



PRESS MONITORING

BRASIL

Empresas portuguesas presentes no Encontro de negócios em Pernambuco

O 15.º Encontro Internacional de Negócios do Nordeste vai promover produtos, serviços e oportunidades de uma das regiões que mais crescem no Brasil. No encontro, que começou ontem e encerra amanhã, no Estado de Pernambuco, participam empresas de mais de 20 países. Entre os participantes, estão 21 empresas de Estados da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa. Cabo Verde é o país lusófono que terá a maior comitiva: 11 empresas. Portugal conta com cinco empresas.



A Thermocin baixa as emissões de CO₂, reduzindo o efeito de estufa.

INOVAÇÃO

CIN lança tinta termo-reflectora que reduz consumo de energia

A CIN, líder ibérica no sector de tintas e vernizes, acaba de lançar a Thermocin, uma tinta termo-reflectora para a pintura de telhados e coberturas que reflecte a radiação solar e aumenta o conforto térmico no interior dos edifícios. A utilização de Thermocin na pintura dos telhados ajuda a diminuir a temperatura do ar interior até seis graus centígrados. Este efeito permite uma maior poupança energética no arrefecimento das habitações e aumenta o período de vida do telhado.

Associação EPIS promete estabilizar resultados em 2012

Empresários Pela Inclusão Social mantém aposta no combate ao insucesso e abandono escolares.

Pedro Quedas
pedro.quedas@economico.pt

A Associação EPIS – Empresários Pela Inclusão Social, que se concentra especialmente no combate ao insucesso e abandono escolares, está este ano a conseguir os melhores resultados de sempre junto dos estudantes. A instituição regista uma subida de 57% para 82%, em 2011, no nível de sucesso nas escolas onde está presente.

Um ano depois de ter sido considerada a melhor pequena empresa no sector Autarquias, Empresas Municipais, Institutos Públicos e Associações na primeira edição do Prémio “Excelência no Trabalho”, o grande objectivo da EPIS é a estabilização destes resultados, ao mesmo tempo que aposta em iniciativas como bolsas de apoio aos 12 anos de escolaridade.

Para o director geral da EPIS, Diogo Simões Pereira, uma das principais mudanças que ocorreu na empresa durante o último ano foi “o ‘rightsizing’ [redimensionamento] da equipa interna, que passou de oito para sete pessoas. Alteração que “só foi possível devido à importante curva de aprendizagem entre 2006 e 2010, com novas competências adquiridas, que permitiu manter a qualidade do trabalho, mas com mais eficiência em termos de tempo e de custos”, defende o mesmo responsável.

Com a redução da equipa, o sucesso para a motivação da equipa pela “autonomia” e pela “responsabilização”, “para que as pessoas se sintam “donas” da sua área e encontrem nesse espaço a energia interna para procurar a excelência, que deve depois ser reconhecida de modo

PONTOS-CHAVE

- Em 2011, a Associação EPIS conseguiu uma subida de 57% para 82% no nível de sucesso escolas nas escolas dentro da sua rede de intervenção.
- Voluntariado empresarial com alunos e um programa-piloto de bolsas de estudo para alunos carenciados do secundário, como forma de promoção dos 12 anos de escolaridade, são algumas das novas iniciativas da associação.
- Com o objectivo de aumentar a eficiência da gestão de recursos humanos, a EPIS reduziu a equipa interna de oito para sete pessoas. Manteve, no entanto, a rede de colaboradores externos.

claro”, aponta Diogo Simões Pereira. Para o responsável da associação, esse reconhecimento é essencial e é aplicado na empresa através de um sistema de avaliação e de prémio de produtividade no final do ano, “um modo de retribuir o esforço e resultados e de sinalizar o valor da meritocracia, única forma sustentável de manter as equipas produtivas e coesas ao longo do tempo”.

Aposta na “delegação total”

Seja para entrar ou subir dentro da pequena estrutura da Associação EPIS, há certas qualidades fundamentais que são exigidas aos funcionários. A começar por uma disponibilidade para se mostrar flexível em termos de horários e local de trabalho, explica o director geral da associação, “para facilitar a harmonização entre a vida profissional e pessoal: o lema é criar valor, independente da hora e do local”.

O mesmo responsável acrescenta a este lema o conceito de “delegação total”. Essencialmente, “a pessoa que teve uma boa ideia leva-a até ao terreno, e dá a cara e lidera em todas as situações e ocasiões, sendo o “dono” natural dessa iniciativa, mas criando uma rede de colaboração à sua volta”, explica Diogo Simões Pereira.

Desde os bons resultados à motivação, passando pela valorização de funcionários que mostram não só a criatividade mas a iniciativa para levar as suas ideias em frente, todas estas são componentes essenciais numa boa política de gestão de recursos humanos, conclui o Diogo Simões Pereira.

Para o responsável da Associação EPIS, estes valores têm sido colocados em prática no sector privado e associativo, enquanto o sector público continua a ter muito trabalho pela frente na aposta nas melhores práticas que se vêm a nível global. “Sobretudo nesta fase de crise, é importante que os recursos que estão presentes sejam os melhores e que se mantenham motivados, pelo que o recurso a cortes cegos deve ser uma prática a evitar mas que, infelizmente, estamos a observar, em particular no sector público”, lamenta. ■



Paula Nunes
O director geral da EPIS, Diogo Simões Pereira, lamenta o recurso a cortes cegos, sobretudo no sector público.

Candidaturas até 30 de Setembro



O Prémio ‘Excelência no Trabalho’ é um estudo, desenvolvido pela Heidrick & Struggles em parceria com o Económico e a ISCTE Business School, através do qual se analisa o estado de arte das práticas de recursos humanos em Portugal e se premiam as entidades que mais investem e apostam nesta área. As empresas podem candidatar-se até 30 de Setembro, sendo os vencedores anunciados em Janeiro de 2012.