



ID: 33629435

18-01-2011

## DESTAQUE PRÉMIOS EXCELÊNCIA NO TRABALHO

Parceria entre a Heidrick & Struggles, a ISCTE Business School e o Económico

[www.premioexcelencianotrabalho.com](http://www.premioexcelencianotrabalho.com)

### Conheça as empresas de excelência

Todos os dias até ao final deste mês, o Diário Económico publica os vencedores do Prémio Excelência no Trabalho.

#### PREMIADOS

DATA	EMPRESA	PRÉMIO
3 de janeiro	Intermoney	Banca e serviços financeiros (categoria pequena ou micro empresa) <b>79,9%</b>
	Greenke renting	Banca e serviços financeiros (categoria pequena ou micro empresa) <b>79,9%</b>
4 de janeiro	Mundifios	Indústria e Energia (categoria pequena ou micro empresa) <b>80,89%</b>
	GL	Grande Consumo e Retalho (categoria pequena ou micro empresa) <b>80,84%</b>
5 de janeiro	Ramos Ferreira	Construção, Infra-estruturas, Transportes e Logística (categoria pequena ou micro empresa) <b>78,6%</b>
	EPIS	Autarquias, Empresas Municipais, Institutos Públicos e Associações (categoria pequena ou micro empresa) <b>77,29%</b>
6 de janeiro	Baker Tilly	5º Lugar no Top 5 (categoria pequena ou micro empresa) <b>83,17%</b>
	AT Kearney	4º Lugar no Top 5 e Serviços Profissionais (categoria pequena ou micro empresa) <b>85,33%</b>
7 de janeiro	Aquapura	3º Lugar no Top 5 (categoria pequena ou micro empresa) <b>86,2%</b>
	Hitachi	2º Lugar no Top 5 (categoria pequena ou micro empresa) <b>89,24%</b>
10 de janeiro	Construlink	1º Lugar no Top 5 e no sector Tecnologia, Media e Tecnologia (categoria pequena ou micro empresa) <b>90,52%</b>
	Banif Investimento sector de Banca e Serviços Financeiros	(categoria média empresa) <b>79,99%</b>
11 de janeiro	MiniSom	Saúde e Farmacéuticas (categoria média empresa) <b>81,12%</b>
	Lipor	Indústria e Energia (categoria média empresa) <b>82,88%</b>
12 de janeiro	Ritz	Hotelaria, Imobiliária, Turismo e Lazer (categoria média empresa) <b>85,91%</b>
	TNT	Construção, Gestão de Infraestruturas, Transportes e Logística (categoria média empresa) <b>84,95%</b>
13 de janeiro	EMAC	Sector Autarquias, Empresas Municipais, Institutos Públicos, Associações Médicas (categoria média empresa) <b>79,69%</b>
	ROFF	5º Lugar do Top 5 (categoria média empresa) <b>86,12%</b>
14 de janeiro	Servilusa	4º Lugar no Top 5 (categoria média empresa) <b>86,45%</b>
	Morais Leitão	3º Lugar no Top 5 (categoria média empresa) <b>86,54%</b>
17 de janeiro	Everis	2º Lugar no Top 5 e no sector Serviços Profissionais (categoria média empresa) <b>86,67%</b>
	Cisco	1º Lugar no Top 5 e no sector Tecnologia, Media e Tecnologia (categoria média empresa) <b>90,67%</b>
18 de janeiro	Makro	Grande Consumo e Retalho (categoria grande empresa) <b>75,94%</b>
	RE/MAX	Hotelaria, Imobiliária, Turismo e Lazer (categoria grande empresa) <b>77,1%</b>
19 de janeiro	-	-
20 de janeiro	-	-
21 de janeiro	-	-

# Aproximar a administração aos funcionários

A Makro foi vencedora no sector de Grande Consumo e Retalho, enquanto grande empresa.

Helena C. Peralta  
de@economico.pt

Foi em 2009, depois de um processo de reestruturação, onde o 'downsizing' foi inevitável para manter as suas operações em funcionamento, que a Makro Cash & Carry iniciou uma série de melhorias internas que visavam o aumento da satisfação dos seus colaboradores. O despedimento colectivo de quase 100 pessoas gerou alguma instabilidade e insegurança que rapidamente foram combatidas. E as medidas tomadas começam agora a dar os seus frutos, já que a Makro se classificou como empresa de excelência no sector do Grande Consumo e Retalho.

Pequenos-almoços mensais, onde seis a oito colaboradores de todas as áreas, incluindo lojas de todo o país, têm a oportunidade de privar com o director-geral, o alemão Matthias Hinz, são uma das novidades introduzidas há pouco mais de um ano. Pretende-se com isto aproximar a administração aos funcionários, que já ascendem a cerca de 1.500. "Estes pequenos-almoços estimulam a comunicação, as pessoas são ouvidas e podem contribuir com sugestões de melhoria", explica Maria João Antunes, administradora com o pelouro dos Recursos Humanos. Esta tentativa de aproximação tem ainda outra faceta: o 'roadshow' da administração, que percorre as 11 lojas Makro que o grupo alemão Metro detém em Portugal, através da qual é apresentada a estratégia da empresa e os funcionários são incentivados a colocar questões. A revista Comunicar e a 'intranet' são também duas das ferramentas utilizadas para melhorar a comunicação interna e criar pontes entre os diversos departamentos.

Com o objectivo de estimular os colaboradores a contribuir com ideias e sugestões tendo em vista a melhoria contínua, a Makro criou, também durante 2010, o Programa de Reconhecimento de Ideias e Sugestões (PRIS) através do qual os trabalhadores podem contribuir com inovações que possam gerar poupanças à empresa. As melhores ideias, analisadas por um comité de cinco elementos, serão premiadas até 1000 euros.

#### Benefícios a crescer

Os benefícios atribuídos foram também melhorados o ano pas-

sado: seguro de vida para todos os trabalhadores, um dia extra de férias para quem completar 50 anos, um vale de compras de 50 euros para quem completar cinco anos de casa e uma gratificação de 100 euros a quem nasce um filho são alguns deles. Além disto a empresa oferece 8% de desconto nas lojas a todos os funcionários, seguro de saúde para algumas categorias, médico em todas as lojas e prémios de senioridade (5, 10, 15 e 20 anos). Os cerca de 175 funcionários do edifício-sede acabam por sair beneficiados pois têm café, chá e água grátis e sem limitações. Além disso conseguem um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional pois podem sair às 15h de sexta-feira, compensando durante a semana as horas em falta, o que não é possível fazer nas lojas.

Se há actividade que favorece o inter-relacionamento entre colegas, gerando coesão na equipa, esta é o voluntariado. A Makro está ciente disso e, além de ser sócia do GRACE (Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial), já fez algumas acções de voluntariado por iniciativa própria, como a remodelação do jardim do lar de Santo António em Santarém, envolvendo parte dos colaboradores.

Mas apesar de tudo o que melhorou, muito há ainda por fazer: os trabalhadores entendem que há ainda poucos momentos de relacionamento entre colegas - festa de Natal e magusto, é um dos poucos - e que a questão salarial deveria ser melhorada, sobretudo ao nível das lojas. ■

### Sector Grande Consumo e Retalho responsável por 9%

O sector de Grande Consumo e Retalho registou uma participação de 9% entre as empresas que entraram no Prémio Excelência no Trabalho.



António Nunes, director de operações e Belinda Loureiro, gestora de rede da RE/MAX, não vivem sem três conceitos: formação, motivação e reconhecimento.







PONTOS-CHAVE

▶ Cada uma no seu sector de actividade, Makro e RE/MAX dão nas vistas pelas rotinas que têm implementadas ao nível da gestão do capital humano.

▶ Um vale de compras de 50 euros para quem completar cinco anos de casa e 100 euros na altura do nascimento dos filhos são duas das mais-valias que a Makro oferece aos colaboradores.

▶ Distinguir os melhores e investir forte na formação continuam a ser os trunfos da RE/MAX para conseguir ter em Portugal uma rede de agentes com elevados níveis de motivação.



**PRÉMIO EXCELÊNCIA NO TRABALHO 2010/2011**  
DESCUBRA AQUI OS VENCEDORES ATÉ 21 DE JANEIRO



Vencedor do sector Grande Consumo e Retalho na dimensão de grande empresa com um resultado de 75,94%



Fotos: Pedro Monteiro  
Mathias Hinz, presidente da Comissão Executiva e Maria João Antunes, directora e Recursos Humanos e administradora da Makro Cash & Carry Portugal.

Fotos: Bernardo S. Lobo



Vencedor do sector Hotelaria, Imobiliária, Turismo e Lazer na dimensão de grande empresa com um resultado de 77,11%

# RE/MAX: Quer vender a sua casa?

A RE/MAX ganhou no sector Hotelaria, Imobiliária, Turismo e Lazer como grande empresa.

**Ana Cunha Almeida**  
ana.c.almeida@economico.pt

Se pensar bem, de certeza que conhece alguém a trabalhar para a RE/MAX. Não deve ser muito difícil. É que esta marca norte-americana já tem uma rede de 3300 colaboradores em todo o País entre quadros administrativos, franchisados e agentes, vulgo vendedores.

O 'master franchise' em Portugal tem a sua sede no Beloura Office Center, concelho de Sintra, e a sua intenção é "estar mais próximo de todos os colaboradores e também a dar prémios, a distinguir os melhores", afirmam António Nunes, director de Operações e Belinda Loureiro, gestora de rede da RE/MAX.

Este é um modelo de 'franchising' que funciona. Este ano a empresa vai facturar mais 30% que no ano passado. Mas "o capital humano é o mais valioso para uma empresa. A realização profissional não depende só daquilo que ganham mas também do bem-estar e do conhecimento que essas pessoas têm por parte das hierarquias", afirma António Nunes que é o grande dinamizador das inúmeras reuniões que são feitas pelo País. Todas estas reuniões têm formação, motivação e reconhecimento. E para motivar o director de operações explica que "utilizamos os melhores agentes da rede para que todos percebam que podem ter resultados surpreendentes." Este é o segredo da RE/MAX. E tal explica porque é que há cada vez mais pessoas a trabalhar na RE/MAX, a darem o passo como empresários a título individual. Aqui, não há salários ao final do mês. Só se ganha quando se faz um negócio. Mas todos têm a certeza que a comissão paga é a mais alta do mercado português. E isso compensa. Desde que se tenha perfil para a profissão e desde que se trabalhe todos os dias, muito, na relação com o cliente e em parceria dentro da rede RE/MAX, mas também fora.

O master não fala apenas com os chamados 'brokers' (franchisados). Fala também com os agentes. E existe abertura para falar livremente com todos. A RE/MAX tem o seu

próprio ADN que mais não é do que um conjunto de princípios e valores que todos têm de seguir para serem RE/MAX. Um ADN que identifica claramente os princípios positivos e negativos numa espécie de baralho de cartas. Para ler e reler sempre que é preciso reforçar o envolvimento à empresa. ■

**COLABORADORES**

**3.300**  
Número de colaboradores da rede RE/MAX em Portugal, líder no sector de imobiliário na modalidade de 'franchising'.

**FORMAÇÃO**

**184**  
Horas de formação por colaborador/ano ao nível de quadros de 1ª e 2ª linhas. Os restantes recebem 154 horas/ano.

**Sector Hotelaria, Imobiliária, Turismo e Lazer com 6%**

A RE/MAX foi vencedora com um resultado de 77,11% no sector que representou 6% no universo do Prémio Excelência no Trabalho.