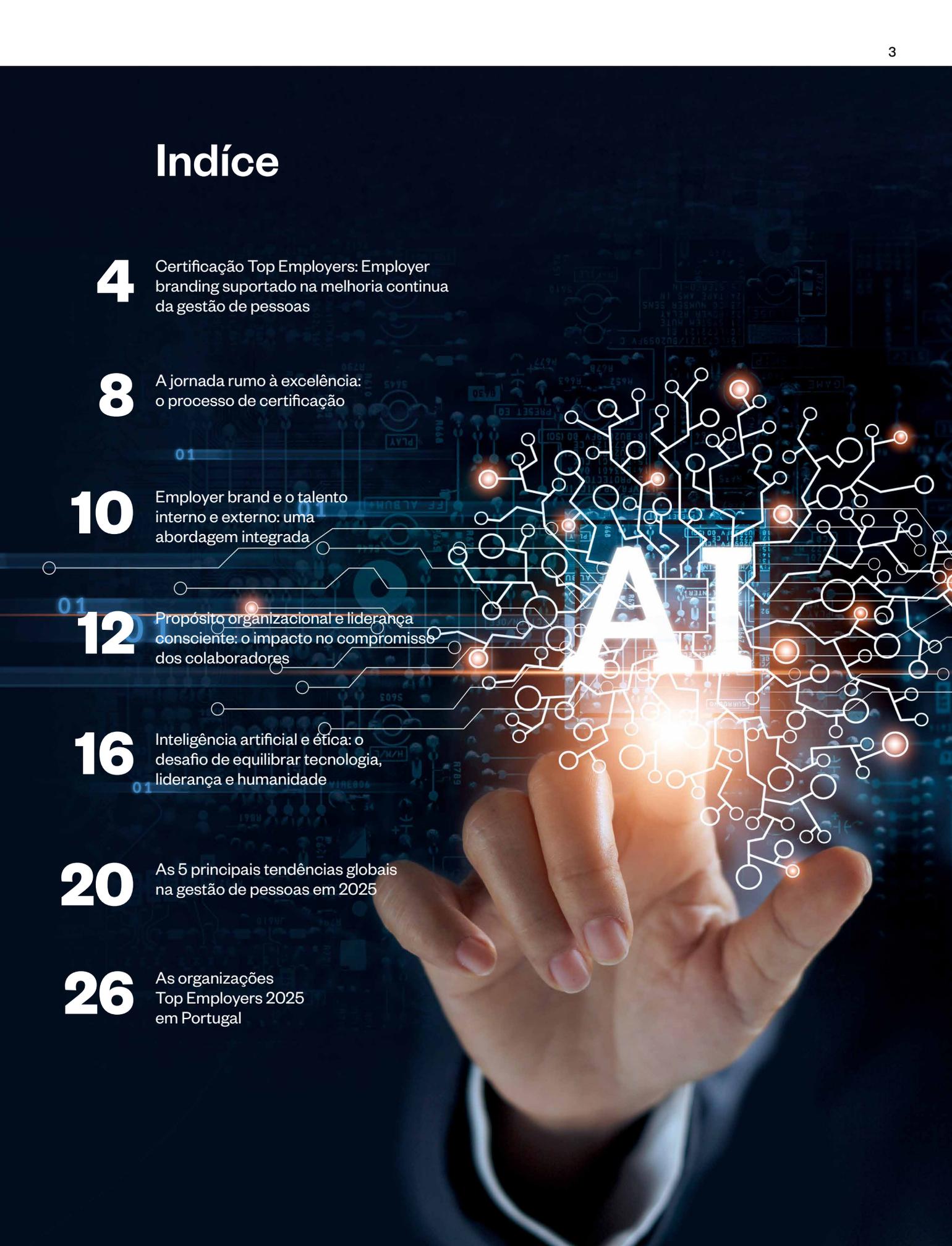


- Com certificações em 125 países o top Employers Institute conta com 2429 empresas certificadas, que se traduz numa comunidade global comprometida com a excelência na gestão de pessoas.
- A edição Top Employers 2025 teve um impacto positivo em mais de 12 milhões de colaboradores globalmente. Descubra as 48 empresas certificadas em Portugal e o seu compromisso com um melhor mundo do trabalho.

Top Employers Portugal 2025



Índice

- 
- 4** Certificação Top Employers: Employer branding suportado na melhoria contínua da gestão de pessoas
- 8** A jornada rumo à excelência: o processo de certificação
- 10** Employer brand e o talento interno e externo: uma abordagem integrada
- 12** Propósito organizacional e liderança consciente: o impacto no compromisso dos colaboradores
- 16** Inteligência artificial e ética: o desafio de equilibrar tecnologia, liderança e humanidade
- 20** As 5 principais tendências globais na gestão de pessoas em 2025
- 26** As organizações Top Employers 2025 em Portugal



Certificação Top Employers: employer branding suportado na melhoria continua da gestão de pessoas

O Programa de Certificação Top Employers constitui uma iniciativa de referência no universo das certificações empresariais, distinguindo-se pela sua abordagem exclusiva na avaliação e reconhecimento das melhores políticas e práticas de gestão de pessoas. Com uma trajetória de 33 anos, o Top Employers Institute certificou nesta edição “Top Employers 2025” mais de 2.400 organizações em 125 países, impactando positivamente a vida de mais de 12 milhões de colaboradores.

O Santander é Top Employer 2025

Para o Santander, ser distinguido pelo 3º ano consecutivo como empresa Top Employer 2025, reflete o trabalho que temos vindo a construir, ao colocar os nossos colaboradores no centro da nossa estratégia de Pessoas e Cultura. Representa o reconhecimento da qualidade das políticas, ferramentas e medidas que colocamos à disposição das pessoas e que potenciam o seu crescimento no banco.

O desenvolvimento das pessoas ocupa, atualmente, uma posição central na cultura do Santander, porque acreditamos que o futuro do banco está diretamente relacionado com a capacidade de adaptação das pessoas, perante a evolução tecnológica a que todos assistimos. Em complemento, o bem-estar dos nossos colaboradores é fundamental e, por isso, promovemos um ambiente de trabalho colaborativo e inclusivo, onde todos contam.

No Santander, o foco nas pessoas começa antes mesmo do recrutamento. Através da forte relação com as Universidades, estamos presentes em feiras de emprego, open days e bootcamps, e disponibilizamos programas de trainees com o apoio de mentores.

Após o recrutamento, consideramos fundamental que os novos colaboradores tenham o melhor acolhimento possível no Santander e vivam, desde o 1º dia, uma experiência única. O **programa de Onboarding** é visto, atualmente, como uma boa prática no Grupo, pois permite, por um lado, conhecer os pontos fundamentais da nossa estratégia, a cultura organizacional e a forma como trabalhamos no dia-a-dia. Por outro lado, contribui ativamente para a criação de um bom espírito de equipa, colaboração e foco nas prioridades. São várias as atividades realizadas, entre as quais uma ação de Voluntariado no final do programa, assinalando outro dos grandes focos da nossa estratégia – o compromisso com a sociedade.

A aprendizagem contínua destina-se a



todos os colaboradores, independentemente da fase onde se encontram na sua carreira. A **Academia Santander**, responsável pela formação, **disponibiliza a plataforma Dojo, com mais de 90.000 conteúdos digitais**, na qual os colaboradores podem gerir a sua própria formação de acordo com os planos de desenvolvimento que definiram com os seus managers. O objetivo é garantir que, ao longo do seu percurso no banco, as pessoas tenham uma experiência positiva, que promovam o seu desenvolvimento e crescimento, tanto pessoal como profissionalmente, permitindo ter as pessoas no lugar certo e garantir que são, a cada momento, a sua melhor versão. Isto inclui, por exemplo, dar oportunidades aos colaboradores para que participem em projetos multidisciplinares ou abrir portas para experiências de mobilidade nacional ou internacional. Para um acompanhamento desta jornada, disponibilizamos o Workday, a nossa plataforma de gestão de pessoas na qual o colaborador, de forma autónoma, identifica os seus interesses, motiva-

ções e experiências profissionais. Isto permite ao banco conhecer as competências e, assim, realizar uma gestão eficaz do talento dentro da organização, quer local, quer globalmente.

É fundamental que todas as pessoas que trabalham no Santander sintam que estão numa organização que as prioriza e valoriza as suas ideias e opiniões. Isto faz parte da nossa cultura corporativa, que se materializa nos comportamentos corporativos – **TEAMS – Think Customer, Embrace Change, Act Now, Move Together e Speak Up**. Estes comportamentos moldam a forma como os colaboradores devem atuar e contribuem para o seu compromisso com o banco. Esta certificação motiva-nos a manter o foco nas pessoas e a trabalhar para implementar medidas com impacto significativo, tendo como objetivo o bem-estar e o desenvolvimento dos nossos colaboradores.

↙ Esta certificação destaca-se por avaliar não apenas as iniciativas que beneficiam os colaboradores, mas também a estruturação dos departamentos de gestão de pessoas, assegurando que desempenham um papel estratégico e agregador de valor dentro das organizações.

Os critérios de avaliação do programa caracterizam-se por uma abordagem holística à gestão de pessoas, vai desde a definição e comunicação da estratégia organizacional até aos processos de transformação e digitalização de RH, passando pela experiência do candidato e do colaborador ao longo de toda a sua jornada, bem como pela consolidação de uma cultura organizacional forte e responsável. Além disso, a certificação dota as equipas de gestão de pessoas de dados essenciais, que aceleram a tomada de decisões e ampliam o seu impacto na organização.

A certificação Top Employers reforça a perceção dos candidatos relativamente às empresas certificadas, garantindo que estas estão alinhadas com os mais elevados padrões globais de gestão de pessoas. Tal diferenciação confere uma vantagem competitiva, tornando as organizações certificadas mais atrativas tanto para jovens talentos como para profissionais experientes. A certificação assegura que a empresa proporciona condições de trabalho de excelência, adota políticas inovadoras e promove uma cultura organizacional sustentável e competitiva.

Para além de potenciar a atração de talento, a certificação Top Employers assume um papel estratégico na retenção de colaboradores a longo prazo. Num mercado

de trabalho cada vez mais competitivo, a capacidade de reter talento está intrinsecamente ligada às políticas de desenvolvimento e compromisso organizacional. A HR Best Practices Survey atribui um peso significativo às iniciativas relacionadas com a experiência do colaborador, liderança, diversidade e inclusão, bem-estar físico e mental, sustentabilidade e valores. Assim, as empresas participantes no programa beneficiam de insights valiosos para aperfeiçoar as suas práticas e fomentar um ambiente propício à retenção do talento.

Um dos grandes benefícios da certificação reside na possibilidade de integrar uma rede global de empresas comprometidas com a excelência na gestão de pessoas. A comunidade de Top Employers promove a partilha de boas práticas através de webinars globais, nos quais organizações de diferentes geografias apresentam casos de sucesso e soluções inovadoras. Os participantes do programa têm acesso a uma biblioteca interna com mais de 120 práticas criativas e inovadoras documentadas, bem como, a um benchmark dinâmico e parametrizável que possibilita a identificação de áreas fortes e débeis. Desta modo, as empresas estão munidas de informação e dados para desenvolver de forma assertiva iniciativas que reforçam a sua estratégia de

gestão de pessoas. Este ambiente colaborativo fortalece as organizações participantes, capacitando-as para enfrentar desafios com maior eficácia e alcançar elevados padrões de excelência.

A certificação Top Employers desempenha igualmente um papel fundamental na construção e consolidação da reputação de uma empresa enquanto marca empregadora de referência, tanto a nível local, regional e global. A reputação de uma organização deve estar sustentada pela experiência real dos colaboradores, e o Top Employers Institute preconiza a filosofia de que não basta projetar uma imagem positiva – é imperativo garantir que a vivência interna corresponde à promessa da marca empregadora. A certificação apoia as organizações na construção de uma reputação robusta e alinhada com as suas práticas, assegurando uma cultura orientada para a melhoria contínua, onde o employer brand evolui a par e passo da evolução da sua gestão de pessoas.

Uma abordagem centrada nas pessoas rumo a um amanhã melhor



O compromisso da EDP e da EDP Renováveis com a experiência de trabalho dos seus colaboradores foi, mais uma vez, reconhecido, com ambas as empresas a serem consideradas duas das melhores do mundo para trabalhar. Atualmente presente em quatro regiões do globo – Europa, América do Norte, América do Sul e Ásia-Pacífico –, a EDP foi reconhecida pelo oitavo ano consecutivo como Top Employer, alcançando uma pontuação média superior à média das empresas a nível global e às do setor energético. O posicionamento da EDP é reforçado este ano em Portugal, Espanha e Brasil. No caso da EDP Renováveis, o reconhecimento abrange Portugal, Espanha, França, Itália, Polónia, Roménia, Grécia, Brasil, Colômbia, Chile e Singapura, incluindo também este ano o Reino Unido e os Estados Unidos da América. Adicionalmente, por ter sido certificada em mais de cinco países europeus, a EDP Renováveis foi também distinguida com o selo de Top Employer Europa.

Numa avaliação que abrange 20 áreas distintas, o grupo EDP destacou-se em matérias como estratégia de negócio, ética e integridade, onde obteve pontuação máxima, bem como na digitalização em recursos humanos, ambiente de trabalho e desempenho. As áreas de employer branding, aquisição de ta-

lento, diversidade, equidade e inclusão, compensação e benefícios, carreira, aprendizagem e bem-estar registaram também pontuações significativamente superiores ao benchmark global, refletindo o empenho da organização em proporcionar uma experiência de trabalho significativa, equilibrada e inclusiva para candidatos e colaboradores.

Em linha com a sua estratégia de crescimento, a EDP investe na atração de profissionais de excelência em diversas áreas, criando programas específicos para captar talento, suportados por uma proposta de valor clara e diferenciadora. Paralelamente, aposta em iniciativas contínuas que enriquecem a experiência de trabalho das equipas, promovendo uma cultura atrativa, diversa e inclusiva, focada no desenvolvimento pessoal e profissional. Entre essas iniciativas destacam-se ações direcionadas para o bem-estar, sustentabilidade e valorização do feedback, contribuindo para um ambiente de trabalho mais positivo e dinâmico.

Para Paula Carneiro, Diretora de Pessoas e Organização do grupo EDP, este reconhecimento demonstra o compromisso da empresa com uma abordagem centrada nas suas pessoas: “É com grande satisfação que, ano após ano, alcançamos resultados consistentemente posi-

tivos em termos de clima organizacional e somos reconhecidos internacionalmente como um dos melhores empregadores a nível mundial. Esta distinção reflete o nosso compromisso contínuo em proporcionar uma experiência de trabalho atrativa e positiva, focada no desenvolvimento pessoal e profissional das nossas pessoas. Permaneceremos empenhados a evoluir e a reforçar a motivação e valorização das nossas equipas nas quatro regiões do globo onde operamos”.

A EDP, que conta atualmente com cerca de 13 mil colaboradores de mais de 60 nacionalidades, consolida assim uma vez mais o seu posicionamento global como empregador de primeira escolha (‘employer of first choice’). Com uma abordagem centrada nas pessoas e no equilíbrio entre as suas necessidades pessoais e profissionais, a EDP continuará focada em proporcionar uma experiência de trabalho cada vez mais atrativa, humana e com significado para que todos os seus candidatos e colaboradores possam continuar a atender a chamada da Terra para impulsionar um amanhã melhor.

A jornada rumo à excelência: o processo de certificação

O Top Employers Institute é uma autoridade global na certificação de organizações que oferecem condições de trabalho excepcionais aos seus colaboradores.

O reconhecimento como Top Employer significa que a empresa tem implementadas políticas e práticas de gestão de pessoas alinhadas com os melhores standards globais.

 O selo Top Employer é internacionalmente reconhecido e confere às organizações uma vantagem competitiva na atração e retenção de talentos, além de fortalecer a reputação institucional.

O processo de certificação do Top Employers Institute desenrola-se em quatro etapas principais:

Candidatura E Inscrição

O primeiro passo para a certificação é a inscrição formal da empresa no programa. Nesta fase inicial, o Top Employers Institute realiza uma reunião com os responsáveis de Recursos Humanos da empresa candidata para esclarecer expectativas, requisitos e definir os objetivos a atingir.

Para se candidatar, a organização deve atender a alguns requisitos, tais como:

- Ter um número mínimo de 250 colaboradores localmente ou em alternativa pelo menos 2500 globalmente;
- Manter operações estáveis e consolidadas no mercado;
- Comprometer-se a participar de um processo rigoroso de avaliação das suas práticas de gestão de pessoas.

A HR Best Practices Survey

A segunda etapa consiste na resposta ao HR Best Practices Survey, um questionário detalhado do tipo check-list que analisa 255 políticas e práticas em seis áreas fundamentais da gestão de pessoas:

- Estratégia organizacional, de Recursos Humanos e liderança (Steer): Avalia o alinhamento entre a estratégia de Recursos Humanos e os objetivos organizacionais; o modo como são estruturados, medidos e comunicados os objetivos organizacionais em toda a organização, bem como o modelo e o desenvolvimento da liderança.
- Organização e transformação (Shape): Examina como a empresa estrutura, mede e avalia a sua mudança organizacional, incluindo os aspetos relacionados com a transformação digital na gestão de pessoas; analisa também como se dinamiza o ambiente de trabalho para que seja verdadeiramente colaborativo.
- Aquisição de talentos (ATTRACT): Analisa políticas de recrutamento, employer branding e integração de novos colaboradores, privilegiando a experiência do candidato e do colaborador.
- Desenvolvimento de talentos e carreira (DEVELOP): Avalia programas de aprendizagem, gestão de desempenho e oportunidades de carreira.

- Compromisso e bem-estar (ENGAGE): Examina iniciativas de fortalecimento do compromisso dos colaboradores, bem como de reconhecimento interno e de bem-estar organizacional.
- Cultura, diversidade e sustentabilidade (UNITE): Explora práticas que promovem diversidade, inclusão e impacto social, e o modo como as empresas defendem e aplicam os seus valores e propósito.

Auditoria e Validação

Nesta etapa, as respostas ao HR Best Practices Survey passam por um rigoroso processo de auditoria, que inclui a análise documental de políticas internas, relatórios e evidências de boas práticas. Nesta etapa a auditora responsável pelo acompanhamento do processo reúne-se com os responsáveis de Recursos Humanos para esclarecimentos adicionais. A auditoria garante que a certificação é atribuída apenas a empresas que implementam, de facto, práticas de excelência em gestão de pessoas.

- Se a empresa atingir pelo menos 60% da pontuação total, recebe a certificação Top Employer, que é válida por um ano.



Relatórios de Benchmarking

Independentemente do resultado final, as empresas que participam no processo recebem um relatório detalhado de benchmarking, que compara a empresa com outras certificadas a nível local, regional e global;

- Identifica os pontos fortes da organização, que devem ser realçados internamente sob forma de fortalecer o orgulho interno de trabalhar numa empresa com políticas e práticas excecionais.
- Identifica oportunidades de melhoria que permitem acelerar a implementação de medidas alinhadas com os melhores standards globais na gestão de pessoas e do employer branding.

Este relatório oferece um “roadmap” claro para continuar a evoluir, mesmo após a certificação.

Projeto de Participação Internacional

Os projetos internacionais caracterizam-se fundamentalmente pela participação no programa por vários países de uma mesma empresa. Esta tipologia de participação visa proporcionar uma análise do grau de maturidade e alinhamento na gestão de pessoas entre os países incluídos no projeto. Cada um dos países recebe os seus relatórios de Benchmarking local. Adicionalmente, disponibiliza-se ao país que lidera o projeto o acesso aos resultados de cada país e dos resultados comparativos de todos os países participantes. Os benefícios são diversos:

- Facilita a verificação se as medidas corporativas são efetivamente implementadas em todos os países.
- Facilita a identificação de boas práticas internas e a sua implementação em todos os países.

- Facilita a mobilidade interna do talento que ambiciona projetos internacionais e consequentemente a sua retenção.
- Transmite a consistência quanto à excelência na gestão de pessoas e enquanto empregador de topo.
- Possibilita diferenciar-se com o Selo de Certificação Local/País , mas também com o Selo Regional  ou até mesmo com o Selo Global  ou Enterprise .

O caminho para se tornar um Top Employer é exigente, mas altamente recompensador. Empresas que investem na certificação demonstram um compromisso real com a excelência na gestão de pessoas, fortalecendo a sua cultura organizacional e posicionando-se como empregadores de referência no mercado.

Ao seguir as melhores práticas e alinhar-se com as tendências globais, as organizações podem criar ambientes de trabalho mais motivadores, produtivos e inovadores, beneficiando tanto os colaboradores como o crescimento sustentável do negócio.

Employer brand e o talento interno e externo: uma abordagem integrada

No contexto atual, a dinâmica de atração e retenção de talentos evoluiu para um processo contínuo, no qual as empresas não competem necessariamente de forma agressiva, mas buscam cativar, envolver e manter os melhores profissionais de maneira estratégica e sustentada.

para atrair os melhores profissionais, precisam oferecer mais do que simples salários e benefícios. Elas devem construir uma proposta de valor genuína e diferenciada, que destaque a experiência única que um colaborador terá dentro da empresa. Esta proposta de valor deve ir além do superficial, alinhando o que a organização oferece com base nas expectativas e nos desejos dos colaboradores.

Este conceito reflete uma troca dinâmica, na qual as organizações e os colaboradores se envolvem num processo contínuo de interações, trocando interesses, expectativas e experiências ao longo do tempo. Ao contrário de uma competição pontual, esta demonstração de compromisso com o talento é um processo complexo, no qual as empresas devem estar atentas para se renovarem, de modo a manter o interesse e atenção de candidatos e colaboradores, assegurando critérios de excelência e compromisso.

O grande desafio reside em criar uma relação contínua e mutuamente vantajosa, onde o employer brand seja uma promessa viva e autêntica, continuamente renovada. As organizações que compreendem este processo contínuo e adaptável são aquelas que se destacam no longo prazo, conquistando não apenas talentos, mas também fidelizando-os ao longo de toda a sua trajetória na empresa.

Maximizar a estratégia de Employer Brand

O employer brand é o pilar fundamental dessa dinâmica entre empresa e o talento. Organizações bem-sucedidas sabem que,

A construção de uma proposta de valor clara, consistente e autêntica torna a empresa uma opção irresistível para os profissionais. Ao definir de forma precisa o que a torna única no mercado de trabalho, a organização adquire uma vantagem competitiva, capaz de atrair e manter talentos em um ambiente profissional altamente competitivo. Assim, as empresas não se limitam a oferecer um pacote de benefícios, mas criam uma cultura que reflete uma promessa genuína, proporcionando uma experiência que envolve e conecta emocionalmente o colaborador com os valores e a missão da organização.

A confiabilidade do Employer Brand

A confiabilidade no employer brand não é um processo simples ou imediato. Trata-se de uma construção gradual que depende da consistência entre a imagem que a empresa projeta externamente e a experiência interna vivida pelos colaboradores. Organizações que conseguem, de fato, seduzir e manter talentos são aquelas que asseguram que as promessas feitas ao público externo sejam cumpridas na realidade do quotidiano de trabalho.

Quando a comunicação interna e externa está alinhada, os colaboradores sentem que



MARISA SANTANA-MARTINS.
REGIONAL ACCOUNT MANAGER
COUNTRY REPRESENTATIVE - PORTUGAL



FABIANE PANARO
SÉNIOR HR AUDITOR

fazem parte de uma organização autêntica e confiável, o que reforça a conexão emocional e fomenta um compromisso duradouro. Esse alinhamento fortalece a confiança, garantindo que o “flirt” pelo talento não é apenas uma troca superficial, mas uma relação de longo prazo, baseada na transparência e no respeito mútuo.

O EVP no centro do Employer Brand

A Proposta de Valor para o Colaborador (Employee Value Proposition – EVP) é o núcleo do employer brand. Sem uma EVP bem definida e alinhada com a identidade da organização, qualquer esforço de construção da marca do empregador será ineficaz. A EVP deve ser uma promessa clara e realista do que os colaboradores podem esperar da empresa em termos de cultura, desenvolvimento profissional e benefícios.

Uma EVP sólida não se limita a uma promessa genérica, mas sim a uma descrição coerente e profunda de como a empresa entrega valor aos seus colaboradores, abrangendo tanto os aspectos tangíveis como os intangíveis da experiência de trabalho. Quando bem formulada, a EVP cria uma conexão verdadeira com os colaboradores, que sentem que estão a fazer parte de algo significativo e que compartilham os mesmos valores.

Otimizar a jornada do candidato: o primeiro passo

O processo de recrutamento é o primeiro “flirt” real entre a organização e os candidatos. Neste momento, o employer brand deve ser apresentada de forma clara e consistente, garantindo que as promessas feitas ao público externo sejam concretizadas desde o início da jornada do candidato. As organizações mais bem-sucedidas sabem que, para atrair talento, precisam proporcionar uma experiência que reflita a sua cultura e os seus valores, logo desde o primeiro contacto.

Uma jornada de recrutamento otimizada deve ser eficiente, mas também envolvente e informativa. As empresas que revêem regularmente o seu processo de recrutamento para garantir que ele está em consonância com os valores do employer brand, além de recolher o feedback dos candidatos,

conseguem aperfeiçoar continuamente a sua abordagem, proporcionando uma experiência positiva e alinhada com os seus princípios.

Mapear a experiência do colaborador: mantendo o interesse

A atração e fidelização do talento não se baseia apenas no início da interação, mas na sua continuidade, o relacionamento com os colaboradores deve ser constantemente monitorizado e ajustado. O mapeamento da experiência do colaborador é uma ferramenta crucial para entender como os colaboradores percebem a sua jornada dentro da organização e para identificar áreas de melhoria. Organizações que investem em mapeamento contínuo conseguem ajustar as suas estratégias de gestão de pessoas de forma ágil, garantindo que a experiência interna dos colaboradores esteja alinhada com a proposta de valor da empresa.

Além disso, o mapeamento regular permite identificar tanto as áreas de sucesso como as oportunidades de melhoria, criando um ciclo de feedback contínuo que reforça a conexão emocional entre os colaboradores e a organização.

Medir a experiência dos novos colaboradores: o início de um relacionamento duradouro

A experiência do novo colaborador é tão importante quanto o processo de recrutamento. As primeiras semanas na organização são fundamentais para garantir que as expectativas criadas durante o processo de atração do talento sejam atendidas na prática. As empresas que se destacam são aquelas que não só medem a experiência inicial dos colaboradores, mas também se empenham em ajustar qualquer discrepância entre as expectativas do colaborador e a realidade vivida dentro da organização.

Este cuidado com os primeiros dias e semanas do colaborador é essencial para garantir que o flerte pelo talento não se limite a um primeiro encontro, mas se converta em um relacionamento duradouro e produtivo.

Procurar sugestões dos colaboradores: mantendo o diálogo aberto

As melhores empresas sabem que, para manter um relacionamento duradouro com os seus colaboradores, é necessário ouvir atentamente as suas opiniões e feedbacks. A recolha de insights dos colaboradores, através de inquéritos, reuniões individuais e outras ferramentas, permite às organizações compreender melhor as motivações, desafios e expectativas das suas equipas.

Esses insights não só ajudam a melhorar a experiência interna, como também permitem ajustar a marca do empregador para que ela se mantenha atraente e relevante. O diálogo constante com os colaboradores, utilizando diversos canais, cria uma relação de confiança, na qual os colaboradores se sentem valorizados e ouvidos, fortalecendo ainda mais o vínculo com a organização.

Conclusão

A atração e a retenção do talento é um processo contínuo, no qual as empresas devem estar constantemente preparadas para cativar, envolver e manter os melhores profissionais. Este processo não se resume a uma competição pontual, mas a uma interação contínua, onde o employer brand desempenha um papel fundamental na construção de um relacionamento duradouro. As organizações que investem em estratégias sólidas e autênticas, centradas numa proposta de valor genuína, conseguem não apenas atrair os melhores talentos, mas também fidelizá-los e comprometê-los ao longo do tempo.

Num mercado competitivo, a chave para o sucesso reside na criação de uma experiência interna alinhada com as promessas feitas externamente, mantendo um ciclo de interação contínua que evolui e se adapta às necessidades dos colaboradores. Apenas assim as empresas poderão se destacar e conquistar uma posição de liderança no mercado, garantindo não só o talento, mas o compromisso e a lealdade dos seus colaboradores.

Propósito organizacional e liderança consciente: o impacto no compromisso dos colaboradores

Nos últimos anos, as organizações têm-se adaptado a uma nova realidade empresarial, na qual o conceito de propósito organizacional desempenha um papel cada vez mais central. A ideia de integrar um propósito autêntico nas organizações não é recente, mas tem se intensificado nas últimas décadas à medida que os consumidores, os colaboradores e até os investidores passaram a exigir mais responsabilidade das empresas.



MARISA SANTANA-MARTINS
REGIONAL ACCOUNT MANAGER
COUNTRY REPRESENTATIVE - PORTUGAL

Com a ascensão de movimentos que valorizam a sustentabilidade, a diversidade e a responsabilidade social, espera-se que as empresas não sejam apenas motores económicos, mas também agentes de mudança positiva.

O propósito organizacional deve ser compreendido para além de uma simples declaração corporativa. Ele deve estar enraizado na identidade da empresa e refletido em todas as suas ações. Nesse contexto, a liderança consciente surge como um fator essencial para garantir que esse propósito seja vivido e integrado no dia a dia dos colaboradores. O objetivo deste artigo é explorar como o propósito organizacional, aliado a uma liderança consciente, impacta o compromisso e a motivação dos colaboradores, contribuindo para um ambiente empresarial mais produtivo e alinhado com valores sociais e ambientais.

O conceito de propósito organizacional refere-se à razão de ser de uma empresa para além do lucro. Empresas com um propósito bem definido procuram criar valor para todos os stakeholders envolvidos, desde colaboradores e clientes até à sociedade em geral. Este alinhamento permite que a empresa não apenas prospere no mercado, mas também gere impacto positivo.

Empresas que adotam um propósito genuíno percebem melhorias significativas no compromisso dos seus colaboradores. Quando os profissionais percebem que o seu trabalho contribui para algo maior, tendem a sentir-se mais motivados e envolvidos com a organização. Esta conexão emocional traduz-se em maior produtividade,



retenção de talento e uma cultura organizacional mais sólida.

Sustentabilidade e Propósito Organizacional

A sustentabilidade é um dos pilares fundamentais do propósito organizacional. Empresas que adotam práticas sustentáveis demonstram um compromisso com a preservação do meio ambiente e o bem-estar das futuras gerações. A gestão responsável dos recursos naturais, a redução das emissões de carbono e o investimento em tecnologias limpas são alguns dos passos essenciais para consolidar esse compromisso.

Além do impacto ambiental, a sustentabilidade também influencia a forma como as empresas são percebidas pelos colaboradores e pelo público externo. Profissionais que partilham dos valores sustentáveis de uma organização são mais propensos a sentir orgulho do seu local de trabalho e a defender a marca para clientes e parceiros.

Os programas de voluntariado corporativo e de responsabilidade social oferecem aos colaboradores a oportunidade de se envolverem ativamente em causas sociais, ampliando o impacto do propósito da organização para além dos muros da empresa. Este tipo de envolvimento fortalece a relação emocional dos colaboradores com a organização, criando uma sensação de pertença e responsabilidade para com a comunidade.

Diversidade, equidade e inclusão como elementos do propósito

A diversidade, equidade e inclusão (DEI) tornaram-se componentes essenciais de um propósito organizacional autêntico. Empresas que promovem um ambiente inclusivo são mais inovadoras, resilientes e produtivas. A diversidade de perspectivas permite uma melhor resolução de problemas e amplia as possibilidades de crescimento empresarial.

No entanto, para que a diversidade seja efetiva, é necessário que haja equidade e inclusão. Isso significa não apenas garantir oportunidades iguais, mas também criar condições justas para que todos possam crescer profissionalmente. Investir em programas de inclusão, políticas de igualdade salarial e iniciativas de desenvolvimento profissional são estratégias essenciais para integrar a DEI no propósito organizacional.



À direita, Etienne Huret, CEO da Natixis em Portugal, e à esquerda, Maurício Marques, Head of HR, celebram as conquistas da Natixis como Top Employer pelo terceiro ano consecutivo, acompanhados por membros da equipa.

Do bem estar à inclusão: O que faz da Natixis um Top Employer pelo 3º ano consecutivo

A Natixis em Portugal foi reconhecida, pelo terceiro ano consecutivo, como Top Employer Portugal 2025, destacando o seu compromisso com a gestão de talento, a inclusão e o bem-estar organizacional. Este reconhecimento reflete uma cultura centrada nas pessoas, promovendo um ambiente de trabalho atrativo, motivador e adaptado às diferentes necessidades dos colaboradores.

Desde a expansão das suas Villages - com a inauguração da nova Village de Honolulu, que inclui o Honolulu Wellness Club, onde os colaboradores têm acesso gratuito a mobilidades como Yoga e Pilates, contribuindo para a saúde e bem-estar dos colaboradores - até ao investimento na criação de espaços inclusivos, como o Prayer Room e o Lactation Room, atendendo às diversas necessidades dos colaboradores.

A empresa aposta ainda no programa YOUshape, que fomenta a transparência nas oportunidades internas e no desenvolvimento de carreiras, e em políticas inovadoras como o UnpaidLeave e o Cooptation Program, que incentivam um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal. Todas estas iniciativas referidas anteriormente são desenvolvidas com base numa escuta ativa, garantindo que as vozes dos colaboradores sejam ouvidas.

Além de investir no bem-estar interno, a Natixis promove o envolvimento dos colaboradores em projetos de impacto social, como o ReFood Bonfim, que combate o desperdício alimentar, e o Pedalar Sem Idade Porto, que enfrenta o isolamento social entre seniores.

Este reconhecimento mostra como a Natixis coloca as pessoas no centro da sua cultura, promovendo um ambiente inclusivo para todos, onde cada colaborador tem espaço para crescer. Investir no bem-estar, no sentimento de pertença e no desenvolvimento das equipas é essencial para o sucesso da organização.

Bem-estar dos colaboradores: o propósito de cuidar das pessoas

O bem-estar dos colaboradores é outro componente essencial do propósito nas organizações. A relação entre as empresas e seus funcionários deve ser construída com base no cuidado, na confiança e no apoio. Organizações com um propósito centrado no bem-estar investem em programas que promovem a saúde física e mental de seus colaboradores, criam ambientes de trabalho saudáveis e buscam melhorar a qualidade de vida de todos os envolvidos.

Além de políticas de saúde e segurança no trabalho, o bem-estar também envolve a criação de um ambiente de trabalho equilibrado, onde os colaboradores possam conciliar a vida profissional com a vida pessoal. A flexibilidade no trabalho, o apoio à saúde mental, o incentivo ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, e a promoção de um ambiente onde os colaboradores se sintam ouvidos e respeitados são aspectos fundamentais para garantir que o propósito da organização seja vivido de forma prática.

Liderança consciente: a ponte entre propósito e compromisso dos colaboradores

A liderança desempenha um papel fundamental na materialização do propósito organizacional. Um líder consciente é aquele que não apenas comunica a missão da empresa, mas também a incorpora no seu comportamento e decisões. A diversidade de valores no local de trabalho, somada às mudanças globais, exige líderes que possam navegar por esta complexidade e traduzir os valores empresariais em comportamentos práticos e consistentes. Num mundo corporativo em rápida transformação, a liderança consciente está a emergir como uma abordagem indispensável para o desenvolvimento de culturas organizacionais verdadeiramente inclusivas e eficazes.

Líderes conscientes promovem ambientes de trabalho baseados na confiança, na empatia e no respeito. Estes fatores são determinantes para o comprometimento dos colaboradores. Quando os profissionais sentem que os seus líderes estão genuinamente preocupados com o seu bem-estar e desenvolvimento, tendem a retribuir com maior dedicação e produtividade. Assim, a

liderança consciente e orientada para propósito emerge como um elemento-chave para o sucesso em 2025 e no futuro.

Os benefícios de um propósito organizacional alinhado com a liderança consciente são amplos e tangíveis. Entre eles, destacam-se:

- **Maior compromisso dos colaboradores:** Profissionais que identificam significado no seu trabalho são mais motivados e produtivos.
- **Atração e retenção de talentos:** Empresas com um propósito forte atraem pessoas que partilham desses valores, reduzindo a rotatividade de pessoal.
- **Fortalecimento da cultura organizacional:** A adoção de princípios sustentáveis e inclusivos fortalece a identidade da empresa.
- **Melhoria da reputação e vantagem competitiva:** Empresas com um propósito claro e autêntico são vistas de forma mais positiva por consumidores, investidores e parceiros.

O alinhamento de propósito com valores pessoais dos colaboradores tem um impacto significativo no compromisso e na retenção. Quando os colaboradores sentem que a missão da empresa está em sintonia com seus próprios valores e que seu trabalho está contribuindo para uma causa maior, a lealdade à organização cresce. Este vínculo emocional gera um maior compromisso com os objetivos da empresa e um desejo de contribuir para o seu sucesso.

Além disso, o propósito pode ser um diferenciador importante na atração de talentos. Em um mercado competitivo, onde as opções de emprego são muitas, as empresas que possuem um propósito claro e autêntico conseguem atrair pessoas que compartilham esses valores e que estão motivadas a trabalhar por uma causa que acreditam ser relevante.

Consciencializar a liderança: um caminho estratégico

Reconhecendo a relevância estratégica deste tópico, muitas organizações têm investido em programas de formação orientados para o desenvolvimento ético e humano

dos seus líderes. Estas formações são desenhadas para abordar desafios críticos, como preconceitos inconscientes, microagressões, assédio e discriminação. Além disso, promovem competências para fomentar a segurança psicológica, essencial para que os colaboradores se sintam à vontade para expressar as suas ideias e preocupações.

Entre os programas mais inovadores está a formação em Liderança Consciente, que inclui temas como empatia, responsabilidade, colaboração, resolução de conflitos, ética e inclusão. Este tipo de formação é acompanhado de workshops práticos e ferramentas para melhorar a comunicação e a gestão de talento, garantindo que os líderes não apenas compreendem, mas também aplicam os princípios de diversidade e inclusão no dia a dia.

Estas formações não se têm limitado à liderança sénior. Uma abordagem eficaz envolve todos os níveis de liderança, desde gestores de equipas a diretores executivos. Este método assegura que os valores inclusivos incorporam toda a organização, criando uma cultura partilhada e sustentável.

Conclusão

O propósito organizacional e a liderança consciente são elementos fundamentais para garantir o compromisso dos colaboradores e o sucesso a longo prazo das empresas. Num mundo cada vez mais competitivo e orientado por valores, as organizações que incorporam um propósito autêntico na sua cultura e na sua liderança tendem a prosperar, criando um impacto positivo tanto no ambiente de trabalho como na sociedade.

Ao priorizar uma liderança empática e inspiradora, as empresas conseguem transformar a sua missão em ações concretas, fortalecendo a relação com os seus colaboradores e consolidando a sua posição no mercado. Assim, investir em um propósito organizacional forte e em uma liderança consciente não é apenas uma estratégia de negócios, mas um compromisso com um futuro mais sustentável, equitativo e humano.

Saint-Gobain: Gestão de pessoas que inspira e constrói



A Saint-Gobain foi reconhecida como Top Employer Global pelo décimo ano consecutivo e a Saint-Gobain Portugal S.A. renovou o selo de Top Employer Portugal pelo sétimo ano seguido, reforçando o compromisso com o bem-estar e inovação.

A distinção Top Employer resulta da combinação de um propósito claro, uma gestão de recursos humanos estruturada e uma cultura organizacional baseada em ética e valores sólidos. A empresa destaca-se pelo foco contínuo nas pessoas e pelo alinhamento com as tendências mais recentes de Recursos Humanos (RH): o bem-estar no local de trabalho, a digitalização dos processos e a promoção de ambientes inclusivos e colaborativos.

Progresso em boas práticas de gestão de pessoas

Ao longo dos anos, a Saint-Gobain registou avanços significativos em várias áreas de boas práticas na gestão de pessoas. Entre os 20 critérios analisados pelo Top Employers Institute, a empresa

destacou-se pela capacidade de unir os colaboradores e criar um sentimento de pertença ao Grupo, alicerçado na Responsabilidade Social Corporativa, Diversidade e Inclusão e vivência de valores partilhados. As estratégias de recrutamento e gestão de pessoas, com destaque para a digitalização dos processos de gestão de RH, o processo onboarding e as iniciativas de bem-estar, contribuem para que seja considerada um exemplo.

Promoção da diversidade e inclusão

A Saint-Gobain tem investido também no aumento da representatividade feminina em cargos de liderança. Para atingir as metas, implementou um KPI (Key Performance Indicator) ou Indicador-Chave de Desempenho para direcionar o reforço das mulheres nestas posições, através de uma estratégia descentralizada e local. Nos processos de recrutamento, uma das condições obrigatórias é também garantir a presença de candidatas em todas as fases, independentemente da vaga em aberto.

Impactos no ambiente de trabalho

Os programas de diversidade e inclusão dinamizados pela Saint-Gobain têm fortalecido a união entre os colaboradores, tanto a nível global quanto em Portugal, permitindo um ambiente colaborativo, onde equipas diversas desenvolvem maior empatia e respeito mútuo. As diferentes perspetivas culturais e experiências impulsionam a inovação e a criatividade. A formação e a sensibilização ajudam a desconstruir barreiras, diminuir preconceitos e estereótipos, criando um ambiente mais inclusivo. Como resultado, a motivação dos colaboradores aumenta, o que contribui para a redução da rotatividade, um desafio cada vez mais presente nas empresas.

Desenvolvimento contínuo de competências

A aprendizagem e o desenvolvimento de competências constituem também a base da gestão de pessoas na Saint-Gobain. O Grupo investe em programas de formação para líderes, promovendo uma liderança qualificada e em sintonia com os valores da organização. Aposta igualmente na transformação digital para alinhar os colaboradores com as mais modernas tecnologias. Sessões de avaliação de talentos e a construção de planos de sucessão identificam quem estará preparado para assumir cargos de liderança no futuro.

Com estas práticas, a Saint-Gobain consolida-se como referência em gestão de pessoas, demonstrando que o foco no bem-estar dos colaboradores e a adaptação constante às tendências do mercado são essenciais para o sucesso sustentado, tanto a nível global como local.



Inteligência artificial e ética: o desafio de equilibrar tecnologia, liderança e humanidade

A evolução da Inteligência Artificial (IA) tem sido um dos motores mais relevantes da transformação digital em 2024, e o seu impacto continuará a ser expressivo em 2025. De facto, a velocidade com que a inovação ocorre nesta área já alterou significativamente múltiplos setores, e o mercado de trabalho não é exceção.



As organizações que souberem capitalizar o potencial da IA, tanto a curto como a longo prazo, terão uma vantagem competitiva significativa. Segundo estimativas da McKinsey, a adoção generalizada da IA pode gerar 4,4 trilhões de dólares em valor econômico global anualmente, representando um aumento potencial de produtividade entre 0,2% e 3,3% ao ano, dependendo do setor de atividade. Este valor advém de diversas fontes, como a inovação em produtos e serviços, a criação de novos modelos de negócio, a melhoria na rentabilidade e uma experiência do cliente requintada.

Contudo, nem todos os impactos serão positivos. Um estudo da McKinsey revelou que trabalhadores com rendimentos anuais de até 38.200 dólares têm uma probabilidade

de 14 vezes maior de perder os seus empregos nos próximos seis anos em comparação com profissionais com rendimentos mais elevados. O impacto da IA no mercado de trabalho será, por isso, desigual, exigindo uma estratégia robusta para mitigar as suas consequências sociais.

A transição tecnológica levanta também preocupações entre os colaboradores. Uma pesquisa conduzida em 2024 indica que 48% dos trabalhadores encaram a IA de forma negativa nos seus locais de trabalho, enquanto apenas 55% confiam que as suas organizações implementarão a tecnologia de forma fiável e responsável. Esta desconfiança atravessa todas as gerações: apesar de serem frequentemente vistos como nativos digitais, apenas 61% dos membros da Geração Z acreditam que a IA terá um impacto positivo nas suas carreiras.

O sucesso da IA não se baseia apenas na capacidade técnica, mas também na ética da sua implementação. As organizações que melhores benefícios retiram desta tecnologia serão aquelas que adotem uma abordagem holística, alinhada com uma estratégia empresarial sólida e uma cultura organizacional centrada nas pessoas. Para garantir que a IA seja um fator de crescimento e não de exclusão, é necessário um compromisso sério com a transparência, a requalificação dos colaboradores e a promoção de uma cultura organizacional que valorize o equilíbrio entre inovação e empatia. O futuro do trabalho dependerá da capacidade das empresas em equilibrar eficiência tecnológica com responsabilidade social.

Os líderes empresariais têm de reconhecer que, embora a IA ofereça inegáveis oportunidades para otimização de processos e personalização da experiência do colaborador, a falta de diretrizes éticas pode gerar desafios como a desumanização do ambiente

de trabalho, o aumento das desigualdades e a falta de transparência organizacional. Os gestores devem assumir um papel ativo na mediação entre a inovação e a responsabilidade social, promovendo um ambiente onde a inteligência artificial seja vista como um recurso para potencializar talentos, e não como uma ameaça à autonomia e à individualidade dos profissionais.

O papel dos recursos Humanos na IA ética

Os RH desempenham um papel central na implementação de uma IA ética, uma vez que possuem um conhecimento único sobre o equilíbrio entre o sucesso organizacional e o bem-estar dos colaboradores. Além disso, os RH são especialistas em temas como Diversidade, Equidade e Inclusão e na defesa dos direitos laborais. No entanto, apenas 27% dos Top Employers implementaram ou estão a desenvolver um quadro ético para a IA, evidenciando uma margem significativa para evolução.

As previsões do início de 2024 indicam que 300 milhões de empregos em tempo integral poderão ser eliminados ou reduzidos globalmente nos próximos cinco anos devido ao crescimento da IA generativa. No entanto, esta tecnologia também criará novas oportunidades, sobretudo em áreas como a segurança da informação e a aprendizagem automática. O Fórum Económico Mundial estima a criação de 2,6 milhões de novos postos de trabalho até 2027. A forma como as organizações se reorganizam perante esta



nova realidade, que poderá implicar deslocamentos ou realocações de colaboradores, dependerá de cada contexto empresarial. Estes amplos movimentos das equipas de trabalho transcendem organizações individuais e escapam ao controlo exclusivo dos profissionais de RH. A IA ética não implica preservar empregos à custa do sucesso organizacional, mas sim garantir que, quando novos postos de trabalho são criados ou expandidos, sejam concebidos a partir de uma perspetiva centrada no ser humano.

É por esta razão que um dos objetivos da IA ética é garantir que um conjunto diversificado e ativo de partes interessadas esteja envolvido em cada passo dos processos de tomada de decisão e implementação. Nas organizações mais avançadas, este grupo

inclui tanto os RH quanto os utilizadores finais da tecnologia (por exemplo, os colaboradores impactados), juntamente com colegas das áreas de TI, Operações, Compliance e a Equipa de Gestão Sénior. Para manter os mais altos padrões e garantir que a voz dos colaboradores seja ouvida de forma consistente e enfática durante as etapas de decisão e implementação, é essencial uma colaboração interfuncional.

O impacto deste grupo de trabalho no empoderamento dos colaboradores pode ser ainda mais ampliado através das comunicações em toda a organização. Estratégias de comunicação definidas, cuidadosas e integradas são uma importante alavanca.

O setor dos recursos humanos (RH) encontra-se também num momento de transição paradigmática. A IA tem redefinido práticas tradicionais, desde o recrutamento até a gestão de talentos, trazendo benefícios significativos, mas também suscitando

preocupações éticas e desafios operacionais. Embora muitas empresas ainda se encontrem nas fases iniciais de adoção dessa tecnologia, especialmente no setor de RH, o ano de 2025 poderá representar um marco na reformulação dos programas de desenvolvimento e aprendizagem corporativa, impulsionados pela IA generativa.

Um aspeto crítico é assim a transparência na tomada de decisões mediadas por IA. Sistemas algorítmicos podem introduzir vieses inconscientes, afetando decisões de recrutamento, avaliação de desempenho e promoção. Sem mecanismos adequados de auditoria, a IA pode reforçar desigualdades preexistentes. Por isso, é imperativo garantir que os critérios utilizados sejam justos, compreensíveis e auditáveis.

Valorizar as pessoas é essencial para um futuro positivo

Num mundo em constante transformação, **as empresas precisam de reavaliar o seu papel enquanto empregadoras e de se reinventar para continuarem a criar contextos de trabalho inspiradores.** Atrair pessoas talentosas, facilitar o desenvolvimento do seu potencial e cultivar relações positivas e duradouras, tornaram-se essenciais para preservarem a sua atividade e garantir crescimento sustentável a longo prazo.

As mudanças que se impõem vão além de pequenas alterações nos processos e implicam uma redefinição profunda das culturas organizacionais. No Cetelem – BNP Paribas Personal Finance temos colocado essa transformação no centro de tudo o que fazemos e as equipas são parte ativa das mudanças que temos realizado, assim como dos contributos positivos que procuramos ter na sociedade. Uma abordagem que foi reconhecida, pelo 8º ano consecutivo, com a distinção Top Employer Portugal.

Nos últimos anos, procurámos aumentar o envolvimento de todos na vida da empresa, promovemos uma organização mais colaborativa e participativa, com espaço para o desenvolvimento da autonomia, do pensamento crítico, da criatividade e da inovação. Adotámos um modelo de trabalho flexível e híbrido, que favorece novos equilíbrios, e temos uma maior sensibilidade coletiva para os desafios da saúde em geral e da saúde mental em particular.

Jean-Christophe
Coquillaud, CEO Cetelem
– BNP Paribas Personal
Finance Portugal



Para esta transformação ser bem-sucedida, sentimos ser indispensável cultivar uma mentalidade de aprendizagem contínua, investir em adquirir novas competências e aproveitar novas experiências e oportunidades de desenvolvimento. Sabemos que só assim nos adaptamos com agilidade e eficiência aos desafios que clientes e parceiros nos lançam diariamente, continuando a criar soluções inovadoras que nos distinguem no mercado, e que mereceram, recentemente o prémio Cinco Estrelas na categoria de Crédito ao Consumo.

Paralelamente, mantemos o foco de sempre na importância dos sentimentos de pertença, orgulho e coesão, construindo um ambiente de trabalho, onde cada um se sinta valorizado e respeitado porque sabemos que é da multiplicidade de perspetivas que emerge inteligência

coletiva. Queremos que a nossa jornada de transformação seja uma oportunidade de criar um impacto positivo e duradouro em cada colaborador e equipa.

Acreditamos que este é um bom caminho e que as empresas que colocam as suas equipas no centro das prioridades estarão mais bem preparadas no longo prazo. Enquanto líderes, devemos abraçar e priorizar este desafio, porque não podemos continuar a ter empresas com estruturas e culturas organizacionais desajustadas do nosso tempo. Valorizar o talento e continuar a transformar a cultura empresarial é essencial para um futuro sustentável e positivo.

Redefinir os postos de trabalho com um enfoque humano e de conexão

Com a reorganização das empresas, é fundamental que os novos postos de trabalho sejam desenhados para promover a experiência humana. O trabalho significativo continua a ser um fator essencial para o envolvimento dos colaboradores. Estudos demonstram que 90% dos trabalhadores estão dispostos a aceitar um salário inferior em troca de funções mais gratificantes. Contudo, uma pesquisa realizada em 20 países europeus revela que trabalhar ao lado de sistemas robóticos pode diminuir a autonomia e o sentido de propósito dos colaboradores.

Os RH têm um papel essencial na adaptação e implementação de soluções de IA. A sua experiência na criação de ambientes organizacionais equilibrados permite integrar novas tecnologias sem comprometer os valores humanos. Atualmente, 93% dos Top Employers adotam um design de trabalho centrado no colaborador, garantindo um impacto positivo na saúde mental, autonomia e bem-estar das equipas. Estes esforços não só beneficiam os colaboradores, como também impulsionam o crescimento e a rentabilidade empresarial.

Apesar dos avanços tecnológicos, a necessidade de conexão humana no ambiente profissional permanece inalterada. Os colaboradores valorizam a interação social e o sentimento de pertença. Um em cada cinco colaboradores sente-se frequentemente sozinho, o que impacta negativamente o envolvimento, o bem-estar e a produtividade. No entanto, o local de trabalho pode ajudar a atenuar esta sensação, especialmente entre os mais jovens. Estudos recentes revelam que 78% da Geração Z encaram o trabalho como um espaço para construir comunidade e ligações sociais, e 75% valorizam um ambiente de trabalho divertido.

Os RH podem mitigar a solidão no local de trabalho ao fomentar uma cultura de conexão através de atividades de team-building, eventos sociais e projetos colaborativos. A implementação de programas de

mentoria e redes de pares também contribui para fortalecer a sensação de comunidade, garantindo que os colaboradores se sintam valorizados e integrados.

Capacitar os colaboradores na estratégia de IA

Para que as organizações possam tirar pleno partido da IA, é essencial dispor de talento qualificado. Segundo a McKinsey, as vagas de emprego que exigem competências em IA cresceram 111% em 2023, evidenciando a urgência de formação especializada. Paralelamente, os colaboradores demonstram interesse em desenvolver competências nesta área: 80% das pessoas manifestam vontade de aprender a utilizar IA no trabalho, e 48% esperam que essa formação seja fornecida pelo empregador. Não se trata apenas de fornecer acesso à aprendizagem,

mas também, talvez ainda mais importante, de guiar os colaboradores para aceder à aprendizagem correta.

Uma pesquisa com 31.000 pessoas realizada em maio de 2024 descobriu que a maioria dos colaboradores já está a usar IA para realizar o seu trabalho. 75% dos “trabalhadores especializados” utilizam IA, e 78% deste grupo trazem as suas próprias ferramentas para o trabalho. Em muitas organizações, os colaboradores têm experimentado ferramentas de IA durante algum tempo, aprendendo o que funciona melhor para o seu cargo, o que permite obter uma perspetiva importante, especialmente quando as organizações estão a considerar aumentar, eliminar ou adicionar funções.

Os RH, especialmente os especialistas em





aprendizagem e desenvolvimento (L&D), têm um papel fundamental na colmatação desta lacuna, assegurando que a estratégia de formação responde às necessidades empresariais e às ambições dos colaboradores. É essencial definir uma estratégia de planeamento de equipas que identifique as necessidades futuras, avalie lacunas e implemente planos de desenvolvimento adequados. Atualmente, 85% dos Top Employers comunicam estas necessidades de forma transparente, aumentando significativamente o compromisso dos colaboradores.

A automação de processos também levanta questões sobre a requalificação dos profissionais. Com a previsão de que até 30% das horas trabalhadas atualmente serão automatizadas até 2030, é essencial investir na formação contínua e na adaptação das competências dos trabalhadores.

Criar um impacto social positivo

Organizações visionárias estão a apostar na melhoria das competências da sociedade em geral. Em abril de 2024, seis líderes tecnológicos, incluindo a Accenture, Google, IBM e Microsoft, formaram um consórcio para capacitar 95 milhões de pessoas ao longo dos próximos 10 anos, mitigando os efeitos da IA no mercado de trabalho.

Empresas como a Microsoft e a Google vão ainda mais longe, estabelecendo parcerias com governos para desenvolver regulamentação eficaz. A atual incerteza sobre a IA exige medidas rápidas para evitar que organizações pouco éticas prejudiquem concorrentes responsáveis. Enquanto algumas regiões avançam com regulações, como

a União Europeia, outras continuam num estado de indefinição. A implementação de uma IA ética requer transparência, justiça e colaboração global.

A IA ética é um elemento essencial para o sucesso empresarial. Organizações que adotem quadros éticos, baseados num design centrado no ser humano e numa perspectiva de longo prazo, estarão melhor preparadas para colher os benefícios da IA, protegendo simultaneamente o bem-estar dos colaboradores.

Os RH emergem como protagonistas desta transformação, assegurando que a tecnologia seja implementada de forma alinhada com os valores organizacionais. Agora é o momento para os RH se destacarem e liderarem a construção de um futuro onde a IA ética beneficie a todos.

As 5 principais tendências globais na gestão de pessoas em 2025

Com o fim de 2024, torna-se essencial refletir sobre os desafios e transformações ocorridos ao longo do ano, em especial a crescente integração da inteligência artificial (IA) nos locais de trabalho e a importância das competências humanas que permanecem insubstituíveis.

 O ano de 2025 trará um foco renovado na centralização do ser humano, mas desta vez com uma abordagem que transcende o indivíduo e enfatiza a força coletiva das equipas e organizações.

Neste novo contexto, o equilíbrio entre o bem-estar individual e coletivo evoluirá, aliando o empoderamento pessoal à concretização de objetivos comuns. As organizações esforçar-se-ão por criar ambientes onde as contribuições individuais potenciem a força global das equipas, promovendo colaboração e inclusão. O pensamento sistémico será uma competência fundamental para os profissionais de RH, permitindo-lhes tomar decisões alinhadas ao sucesso coletivo e individual, através de estratégias holísticas que conciliam necessidades dos colaboradores, prioridades organizacionais e desafios sociais.

Tendência 1: construir locais de trabalho sustentáveis em conjunto

As organizações enfrentarão a crescente influência das novas gerações no ambiente profissional. A Geração Z tem se destacado pela sua exigência de maior responsabilidade corporativa, impulsionando questões como sustentabilidade, justiça social e diversidade. Os colaboradores esperam transparência e ações concretas, levando ao aumento da adoção de práticas sustentáveis nas empresas. Os relatórios de desempenho social e ambiental cresceram 7%, enquanto

a integração da sustentabilidade na gestão de desempenho aumentou 4%, em recompensas totais 3%, e em práticas de reconhecimento 2%.

Em 2025, as empresas terão a oportunidade de redefinir a sua relevância num mundo cada vez mais interligado. Seja através do apoio aos colaboradores em diferentes fases da vida ou da promoção de uma cultura organizacional baseada em valores partilhados, o sucesso dependerá da capacidade de alinhar estratégias corporativas com as crescentes expectativas sociais.

As organizações enfrentarão pressões crescentes para responder a desafios globais, desde a gestão ética da IA até às mudanças demográficas, como o declínio das taxas de natalidade e o envelhecimento populacional. Estas questões deixarão de ser dissociadas do ambiente de negócios e exigem uma abordagem colaborativa entre empresas e sociedade.

Por exemplo, o Grupo Lotte implementou políticas favoráveis à família, resultando num aumento da taxa de natalidade dos seus colaboradores em 1,2 acima da média nacional. Além disso, a introdução da se-

“Garantir a individualidade de cada pessoa é garantir o sucesso das equipas”

Na AstraZeneca, acreditamos que as pessoas são o motor do sucesso da nossa organização. Cada colaborador traz consigo uma história, uma perspetiva, uma experiência de vida e um conjunto de competências que o tornam único. É essa diversidade que nos permite inovar e superar os desafios diários. Por isso, garantir a individualidade de cada pessoa não é apenas uma escolha ética, é uma estratégia de sucesso.

A nossa prioridade é criar um ambiente onde cada um se sinta seguro e valorizado, com a liberdade para ser autêntico. A inclusão vai muito além das palavras. São ações concretas que asseguram que todos têm as mesmas oportunidades e condições para darem o seu melhor. Queremos que os nossos colaboradores sintam que a AstraZeneca é um lugar onde podem crescer, contribuir, desenvolver-se e, acima de tudo, com forte sentimento de pertença.

Um dos pilares fundamentais é a nossa aposta na saúde mental e no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Temos uma política de trabalho flexível e um programa de bem-estar que abrange desde o apoio psicológico, ilimitado e gratuito, à promoção de hábitos saudáveis. Sabemos que uma equipa feliz é uma equipa produtiva e que investir no bem-estar não é um custo, mas sim uma aposta na inovação e no crescimento.

Na AstraZeneca, a igualdade de oportunidades é uma realidade. Temos 63% de mulheres nos nossos quadros, com uma representação ainda maior em cargos de liderança (65%). Além disso, implementámos iniciativas como a licença parental neutra em termos de género, a monitorização da equidade salarial, sessões de sensibilização sobre temas como neurodiversidade, menopausa e comunidades LGBTQIA+.

Sabemos que a diversidade e a inclusão também se refletem no recrutamento inclusivo. Colaboramos com o Inclusive Community Forum, liderado pela Nova SBE, para promover a educação e a empregabilidade de pessoas com deficiência.

A nossa abordagem à gestão de talento baseia-se numa cultura de feedback e feedforward contínuo, assente em coaching,



Maria João Maia, HR & Legal Director da AstraZeneca

valorizando e investindo naquilo que chamamos uma abordagem de aprendizagem contínua. Com base nas aspirações de carreira dos nossos colaboradores, ajudamos na criação de oportunidades para que possam experimentar novas áreas e funções. Por outro lado, fomentamos uma cultura de speak-up através do incentivo aos colaboradores para partilharem as suas ideias, às quais a direção dá sempre resposta, reforçando a transparência e o sentimento de pertença.

Procuramos também gerar um impacto positivo na sociedade. Além das preocupações ambientais, trabalhamos com fornecedores que partilhem os nossos valores e damos prioridade a parcerias que promovam a inclusão e a diversidade. Esta é a nossa forma de contribuir para um futuro mais equitativo e sustentável. Os resultados falam por si: com uma taxa de turnover de apenas 1% e taxas de satisfação acima de 95%. Mais do que uma meta, criar um ambiente de trabalho inclusivo e humanizado é o alicerce do nosso sucesso.

mana de trabalho de quatro dias não só beneficia as mães trabalhadoras, mas também promove o bem-estar geral, ajudando a manter a saúde dos colaboradores e a adiar a reforma. Em 2024, verificou-se um aumento de 3% no número de Top Employers que oferecem horários flexíveis para apoio à família, um crescimento de 5% em espaços de amamentação e uma subida de 2% em licenças especiais para pais. Atualmente, 40% dos Top Employers oferecem licenças para cuidado de idosos, refletindo a necessidade de equilibrar responsabilidades familiares e profissionais.

A Saint-Gobain India é também um ótimo exemplo, ao adotar uma estratégia inovadora para reter talentos e apoiar colaboradores na fase final da sua carreira. Os aumentos salariais são personalizados para beneficiar diretamente o fundo de poupança para a reforma, ajustando o “salário-base” aos 50, 55 e 58 anos. Esta medida não só reforça a segurança financeira dos colaboradores, como também permite a transferência de conhecimento dentro da organização.

Em última análise, as organizações que abraçarem estes desafios não só sustentarão a sua relevância, mas também construirão um local de trabalho que reflita os valores partilhados dos seus colaboradores e do mundo em geral.

Tendência 2 - O novo sentimento de pertença

Em 2025, os colaboradores continuarão a procurar um sentimento de pertença através do seu trabalho, mas a natureza das comunidades laborais está a evoluir. Ao contrário das gerações anteriores, os trabalhadores de hoje mudam de emprego e de carreira com maior fluidez, passando por várias organizações num período relativamente curto.

Esta mudança está a transformar o tradicional sentimento de pertença centrado na empresa numa experiência mais dinâmica e interligada. Os colaboradores já não



esperam construir relações duradouras apenas dentro de uma única organização. Em vez disso, formam comunidades que se estendem por diferentes empregos, indústrias e redes, por vezes até em espaços de coworking, onde as pessoas com quem interagem diariamente podem nem sequer trabalhar na mesma empresa.

As organizações procuram, cada vez mais, uma abordagem mais estratégica à rotatividade, alinhada com a sua cultura e estratégia. Por exemplo, as consultoras há muito que adotam o reconhecimento intencional como uma oportunidade para fortalecer a marca dos colaboradores e criar redes entre empresas através de antigos colaboradores altamente valorizados. Na edição Top Employers 2025 assistimos a um aumento de +6% no reconhecimento dos colaboradores pelo seu contributo.

Acompanhando a evolução do conceito de pertença no local de trabalho, a Top Employer GEP India abraçou esta tendência ao criar a GEP Alumni Network no LinkedIn, uma comunidade dinâmica para ex-colaboradores. Reconhecendo que os profissionais de hoje fazem múltiplas transições de carreira, a rede mantém os antigos colaboradores (ex-GEPpers) envolvidos para além do seu tempo na empresa, fortalecendo relações que se estendem por diferentes funções e indústrias. Esta abordagem interligada permite à GEP tirar partido do valor coletivo dos antigos colaboradores, que continuam a partilhar conhecimentos, a promover a marca e a conectar-se como parte de um sistema de apoio profissional.

Em vez de se focarem exclusivamente na coesão interna, as empresas devem facilitar ambientes onde os colaborado-



res possam envolver-se com redes externas, como as formadas em espaços de coworking, ao mesmo tempo que mantêm um alinhamento com a missão e os valores da organização.

Reflectindo a tendência para percursos profissionais mais interligados e fluidos, a Top Employer STMicroelectronics abraça a colaboração regional para apoiar o sentimento de pertença e desenvolvimento dos colaboradores. A empresa estabeleceu parcerias com organizações vizinhas, como a Capgemini e a Hewlett Packard, para criar um programa regional de intercâmbio de talentos. Esta iniciativa permite que os colaboradores explorem diferentes oportunidades enquanto mantêm as suas ligações

regionais, demonstrando como redes flexíveis e interempresariais podem ser mutuamente benéficas.

O programa gerou resultados impressionantes: aumentou as oportunidades de desenvolvimento de carreira para os colaboradores, ampliou a visibilidade das empresas participantes junto de talentos emergentes, como jovens engenheiros, e facilitou a partilha das melhores práticas de RH. Ao abraçar este sentido mais amplo de comunidade, a STMicroelectronics France não só potenciou o crescimento dos seus colaboradores, mas também promoveu a agilidade organizacional, mostrando como as redes partilhadas podem promover o sucesso coletivo num cenário de trabalho em transformação.

Tendência 3 - Transformar a experiência de todos os colaboradores

As discussões sobre o futuro do trabalho têm tendido a focar-se predominantemente num determinado perfil de colaborador. Quando se abordam temas essenciais dos Recursos Humanos, como o trabalho remoto, o bem-estar e o envolvimento, a imagem que frequentemente surge é a de um colaborador white-collar.

Os colaboradores white-collar, como o nome sugere, ocupam geralmente cargos administrativos, de gestão e executivos, com formação universitária. Já os colaboradores blue-collar desempenham funções em setores como a manufatura, construção e retalho, valorizando-se mais as competências práticas do que as qualificações formais.

Em 2025, estas categorias tradicionais estarão a esbater-se significativamente. Graças aos avanços tecnológicos, especialmente na inteligência artificial, a diferença entre estas funções tornou-se menos acentuada. A procura por profissionais especializados aumentou, dando origem aos empregos “new-collar”, que combinam competências técnicas especializadas com aptidões digitais e adaptabilidade.

A importância dos profissionais new-collar é crescente para a competitividade organizacional, particularmente em tempos de crise e disrupção. Prevê-se que mais de 35% das ocupações de crescimento rápi-

do estejam fora do setor white-collar, com a criação de 1,7 milhões de novas posições até 2032. Perante este cenário, as empresas estão a investir mais nas práticas de RH para estes colaboradores.

Os Top Employers com pelo menos 20% da sua equipa composta por colaboradores blue-collar estão a liderar esta mudança. Foi registado um aumento de 8% na adoção de uma estratégia holística de escuta ativa dos colaboradores e um crescimento de 13% na utilização de perceções obtidas através de inquéritos pelos gestores. Também houve um aumento de 8% no reconhecimento das contribuições dos colaboradores que deixam a empresa e um crescimento de 12% na recolha de dados para assegurar processos de saída adequados.

Á medida que os empregadores reconhecem o potencial inexplorado em toda a equipa, também os colaboradores estão a redefinir as suas prioridades. A Geração Z, por exemplo, preocupa-se menos com rótulos tradicionais e mais com a procura de funções alinhadas com os seus valores e interesses.

Assim, em 2025, espera-se que os Top Employers adotem uma abordagem mais inclusiva à experiência dos colaboradores, valorizando competências, flexibilidade e contribuições diversas, sem as limitações de categorizações profissionais tradicionais.

Com as fronteiras entre categorias profissionais a desvanecer-se, os líderes de RH devem conceber estratégias que contemplem toda a equipa, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo, onde todos se sintam valorizados e capacitados para o futuro.

Tendência 4 - Neuro inclusão à medida

Sabemos que as pessoas trazem perspetivas únicas e capacidades que promovem o sucesso e a inovação nos negócios. As organizações estão a reconhecer cada vez mais a neuro inclusão não apenas como um elemento essencial da Diversidade, Equidade e Inclusão, mas também como uma

vantagem competitiva, e estão a tomar medidas para recrutar e reter estes profissionais. Atualmente, 18% das empresas Top Employers já têm iniciativas em vigor para apoiar colaboradores neuro divergentes.

A definição exata e os diagnósticos relacionados a este termo ainda estão a evoluir e a desenvolver-se. A neuro diversidade pode incluir autismo, dislexia, dispraxia, discalculia e PHDA (Perturbação de Hiperatividade e Défice de Atenção), mas esta lista não é exaustiva; algumas pessoas também associam certas condições de saúde mental à neuro diversidade, uma vez que estas podem afetar a perceção cognitiva. O Top Employers Institute utiliza o termo “neuro diversidade” de uma forma mais ampla, incluindo todas as pessoas que possam necessitar de apoio para enfrentar desafios no ambiente de trabalho e/ou que tenham talentos naturais únicos para oferecer a uma organização.

Embora proporcionar adaptações, ajustes e apoio seja um primeiro passo essencial, em 2025 assistimos a uma mudança mais radical. A neuro inclusão está a evoluir de uma preocupação secundária para um princípio fundamental no design do local de trabalho, na cultura organizacional e nas políticas de RH. Já não se trata apenas de identificar indivíduos neuro divergentes e adaptar o ambiente; em vez disso, os locais de trabalho serão inerentemente inclusivos, garantindo que todos possam alcançar o seu potencial sem necessidade de solicitar adaptações.

Os profissionais de RH irão adotar uma abordagem baseada em sistemas organizacionais para identificar como os valores de neuro inclusão se cruzam com outros objetivos, como melhorar a coesão das equipas, aperfeiçoar estratégias de comunicação e desenhar fluxos de trabalho que respeitem diferentes estilos cognitivos.

Na edição Top Employers 2025 identi-

camos uma aumento de 8% nas práticas de RH que garantem equidade para colaboradores neuro divergentes.

Um exemplo desta evolução é a contratação baseada em competências, uma prática que garante que todos os colaboradores – neuro típicos e neuro divergentes – possam progredir com base nos seus pontos fortes. Ao focar-se nas competências práticas, em vez de critérios convencionais, este método reduz o preconceito e permite que candidatos neuro divergentes demonstrem as suas capacidades únicas. Atualmente, 92% das organizações já utilizam um quadro padrão de seleção de colaboradores, que enfatiza competências e capacidades adaptadas a diferentes perfis profissionais

Muitos gestores afirmam que, depois de liderarem equipas neuro diversas, tornaram-se melhores líderes no geral. Isto acontece porque aprendem a gerir colaboradores como indivíduos, ajustando-se a necessidades e competências únicas – um hábito que mantém com todos os membros da equipa.

Tendência 5 - Liderança promovida pela IA ganha força

Quando perguntámos aos Top Employers qual seria a sua prioridade de RH mais importante para 2025, pelo terceiro ano consecutivo, identificaram o desenvolvimento de liderança. No entanto, à medida que entramos na era da liderança promovida pela IA, estamos a redefinir fundamentalmente o que significa liderar no futuro do trabalho.

Se 2024 marcou a disrupção da IA em funções altamente qualificadas, como desenvolvimento de software e saúde, 2025 será o ano em que a IA remodelará os níveis mais altos de liderança, trazendo um novo equilíbrio entre a intuição humana e o poder analítico da IA.

Neste cenário em evolução, a liderança deixa de ser uma jornada individual para se tornar um esforço coletivo, transforma-

do por sistemas inteligentes. A IA não está apenas a influenciar funções intermédias; está a tornar-se uma parceira na alta gestão, ajudando líderes a lidar com a complexidade, a compreender a dinâmica das equipas e a tomar decisões estratégicas que beneficiam toda a organização.

Os Top Employers avançaram rapidamente ao longo de 2024 para integrar a IA nos seus ambientes de trabalho de forma ética; 39% já testaram, implementaram ou estabeleceram esta nova tecnologia. Agora, as organizações estão prontas para avançar e captar toda a vantagem competitiva da IA.

Um dos domínios onde esta sinergia — entre a empatia humana e a capacidade da tecnologia para gerir a complexidade — é mais crítica é na experiência e envolvimento dos colaboradores. O papel crescente da IA na liderança também está a ajudar a equilibrar as necessidades individuais com o sucesso coletivo. Por exemplo, a IA pode identificar pontos fortes complementares dentro de uma equipa – destacando a criatividade de um membro e o foco operacional de outro. Com base nestes insights, os líderes podem dar mais autonomia ao colaborador criativo para experimentar abordagens inovadoras, enquanto o especialista operacional otimiza processos.

Os nossos dados mostram que os Top Employers que já utilizam a IA para melhorar a experiência dos colaboradores estão a colher os frutos. As organizações que utilizam a IA para promover o envolvimento dos colaboradores apresentam taxas de promoção interna 13% mais altas, níveis de envolvimento 13% mais elevados e uma rentabilidade superior de 7%.

No meio destes avanços tecnológicos empolgantes, a prática de liderança em RH que registou o maior aumento anual foi uma que é distintamente humana: em 2025, o incentivo à autorreflexão dos líderes aumentou 6%. Os Top Employers reconhecem que a liderança promovida pela IA não trata de substituir a intuição humana, mas sim de evoluir a liderança para atuar num mundo mais complexo e interdependente.

Top Employer: a fórmula da NTT DATA



Pedro Fonseca, Principal Director, NTT DATA Portugal

Quais as práticas de gestão de talento que diferenciam a NTT DATA no mercado e a destacam como uma das melhores empresas para trabalhar?

Como consultora global de negócio e tecnologia, a NTT DATA tem no talento a sua grande fonte de criação de valor e, como tal, coloca os colaboradores, o seu desenvolvimento e bem-estar no centro da estratégia de negócio. Isto reflete-se na forma como a empresa recruta, acolhe, desenvolve e faz crescer as suas pessoas, mas também na experiência do dia-a-dia, na cultura que se vive. Os líderes têm a responsabilidade de transmitir um conjunto de princípios e valores às equipas, mas este fator diferenciador só se consegue preservar e evoluir com o contributo de cada uma das pessoas. Isso significa que o trabalho na NTT DATA é feito de muita colaboração, curiosidade e compromisso, mas também de cuidado e respeito pelo outro. Isso é suportado pela valorização da diversidade e da inclusão, mas também por políticas e programas de bem-estar, que permitem às nossas pessoas manter as suas vidas pessoais e profissionais equilibradas.

Como a NTT DATA equilibra o investimento em tecnologias inovadoras com iniciativas voltadas para o desenvolvimento humano, garantindo que os colaboradores se sintam parte integrante da transformação digital?

O bem-comum e a sustentabilidade são princípios fundamentais no desenvolvimento da atividade da NTT DATA e, como tal, toda a inovação que desenvolvemos está orientada para o benefício que podemos entregar às pessoas e à sociedade, e sempre enquadrada em rigorosos pa-

drões de conduta. Isso também diz respeito aos nossos colaboradores, junto de quem promovemos o desenvolvimento contínuo, tanto de competências técnicas como de soft skills, através de formações regulares, certificações ou simplesmente criando as condições para que as pessoas possam compatibilizar as suas responsabilidades profissionais com ambições académicas. Dando um exemplo concreto, numa altura em que assistimos a uma transformação acelerada pela inteligência artificial, a NTT DATA tomou a iniciativa de desenvolver uma formação global, designada de GenAI Academy, que vai capacitar cerca de 200.000 colaboradores em todo o mundo e contribuir para a certificação de alto nível de 30.000 profissionais em GenAI. Por outro lado, desenvolvemos iniciativas para reduzir as desigualdades digitais, seja através da capacitação tecnológica de ONGs, através do Programa Mais Impacto, seja através de iniciativas de upskilling e reskilling. Tudo isto mostra que não só estamos a contribuir ativamente para a transformação digital, como a trabalhar para que as pessoas acompanhem esta evolução.

A diversidade é essencial para impulsionar a criatividade e a inovação. Que ações concretas a NTT DATA implementa para garantir que as diferenças culturais, de género e de pensamento sejam valorizadas e potencializadas no ambiente de trabalho?

A atividade da NTT DATA consiste em transformar as organizações para o sucesso, através da conjugação de talento, tecnologia e de um profundo conhecimento de negócio. Ora, num mundo altamente complexo como aquele em que vivemos, a combinação de diferentes perspetivas e bases de conhecimento é fundamental para ultrapassarmos os desafios dos clientes. Como tal, a NTT DATA promove e valoriza muito a diversidade, oferecendo oportunidades iguais a todas as pessoas. Para isso, cultiva um ambiente de trabalho respeitador e inclusivo, onde cada um pode encontrar o seu espaço de desenvolvimento. Esta

abordagem reflete-se também no processo de recrutamento, ao longo dos anos, o que tem definitivamente contribuído para a pluralidade de perfis que caracteriza o universo de colaboradores da companhia.

A NTT DATA integra um setor altamente competitivo. Como a empresa equilibra as exigências do mercado com a criação de um ambiente de trabalho saudável e sustentável para os colaboradores?

A NTT DATA valoriza muito o equilíbrio e bem-estar dos colaboradores. Nesse sentido, para além de adotar um modelo de trabalho híbrido, dinâmico e flexível, a empresa disponibiliza um conjunto de benefícios que são muito valorizados. Em concreto, a NTT DATA disponibiliza aos seus colaboradores um programa de Well-being composto por atividades regulares, como consultas de nutrição, sessões de osteopatia e webinars, mas também aulas de tabata e flexibilidade, apenas para dar alguns exemplos. No mesmo sentido, a empresa assegura também uma linha de apoio permanente, que dá suporte aos colaboradores em matérias de foro jurídico, familiar e financeiro, no sentido de os ajudar o mais possível a libertarem-se das preocupações que fazem parte do dia-a-dia de todos nós.

Quais são os pilares principais que a NTT DATA considera fundamentais para fortalecer a experiência do colaborador, desde o onboarding até a progressão de carreira?

Creio que o pilar fundamental passa por preservar e valorizar a cultura que distingue a NTT DATA e que está muito focada no talento, no seu bem-estar e desenvolvimento e que se materializa num ambiente de trabalho diverso, inclusivo, respeitador, muito assente na colaboração, no compromisso e na curiosidade. Se o conseguirmos fazer estaremos mais perto de dar continuidade ao crescimento sustentado que tem marcado a evolução da companhia e das nossas pessoas.

As organizações certificadas como Top Employers 2025 em Portugal

Das 2.429 organizações certificadas em 125 países, 48 pertencem a Portugal, destacando-se pelo compromisso com a excelência na gestão de pessoas. A edição do Top Employers 2025 impactou positivamente a vida profissional de 12 milhões de colaboradores em todo o mundo, consolidando-se como um programa de referência na valorização do capital humano.



As pessoas são um pilar essencial para o sucesso organizacional, e as empresas reconhecidas pelo Top Employers Institute têm demonstrado um compromisso contínuo com o bem-estar, o desenvolvimento e a realização dos seus colaboradores. Essas organizações adotam práticas inovadoras e estratégias eficazes que proporcionam uma experiência profissional enriquecedora, promovendo o crescimento pessoal e profissional dos seus talentos. Ao investir em ambientes de trabalho de excelência, fortalecem a motivação, o envolvimento e a performance das suas equipas.

As empresas certificadas pelo Top Employers Institute priorizam a implementação de políticas e práticas organizacionais de excelência, assegurando condições favoráveis para que os seus colaboradores possam construir e contribuir para que as suas carreiras sejam gratificantes e sustentáveis. Acreditam que, ao oferecer um ambiente que estimula o desenvolvimento

contínuo e a realização profissional, impulsionam não apenas a satisfação individual, mas também o sucesso coletivo da organização.

Nesse contexto, é natural que profissionais talentosos aspirem a integrar organizações que valorizam o seu potencial e investem no seu futuro. As empresas Top Employers e os seus líderes dedicam-se a criar uma cultura organizacional de excelência e, com isso, merecem o reconhecimento pelo seu compromisso com as pessoas. É esse compromisso que as distingue e lhes confere o título de Top Employers 2025!

O programa de certificação Top Employers realiza-se anualmente e avalia organizações em todo o mundo, concedendo quatro tipos de certificações:

- 
Certificação Nacional – concedida a empresas que atingem padrões elevados no seu país.
- 
Certificação Regional – atribuída a empresas certificadas em vários países da mesma região.
- 
Certificação Global – destinada a organizações que demonstram excelência em múltiplos continentes.
- 
Certificação Enterprise – destinada a organizações que submeteram ao processo um total de países que no total representam pelo menos 95% do total dos seus colaboradores.

A seguir, apresentamos as prestigiadas empresas que, em Portugal, conquistaram a certificação Top Employers 2025, reafirmando o seu compromisso com a valorização dos colaboradores e a construção de um ambiente de trabalho exemplar.

Assuma o comando: seja o CEO da sua carreira

Quais foram os fatores que contribuíram para a Zurich Portugal alcançar o reconhecimento como Top Employer?

Na Zurich, temos a ambição de sermos reconhecidos como empregador de topo em Portugal e esta certificação – obtida pelo segundo ano consecutivo – é parte desta jornada. O primeiro fator é o compromisso que assumimos para com as nossas pessoas de lhes proporcionar um ambiente positivo, inclusivo e equilibrado, permitindo-lhes uma vida pessoal plena e crescerem profissionalmente. Procuramos que as equipas sejam autênticas, confiantes e, assim, capazes de promover inovação e trazer valor ao negócio.

Em segundo lugar, colocamos os colaboradores no centro e integramos o seu bem-estar – físico, mental, social e financeiro – na nossa cultura organizacional. Sabemos que uma cultura que defende o bem-estar tende a ser mais positiva, aceitar o erro e colaborar melhor. É crucial fomentarmos a flexibilidade – como o modelo híbrido que temos em vigor – promovendo um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores. Só assim criamos condições para que os colaboradores acompanhem as suas famílias nos momentos importantes e dediquem tempo ao lazer.

A Zurich é reconhecida pelo foco no desenvolvimento de lideranças.

Como são identificados os líderes emergentes em cada equipa?

Acreditamos que a gestão de pessoas começa com líderes fortes. Por isso, investimos na capacitação das lideranças. Utilizamos diferentes ferramentas, entre as quais surveys e indicadores específicos, que nos ajudam a avaliar determinadas práticas e comportamentos, através dos quais conseguimos identificar líderes emergentes e atuar nos respetivos planos de desenvolvimento através de programas de mentoria e coaching, em que líderes mais experientes orientam e identificam talentos emergentes.



Nuno Oliveira, Chief People & Culture Officer na Zurich Portugal

Também promovemos formação contínua e incentivamos a participação em projetos desafiadores em áreas diferentes da sua função inicial, proporcionando novas experiências e competências. Esse investimento fortalece o engagement dos colaboradores e garante uma cultura de inovação e adaptabilidade, essenciais para o crescimento sustentável do negócio.

Como a Zurich promove a adaptação e a aquisição de novas competências para que os colaboradores se mantenham competitivos?

Privilegiamos a formação contínua para preparar as equipas com as melhores práticas de serviço ao cliente, adaptáveis às mudanças do mercado e com foco na inovação.

Anualmente, oferecemos formações alinhadas com a nossa estratégia e incentivamos cada colaborador a “ser o CEO da sua carreira na Zurich”, promovendo a atualização de competências, a aquisição de novos conhecimentos e

a proatividade. Só assim conseguimos ser um empregador atrativo que impulsiona oportunidades de carreira.

Como a Zurich garante que os valores de responsabilidade social corporativa e ética sejam vividos no dia a dia, contribuindo para uma cultura de confiança e integridade?

A responsabilidade social corporativa e a ética são pilares fundamentais da cultura organizacional. Procuramos que estes valores sejam vividos diariamente e integrem a nossa conduta, para mantermos a integridade e a confiança que construímos com os nossos colaboradores, clientes, parceiros e comunidades.

Ao longo do ano, promovemos diversas ações de voluntariado, sessões de sensibilização internas e procuramos garantir que todos os nossos eventos têm um cariz solidário. Também distinguimos anualmente, através da Zurich Foundation, os colaboradores que criam impacto nas comunidades onde vivem e trabalham, procurando inspirar outros a fazer a diferença junto de quem mais precisa.

Que iniciativas a Zurich tem desenvolvido para apoiar a diversidade e a equidade de género?

Na Zurich, procuramos incorporar a diversidade em todos os níveis e assegurar que diferentes perspetivas são valorizadas na tomada de decisões. Acreditamos que equipas diversas em género, etnia, idade e background tomam melhores decisões. Um ambiente inclusivo fomenta a inovação e retenção de talentos. Integramos o Inclusive Community Forum, da Nova SBE, e promovemos sessões sobre o estigma do autismo com o parceiro Vencer Autismo. Lançámos ainda o “Por ti”*, para desenvolver competências de regulação emocional na comunidade escolar.

Com o apoio  **ZURICH**

*O programa é financiado pela Z Zurich Foundation, gerido pela Zurich Portugal e Missão Azul e implementado pela EPIS – Empresários Pela Inclusão Social, em parceria com a Unidade de Psicologia Clínica Cognitivo-Comportamental (UPC³) da Universidade de Coimbra.



A ACCIONA é uma empresa global, líder no fornecimento de soluções regenerativas para uma economia sem carbono. A nossa oferta de negócios inclui energia renovável, tratamento e gestão de água, sistemas de transporte e mobilidade eco-eficiente, infraestrutura resiliente, etc. A empresa é neutra em carbono desde 2016. Estamos presentes em mais de 40 países e temos mais de 50.000 funcionários de 146 nacionalidades.



A Alcon é líder global em cuidados oculares e dedica-se a ajudar as pessoas a ver melhor. Com mais de 75 anos de tradição, somos a maior empresa de dispositivos para cuidados oculares do mundo, com negócios complementares em cirurgia e cuidados da visão. Trabalhamos em mais de 50 países e atendemos doentes em mais de 140 países. Todos os anos, investimos uma quantia substancial em Investigação e Desenvolvimento para satisfazer as necessidades dos clientes e as exigências dos pacientes.



Somos um grupo segurador que faz a diferença e tem a ambição de dar ao mundo dos nossos clientes toda a proteção que ele merece. Proteger as pessoas é o que nos move. Queremos contribuir para um mundo mais seguro, empreendedor e humano. Identificar e prevenir riscos, protegendo as pessoas ao longo da sua vida presente e futura.



A Minisom, marca da Amplifon, resulta da vontade de aliar a experiência de mais de 70 anos do Grupo Amplifon como líder mundial em soluções de cuidados auditivos, ao excelente reconhecimento da marca que a Minisom tem no mercado português.

A Amplifon, líder global no mercado de retalho de cuidados auditivos, capacita as pessoas para redescobrirem todas as emoções do som. O Grupo opera através de uma rede de mais de 9.000 pontos de venda em 25 países.



Como centro de excelência, a Airbus GBS disponibiliza, a partir de Portugal, serviços especializados para dar suporte a todas as funções e divisões da Airbus em todo o mundo. Alinhamos os padrões da Airbus para melhorar a eficiência, oferecendo uma qualidade de serviço sustentável e excelência operacional.

A importância do equilíbrio entre bem-estar e desenvolvimento nas empresas

São cada vez mais as organizações que reconhecem a importância de investir no bem-estar e no desenvolvimento dos seus colaboradores. Contudo, há uma questão crucial que merece destaque nesse contexto: como encontrar o equilíbrio certo entre promover o bem-estar mental e físico dos colaboradores e incentivá-los a crescer profissionalmente? Este equilíbrio é essencial para criar um ambiente de trabalho saudável e produtivo e é algo que deve ser priorizado pelas empresas.

O impacto do bem-estar no local de trabalho

Priorizar o bem-estar vai além de iniciativas isoladas. Quando as empresas introduzem programas que promovem o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, bem como a saúde física e emocional, o retorno é significativo. Aumenta-se a produtividade, melhora-se o compromisso e reduz-se o absentismo. Na Cegid, temos o orgulho de oferecer diferentes iniciativas de bem-estar, como webinars voltados à saúde mental, atividades de promoção de bem-estar e até benefícios flexíveis, que permitem aos colaboradores escolherem opções que melhor atendem às suas necessidades individuais. Estas ações têm um impacto direto na criação de um ambiente de trabalho que prioriza as pessoas e reforça os valores culturais da empresa.

Desenvolvimento profissional como alicerce para o futuro

Se, por um lado, o bem-estar é essencial para garantir a satisfação e o equilíbrio dos colaboradores, o desenvolvimento profissional é a base para o crescimento e a inovação dentro de qualquer organização. Quando os colaboradores veem que têm oportunidades para aprender, liderar e crescer, tornam-se mais comprometidos com a organização.



Rita Cadillon, Head of People & Culture na Cegid em Portugal e África

Na Cegid, investimos no crescimento profissional por meio de programas como o nosso "Employee Value Proposition", que promove uma cultura de diversidade, inclusão e colaboração através dos seus pilares. Além disso, os nossos programas de formação personalizados, oferecem uma abordagem direcionada para cada colaborador desenvolver novas competências.

Outro exemplo de desenvolvimento de carreira dentro da Cegid é o programa "Prilead", que prepara futuros líderes com formações específicas, coaching personalizado e mentoria de profissionais experientes.

Uma abordagem equilibrada para o sucesso

Equilibrar o bem-estar e o desenvolvimento não beneficia apenas os colaboradores, mas garante que a organização

esteja mais bem posicionada para enfrentar os desafios do futuro. Organizações que integram estas duas vertentes demonstram mais resiliência, atraem talento de qualidade e destacam-se nos seus respetivos mercados.

Na Cegid, acreditamos que o caminho está numa abordagem holística que valorize todas as dimensões humanas e profissionais daqueles que escolhem fazer parte do nosso percurso. Acreditamos que o futuro do trabalho será moldado por organizações que entendem e cuidam das suas pessoas, tal como acreditamos no nosso lema "Let's Shape the Future Together".



A Angelini Pharma é a divisão farmacêutica da Angelini Industries. O Grupo tem aproximadamente 100 anos tornando-se num grupo internacional líder na área da saúde, dos produtos farmacêuticos e mercado de massas.

É líder em cuidados de saúde, com especial força e conhecimento nas áreas do Sistema Nervoso Central (SNC) e da Saúde Mental, incluindo Dor e Doenças Raras.

Em Portugal, a Angelini Pharma dispõe de um vasto portefólio que abrange diferentes necessidades na área do tratamento e prevenção de doenças do SNC, Dor e Inflamação, Saúde Oral e Suplementos Alimentares.



Somos uma empresa farmacêutica global, focada no doente e orientada pela ciência. Dedicamo-nos a transformar o futuro da saúde revelando o poder que a ciência pode fazer pelas pessoas, pela sociedade e pelo planeta.



No Santander disponibilizamos meios que contribuem para o desenvolvimento de milhões de pessoas em todo o mundo, ajudando-as a realizar os seus sonhos e a prosperar. Fazemos parte de um Grupo que se reinventa há mais de 160 anos e que investe mais de 98 milhões de euros na formação dos seus Colaboradores. Um Grupo que ajuda 2 milhões de pessoas, todos os anos, com programas de solidariedade social assente no princípio de Banca Responsável.



Somos um grupo familiar e mundial, uma empresa humana e vencedora, um distribuidor histórico e um comerciante da nova geração: nós somos a Auchan. Um comerciante que transforma as suas lojas em Zonas de Vida, onde fazer compras é um prazer. Na Auchan cuidamos dos nossos colaboradores como dos nossos clientes, colocando-os no centro de todas as nossas ações. Em todo o mundo, homens e mulheres partilham a mesma visão de um comércio onde a atenção dada às pessoas e ao seu ambiente são a prioridade sobre tudo o resto.



Fundado em Espanha em 1965, e presente em Portugal desde 2016, o Bankinter tem como principal objetivo apoiar financeiramente as famílias e as empresas na realização dos seus projetos. A inovação e o desenvolvimento tecnológico, a rentabilidade, a sustentabilidade e o foco nas pessoas fazem parte do ADN do Bankinter.

NÃO HÁ DUAS SEM TRÊS, SOMOS UM **TOP EMPLOYER** PELA **TERCEIRA VEZ!**



Somos um Top Employer pelo 3º ano consecutivo e não podíamos estar mais orgulhosos.

Enquanto maior organização de defesa do consumidor em Portugal, esforçamo-nos para ter as melhores práticas de gestão de pessoas do mercado. Acreditamos que o sucesso da organização começa no bem-estar de cada colaborador e na construção de uma equipa forte, motivada e coesa.

Fomentamos uma cultura de independência, credibilidade e proximidade, impelidos pelo nosso espírito de missão e objetivo final - Empoderar os Consumidores.



DECO PROTeste
SABER É PODER



Como companhia centrada nas ciências da vida, com mais de 150 anos em todo o mundo e 115 em Portugal, a Bayer trabalha para dar resposta a alguns dos maiores desafios mundiais como são a saúde e a alimentação.



BNP PARIBAS
PERSONAL FINANCE



O BNP Paribas Personal Finance é o especialista em crédito ao consumo do Grupo BNP Paribas. Como principal player especializado na Europa, opera em mais de 30 países, com mais de 20.000 colaboradores. Em Portugal desde 1993, opera sob a marca Cetelem, emprega +600 pessoas, apoia +1 MM de clientes e 3800 estabelecimentos parceiros de negócio. Para apoiar os seus clientes e parceiros está empenhada em promover o acesso a um consumo mais responsável e sustentável.



BNP PARIBAS



O BNP Paribas Portugal oferece uma vasta gama de soluções financeiras integradas para apoiar os seus clientes e os seus negócios. Abrange as áreas de negócio que constituem a atividade principal da atividade do Grupo a nível mundial: Banca de Retalho, Serviços de Investimento e Proteção, Banca Corporativa e Institucional.



A Bouygues Telecom Services é a subsidiária portuguesa da Bouygues Telecom e incorpora a abordagem humana e os valores inovadores desta empresa francesa. Para nós, a qualidade das relações é a chave para a felicidade. Estamos no Porto desde 2018, em representação de um dos 7 centros de relacionamento com o cliente da Bouygues Telecom. Fazemos parte de um coletivo de 10.500 artesãos de conexões humanas que servem 25 milhões de pessoas em toda a França.

A Auchan foi reconhecida como uma das Top Employers 2025

Quais são as principais iniciativas que destacam a empresa?

Ser reconhecida como Top Employer pelo segundo ano consecutivo reflete o compromisso da Auchan em criar um ambiente de trabalho de excelência, valorizando as pessoas e investindo no seu desenvolvimento contínuo. Este reconhecimento baseia-se em iniciativas como:

- **Proposta de valor Auchan Respect:** Marco na valorização das pessoas, promove transparência, desenvolvimento contínuo e bem-estar.

- **Desenvolvimento e formação:** Através de formação técnica, comportamental e uma plataforma de e-learning acessível. A Academia de Liderança prepara os colaboradores para novos desafios.

- **Diversidade e inclusão:** Iniciativas para integrar pessoas com deficiência, apoiar jovens em vulnerabilidade e reforçar a igualdade de género.

- **Bem-estar dos colaboradores:** Prioriza a saúde física e mental com programas de apoio, terapias, dias de descanso adicionais e espaços de trabalho confortáveis.

- **Diálogo contínuo:** Ferramentas como MyVoice e inquéritos de satisfação promovem escuta ativa e proximidade.

- **Sustentabilidade e impacto social:** Através da Fundação Auchan, envolvemos colaboradores em projetos de impacto social e ambiental, reforçando o propósito no trabalho. A nossa certificação SA8000, mantida há mais de 10 anos, reflete o compromisso com condições laborais éticas.

Como a Auchan está a adaptar as suas políticas para corresponder às expectativas das novas gerações?

A Auchan adapta as suas políticas para atrair e reter talentos, atendendo às expectativas das novas gerações:

- **Propósito e impacto positivo:** Sustentabilidade e responsabilidade social como pilares culturais, promovendo práticas ambientais e ações comunitárias.



Clara Costa / Diretora de Pessoas e Sustentabilidade da Auchan

- **Desenvolvimento flexível:** Soluções digitais, como e-learning, permitem aprendizagem ao ritmo individual.

- **Cultura de proximidade:** A prática da escuta ativa, como reuniões regulares e canais de comunicação abertos, criam confiança e colaboração.

- **Partilha de resultados:** Possibilidade de todos os colaboradores se tornarem acionistas, fortalecendo o sentimento de pertença.

Colocar as pessoas no centro é uma tendência atual nos recursos humanos, mas há a ideia de que empresas de grande dimensão enfrentam dificuldades. Para a Auchan, esta ideia é um mito?

Para a Auchan, colocar as pessoas no centro é mais do que um conceito: é a base das suas políticas. A Auchan Respect, o envolvimento dos colaboradores em decisões estratégicas e a partilha de resultados demonstram este compromisso. Mesmo sendo uma grande organização, a empresa promove proximidade, planos de desenvolvimento personalizados e oportunidades de crescimento para todos.

Quais são os objetivos estratégicos da Auchan para continuar a ser reconhecida como uma Top Employer nos próximos anos?

A Auchan planeia continuar a inovar e melhorar a gestão de pessoas, alinhando-a às necessidades dos colaboradores e às exigências do mercado. As prioridades incluem:

- **Desenvolvimento de talento:** Expandir programas de formação, mentoring e coaching.

- **Bem-estar e equilíbrio:** Reforçar iniciativas de saúde e benefícios para melhorar a qualidade de vida.

- **Inclusão e sustentabilidade:** Intensificar ações de diversidade e impacto social.

- **Cultura de proximidade:** Fortalecer o diálogo com as equipas, assegurando que as suas contribuições moldam estratégias.

- **Compromisso com o Respeito:** Consolidar programas como o Auchan Respect e parcerias com instituições educativas para captar novos talentos.

O nosso foco é proporcionar uma experiência única para cada colaborador, com um ambiente de trabalho inclusivo, sustentável e inspirador.



A Caixa Geral de Depósitos S.A. desenvolve a sua atividade numa perspetiva de banca universal, com toda a expertise em serviços financeiros, sendo um grupo internacional de full service. Atualmente, a CGD está presente de forma integrada em quase todas as vertentes do negócio bancário, incluindo: banca comercial, banca de investimento, corretagem e capital de risco, imobiliário, gestão de ativos, crédito especializado, entre outros.

cegid



A Cegid é líder de mercado em soluções cloud de gestão para profissionais dos setores Financeiro (Tesouraria, Fiscalidade e ERP), Recursos Humanos (Processamentos Salariais e Gestão de Talentos), Contabilístico, Retailista, para Empreendedores e Pequenas Empresas. Com uma forte ambição a nível internacional, a Cegid tem hoje 4.400 colaboradores e promove as suas soluções em 130 países. Desde março de 2017, Pascal Houillon é o CEO da empresa.

Capgemini



Há mais de 25 anos que somos um parceiro dedicado às organizações em Portugal, ajudando-as a transformar e gerir os seus negócios.

Um coletivo diversificado de mais de 3.500 especialistas estratégicos, tecnológicos e de engenharia em quatro cidades de Portugal, juntamente com membros de equipa noutros países europeus e na Índia, combinamos a expertise de uma empresa de tecnologia mundial e o profundo conhecimento do mercado português.

COFICAB

Powered by *Passion*



Líder global no design, fabrico e vendas de cabos e fios automóveis.

A empresa orgulha-se de ser líder mundialmente reconhecida no fabrico de fios e cabos de excelência, fornecendo produtos que atendem às exigências do setor automóvel global e contribuindo para um futuro mais seguro e eficiente. A equipa da Coficab Portugal dedica-se a criar valor para os clientes, promovendo a confiança e fortalecendo parcerias duradouras.

Com uma cultura de excelência baseada em valores como paixão, ética, compromisso e trabalho de equipa, a Coficab Portugal está comprometida em liderar com responsabilidade, impulsionando o amanhã.



Somos o engarrafador da The Coca-Cola Company para a Europa, Austrália, Pacífico e Indonésia o maior engarrafador independente de Coca-Cola no mundo em receitas. Fruto da combinação vencedora de três engarrafadores de sucesso, com uma diversidade única, somos uma das empresas líderes no setor dos produtos de grande consumo nos principais mercados europeus. Satisfazemos a procura do mercado nas fases de produção, embalagem, distribuição e serviço.

DECO PROTeste

SABER É PODER



A DECO PROTeste é uma organização de proteção do consumidor. Testamos produtos, comparando a qualidade. Através das nossas publicações, campanhas e outras iniciativas, garantimos a todos os consumidores o acesso a informação independente para uma melhor escolha. A nossa ação assenta num vasto trabalho técnico, científico e político, que nos permite apresentar e entregar soluções reais para problemas reais. Acompanhamos o consumidor nas diversas fases do processo de compra.



Airbus GBS: Serviços de excelência de Portugal para o mundo

Na Airbus, acreditamos na capacitação dos nossos colaboradores para abraçar um mundo de oportunidades a nível global. Sentimo-nos, agimos e comportamo-nos como uma equipa e criámos um local de trabalho convidativo e inclusivo que favorece o bem-estar, a criatividade e a confiança para impulsionar serviços de excelência.

Há mais de 50 anos com uma forte relação com Portugal, a Airbus Global Business Services (Airbus GBS), com 4 anos de crescimento no país, afirma-se como um dos melhores lugares para trabalhar no país. Pelo 3º ano consecutivo recebeu a certificação Top Employer em Portugal, Europa e, pela segunda vez, a certificação Global, com mais de 20 entidades em países por todo o mundo.

Sendo o bem-estar das nossas pessoas a nossa maior prioridade, promovemos o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal com um regime de trabalho híbrido e horários flexíveis. Oferecemos inúmeras oportunidades de desenvolvimento pessoal, onde o colaborador é o principal agente de seu crescimento profissional.

A Airbus GBS em Portugal tem escritórios em Lisboa e Coimbra e integra atualmente mais de 1000 colaboradores de 47 nacionalidades diferentes. Diversidade e inclusão estão no nosso ADN e orgulhamo-nos da nossa multiculturalidade e equilíbrio de género nas equipas. Estes talentos dão suporte a diferentes funções nas operações globais da Airbus em áreas tão diversas como Contabilidade, Procurement, Recursos Humanos, Engenharia, Comunicação, Customer Services, entre outras.

Com o apoio **AIRBUS**



A DHL eCommerce Portugal oferece soluções especializadas em logística para o setor de comércio eletrónico. A nossa missão é facilitar o envio de encomendas, tanto a nível nacional como internacional, garantindo um serviço de entrega eficiente, flexível e integrado. Através de soluções inovadoras e adaptadas às necessidades dos nossos clientes, ajudamos as empresas a melhorar a experiência de entrega e a expandir a sua presença no mercado global.

dstgroup

building culture



O dstgroup é um grupo empresarial português que desenvolve a sua atividade na área da Engenharia & Construção, Ambiente, Energias Renováveis, Telecomunicações, Real Estate e Ventures. Opera internacionalmente nos mercados de França, Reino Unido, Holanda, Mónaco e Angola. É um mecenas cultural por excelência, sendo o apoio à Cultura e à Arte parte indissociável do seu código genético, o que se traduz na sua assinatura de marca building culture.



Especialistas em agenciamento de carga desde 1815. A nossa paixão é viabilizar o comércio internacional. A DHL Global Forwarding faz parte do Deutsche Post DHL Group, contando com mais de 31.000 especialistas em agenciamento de carga em mais de 190 países em todo o mundo. Os nossos serviços de transporte de carga aérea, marítima e terrestre incluem transporte padronizado, bem como soluções multimodais e específicas para cada setor, juntamente com projetos industriais individualizados.



Focado num amanhã melhor. Com mais de 40 anos de história e mais de 12.000 colaboradores, somos uma empresa multinacional de serviços públicos, verticalmente integrada, presente em 29 mercados em todo o mundo. Fornecemos eletricidade e gás a mais de 9 milhões de clientes e acreditamos na energia verde como um trampolim para um mundo mais sustentável.

Capgemini comprometida com o bem-estar e desenvolvimento dos colaboradores



Cristina Castanheira Rodrigues, Administradora-Delegada da Capgemini

Ser Top Employer reflete o compromisso da Capgemini com os seus colaboradores. Empresas maiores enfrentam mais desafios na gestão de talento?

A Capgemini compromete-se com o bem-estar e desenvolvimento dos colaboradores, enfrentando os desafios inerentes na gestão de talento. Adota políticas inovadoras, valorizando o crescimento profissional e a diversidade. A sua assinatura “Get The Future You Want” reflete o orgulho na carreira e nos valores da empresa.

A inovação e a aprendizagem contínua são essenciais num mercado volátil. Que programas de formação e desenvolvimento a Capgemini disponibiliza?

Todos os colaboradores da Capgemini desempenham um papel ativo no seu crescimento profissional. A Plataforma MyLearning oferece formação e-learning, webinars e materiais digitais para desenvolver competências técnicas e

comportamentais. A Plataforma Next oferece cursos de parceiros como Coursera, Microsoft, Google e Harvard. O Advantage permite certificações autónomas, convertidas em créditos monetários. A Universidade Capgemini é uma academia internacional para talentos de alto potencial. O programa de Mentoring orienta profissionais mais experientes, enquanto o Connected Manager desenvolve competências de liderança. O Leadership Toolkit fornece ferramentas práticas para gestão de equipas, focando-se em liderança estratégica e cultura organizacional.

A cultura organizacional desempenha um papel de relevo na experiência dos colaboradores. Como descreve o ambiente na Capgemini?

Os sete valores da Capgemini, definidos por Serge Kampf, orientam a nossa cultura e atividades, destacando-se o espírito de equipa e a cultura de inclusão. A empresa promove iniciativas como os TownHalls e o Morning Power Breakfast,

incentivando os colaboradores a conversar com a CEO e a Diretora de Recursos Humanos. A comissão COMEX Sub30, composta por colaboradores com menos de 30 anos, promove a inovação e o desenvolvimento de liderança. Com seis escritórios em Portugal, a Capgemini valoriza todos os colaboradores e contribui para a coesão territorial do país.

Que políticas e iniciativas a Capgemini implementa para promover o equilíbrio entre vida pessoal e profissional?

O sucesso na Capgemini depende do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. O programa New Normal oferece trabalho híbrido e flexível, com horários ajustáveis e licenças sem vencimento. Já o FlexAbroad permite trabalhar noutros países por determinado período. Priorizamos o bem-estar com apoio em todas as fases da vida, incluindo a parentalidade, através do Family First, um guia com informações para equilibrar trabalho e família.

Como garantir um ambiente mais diverso e inclusivo no mundo corporativo?

A Capgemini segue uma estratégia de diversidade, equidade e inclusão baseada em quatro pilares: avaliação e responsabilização, promoção de um ambiente inclusivo, diversificação da força de trabalho e retenção de talentos. As Global Networks, como OUTfront (LGBTQIA+), CapAbility (pessoas com deficiência) e Women@Capgemini, promovem diversidade. Parcerias com o Inclusive Community Forum e programas como SuccessHER Stories e Academias Women for the Future, por exemplo, incentivam a inclusão.



A EDP Renováveis é líder mundial no sector das energias renováveis e é o quarto produtor mundial de energia eólica. Com uma sólida carteira de projetos em desenvolvimento, ativos de qualidade máxima e uma capacidade de exploração líder no mercado, a EDPR registou um desenvolvimento excepcional nos últimos anos e está atualmente presente em 14 mercados internacionais.



A GEA é um dos maiores fornecedores de sistemas do mundo para os setores alimentar, das bebidas e farmacêutico. O nosso portfólio inclui máquinas e plantas, bem como tecnologia de processo avançada, componentes e serviços abrangentes. Utilizados em diversos setores, aumentam a sustentabilidade e a eficiência dos processos de produção em todo o mundo.



esprinet
GROUP



Esprinet é um facilitador do ecossistema tecnológico. Com mais de 1.800 funcionários, oferecemos consultoria, segurança da informação, serviços e produtos para venda ou aluguel por meio de uma ampla rede de distribuidores profissionais.

O Grupo Esprinet é líder na distribuição de produtos de alta tecnologia e fornecedor de soluções para a transformação digital e transição ecológica, com 1800 colaboradores. O grupo opera através de três marcas principais: Esprinet, V-Valley e Zeliotech.



A Galp é uma empresa de energia empenhada no desenvolvimento de soluções eficientes nas suas operações e nos serviços integrados que oferece aos clientes. Criamos soluções simples, flexíveis e competitivas para as necessidades energéticas ou de mobilidade das grandes indústrias e das pequenas e médias empresas, bem como do consumidor individual.

A nossa oferta inclui diversas formas de energia. Contribuímos para o desenvolvimento económico dos 10 países em que operamos e para o progresso social das comunidades que nos acolhem.

Top Employer: Cuidar das pessoas e do planeta

A **Olympus Medical Products Portugal** foi reconhecida, pelo quinto ano consecutivo, com a certificação Top Employer pelo **Top Employers Institute**.

Num cenário empresarial cada vez mais competitivo e em constante evolução, a empresa investe na construção de uma cultura organizacional sólida e orientada para o futuro. A subsidiária do grupo Olympus, localizada em Coimbra e com cerca de 400 colaboradores, é o maior centro de reparações do grupo e um modelo de como inovação, sustentabilidade, inclusão e valorização dos profissionais podem coexistir de forma harmoniosa.

Ser reconhecido como Top Employer reforça o compromisso de colocar as pessoas no centro de uma estratégia, alicerçada em valores como integridade, empatia e colaboração.

Trabalhar numa empresa Top Employer pelo 5.º ano consecutivo é testemunhar, com orgulho, o compromisso contínuo em colocar as pessoas no centro de todas as decisões.

Rita Estanqueiro – HR Manager, Olympus Medical Products Portugal

"Na Olympus Medical Products Portugal, sabemos que o verdadeiro sucesso vem das pessoas. Ser Top Employer pelo quinto ano seguido não é o objetivo – é a consequência natural de fazermos o que é certo: valorizar, apoiar e inspirar.

Joaquim Silva Nunes – Executive Managing Director

Prioridade para as políticas de saúde mental

A Olympus acredita que um ambiente de trabalho saudável e equilibrado é fundamental para a produtividade e felicidade dos colaboradores. Com vista a atingir estes objetivos, a empresa tem priorizado as políticas de saúde mental. A adesão ao **Pacto para a Saúde Mental em Ambientes de Trabalho** reflete uma aposta contínua em políticas que garantam o bem-estar diário de cada pessoa. Programas como o **Employee Assistance Program (EAP)** - que oferece apoio confidencial e profissional a quem enfrenta desafios pessoais e profissionais – ou a disponibilização de consultas de psicologia são algumas das iniciativas implementadas para proporcionar suporte emocional e psicológico aos colaboradores.



Equipa de Recursos Humanos, Higiene, Segurança e Ambiente e Joaquim Silva Nunes (EMD)

43% de mulheres em posições de liderança na Olympus

A diversidade, equidade e inclusão são igualmente elementos estruturantes da identidade da Olympus.

Atualmente, 43% das posições de liderança na empresa são ocupadas por mulheres, refletindo o compromisso com a igualdade de oportunidades. Além disso, a Olympus investe na formação de líderes que sirvam como modelos inspiradores neste tema. A cultura organizacional, centrada no propósito de salvar vidas, contribui para um ambiente de trabalho colaborativo, inspirador e motivador, em que a equidade é um valor fundamental.

Uma visão sustentável e amiga do ambiente

O compromisso da Olympus inclui também a sustentabilidade, assumindo a meta de alcançar a neutralidade carbónica até 2031. As novas instalações, inauguradas em 2022, refletem esta visão e priorizam a sustentabilidade em todas as operações. Mais de 50% da energia utilizada nas instalações é gerada através de energia fotovoltaica, produzida através dos cerca de 1400 painéis solares, sendo o restante consumo de energia adquirido da rede, 100% proveniente de energia verde. A certificação ISO 14001, conquistada em março de 2024, representa um passo importante na consolidação de um sistema de gestão ambiental sólido e responsável, alinhado às melhores práticas internacionais para a sustentabilidade e o respeito ao meio ambiente.

Com foco no bem-estar, na inclusão e na sustentabilidade, a Olympus reafirma a sua posição como referência global, mostrando que cuidar das pessoas e do planeta é essencial para alcançar resultados duradouros.

HCLTech



A HCLTech é uma empresa tecnológica global, com mais de 219.000 pessoas em 54 países, que oferece recursos líderes de mercado em digital, engenharia e cloud, impulsionados por um amplo portefólio de serviços e produtos tecnológicos. Trabalhamos com clientes dos principais setores, fornecendo soluções para serviços financeiros, manufatura, ciências biológicas e saúde, tecnologia e serviços, telecomunicações e media, retalho e bens de consumo e serviços públicos.

INDITEX



A Inditex é um dos maiores grupos de distribuição de moda do mundo, ao qual pertencem a Zara, Pull&Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho e Zara Home. Esforçamo-nos por criar ambientes de trabalho que inspirem autenticidade, onde todos os nossos colaboradores e clientes sejam bem-vindos e se possam sentir aceites e livres para expressar as suas ideias. Um lugar que empodera todos, sem exceção, como parte de uma equipa criativa e inovadora.

Hovione



A Hovione é um grupo internacional independente de empresas familiares. Desde o início que nos destacamos através das nossas capacidades tecnológicas e produtivas inovadoras, alcançando uma posição de destaque no mercado mundial como uma empresa integrada de desenvolvimento e fabrico por contrato, dedicada a ajudar os clientes farmacêuticos a levar medicamentos novos e fora de patente para o mercado. É por isso que estamos aqui para o resto da vida.



HUAWEI



A Huawei é um fornecedor líder global de infraestruturas de tecnologia da informação e comunicação (TIC) e dispositivos inteligentes. Com soluções integradas em quatro domínios principais – redes de telecomunicações, TI, dispositivos inteligentes e serviços na nuvem – estamos empenhados em levar o digital a cada pessoa, casa e organização para um mundo totalmente ligado e inteligente.



Employee Passion: A chave do sucesso da Angelini Pharma como Top Employer

A Angelini Pharma reafirma o seu compromisso com o bem-estar dos colaboradores ao conquistar, pelo sexto ano consecutivo, a certificação Top Employer. Este reconhecimento demonstra a eficácia da gestão de pessoas e das políticas de Recursos Humanos implementadas pela empresa, visando um ambiente de trabalho estimulante, perspectiva que se mantém para 2025.

A Angelini Pharma investe nas suas pessoas, reconhecendo que a *employee passion* é a chave para o crescimento. Mais do que funcionários satisfeitos, a empresa procura uma força de trabalho energizada, comprometida e alinhada com seus objetivos, gerando um ambiente de trabalho positivo, produtivo e inovador.

Em 2025 a Angelini Pharma implementará um novo sistema de *onboarding* focado na personalização e na maior

participação dos colaboradores, promovendo uma integração mais rápida e completa. A abordagem multifuncional em projetos estratégicos também será fortalecida, garantindo a diversidade e o crescimento profissional, sempre alinhada com a cultura *human-centric way of work*.

“Esta certificação reforça o compromisso e a vontade da Angelini em continuar a ser uma entidade que se preocupa com os seus colaboradores e que lhes oferece um ambiente de trabalho seguro, desafiante e motivador no dia a dia”, afirma Conceição Martins, Diretora de Recursos Humanos e Comunicação da Angelini Pharma Portugal. “Há sempre muito a melhorar e todos os anos temos novos objetivos e novos desafios. A nossa intenção é continuar a honrar este reconhecimento, não só pelo Top

Employer, mas sobretudo pelo cuidado que os nossos colaboradores merecem e que continuarão a ser o centro das nossas decisões.”

É este o único *modus operandi* da Angelini Pharma, que para além de ser líder internacional no setor da saúde e bem-estar, nas áreas farmacêutica e de grande consumo, move-se na direção das pessoas, o seu principal ativo, para criar condições de trabalho e um ambiente excecional, focado no bem-estar. A Angelini Pharma conta com cerca de três mil colaboradores em 15 países, incluindo Portugal, onde atua desde 1979 com aproximadamente 100 colaboradores.

inetum

Positive digital flow



A Inetum é uma líder europeia em serviços digitais. A equipa da Inetum, composta por 28.000 consultores e especialistas, esforça-se todos os dias para gerar um impacto digital nas empresas, entidades do setor público e na sociedade. As soluções da Inetum têm como objetivo contribuir para o desempenho e a inovação dos seus clientes, bem como para o bem comum.



Em 1995 abriram as primeiras lojas Lidl em Portugal. Desde então, estabelecemo-nos como um retalhista reconhecido, oferecendo produtos de alta qualidade ao melhor preço. A nossa missão é muito simples: ser a primeira escolha dos nossos clientes, colaboradores e parceiros. Para o conseguir, promovemos uma cultura organizacional onde a igualdade e a meritocracia são valores importantes. Atualmente, mais de 8.200 colaboradores ajudam-nos a operar em 260 lojas.



A JTI é uma empresa líder internacional de tabaco, com mais de 46.000 colaboradores e um forte compromisso com os mais de 130 países onde operamos.

A JTI Iberia é um cluster constituído por 5 mercados: Espanha, Canárias, Portugal, Andorra e Gibraltar. Com mais de 900 colaboradores, a nossa presença na Península Ibérica inclui ainda duas fábricas (em Tenerife e Andorra) e dois hubs globais para as funções de Digital & IT e Global Travel Retail.



Presente em Portugal desde 1970, a MSD revela-se, desde o primeiro momento, fiel aos princípios de inovação e melhoria contínua da saúde e do bem-estar das pessoas. Sendo um dos maiores laboratórios farmacêuticos do mundo e parceiro ativo em todas as questões relacionadas com a área da Saúde, a MSD apresenta soluções inovadoras que contribuem para a preservação e melhoria da vida de milhões de pessoas e animais.

JTI: um conjunto diverso de pessoas com propósito



Lucas Chazarreta, Diretor Geral da JTI Portugal.

Ikigai é uma palavra japonesa carregada de significado, que, apesar de não ter uma tradução exata em português, pode ser interpretada como “razão para viver”. É aquilo que nos inspira, nos impulsiona e dá sentido à nossa existência, aquele propósito que acende a nossa paixão e nos guia. Para a multinacional JTI (Japan Tobacco International), detentora de marcas como Camel, Winston e Ploom, este poderoso conceito está no centro da sua gestão de talentos. Na JTI, acreditam firmemente que cada colaborador tem um objetivo único, uma centelha especial com que pode contribuir para o mundo e que merece ser alimentada para atingir o seu potencial máximo.

Os resultados falam por si: a JTI foi novamente reconhecida como a segunda melhor empresa para trabalhar em Portugal, de acordo com o prestigiado Top Employers Institute, e está agora classificada como uma das melhores empresas para trabalhar a nível mundial há doze anos consecutivos.

“Ser um Top Employer não é apenas uma certificação, é um reconhecimento da nossa cultura e dos valores que partilhamos. Isto só é possível graças aos nossos colaboradores, que dão vida a esta visão todos os dias. O nosso compromisso com eles é claro: continuar a promover políticas focadas no crescimento pessoal, na aprendizagem ao longo da vida, no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e no aproveitamento do talento intergeracional”, afirma Lucas Chazarreta, Diretor Geral da JTI Portugal.

AS PESSOAS NO CENTRO

Promover um ambiente de trabalho onde o talento seja cultivado e valorizado, respeitando a individualidade de cada um, faz parte da essência da JTI. E é para cumprir parte disso mesmo que as pessoas JTI, quer no novo e moderno escritório no centro de Lisboa, quer na “rua” visitando os parceiros comerciais,

fazem da JTI a empresa de tabaco com maior crescimento no mercado português. E por muito que espere o máximo daqueles que trabalham consigo, a JTI não espera nem quer que seja o trabalho o único propósito de cada um.

“Cada pessoa tem múltiplas facetas na sua vida, e só encontrando harmonia entre elas é que se pode alcançar a felicidade e viver a vida com um verdadeiro propósito. É por isso que na JTI estamos empenhados em políticas inovadoras que promovem o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, programas de desenvolvimento de talento intergeracional e um ambiente de trabalho saudável. Além disso, oferecemos condições de trabalho competitivas, um pacote de benefícios atrativo e espaços de trabalho modernos e colaborativos. As expectativas dos trabalhadores estão em constante evolução e as empresas devem adaptar-se para valorizar e apoiar a pessoa no seu todo”, afirma Lucas Chazarreta.

O PODER DA DIVERSIDADE

Se é certo que há uma homogeneidade nas pessoas JTI no que toca à dedicação e qualidade do trabalho, tudo o resto é pura diversidade. A JTI sabe que “Quanto maior for a diversidade das equipas mais ampla será a perspetiva e mais rica a visão. É fator chave integrar diversidade de perfis, abarcando várias gerações, géneros, trajetórias e especialidades. Orgulha-nos bastante que hoje tenhamos, em Portugal, um número quase igual de homens e mulheres de sete nacionalidades e diversas gerações”, completa Lucas Chazarreta.



Natixis em Portugal é um Centro de Especialização cuja missão é transformar a banca tradicional, desenvolvendo soluções inovadoras para a cultura empresarial e laboral do Groupe BPCE. Pertence à unidade de negócio de Serviços Financeiros Globais do Groupe BPCE, com foco em dois negócios: Gestão de Ativos e Património e Banca Corporativa e de Investimento. A mentalidade ágil e a cultura de proximidade caracterizam a equipa da Natixis e refletem a missão da empresa.



A Olympus aposta na criação de soluções orientadas para o cliente para as áreas da indústria médica, ciências da vida e equipamento industrial. Há mais de 100 anos que a Olympus tem como objetivo tornar a vida das pessoas mais saudável, segura e gratificante.



A NTT DATA é uma consultora de negócios e tecnologia multinacional, que reinventa e transforma a atividade das organizações através da inovação e da tecnologia. Tem cerca de 140.000 colaboradores distribuídos por mais de 50 países, sendo considerada a 6ª maior empresa de serviços de TI do mundo, pela Gartner. Em Portugal, a companhia está presente desde 1999 e trabalha em todos os setores de atividade.



Os produtos da PepsiCo são apreciados mais de 1 bilhão de vezes por dia em mais de 200 países e territórios em todo o mundo. A PepsiCo é uma empresa global de bebidas e alimentos convenientes com mais de 91 mil milhões de dólares de receitas líquidas em 2023, muitas marcas icónicas de mil milhões de dólares e aproximadamente 315.000 colaboradores.

TOP EMPLOYER 2025



Talento.
Equipa.
Pessoas.
Excelência
Dedicação.

Cinco.

Uma mão cheia. De Talento. De Equipa.
De Excelência. De Superação. De Orgulho.

O Bankinter conquistou, pelo **5.º ano consecutivo**, a certificação como **Top Employer**, um reconhecimento que destaca as melhores práticas de gestão empresarial e de pessoas.

Este prémio reflete o compromisso do Banco com o bem-estar, o desenvolvimento profissional, a diversidade e a inclusão das nossas Pessoas, que tornam o Bankinter num Banco único para trabalhar.

Este prémio é de todos nós, que trabalhamos, todos os dias, para reforçar a confiança dos nossos Clientes. Um Banco de Pessoas para Pessoas.

"A renovação desta certificação é a confirmação do nosso compromisso em procurar promover um ambiente onde cada Colaborador tem oportunidade de crescer e de fazer a diferença. Um ambiente que procura garantir o desenvolvimento contínuo de cada uma das nossas Pessoas, em equipa, valorizando o mérito e incentivando à sua progressão. Esta é, pois, a hora de expressar o nosso mais profundo agradecimento a cada uma das nossas Pessoas. O visível sucesso e crescimento do Banco são o reflexo da sua excelência e do seu talento. No Bankinter, as Pessoas são a nossa maior fonte de inspiração."



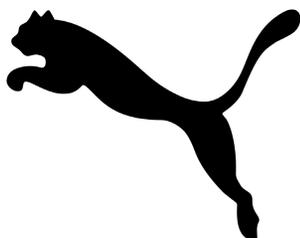
Pedro Ervilha
Diretor Financeiro,
Gestão de Pessoas e Comunicação
e Membro da Comissão Executiva
do Bankinter Portugal



Com mais de 30 anos de experiência em Portugal, a PreZero é uma das principais empresas do setor ambiental. Oferece soluções de última geração em serviços urbanos, tratamento de resíduos e economia circular para clientes públicos e privados. Somos referência nacional na área das infraestruturas, com soluções integrais para infraestruturas urbanas, de transporte, sociais e industriais, apostando em serviços eficientes, inovadores e sustentáveis.



É a interação entre as pessoas que contribui para o desenvolvimento das empresas. E é aqui que atuamos com soluções e que acrescentamos valor. Temos como missão moldar o mundo do trabalho, um compromisso que assumimos diariamente com os nossos clientes, candidatos e com a sociedade como um todo. O nosso foco em criar marcas superiores e reconhecíveis garante que os clientes e os candidatos sabem quem somos.



Na PUMA, estamos em constante procura de mais rapidez. Isto vai para além do nosso apoio aos atletas mais rápidos do mundo. Também trabalhamos para sermos rápidos na adaptação e na ligação com o mundo em constante mudança que nos rodeia. Com um design inovador, calçado e vestuário icónicos, bem como parcerias autênticas, o nosso objetivo é sempre impulsionar o que há de novo no desporto e na cultura. Com sede em Herzogenaurach, na Alemanha, a PUMA apoia mais de 14.000 colaboradores em mais de 120 países.



Nós somos a Reckitt. Lar das marcas de higiene, saúde e nutrição mais adoradas e fiáveis do mundo. Cada um dos nossos produtos é concebido para satisfazer as necessidades das pessoas e ajudar-nos a ter uma vida melhor. Uma equipa global diversificada de cerca de 40.000 pessoas, estamos unidos por um único propósito partilhado: proteger, curar e nutrir na busca incessante de um mundo mais limpo e saudável.

Grupo Ageas Portugal: “Acreditamos que são as pessoas que nos impulsionam a atingir novos patamares”

Ser certificado como Top Employer não é apenas um selo de qualidade, é um reflexo de uma filosofia empresarial que tem como missão fazer a diferença na vida dos colaboradores. No Grupo Ageas Portugal, essa distinção resulta de uma estratégia que aposta em criar um ambiente inclusivo e dinâmico.

Mas o que significa ser um Top Employer? Mais do que espaços modernos e iniciativas de desenvolvimento, é assegurar uma visão que coloca cada pessoa no centro, promovendo o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Onboarding: A Primeira Experiência deixa uma marca

A entrada num novo ambiente profissional pode ser decisiva para a motivação e retenção de talento. O Grupo Ageas acredita que “o início de uma jornada influencia fortemente o seu sucesso”.

É por isso que aposta no Ageas Trip, um programa que dá início à “viagem” dos novos colaboradores dentro da empresa dando-lhes a possibilidade de conhecerem as diversas áreas e interagirem diretamente com clientes. Independentemente da função, todos passam pela experiência, promovendo uma cultura de colaboração e pertença.

Parte dessa cultura é o compromisso com a diversidade e inclusão, que não é só um conceito teórico na empresa, mas uma prática efetiva. Passa, por exemplo, por um primeiro momento imersivo que dá a conhecer estes conceitos aos novos colaboradores, assim como pela existência de um espaço de refeição, no edifício Ageas Tejo, em colaboração com o Café Joyeux - a primeira família de cafés-restaurantes solidários e inclusivos, que emprega e forma pessoas com dificuldades intelectuais e do desenvolvimento.

Existem também sete Employee Resource Groups autónomos que promovem a



Eduardo Caria, Diretor de Pessoas & Organização do Grupo Ageas Portugal.

inclusão com iniciativas como o “Conta-me como é”: conversas com personalidades conhecidas que partilham experiências com os colaboradores, num formato único que convida à reflexão sobre a diferença.

Bem-Estar. Um Novo Olhar sobre o Trabalho

O bem-estar de cada pessoa é uma prioridade para o Grupo Ageas Portugal.

Com um olhar atento, que passa pela saúde e bem-estar, conta com vários programas disponíveis. Através do Espaço Saúde, todos os colaboradores têm à disposição consultas médicas, osteopatia e outros apoios de saúde. Podem ainda ter acesso ao serviço de Assistência Social e de Psicologia.

Já no programa A Team, os colaboradores têm acesso a atividades culturais, desportivas e de bem-estar ao longo do ano. Os edifícios, de Lisboa e Porto, foram pensados para equilibrar conforto e fun-

cionalidade, para que as pessoas se possam sentir confortáveis, com espaços adaptáveis às várias necessidades, e que promovam a colaboração e o sentimento de comunidade.

Desenvolvimento e Mobilidade Interna: Crescimento Contínuo

O Grupo Ageas Portugal acredita que preparar as suas pessoas para o futuro é crucial. A sua estratégia de desenvolvimento incentiva o crescimento contínuo criando oportunidades para valorizar, desenvolver e construir novas competências.

A empresa oferece formação interna constante e dá oportunidades de formação internacional, em estreita colaboração com o Grupo, permitindo igualmente promover a criação de redes de contacto com outros colegas.

Adicionalmente, no Grupo Ageas Portugal, a mobilidade interna é incentivada como forma de aquisição de novos conhecimentos e experiências, vital na jornada de crescimento e de carreira. Mais do que um benefício, esta estratégia inspira-se em criar oportunidades e valorizar competências.

O Futuro do Trabalho: Flexibilidade e Impacto

O Grupo Ageas aposta num modelo híbrido para equilibrar produtividade e qualidade de vida, investindo no “Smart Work” e na partilha de conhecimento. Adotou o mantra de ser um “Great Place to Grow”, onde as pessoas encontram oportunidades de crescimento, aprendizagem e valorização.



A Saint-Gobain concebe, produz e distribui materiais e soluções que encontramos na nossa vida diária, proporcionando bem-estar, desempenho e segurança, ao mesmo tempo que responde aos desafios da construção sustentável, da eficiência de recursos e da luta contra as alterações climáticas. O nosso propósito, "MAKING THE WORLD A BETTER HOME", responde à nossa ambição de tornar o mundo um lugar mais agradável e sustentável para se viver.



A Takeda é um líder biofarmacêutico global, baseado em valores e orientado por I&D, sediado no Japão, empenhado em descobrir e fornecer tratamentos transformadores de vidas, orientado pelo nosso compromisso com os doentes, as nossas pessoas e o planeta. A Takeda concentra os seus esforços de I&D em quatro áreas terapêuticas: Oncologia, Genética Rara e Hematologia, Neurociência e Gastrenterologia. Também fazemos investimentos direcionados em I&D em terapias e vacinas derivadas de plasma.



Líder europeu nos Transportes e Logística sob temperatura controlada, com mais de 100 anos de experiência e com o propósito de garantir, todos os dias, e em segurança, através de equipas empenhadas o acesso à diversidade alimentar para todos.



A Zurich Portugal faz parte do Grupo Zurich e está em Portugal há mais de 100 anos. Conta com cerca de 500 colaboradores, 19 escritórios próprios e uma rede de mais de 2.500 Agentes de Seguros que servem mais de 620 mil clientes.

A nossa visão é estar sempre presente quando e onde for necessário. Através de uma abordagem centrada no cliente, pretendemos desenvolver um negócio sustentável para lhe proporcionar segurança a si e ao nosso mundo.

