gelo'. Já em Portugal, a abordagem tende a ser, historicamente, um pouco mais reservada e gradual. Embora o tema esteja ganhando tração, a implementação de iniciativas proativas de saúde mental ainda pode ser mais cautelosa. Não existe um 'ranking' oficial, Portugal é frequentemente identificado como um país com taxas elevadas de ansiedade e depressão, em comparação com outros países europeus, segundo o *Observador*. Há um movimento positivo, mas talvez menos explosivo do que no Brasil, com uma preocupação crescente, mas ainda a passos mais medidos para transformar o discurso em ações concretas e fugir do burocrático.»

Deixa ainda uma última partilha: «Permito-me ser repetitiva em falar que o poder do humor e do riso são ferramentas poderosas para a saúde mental. Rir não é apenas um passatempo, é um mecanismo biológico que libera endorfinas, reduz o cortisol e fortalece laços sociais. Integrar o humor de forma estratégica em treinamentos e na cultura diária não é apenas 'divertido', é um atalho inteligente para a resiliência, a comunicação eficaz e a redução do estigma. Quando rimos juntos, construímos pontes, quebramos barreiras e tornamos o ambiente de trabalho um lugar onde a mente pode florescer. E isso não tem preço. Enfim, até tem... mas é reduzido em relação aos benefícios.»

Prevenir problemas de saúde mental e promover ambientes saudáveis

Outro testemunho que ouvimos para este trabalho é de Ana Ruivo, 'chief executive officer' (CEO) da TEAM24, empresa baseada na cidade do Porto e que reúne uma equipa de profissionais especializados que se dedica à promoção do bem-estar e da saúde mental dos colaboradores das organizações.

Para a responsável, saúde mental é um tema que «está incontornavelmente 'em cima da mesa' do mundo das organizações». Ou seja: «A presença de questões de saúde mental tem uma enorme interferência na nossa



Ana Ruivo: «Ter um programa dedicado à saúde mental aporta diversos benefícios, como o aumento do bem-estar geral dos colaboradores, maior produtividade, redução de absentismo, presentismo e rotatividade, além de fortalecer a reputação da empresa como um empregador que valoriza o seu capital humano.»

vida pessoal e profissional, e inevitavelmente reflete-se no crescimento económico da nossa sociedade. A saúde mental não é só uma responsabilidade do indivíduo e não pode ser varrida para baixo do tapete corporativo. Felizmente, o reconhecimento por parte das empresas de que o bem-estar emocional dos colaboradores é fundamental para o sucesso e a sustentabilidade das mesmas, faz com que a saúde mental tenha vindo a ganhar cada vez mais destaque no mundo das organizações.»

Ana Ruivo entende que «a chave do sucesso é apostar na prevenção de problemas de saúde mental e na promoção de ambientes saudáveis», e detalha: «Idealmente, as organizações deveriam estar focadas em diagnosticar precocemente e evitar/prevenir que doenças com impacto se instalem. Não obstante, será inevitável ter soluções que deem resposta aos colaboradores que já sofrem com problemas de saúde mental. De um modo geral, as organizações devem promover um ambiente de trabalho que valorize o equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal, implementar programas de apoio psicológico e apostar na formação de sensibilização de saúde mental para lideranças. Além disso, é importante criar uma cultura de comunicação aberta, onde os colaboradores sintam segurança psicológica e

onde possam falar sobre suas dificuldades sem medo de estigmas ou repercussões.»

«Ter um programa dedicado à saúde mental», explica a CEO da TEAM24, «aporta diversos benefícios, como o aumento do bem-estar geral dos colaboradores, maior produtividade, redução de absentismo, presentismo e rotatividade, além de fortalecer a reputação da empresa como um empregador que valoriza o seu capital humano». Essas ações, acrescenta, «também contribuem para um clima organizacional mais positivo, promovendo maior compromisso e alinhamento de valores por parte dos colaboradores».

Com experiência em Portugal e também com instituições dos países africanos de língua oficial portuguesa (PALOP), pela atividade da TEAM24, Ana Ruivo partilha: «Em Portugal, temos observado crescente sensibilização e implementação de iniciativas relacionadas com saúde mental, embora ainda haja espaço para avanços em termos de cultura organizacional mais aberta e proativa. Nos PALOP, a situação varia bastante, mas de modo geral há uma maior resistência ou menor prioridade dada ao tema, muitas vezes devido a fatores culturais, recursos limitados ou falta de conhecimento. No entanto, também há exemplos de organizações que estão a começar a reconhecer a importância de cuidar do bem-estar emocional dos seus colaboradores, o que é um sinal positivo para o futuro.»

A responsável acredita que «é fundamental que as organizações vejam a saúde mental não apenas como uma questão de bem-estar individual, mas como uma componente estratégica que impacta diretamente na performance e na sustentabilidade do negócio». Daí de-

fender que «investir em programas de apoio, formação e sensibilização é um passo importante, mas também é essencial criar uma cultura organizacional que valorize a empatia, o respeito e o cuidado com as pessoas». É o caminho para «construir ambientes de trabalho mais humanos, produtivos e resilientes», sintetiza.

A pandemia, um momento de viragem

Finalmente, deixamos algumas partilhas de Flávia Gouveia, 'leader coach' que se confessa «apaixonada por ajudar líderes a desenvolverem e alcançarem resultados extraordinários». Tendo trabalhado nos últimos anos com executivos de diferentes indústrias e níveis hierárquicos, desde pequenas empresas até organizações globais, a especialista sente a saúde mental «cada vez como mais prioritária, pelo equilíbrio que pode agregar às equipas e pelo sucesso que daí advém». Destaca a pandemia como «um momento de viragem sobre o tema», e explica: «Se antes já se falava, durante a pandemia houve um despertar, talvez porque a mudança do presencial para o remoto obrigatório trouxe consequências gerais para as pessoas. A preocupação com a saúde mental, com programas que ajudam as equipas, deve ser um pilar de desenvolvimento das empresas – não se pode ter equipas fragilizadas e pedir resultados, hoje em dia isso não existe», alerta.

Para Flávia Gouveia, em saúde mental as organizações devem priorizar dentro da sua cultura o seguinte: «Clima psicológico seguro – ambientes onde os colaboradores sentem que podem errar, dar opiniões ou pedir ajuda sem medo de julgamento ou retaliação. Carga de trabalho equilibrada – excesso de tarefas e falta de

EMPLOYEE EXPERIENCE

O que é que as pessoas sentem?

Peça já a sua demo!



Saiba mais em: www.highplay.pt





Flávia Gouveia: «Segundo a OMS, cada euro investido em saúde mental no trabalho gera um retorno de quatro euros em produtividade. Cuidar da saúde emocional dos colaboradores deixou de ser um bônus, é um pilar estratégico.»

pausas geram exaustão crónica e 'burnout', e cuidar da produtividade é também cuidar do ritmo. Reconhecimento e valorização – sentir-se visto e reconhecido é uma necessidade humana, e a ausência disso impacta negativamente no bem-estar psicológico. Comunicação empática e escuta ativa – liderar com empatia e escutar verdadeiramente cria conexão e reduz sentimentos de isolamento. Flexibilidade e autonomia – a capacidade de gerir o próprio tempo e ter alguma liberdade nas tarefas melhora o controlo emocional e reduz a ansiedade. Prevenção do 'burnout' – ter sinais de alerta, políticas de pausas, acesso a apoio psicológico ou 'mentoring' interno é essencial hoje em dia. Formação em inteligência emocional – promover o autoconhecimento, a regulação emocional e a empatia nas equipas é construir uma cultura mais humana.»

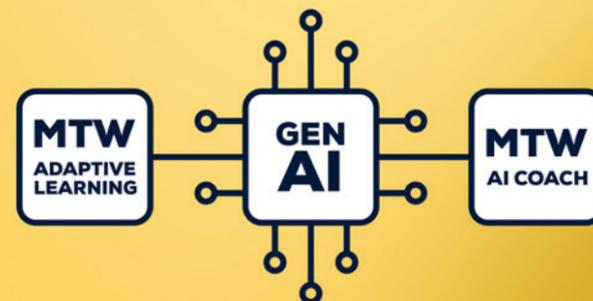
A 'leader coach' deixa ainda a interrogação sobre se saúde mental nas organizações é um investimento ou um custo. A sua ideia é clara: «Segundo a OMS, cada euro investido em saúde mental no trabalho gera um retorno de quatro euros em produtividade. Cuidar da saúde emocional dos colaboradores deixou de ser um bônus, é um pilar estratégico. E o impacto do não investimento é visível: de acordo com o relatório 'State of the Global Workplace 2023', da Gallup, 59% dos trabalhadores reportam estar em 'stress' diário; e em Portugal, o 'Barómetro de Saúde Mental 2022' revelou que um em cada cinco trabalhadores já teve de faltar ao trabalho por exaustão emocional ou ansiedade.» Deixa

ainda um exemplo, da SAP, que implementou um programa global de saúde mental com formações, apoio psicológico e pausas conscientes: «O resultado foi que a satisfação dos colaboradores aumentou 15% em 12 meses e houve uma redução de 30% nas baixas médicas por 'stress'. A cultura começa nas pessoas – e pessoas saudáveis constroem empresas mais fortes». Para Flávia Gouveia, os benefícios de um programa estruturado de saúde mental, de forma sintética, são os seguintes: «Redução do absentismo e do presentismo (quando o colaborador está presente mas improdutivo), aumento do 'engagement' e da motivação nas equipas; diminuição da rotatividade e retenção de talento; melhoria do clima organizacional e da reputação da empresa; tomada de decisões mais equilibrada e relações de trabalho mais saudáveis.»

Com uma forte experiência em Portugal mas também além-fronteiras, Flávia Gouveia partilha o seu trabalho com empresas que estão em Angola, assinalando: «A realidade tem vindo aos poucos a mudar. No início foi um desafio, talvez porque a cultura ainda era muito à volta dos resultados e pouco na saúde e no bem-estar, mas o balanço dos últimos três anos é muito positivo. A implementação de programas de saúde e bem-estar começou por ser vista com estranheza, porque os resultados demoram, mas estrategicamente começámos por trabalhar com os líderes. O 'stress' do dia-a-dia era elevado, porque os projetos não podem parar e os desafios são constantes. A maioria das equipas são remotas, com pessoas a trabalhar pelo mundo fora e com culturas muito diferentes, daí que a inteligência emocional tinha de ser a base do trabalho com estes líderes, e o impacto passou pela melhoria significativa ao nível da gestão do 'stress', da comunicação humanizada e empática e também da partilha. Uma das grandes barreiras entre os líderes e as equipas era a ausência da partilha, porque não estavam todos no mesmo espaço. Fruto desta intervenção, a partilha aumentou muito e facilitou a resolução mais rápida de problemas bem como o sentimento de pertença», assinala. Flávia Gouveia deixa ainda a mensagem de que «este trabalho com as empresas é urgente, pois não pode cair no esquecimento a saúde de empresários, líderes e equipas». E destaca: «O nosso sucesso começa sempre de dentro para fora, e tudo flui de uma forma mais natural e positiva quando existe uma cultura organizacional que se preocupa com o capital mais importante – as pessoas.»

O futuro da aprendizagem corporativa?

Deve acontecer de forma natural, prática e integrada, adaptando-se diariamente às necessidades do negócio.



Na MTW, acreditamos que a mudança exige uma decisão consciente: deixar de alimentar bibliotecas de conteúdos que ninguém utiliza e criar ambientes inteligentes onde realmente se aprende e onde o negócio cresce.

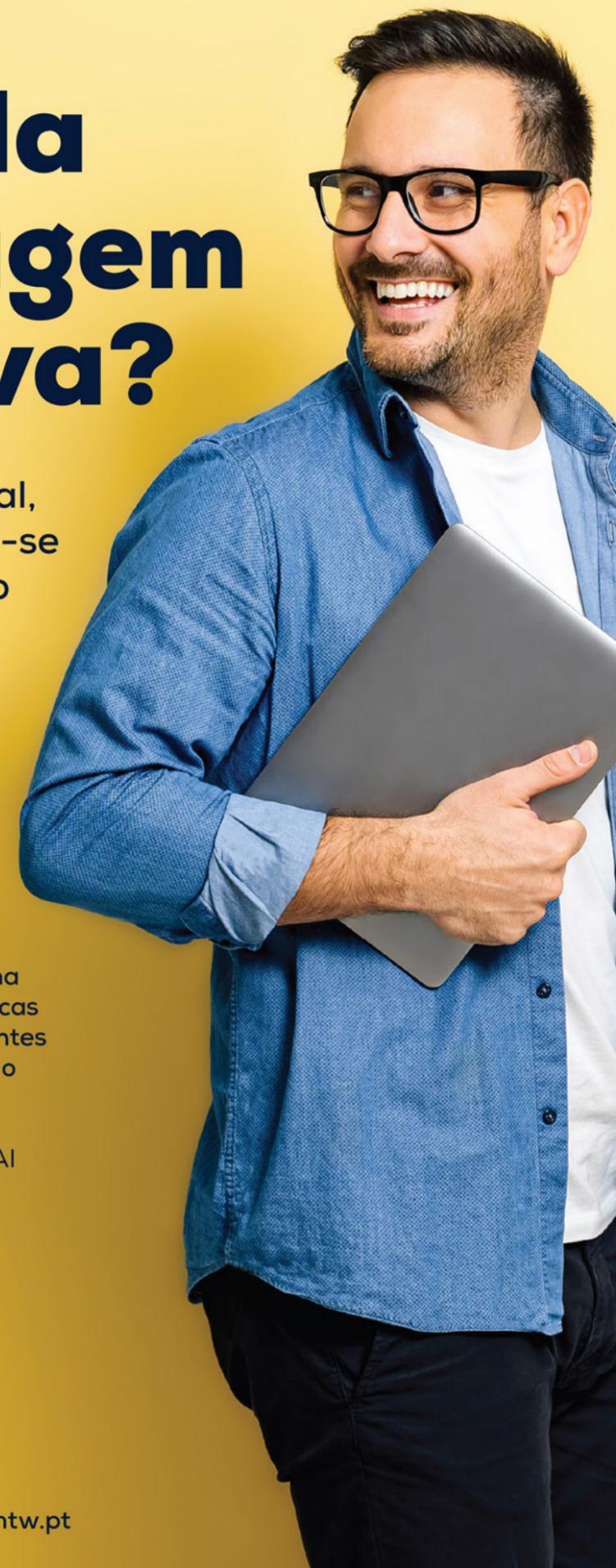
Descubra como as nossas ferramentas de GenAI aceleram as aprendizagens críticas diárias de milhares de clientes.

Estamos prontos para vos ajudar na mudança.



EXPERIMENTE
Faça scan do QR Code e agende ainda hoje uma demonstração de 30 minutos.

www.mtw.pt





CONSTRUIR UMA CULTURA DE DESENVOLVIMENTO CONTÍNUO

Texto: Ânia Garcia

Na era da transformação tecnológica, caracterizada por inteligências artificiais, automação e análise avançada de dados, os responsáveis por recursos humanos enfrentam um desafio estratégico: reter talento enquanto garantem que os colaboradores se sintam motivados, felizes e preparados para o futuro. O 'upskilling' (aperfeiçoamento de competências existentes) e o 'reskilling' (aprendizagem de novas funções) assumem neste contexto um papel central e decisivo. O Fórum Económico Mundial revela que até 60% dos trabalhadores precisarão de requalificação até 2027, devido à automação crescente, e sem um reforço de competências efetivo quase metade dos profissionais considera mudar de empresa. Por outro lado, impressionantes 94% afirmam que permaneceriam mais tempo caso a organização investisse no seu desenvolvimento. Organizações como a Amazon, a Mastercard e a Cognizant comprovam isso na prática: ao dedicarem recursos significativos à formação contínua, conseguem reduzir a rotatividade e aumentar a mobilidade interna.

Mas esta não é apenas uma questão de retenção, trata-se de promover níveis superiores de felicidade no trabalho. A ligação entre bem-estar e desempenho é inequívoca: colaboradores felizes revelam-se mais produtivos, menos ausentes e mais compro-

Organizações como a Amazon, a Mastercard e a Cognizant, que dedicam recursos significativos à formação contínua, conseguem reduzir a rotatividade e aumentar a mobilidade interna.

metidos com a organização. Organizações que investem significativamente na progressão de carreira mostram índices de satisfação até 12% acima da média, e o reconhecimento da aprendizagem aumenta a motivação dos colaboradores em mais de 75%. Em ambientes que valorizam autonomia, propósito e uma cultura sólida de crescimento profissional, os níveis de 'engagement' disparam, traduzindo-se em maior bem-estar emocional e força de trabalho comprometida.

O investimento em 'upskilling' e 'reskilling' tem ainda impactos superiores ao preencher lacunas de competências e ao apoiar processos de inovação e adaptação tecnológica. Empresas que adotam estruturas robustas de formação relatam aumentos expressivos em produtividade, atraem talentos de alto de-

sempenho e reduzem a necessidade de recrutamento externo – economizando tanto em tempo como dinheiro. Além disso, essas organizações reforçam a sua reputação como empregadoras de referência, o que atrai os melhores profissionais do mercado. Neste papel, os gestores de RH devem assumir as rédeas da mudança. Isso significa mapear continuamente as competências presentes nas equipas e compará-las com o que será exigido futuramente, criar programas de aprendizagem modular que integrem 'e learning', 'mentoring' e 'micro-learning', reconhecer publicamente o progresso dos colaboradores através de certificados ou promoções e promover a mobilidade interna para aproveitar ao máximo os recursos existentes na organização. Paralelamente, é crucial estabelecer indicadores eficazes (retenção, 'engagement', mobilidade interna e retorno de investimento nos programas de desenvolvimento) para medir o sucesso das iniciativas.

Ao integrar estas ações, cria-se uma cultura de desenvolvimento contínuo em que os colaboradores se sentem valorizados, realizados e emocionalmente conectados à missão da empresa. Esta combinação de 'upskilling', 'reskilling' e valorização do bem-estar transforma o L&D ('learning and development') em motor de retenção e felicidade, assegurando que a organização esteja pronta para extrair todo o potencial da transformação tecnológica. O futuro do trabalho pertence às organizações que aprendem juntas, mantendo as suas pessoas motivadas, felizes e verdadeiramente comprometidas.



Ânia Garcia é Head of B2B Sales na FLAG

<https://flag.pt>



INNERGY RH: O PORTAL DO COLABORADOR QUE REVOLUCIONA A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Simplifique os processos do seu departamento de RH com uma plataforma integrada e intuitiva. O Innergy RH automatiza tarefas essenciais, melhora a comunicação interna e aumenta o envolvimento entre colaboradores.

PEOPLE FOR PEOPLE +351 214 101 390 geral@peopleforpeople.com.pt



NUNO NOGUEIRA, DA IZERTIS

«O ESPAÇO LUSÓFONO É MUITO DIVERSO.»

Texto: Just Media Foto: DR

Como tem sido o percurso da Izertis no mercado português?

Tem sido de crescimento sustentado e consolidação da presença. Entrámos no mercado com a visão clara de querer contribuir para a transformação digital das empresas portuguesas, por um lado; e por outro, de valorizar o talento técnico e humano de Portugal, enquanto 'expert hub' para projetos e empresas internacionais. Em Portugal, é possível contar com profissionais com elevada experiência, cujo valor aportado a projetos internacionais de especial exigência e complexidade tem constituído uma referência para o grupo e para os nossos clientes.

O tecido empresarial no nosso país tem especificidades que possam ser realçadas?

Sim. A forte presença de pequenas e médias empresas (PME) constitui uma dupla oportunidade. Por um lado, esse universo enfrenta desafios adicionais, no plano da digitalização e do desenvolvimento tecno-



lógico, pelas suas limitações de escala ou recursos. Isso obriga-nos a encontrar soluções adaptáveis e de maior exigência na implementação e no acompanhamento. Por outro lado, pela sua agilidade, pela adaptabilidade e pela abertura à inovação desperta-nos para encontrar serviços e propostas customizáveis, tornando-nos mais exigentes no desenho personalizado de tais soluções.

Se falarmos do espaço lusófono como um todo, que análise faz dos desafios que se colocam às empresas, sobretudo ao nível da tecnologia e dos seus impactos?

O espaço lusófono é muito diverso, em maturidade

tecnológica e infraestruturas. Contudo, os desafios são muitas vezes semelhantes àqueles que ultrapassámos noutras geografias ou nos quais estamos a trabalhar noutros contextos: garantir a conectividade, desenvolver competências digitais e implementar tecnologias que sejam sustentáveis e adaptadas ao contexto local. Uma das particularidades da tecnologia é que tem o potencial de ultrapassar barreiras estruturais, acelerando o desenvolvimento que, por outras formas ou processos, poderia ser mais lento. O desenvolvimento digital, e as transformações que potencia, mitiga ou elimina até limitações que noutras circunstâncias seriam penalizadores para economias e sociedades que, por este ou aquele motivo, possam ter sofrido atrasos estruturais significativos.

Estamos, por isso, perante uma grande oportunidade para o desenvolvimento e o reforço da lusofonia, num plano global, mas isso exige uma abordagem inclusiva e colaborativa entre empresas, governos e as mais diversas instituições da sociedade civil.

Pode destacar alguns projetos desenvolvido nos últimos tempos?

Por exemplo, Cabo Verde confiou à Izertis o primeiro certificado sanitário digital de África, quando liderámos um projeto lançado pelo seu Governo e pelo Banco Mundial, para a criação de identificadores digitais pessoais (DID), no qual será recolhida toda a informação sanitária de pacientes nacionais e estrangeiros que se encontrem no país. É um caso paradigmático de como a transformação digital e o uso da tecnologia não é para algo em abstrato, 'per se', mas sim para concretizar mudanças efetivas, para melhor, no nosso quotidiano, nos modos de ser, viver e trabalhar. Aliás, ainda hoje, fruto de uma relação que se tem intensificado e aprimorado, dispomos em Cabo Verde de um programa de construção e formação de salas de aula digitais, proporcionado mais oportunidades às crianças em risco de exclusão, o que levou inclusive a que a Izertis recebesse uma rua com o seu nome em Santa Cruz.

O que se fala da inteligência artificial, de ser a grande transformação que está a chegar às empresas, e não só, tem razão de ser? O impacto é assim tão grande?

Sim, é o sê-lo-á cada vez mais. A adoção de ferramentas de trabalho AI-Based/ Related já transforma

«Simplificamos operações, transformamos modelos de negócio e, pela tecnologia, potenciamos oportunidades. É uma motivação incrível. Mas tem de ser praticada e acarinhada com uma cultura interna de melhoria contínua e colaboração, de gostar de estar e trabalhar em conjunto.»

a forma como trabalhamos e tomamos decisões; ou o modo como interagimos com clientes e fornecedores; ou como desenhamos soluções, produtos e serviços. O seu impacto é transversal. E por isso é que na Izertis falamos muito em Liquid AI. A nossa AI é líquida. Flui entre todas as nossas missões e projetos. Faz parte do nosso compromisso pela qualidade e pela eficiência. Tal como noutros períodos de transformação de técnicas e ferramentas de trabalho, teremos um impacto significativo na produtividade e na eficiência – das pequenas às grandes tarefas. E a transformação será ainda mais significativa à medida que a aprendizagem, o uso e a evolução subsequente gere ganhos de escala mais relevantes. É e será um mundo novo, tal como já o foi no passado, com a particularidade de ser eventualmente de mais rápida transformação, intempestivo e imprevisível.

O que é que mais vos motiva na Izertis no sentido de manterem a competitividade no mercado?

Criar experiências de qualidade, reconhecíveis, memoráveis e de elevado valor acrescentado para os clientes, as suas e as nossas pessoas. As nossas equipas de trabalho são constituídas por profissionais cuja experiência, competência técnica e humana são fundamentais para o sucesso do seu trabalho. É a sua marca identitária. A sua e a nossa referência. Por isso a nossa competitividade advém e advirá sempre dessa capacidade de atrair e motivar os melhores profissionais a trabalhar connosco em prol do valor que consigamos gerar nos clientes.

Simplificamos operações, transformamos modelos de negócio e, pela tecnologia, potenciamos oportunidades. É uma motivação incrível. Mas tem de ser praticada e acarinhada com uma cultura interna de melhoria contínua e colaboração, de gostar de estar e trabalhar em conjunto.

Nuno Nogueira

People and Client Experience Director na Izertis, Nuno Nogueira tem um percurso em recursos humanos de mais de duas décadas, em organizações de referência como a PwC (PricewaterhouseCoopers) e a Teleperformance. Com experiência internacional (Londres, Nicósia, Luxemburgo, Copenhaga e passagem por Angola), desenhou processos seletivos, implementou 'assessment centres' e atuou como consultor em projetos de banca, seguros e serviços. Na Teleperformance, liderou uma reorganização estratégica nas áreas de qualidade, formação e conhecimento, com uma vasta equipa de profissionais e em contexto multicultural. Também participou na implementação da TP University, a partir do projeto piloto em Lisboa.

Desde 2017, atua no sector de tecnologia e transformação digital. Apoiando diretamente a Administração na 'start-up' Rebis, viria a integrar a Izertis em 2021, após aquisição da Rebis e respetiva fusão.



PARA POTENCIAR AS PESSOAS UM MOTOR DA EFICIÊNCIA ORGANIZACIONAL

Texto: Catarina Almeida

Vivemos num tempo de transformação acelerada. A tecnologia deixou de ser uma ferramenta de apoio para se tornar o coração das organizações, e dentro desse novo paradigma a inteligência artificial (IA) ergue-se como a grande protagonista. Já não é um conceito distante, nem uma promessa longínqua. É uma aliada estratégica, presente nas decisões, nos processos e nas relações que sustentam o dia-a-dia das empresas: a IA está a redefinir a forma como as empresas operam, tomam decisões e se relacionam com os seus clientes. A digitalização abriu caminho. Tornou os processos mais ágeis, reduziu o uso de papel, aproximou equipas. Mas foi com a IA que se deu o verdadeiro salto: desde assistentes virtuais, disponíveis 24 horas por dia, a algoritmos que antecipam padrões de consumo ou otimizam a gestão de recursos internos, a IA tornou-se o motor da agilidade, da precisão e do desempenho inteligente. Esta é a nova era da eficácia estratégica, e é aqui que entra a Skillful.

A Skillful é mais do que uma empresa de tecnologia: é sinónimo de mudança e inovação. Nasce como uma extensão da Wise Group, grupo brasileiro com uma vasta experiência no desenvolvimento e na aplicação de soluções de IA. A nossa missão é clara: colocar a IA ao serviço das pessoas e dos negócios, de forma prática, ética e transformadora. Acreditamos que a inovação só faz sentido se estiver alinhada com as verdadeiras necessidades humanas; por isso, cada projeto é pensado para simplificar o dia-a-dia, tornar processos mais eficientes e apoiar decisões mais seguras e estratégicas. Procuramos não só acompanhar a evolução tecnológica, mas antecipar as necessidades específicas de cada sector e organização.

A IA não existe para substituir pessoas, existe para as potenciar. É nesta convicção que assenta cada uma das nossas soluções: uma IA que aprende, que se adapta,

A IA não existe para substituir pessoas, existe para as potenciar. Acreditamos numa IA que aprende, que se adapta, que respeita e que colabora.



que respeita e que colabora. Acreditamos que a tecnologia só faz sentido quando está ao serviço das pessoas. Por isso, criamos soluções que caminham lado a lado com quem as utiliza, sempre com responsabilidade e um objetivo que realmente faz a diferença: obter resultados concretos. Acreditamos que o futuro pertence às organizações que souberem equilibrar o poder da IA, à inteligência humana, com visão, propósito e coragem de inovar.

Na prática, o nosso trabalho começa por ouvir. Antes de qualquer implementação tecnológica, há uma realidade concreta e multifacetada a compreender: os desafios reais de negócio, os fluxos operacionais, as dinâmicas internas e, acima de tudo, as necessidades humanas que se convertem em necessidades organizacionais. Seja para automatizar tarefas repetitivas, para melho-

rar a experiência dos colaboradores ou para apoiar decisões com base em dados rigorosos e atualizados, a IA que desenvolvemos não é genérica: é sempre pensada e criada à medida. Trabalhamos lado a lado com cada organização para garantir que a solução se integra de forma natural e orgânica, respeitando a sua cultura, adaptando-se ao seu modo de funcionar e respondendo eficazmente aos seus objetivos estratégicos. O verdadeiro impacto surge quando a tecnologia deixa de ser apenas uma ferramenta e passa a ser útil no dia-a-dia, simplificando processos, aproximando pessoas, fomentando a colaboração e acrescentando valor real. É este impacto quotidiano que nos move.

Muitas empresas reconhecem a importância de inovar, mas encontram dificuldades em iniciar esse caminho. Outras já avançaram na transformação digital, mas deparam-se com desafios na adoção das tecnologias, na escalabilidade dos projetos ou na avaliação do impacto real. É precisamente para apoiar estas organizações

que existimos. A Skillful atua como ponte entre a ambição e a realização, entre a curiosidade e a confiança, entre o desafio e a solução.

Trabalhamos com líderes que procuram inovar de forma genuína, com equipas focadas em maximizar o impacto e com empresas que entendem que crescimento implica também transformação contínua. E é neste caminho que a IA pode, e deve, ser um catalisador. Não como fim, mas como meio. Uma ferramenta que potencia a inteligência coletiva, fomenta a inovação responsável e sustenta o desenvolvimento sustentável das organizações. 🇵🇹



Catarina Almeida é Sales & Marketing Assistant na Skillful

www.skillful.pt





Onde a Gestão de Pessoas Encontra as Melhores Práticas

Capacite a sua equipa nas áreas críticas da gestão organizacional: conciliação, SST e conformidade legal

Formações online:

- **Interpretação NP 4552:2022** - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal
- **Interpretação ISO 45001:2018** - Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho
- **Certificação de Auditor interno ISO 45001:2018** - Segurança e Saúde no Trabalho
- **Conformidade Legal** - Segurança e Saúde no Trabalho
- **Ferramentas de Gestão da felicidade organizacional**



apcergroup.com



INNERGY RH

UMA PONTE ENTRE PESSOAS E PROCESSOS

Texto: Carla Patronilho

Numa organização, comunicar não é apenas trocar mensagens, é garantir que cada pessoa tem acesso à informação certa, no momento certo. É precisamente aqui que o Innergy RH se destaca.

Mais do que um simples portal do colaborador, o Innergy RH é uma ferramenta pensada para ligar equipas, automatizar processos e facilitar a vida de quem trabalha em recursos humanos (RH), e de quem conta com eles todos os dias.

A informação circula em múltiplos canais, formatos e ritmos, e a gestão de pessoas exige muito mais do que o cumprimento de tarefas administrativas. Exige visão integrada, fluidez nos processos e, sobretudo, confiança. O Innergy RH responde a essa exigência, colocando a tecnologia ao serviço da proximidade e da eficiência. O seu impacto não se limita à digitalização de processos: transforma a forma como os colaboradores se relacionam com a organização e como os RH desempenham o seu papel estratégico.

A nova versão do portal do colaborador marca um salto significativo na experiência de utilização. Pensado para simplificar processos e tornar a gestão mais eficiente, o novo portal oferece uma interface mais intuitiva, um 'design' moderno e responsivo e uma navegação mais fluída. A experiência do utilizador foi totalmente otimizada, com destaque para a integração de apoio inteligente baseado em inteligência artificial (IA), que facilita o acesso à informação e a execução de tarefas. Tudo o que os colaboradores precisam está agora à distância de um clique de forma mais simples, mais eficiente e mais inteligente.

Desenvolvido para se adaptar à realidade específica de cada organização, o Innergy RH integra módulos que cobrem desde a gestão contratual ao processamento

O Innergy RH contribui para uma cultura mais coesa, onde todos se sentem parte de algo maior.



salarial, passando por comunicação interna, gestão de ausências, férias, avaliações de desempenho e muito mais. Tudo isto com a flexibilidade necessária para responder a acordos coletivos distintos e específicos de cada organização, políticas internas ou lei geral de trabalho. Esta capacidade de adaptação é especialmente relevante num contexto multicultural e legislativamente diverso como o dos países da CPLP (Comunidade dos Países de Língua Portuguesa), onde o mesmo grupo pode operar em geografias diferentes, com normas e práticas muito distintas entre si.

Ao centralizar e atualizar a informação dos colaboradores de forma rápida, intuitiva e segura (incluindo recibos, dados contratuais, marcações de férias, comunicação de ausências ou a criação de novos perfis), o portal reforça dois pilares essenciais: a transparência e a autonomia no local de trabalho. Os colaboradores deixam de depender exclusivamente dos RH para aceder à informação ou executar tarefas básicas, o que reduz a sobrecarga do departamento e contribui para uma cultura de responsabilidade partilhada.

O resultado? Uma área de RH mais ágil, uma comunicação mais eficaz e, acima de tudo, colaboradores mais envolvidos, independentemente de estarem em Lisboa, Luanda ou Maputo, ou qualquer outro ponto

do espaço lusófono.

O Innergy RH tem vindo a afirmar-se como uma solução que fala a mesma língua, mas que se molda a diferentes contextos. Essa é, precisamente, a sua maior-valia para o espaço lusófono: conjugar proximidade cultural com flexibilidade tecnológica. Numa comunidade como a CPLP, onde as organizações partilham uma base linguística mas enfrentam realidades distintas, é fundamental contar com soluções flexíveis, que falem a mesma língua, mas se moldem a diferentes contextos. O Innergy RH é precisamente essa ponte: entre pessoas, processos e países.

Na prática, torna-se uma extensão da sua equipa. Ao assumir as tarefas repetitivas e descentralizadas, liberta tempo e energia para que o foco esteja onde realmente importa: nas pessoas. A informação deixa de estar dispersa e passa a fluir de forma clara e segura entre departamentos, líderes e colaboradores. O que antes demorava dias, agora resolve-se em minutos: com

transparência, rastreabilidade e total controlo.

Mais do que eficiência, o Innergy RH fortalece a confiança interna, melhora o clima organizacional e contribui para uma cultura mais coesa, onde todos se sentem parte de algo maior. No fim do dia, é isto que sustenta uma organização forte: pessoas alinhadas, processos ágeis e decisões certas.

Num mundo em constante mudança, onde a competitividade depende da capacidade de adaptação e da valorização do capital humano, investir numa solução como o Innergy RH é investir no futuro da organização: um futuro onde a tecnologia serve as pessoas, e não o contrário.



Carla Patronilho é Chief Executive Officer (CEO) da People For People
<https://peopleforpeople.pt>

Na Skillful, oferecemos soluções específicas para necessidades específicas!



A Skillful é o seu parceiro ideal para crescer com segurança e eficiência.

✉ geral@skillful.pt

☎ +351 214 101 390

SkillFul

MENOS É MAIS

SIMPLICIDADE E PARCERIA NA IMPLEMENTAÇÃO DE SOLUÇÕES DE RH



Foto: DR

Frederico Cruz, Head of UPstanding Talent Management/ Everedge, <https://upstanding-tm.com>

A transformação digital nas áreas de recursos humanos (RH) é uma realidade cada vez mais presente nas organizações. No entanto, apesar do entusiasmo inicial, muitas empresas tropeçam ao tentar implementar soluções demasiado complexas, caras e desfasadas das suas verdadeiras necessidades. O resultado? Projetos longos, dispendiosos e frequentemente marcados por frustração e resistência interna.

É aqui que se revela a importância de um novo paradigma na escolha e na implementação de 'software' de RH: menos complexidade, mais valor.

Em vez de procurar, desde o início, uma resposta exhaustiva a todos os requisitos imagináveis, é preferível apostar em soluções que equilibrem funcionalidades essenciais com um modelo de crescimento progressivo. Essa abordagem, mais simples e pragmática, facilita a adaptação da organização à tecnologia, sem a necessidade de reinventar processos ou criar camadas excessivas de configuração ou desenvolvimento.

O «UPstanding Talent Management», por exemplo, ilustra bem esta filosofia: começar com o essencial, gerar valor rapidamente e permitir evolução contínua à medida que a organização amadurece digitalmente. Trata-se de alinhar expectativas com a realidade, focando no que realmente importa – e não no que é apenas «possível».

Outro fator decisivo para o sucesso de qualquer projeto de RH é o envolvimento da organização desde o início. Quando as equipas são ouvidas, participam nas decisões e percebem o benefício direto das novas ferramentas, a adesão cresce de forma natural.

Em vez de perseguir a ilusão da solução perfeita desde o primeiro dia, as organizações ganham mais ao apostar em sistemas intuitivos, com boa usabilidade, e que possam evoluir à medida das suas necessidades.

Isto exige, no entanto, uma relação de proximidade com o fornecedor – mais parceria, menos transação. Abandonar a lógica impessoal do «cliente 'versus' fornecedor» e abraçar um modelo colaborativo, onde se constrói em conjunto valorizando o investimento, é meio caminho andado para o sucesso.

As vantagens desta abordagem são claras: menor tempo de implementação, menor investimento inicial, menos resistência interna e maior capacidade de adaptação. Além disso, o retorno torna-se visível mais rapidamente, o que reforça a confiança dos 'stakeholders' e abre caminho para uma evolução sustentada.

Em vez de perseguir a ilusão da solução perfeita desde o primeiro dia, as organizações ganham mais ao apostar em sistemas intuitivos, com boa usabilidade, e que possam evoluir à medida das suas necessidades.

No fundo, trata-se de escolher a melhor opção: optar por ferramentas que permitam começar de forma simples, mas com a solidez necessária para crescer. E fazê-lo com parceiros que compreendam não só o 'software', mas também a cultura da organização, os seus ritmos e as suas pessoas. ■

**MARCA
A TUA POSIÇÃO!**

FAST-TRACK MBA

**INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL
ESTRATÉGICA PARA
NEGÓCIOS** 138H

3 JULHO

NOVA EDIÇÃO
ONLINE

FLAG

HS

HIGH SKILLS
Formação e Consultoria

CATÁLOGO DE FORMAÇÃO



NOVA
LOCALIZAÇÃO

Av^a Conde Valbom
Nº6, 2º andar
1050-068 Lisboa



SEMINÁRIOS

CURSOS DE CURTA DURAÇÃO

MASTER'S

MINI MBA'S

FORMAÇÃO PRESENCIAL E A DISTÂNCIA

Administração Pública

Banca

Compras, Stocks e Logística

Engenharia e Construção

Finanças, Contabilidade e Fiscal

Gestão de Projetos

Gestão de Recursos Humanos

Gestão e Cultura nas Organizações

Marketing e Vendas

Microinformática

Normas

Petróleo, Gás e Comercialização

Secretariado e Assessoria

Seguros

Sistemas TI

Transportes, Condução e Segurança

Turismo e Hotelaria

geral@highskills.pt | www.highskills.pt

PORTUGAL: 00351 217 931 365 | ANGOLA: 00244 941 126 090

SÃO TOMÉ E PRÍNCIPE: 00239 999 25 15

CABO VERDE: 00238 9242025 | MOÇAMBIQUE: 00258 821 099 522

