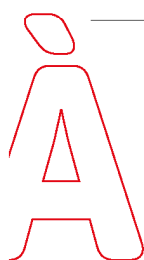


# Employee experience – estratégias de excelência em Portugal

A RHmagazine, em colaboração com o Urban Sports Club, organizou um encontro entre nove líderes e especialistas em RH para partilhar e desenvolver práticas inovadoras em employee experience. Neste evento exclusivo, diretores da Aldi Portugal, Capgemini, CCA Law Firm, Cisco, Deloitte Portugal, DIGI Portugal, Minor Hotels e do Urban Sports Club trocaram experiências e conhecimentos em ambiente descontraído.



A medida que o tema do employee experience ganha destaque nas agendas organizacionais, torna-se imperativo compreender o que verdadeiramente motiva os colaboradores e como as empresas podem promover o seu bem-estar. Torsten Müller,

SVP International Markets do Urban Sports Club, explica que “um dos segredos é incentivar a prática de desporto em equipa”.

Para o Urban Sports Club – empresa dedicada a melhorar o employee experience das organizações através de uma única aplicação – a prática de atividades desportivas e de bem-estar em grupo é

O pequeno-almoço teve lugar no Estádio Sport Lisboa e Benfica

muito eficaz no reforço da cultura organizacional dos seus clientes empresariais. “Temos empresas com taxas de ativação que chegam até 90% dos funcionários a utilizar regularmente a plataforma do Urban Sports Club”, esclarece Torsten Müller.

Na DIGI Portugal, empresa que se prepara para lançar os seus serviços de telecomunicações em Portugal e que já conta com 520 colaboradores, não é possível abordar o employee experience sem considerar o impacto da transformação digital na atração e fidelização de talento. “Estamos a estabelecer



**MELANIE ABRANTES**

Aldi Portugal

- **“Vamos criar um orçamento por equipas ou por lojas e disponibilizar uma variedade de atividades. Cada loja terá autonomia para gerir os seus próprios eventos de teambuilding”.**

**LÍGIA GALAIO**

Capgemini

- **“A Capgemini disponibiliza um budget para cada clube e temos alguns colaboradores que são líderes e outros que são somente associados desses clubes. Isto promove as relações saudáveis e a proximidade entre os colaboradores”.**

**TERESA ROCHA**

CCA Law Firm

- **“Criámos um segundo conselho executivo, composto por diferentes elementos de camadas mais jovens, até aos 30 anos”.**

desses clubes. Isto promove as relações saudáveis e a proximidade entre os colaboradores”, indica Lígia Galaio, Lígia Galaio People Engagement Lead and Senior HR Business Partner da Capgemini.

Por sua vez, na Cisco também são os colaboradores a liderar algumas das iniciativas internas, como é o caso de cerca de 20 comunidades, nas quais se dedicam a diferentes temas. “Não temos equipas ou experts em certas áreas, mas são as próprias pessoas que se voluntariam e dedicam tempo a organizar essas atividades. Temos sessões de crochê, desporto, entre outras”, descreve Natalia Martsenyuk da Cunha, People & Communities (HR) Country Lead da Cisco.

Com uma equipa composta por quase mil colaboradores, Natalia refere a Cisco como sendo uma organização “dinâmica e com uma forte mobilidade interna”. “As pessoas têm muito espaço para crescer e procurar oportunidades que correspondam aos seus objetivos e ambições”, sublinha.

Melanie Abrantes, Team Lead de People Acquisition da

## “TEMOS EMPRESAS COM TAXAS DE ATIVAÇÃO QUE CHEGAM ATÉ 90% DOS FUNCIONÁRIOS A UTILIZAR REGULARMENTE A PLATAFORMA DO URBAN SPORTS CLUB”

ESCLARECE TORSTEN MÜLLER, SVP INTERNATIONAL MARKETS DO URBAN SPORTS CLUB

parcerias com o IEFPP para que nos ajudem a identificar candidatos adequados e até, para apoiarmos pessoas desempregadas que não têm acesso a outras plataformas de emprego”, afirma Manuel Santos, Human Resources Business Partner da DIGI Portugal.

Andreia Rangel, Director of People, Purpose & Culture da Deloitte Portugal, que testemunhou o crescimento da sua equipa de 45 para cerca de 120 pessoas, partilha a mesma perspetiva. “Foi uma oportunidade para as empresas olharem para dentro e comunicarem a partir de um novo canal, o digital”, explica.

Na Deloitte Portugal, a metodologia está assente em três pilares: método, disciplina e rigor. “Nós não temos produto. O produto é

o conhecimento das nossas pessoas, daí ser tão importante trabalhar esse conhecimento desde o início, investindo no desenvolvimento das pessoas dentro de casa”, afirma.

### A importância do sentido de pertença

Na Capgemini, além das várias iniciativas de wellbeing, foi criado um projeto que tem como missão mobilizar as equipas e fazê-las lembrar da importância de promover uma cultura de proximidade.

Através de um inquérito, identificaram as áreas de interesse dos colaboradores e criaram 4 a 5 clubes - de futebol, padel, leitura, etc. “A Capgemini disponibiliza um budget para cada clube e temos alguns colaboradores que são líderes e outros que são somente associados





Especialistas de empresas ou organizações prestigiadas refletiram sobre estratégias de employee experience



**NATALIA DA CUNHA**

Cisco

- “Não temos equipas ou experts em certas áreas, mas são as próprias pessoas que se voluntariam e dedicam tempo a organizar essas atividades”.



**ANDREIA RANGEL**

Deloitte Portugal

- “Nós não temos produto. O produto é o conhecimento das nossas pessoas, daí ser tão importante trabalhar esse conhecimento desde o início, investindo no desenvolvimento das pessoas dentro de casa”.



**MANUEL SANTOS**

DIGI Portugal

- “Estamos a estabelecer parcerias com o IEFP para que nos ajudem a identificar candidatos adequados e até, para apoiarmos pessoas desempregadas que não têm acesso a outras plataformas de emprego”.

Aldi Portugal está de acordo com Natalia, salientando que o foco principal dos Recursos Humanos deve ser o incentivo ao “espírito de equipa”. Na Aldi Portugal, era habitual organizar um evento desportivo anual, para além dos jantares de Natal e celebrações de datas específicas, mas recentemente mudaram a estratégia a nível internacional. “Vamos criar um orçamento por equipas ou por lojas e disponibilizar uma variedade de atividades. Cada loja terá autonomia para gerir os seus próprios eventos de teambuilding, pois é importante promover esse espírito de equipa dentro da

## ESTE ENCONTRO PROMOVIDO PELO URBAN SPORTS CLUB PERMITIU TAMBÉM A PARTILHA DE PRÁTICAS INOVADORAS PARA FOMENTAR AMBIENTES DE TRABALHO MAIS SAUDÁVEIS, COLABORATIVOS E INCLUSIVOS



**ANDREA IVO BRAZÃO**

Minor Hotels

- **“A rotatividade de equipas tornou-se uma preocupação constante no setor da hotelaria. É por este motivo que estamos a trabalhar na vertente do employer branding”.**



**CARLA SILVA**

Minor Hotels

- **“Nós levamos o nosso terapeuta de spa, para fazer uma massagem de 15 minutos aos colaboradores, todas as quartas-feiras”.**



**TORSTEN MÜLLER,**

Urban Sports Club

- **“O movimento é o melhor remédio para evitar doenças! É como profissionais de RH, somos responsáveis por melhorar a saúde e o bem-estar dos nossos colaboradores.”**

própria equipa, algo que é difícil num evento geral”, destaca Melanie Abrantes.

Para a Minor Hotels, o verdadeiro desafio do employee experience está no facto de atuarem num mercado onde a rotatividade é “gigante”. “A rotatividade de equipas tornou-se uma preocupação constante no setor da hotelaria. É por este motivo que estamos a trabalhar na vertente do employer branding, há cerca de dois anos e meio. Contudo, ainda estamos muito no início”, esclarece Andrea Ivo Brazão, Employer Branding Manager da Minor Hotels.

De entre as medidas, a Diretora de RH da Minor Hotels destaca uma atividade que é muito valorizada pelos colaboradores, tanto nos hotéis como nos escritórios. “Nós levamos o nosso terapeuta de spa, para fazer uma

massagem de 15 minutos aos colaboradores, todas as quartas-feiras. Esta iniciativa é ótima, em particular para as pessoas que carregam pesos como os colaboradores que fazem as camas ou têm funções “de carga””, indica Carla Silva.

Uma outra medida implementada, tanto nos hotéis como nos escritórios, é a semana de reconhecimento. “Nós divulgamos o calendário anual, e há uma determinada semana em que aquela equipa é apreciada, reconhecida, homenageada pelas outras equipas”, esclarece.

### Como lidar com as diferentes gerações

Para lidar com esta realidade é necessário procurar abordagens inovadoras que possibilitem a criação de um ambiente inclusivo onde todos

se sintam valorizados — e é isso que a CCA Law Firm se esforça por alcançar.

Com metade dos colaboradores a pertencer à geração millennial e 20% da geração Z, Teresa Rocha, Diretora de Recursos Humanos da CCA Law Firm, partilha a uma medida implementada há dois anos e que tem sido “muito bem-sucedida”. “Criámos um segundo conselho executivo, composto por diferentes elementos de camadas mais jovens, até aos 30 anos. Não só nos ajudam a tomar decisões, como desenvolvem projetos internos e os apresentam ao conselho anual de sócios para aprovação”, afirma.

Este encontro exclusivo, promovido pela RHmagazine, em colaboração com o Urban Sports Club, para identificar respostas eficazes e proativas para as exigências do mercado e as necessidades dos colaboradores, em constante evolução, não só proporcionou um momento de troca e proximidade entre profissionais do setor, como também permitiu a partilha de práticas inovadoras para fomentar ambientes de trabalho mais saudáveis, colaborativos e inclusivos.

“O movimento é o melhor remédio para evitar doenças! E como profissionais de RH, somos responsáveis por melhorar a saúde e o bem-estar dos nossos colaboradores.”, como referido por Torsten Müller, para reforçar a importância da prática regular de exercício físico, especialmente em grupo e entre equipas. 