



ID: 97789516

28-02-2022

5.º
LUGAR

GRANDES EMPRESAS



MORAIS LEITÃO

«UMA ATENÇÃO REDOBRADA À TEMÁTICA DO BEM-ESTAR»

A Morais Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva & Associados é uma sociedade de advogados com escritórios em Lisboa, no Porto e no Funchal, e clientes em todo o mundo, particularmente em países de língua oficial portuguesa.



Conhecida pelas suas boas práticas na área de Gestão de Pessoas, esta firma participa no Índice de Excelência «porque temos a preocupação constante de monitorizar o grau de satisfação das nossas pessoas», afirma Joana Almeida, directora de Pessoas da Morais Leitão. «Pese embora o esforço que fazemos para estar perto de todos, já temos uma dimensão, aliada à dispersão geográfica, que dificulta a proximidade que gostaríamos de conseguir manter com todos» e por isso esta preocupação em conhecer a opinião dos seus colaboradores.

Para a Morais Leitão, a Gestão de Pessoas faz parte do ADN da firma, da mesma forma que o serviço ao cliente. As pessoas são vistas como um «cliente interno», razão pela qual «fazê-las sentir-se bem, motivá-las e retê-las» são as principais prioridades apontadas por Joana Almeida.

Depois de dois anos de pandemia que implicaram pelo menos dois confinamentos, longos períodos de trabalho em ambiente remoto e profundas alterações no mercado de trabalho, a directora de Pessoas da Morais Leitão identifica como principais desafios nesta fase «o restabelecer de relações fortes no seio das equipas, inevitavelmente postas à prova após sucessivos confinamentos e isolamentos, e a integração dos mais novos». A responsável explica que «na Morais Leitão, prezamos o bom ambiente de trabalho acima de tudo; ele consegue-se com relações de trabalho robustas e saudáveis e com a partilha de uma cultura comum, que ao mesmo tempo que preserva a individualidade e as idiossincrasias de cada um, tem traços que atravessam e unem todos».

Para além das evoluções mais esperadas ao longo deste período de tempo, como a componente tecnológica, a firma considera ter dado uma atenção «redobrada» à temática do bem-estar. «Entre outras iniciativas», conta Joana Almeida, «proporcionámos formação sobre esta matéria, que teve uma adesão fantástica,



Joana Almeida

Directora de Pessoas da Morais Leitão

projectos multidisciplinares em que esta partilha é aprofundada».

Apesar de todas as mudanças impostas nos últimos dois anos, a responsável não acredita que tenha sido necessário criar novas competências para dar resposta aos desafios. Segundo Joana Almeida, «as pessoas aderiram com muita naturalidade às novas tecnologias e souberam casar bem as vantagens do trabalho remoto com os desafios que coloca. Do ponto de vista dos meios, nada lhes era totalmente desconhecido (todos estes meios estavam já disponíveis), embora não fossem tão habituais ou intenso no quotidiano. Isto dito, naturalmente que surgiram dificuldades e há margem de progressão e de aprendizagem, como sempre acontece».

Boas práticas

A Morais Leitão conta com diversas iniciativas cujo objectivo é aproximar os colaboradores da administração, nomeadamente pequenos-almoços com o conselho de administração, que consistem num convite a advogados de diferentes categorias para tomarem o pequeno-almoço com o conselho de administração e, nessa sede, trocaram impressões e partilharam preocupações. De acordo com Joana Almeida, esta foi uma prática que afirma manteve durante os confinamentos, à distância, com momentos «muito divertidos».

A directora de pessoas da Morais Leitão afirma que «a crer no Índice de Excelência, quatro das subdimensões da Excelência do Clima que as nossas pessoas mais valorizam prendem-se com a

contratámos um serviço de apoio psicológico, acompanhamos de perto os que estão isolados ou em quarentena e aprovámos um conjunto de políticas ligadas à temática do bem-estar. Fora os vários inconvenientes que teve, a pandemia teve a virtualidade de colocar os temas do bem-estar e da saúde mental na ordem do dia, de forma irreversível».

Agora que a pandemia parece entrar numa fase diferente, a forma de responder a todos os desafios que entretanto se colocaram é «continuar a trabalhar no sentido do fortalecimento das relações entre as pessoas e as equipas. Confiamos que o regresso à tão desejada normalidade fará parte do trabalho, mas, até lá, mantemos o foco no reforço dos laços no seio das equipas e entre equipas. Temos muitos

Confiamos que o regresso à tão desejada normalidade fará parte do trabalho, mas, até lá, mantemos o foco no reforço dos laços no seio das equipas e entre equipas.



subdimensão do bem-estar, o que nos deu muita satisfação. As pessoas valorizam a boa relação com colegas e chefia e o facto de a Morais Leitão fomentar um bom ambiente de trabalho e uma cultura positiva. No final do dia, é para isso que trabalhamos: para que outros o façam num ambiente de liberdade, segurança e felicidade».

Por outro lado, a responsável afirma que uma menor satisfação poderá vir do factor «fluxo de informação». Isto acontece devido ao crescimento e dispersão geográfica da empresa e ao número elevado de solicitações de ordem profissional a que os colaboradores estão sujeitos, não sendo sempre fácil acertar no formato mais adequado à partilha de informação. «Precisamos comunicar menos, e melhor. Identificado o problema, estamos a trabalhar na sua resolução.»

Propósito e reconhecimento

Para a Morais Leitão, o propósito da empresa consiste em «ser a melhor sociedade de advogados do país, para dentro e para fora. Queremos ter os melhores, a servir os clientes da melhor forma possível. Para tal, apostamos na formação, na promoção do bem-estar, na disseminação da nossa cultura. Temos plena consciência de que se trata mais de um trajecto que de um ponto de chegada; podemos sempre fazer mais e melhor, auscultando e aprendendo com os que cá estão e com os que partem».

Com este posicionamento, a Morais Leitão foi distinguida, em 2018, como Empresa Familiarmente Responsável com certificado Família/Trabalho da Fundación Más Familia. Com esta distinção, tornou-se a primeira sociedade de advogados certificada como Empresa Familiarmente Responsável devido a políticas e medidas que já estavam implementadas, e não o contrário. Joana Almeida explica que «não aprovámos as políticas e medidas para obter a certificação; fomos certificados porque as tínhamos. Ou seja, a certificação, de que muito nos orgulhamos, foi o corolário do trabalho desenvol-

vido ao longo de muitos anos, sempre com as pessoas no centro».

A directora de Pessoas desta firma acrescenta que «o que fizemos desde a certificação, e respectivas renovações, foi continuar a trabalhar, com o entusiasmo do primeiro dia, para fazer da Morais Leitão um sítio onde as pessoas têm condições para se realizar no trabalho e fora dele. O resultado foi que em 2021, para nossa alegria, subimos de classificação. Fazendo-o, redobrou a nossa responsabilidade, mas também o nosso empenho».

Já em Janeiro deste ano, a Morais Leitão aprovou políticas na área do bem-estar que contemplam três vectores principais: uma política de trabalho hí-

O propósito da empresa consiste em «ser a melhor sociedade de advogados do país, para dentro e para fora».

brido, alargada a advogados e colaboradores; a revisão da política de parentalidade aplicável a advogados; e a criação, de raiz, de uma política de licenças sabáticas, numa primeira fase dedicada a advogados.

Joana Almeida explica que «a experiência dos últimos anos tornou claro que a presença física permanente no escritório não é absolutamente necessária, desde que equilibrada com as necessidades do trabalho e das equipas e com a satisfação primacial do cliente. Na cultura da Morais Leitão sempre imperaram a flexibilidade e a responsabilidade, que se traduzem numa relação de extrema confiança

com cada advogado ou colaborador. Estamos convencidos de que encontrámos soluções equilibradas em termos de trabalho híbrido, com definição de orientações gerais com margem de adaptação às circunstâncias do caso concreto».

Outro vector foi a revisão da política de parentalidade aplicável a advogados, que não só alarga o leque de benefícios e regimes de trabalho disponibilizados, como inclui, de facto, os advogados homens. Com esta mudança, a Morais Leitão espera dar um sinal de abertura para todo o sector.

A directora de Pessoas da empresa defende que, «sendo a promoção da natalidade um objectivo de todos, como sociedade, torna-se também importante para nós proporcionar, na medida do possível, a repartição das responsabilidades parentais, pelo impacto que a ausência desta tem na carreira, particularmente das mulheres, e nas legítimas aspirações de cada um a acompanhar plenamente o crescimento dos seus filhos».

Outra novidade foi a regulação, pela primeira vez, das licenças sabáticas, abrindo-as a advogados, tendo como premissa a importância do bem-estar mental para o desenvolvimento do trabalho jurídico. «Numa actividade como a nossa, em que a pressão e o ritmo são tão intensos, a possibilidade de uma licença sabática representa um investimento no nosso talento, permitindo que mantenham a sua energia e que ganhem experiências diversificadas, das quais todos beneficiamos».

Todas estas políticas entraram em vigor em 1 de Janeiro de 2022 e encontram-se «em franca aplicação, o que constitui o melhor sinal possível de que trabalhamos no sentido certo e de que, assim fazendo, estamos a sedimentar condições para fazer da Morais Leitão o melhor sítio para trabalhar e estar».

Aproximar as equipas em pandemia

Com a distância imposta pela pandemia, a Morais Leitão, como todas as empresas,



teve de ajustar-se de forma a manter, ainda assim, a proximidade com os seus colaboradores e, segundo Joana Almeida, descobriu que isto «não só é possível, como não é difícil».

A par do uso generalizado do Teams, a Morais Leitão aumentou a frequência das reuniões de departamento ou direcção, apostou na comunicação interna, fomentou iniciativas que punham pessoas aleatórias à conversa durante dez minutos e divulgou quizzes em que as pessoas revelavam mais de si do que aquilo que normalmente transparece num dia de trabalho. Uma das iniciativas mais valorizadas, e que se mantém aos dias de hoje, foi «presentear os infectados com COVID-19 com um presente surpresa, misto de votos de um res-

tabelecimento rápido com um sinal de que estamos por cá, a pensar na pessoa».

Além desta adaptação de quotidiano, a sociedade de advogados teve também de pensar em como manter o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos seus colaboradores, numa altura em que a casa e o seu escritório são no mesmo lugar. Joana Almeida considera que o trabalho remoto, «do mesmo modo que permite uma melhor conciliação da vida profissional com a vida pessoal, esbate a separação das duas esferas, com eventual prejuízo da segunda. Compete-nos criar as condições para que a casa de cada um continue a ser um espaço de privacidade e de família, onde a interferência do trabalho é reduzida ao mínimo indispensável. Podemos e devemos

fazer isso respeitando o horário de trabalho dos nossos colaboradores e minimizando contactos fora de horas com os advogados».

Para combater os efeitos eventualmente adversos para a saúde mental destes novos modelos de trabalho, a empresa cria fóruns de reflexão e proporciona apoio psicológico numa base estritamente confidencial, «mantendo a porta (ou o Teams) aberta sempre que alguém sinta necessidade de desabafar, prestando atenção. Sem ter a pretensão de saber tudo o que se passa, com todos, a todo o momento, gosto de acreditar que as pessoas sentem abertura para vir ter connosco e partilhar um momento menos bom. E julgo que tal tem acontecido, com soluções adequadas a cada um».

Para Joana Almeida, pessoas mais felizes são também mais produtivas. «Pessoalmente, tenho a sorte de vir para o escritório com o entusiasmo da expectativa de que o dia vai correr bem e de que vou conseguir fazer diferença, por pequena que seja, no bem-estar de quem cá está».

A responsável encara «com muito entusiasmo» o futuro do trabalho e está atenta aos novos fenómenos, de que as temáticas da Diversidade e Inclusão são exemplo. «A aposta na inovação e na internacionalização são hoje certezas, para as quais nos preparamos há muito tempo. São tempos desafiantes, onde todos os dias temos de nos reinventar para servir melhor um cliente cada vez mais exigente na procura de qualidade, criatividade e eficiência.»

Por fim, o caminho para a excelência faz-se ao «saber antecipar novas tendências e prepararmo-nos, e às nossas pessoas, para elas. Saber ler as prioridades das novas gerações que acedem ao mercado de trabalho e adaptar a nossa proposta de valor em conformidade, sem ter a arrogância de as julgar ou subestimar. Colocar as pessoas no centro e no foco do negócio, apostando na sua qualificação, versatilidade e bem-estar».

1.º
LUGAR

GRANDES EMPRESAS

NORAUTO PORTUGAL

SECTOR

Comércio a retalho peças automóveis

TAXA DE CRESCIMENTO VOL. NEGÓCIO FACE A 2020

7,3%

LOCALIZAÇÃO DA SEDE

Carnaxide

NÚMERO DE ESCRITÓRIOS

1 em Portugal e 27 centros auto

ANO DE FUNDAÇÃO

1996

CEO/DIRECTOR-GERAL

José Luis Barbajosa

DIRECTOR/A DE RECURSOS HUMANOS

Fernanda Correia

N.º DE COLABORADORES

607 - 467 homens (77%); 140 mulheres (23%)

N.º DE CONTRATAÇÕES EM 2021

181

FUNÇÕES/ÁREAS PARA AS QUAIS MAIS ESTÃO A RECRUTAR

Loja e oficina (mecânico, responsável de oficina, vendedor e responsável de vendas)

MÉDIA DE IDADES

32 anos

ANTIGUIDADE MÉDIA

4 anos

NACIONALIDADES

12

% DE MULHERES EM CARGOS DE DIRECÇÃO

19%

% DE COLABORADORES COM FORMAÇÃO SUPERIOR

12%

% DE COLABORADORES COM DEFICIÊNCIA

ND

UMA PRÁTICA RH DIFERENCIADORA

Be+Norauto

SITE

www.norauto.pt

Norauto

2.º
LUGAR

GRANDES EMPRESAS

KCS IT

SECTOR

Tecnologias da Informação

TAXA DE CRESCIMENTO VOL. NEGÓCIO FACE A 2020

21,7%

LOCALIZAÇÃO DA SEDE

Lisboa

NÚMERO DE ESCRITÓRIOS

5 (4 em Portugal e 1 na Bélgica)

ANO DE FUNDAÇÃO

2008

CEO/DIRECTOR-GERAL

Tiago Farinha

DIRECTOR/A DE RECURSOS HUMANOS

Cristina Teixeira

N.º DE COLABORADORES

433 - 351 homens (81%); 82 mulheres (19%)

N.º DE CONTRATAÇÕES EM 2021

273

FUNÇÕES/ÁREAS PARA AS QUAIS MAIS ESTÃO A RECRUTAR

Consultores de tecnologia de JAVA, .NET, Salesforce, GO e Python

MÉDIA DE IDADES

35 anos

ANTIGUIDADE MÉDIA

19 meses

NACIONALIDADES

17 (portuguesa, angolana, brasileira, guineense, italiana, romena, colombiana, venezuelana, indiana, francesa, madagascarense, tunisina, iraniana, cubana, paquistanesa, uruguaia e turca)

% DE MULHERES EM CARGOS DE DIRECÇÃO

50%

% DE COLABORADORES COM FORMAÇÃO SUPERIOR

83%

% DE COLABORADORES COM DEFICIÊNCIA

1%

UMA PRÁTICA RH DIFERENCIADORA

O nível de interacção com os consultores. Todos os meses, as equipas de gestão da KCS IT contactam de forma individualizada cerca de 90% dos consultores.

SITE

www.kcsit.pt

K
KICS IT.3.º
LUGAR

GRANDES EMPRESAS

AGAP2IT

SECTOR

Consultoria de Tecnologias de Informação

TAXA DE CRESCIMENTO VOL. NEGÓCIO FACE A 2020

18%

LOCALIZAÇÃO DA SEDE

Lisboa

NÚMERO DE ESCRITÓRIOS

10 (Portugal, Espanha, Dinamarca, França, Itália, Suíça, Alemanha, Holanda, Suécia e Bélgica)

ANO DE FUNDAÇÃO

2005

CEO/DIRECTOR-GERAL

Jorge Batista

DIRECTOR/A DE RECURSOS HUMANOS

Cristina Teixeira

N.º DE COLABORADORES

510 - 396 homens (78%); 114 mulheres (22%)

N.º DE CONTRATAÇÕES EM 2021

244

FUNÇÕES/ÁREAS PARA AS QUAIS MAIS ESTÃO A RECRUTAR

Consultores

MÉDIA DE IDADES

35 anos

ANTIGUIDADE MÉDIA

3,5 anos

NACIONALIDADES

20 (portuguesa, belga, brasileira, cabo verdiana, colombiana, cubana, espanhola, francesa, guineense, italiana, marroquina, são-tomense, americana, indiana, angolana, eslovaca, tunisina, russa, bangladesh e nigeriana)

% DE MULHERES EM CARGOS DE DIRECÇÃO

60%

% DE COLABORADORES COM FORMAÇÃO SUPERIOR

80%

% DE COLABORADORES COM DEFICIÊNCIA

1%

UMA PRÁTICA RH DIFERENCIADORA

NA

SITE

www.agap2-it.pt

agap2IT

4.^º
LUGAR

GRANDES EMPRESAS

OCP PORTUGAL

SECTOR

Distribuição produtos farmacêuticos a retalho

TAXA DE CRESCIMENTO VOL. NEGÓCIO FACE A 2020

ND

LOCALIZAÇÃO DA SEDE

Maia

NÚMERO DE ESCRITÓRIOS

6 (Portugal)

ANO DE FUNDAÇÃO

1946

CEO/DIRECTOR-GERAL

Rui Carrington

DIRECTOR/A DE RECURSOS HUMANOS

José Diniz

N.º DE COLABORADORES

285 - 170 homens (60%); 115 mulheres (40%)

N.º DE CONTRATAÇÕES EM 2021

25

FUNÇÕES/ÁREAS PARA AS QUAIS MAIS ESTÃO A RECRUTAR

ND

MÉDIA DE IDADES

42 anos

ANTIGUIDADE MÉDIA

16 anos

NACIONALIDADES

ND

% DE MULHERES EM CARGOS DE DIRECÇÃO

12,5%

% DE COLABORADORES COM FORMAÇÃO SUPERIOR

29%

% DE COLABORADORES COM DEFICIÊNCIA

ND

UMA PRÁTICA RH DIFERENCIADORA

Coaching

SITE

www.ocp.pt

5.^º
LUGAR

GRANDES EMPRESAS

MORAIS LEITÃO, GALVÃO
TELES, SOARES DA SILVA
& ASSOCIADOS

SECTOR

Consultoria e Serviços Profissionais

TAXA DE CRESCIMENTO VOL. NEGÓCIO FACE A 2020

ND

LOCALIZAÇÃO DA SEDE

Lisboa

NÚMERO DE ESCRITÓRIOS

3 (Portugal)

ANO DE FUNDAÇÃO

1994

CEO/DIRECTOR-GERAL

Martim Krupenski

DIRECTOR/A DE RECURSOS HUMANOS

Joana Almeida

N.º DE COLABORADORES

406 - 148 homens (36%); 258 mulheres (64%)

N.º DE CONTRATAÇÕES EM 2021

44

FUNÇÕES/ÁREAS PARA AS QUAIS MAIS ESTÃO A RECRUTAR

Advogados e suporte profissional

MÉDIA DE IDADES

40 anos

ANTIGUIDADE MÉDIA

9 anos

NACIONALIDADES

8 (portuguesa, moçambicana, cabo-verdiana, brasileira, angolana, russa, alemã e norte-americana)

% DE MULHERES EM CARGOS DE DIRECÇÃO

28%

% DE COLABORADORES COM FORMAÇÃO SUPERIOR

83%

% DE COLABORADORES COM DEFICIÊNCIA

1%

UMA PRÁTICA RH DIFERENCIADORA

Certificação EFR (empresa familiarmente responsável)

SITE

www.mlgs.pt

