

Melhores Lugares Para Trabalhar *2026*



Casos **práticos**

66 Bresimar Automação

69 JTA

70 AbbVie

72 CA Seguros

74 Crossjoin

76 InterContinental

78 Doutor Finanças

82 Goldenergy

86 iCapital

88 JCDecaux

92 Allianz

96 Cofidis

2.º
LUGAR 51-100 COLABORADORES

BRESIMAR AUTOMAÇÃO

CONSTRUIR UM GREAT PLACE TO WORK, TODOS OS DIAS

Ser um Great Place to Work não é só um destino, mas antes um percurso construído dia após dia, por cada pessoa que faz parte da Bresimar Automação.



Desde 2024, a Bresimar Automação orgulha-se de integrar o grupo de empresas Great Place to Work em Portugal, um reconhecimento que confirma a qualidade do ambiente de trabalho, com base em insights reais dos colaboradores.

Em 2025, alcançou o 6.º lugar na categoria de empresas com 51 a 100 colaboradores, um resultado que evidencia a solidez da sua cultura e a consistência das práticas que desenvolve diariamente.

É uma empresa feita de pessoas e são elas que constituem o seu capital mais valioso. Por essa razão, a Bresimar tem assumido um compromisso com as melhores práticas no

desenvolvimento do seu trabalho e das suas pessoas, assentes numa política baseada na promoção do desenvolvimento profissional e pessoal dos colaboradores e na criação de um ambiente de trabalho saudável e de apoio.

Este reconhecimento, mais do que uma distinção, é a confirmação de que estes valores que promove são vividos diariamente e reflectem-se na forma como trabalha e cresce enquanto equipa.

Em 2026, mantém o compromisso de continuar a evoluir, promovendo um ambiente onde cada pessoa se sente valorizada, envolvida e orgulhosa do seu contributo. O seu caminho passa por garantir que a Bresimar Automação continua a ser, hoje e no futuro, um verdadeiro Great Place to Work. ✓

BRESIMAR
AUTOMAÇÃO



40
ANOS YEARS

O SEU PARCEIRO NA AUTOMAÇÃO INDUSTRIAL



COMPROMISSO, TALENTO E INOVAÇÃO:
O SUCESSO DA NOSSA EQUIPA!

**ELEGÂNCIA,
MODERNIDADE E
COMPETÊNCIA**



Hospedeiras
de Portugal

A **imagem** do seu evento

www.hospedeiras-portugal.pt

Casos Práticos

3.
LUGAR

51-100 COLABORADORES

JTA – THE DATA SCIENTISTS BENEFÍCIOS E FLEXIBILIDADE NA EXPERIÊNCIA DE TRABALHO

Uma abordagem que coloca o bem-estar dos colaboradores no centro da estratégia.

na JTA, a valorização das pessoas é vista como um elemento essencial para potenciar o valor dos dados. A empresa parte do princípio de que a capacidade de ajudar organizações a extrair conhecimento da informação depende também das condições e do ambiente proporcionado às equipas.

Entre as práticas implementadas destaca-se um modelo de flexibilidade total na gestão do tempo. Não existe horário fixo e cada colaborador organiza o seu trabalho de acordo com as suas necessidades, desde que os objectivos sejam cumpridos. Existe ainda liberdade para escolher entre trabalho remoto, presencial ou híbrido.

A empresa oferece também quatro dias adicionais de descanso além das férias: o dia de aniversário, o Carnaval e os dias 24 e 31 de Dezembro.

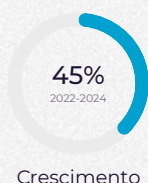
A promoção de momentos de partilha é outro dos pilares da cultura interna, com workshops, encontros informais e eventos de equipa ao longo do ano, incluindo o Offsite, o aniversário da empresa e a Gala de Natal.

No plano de benefícios, destaca-se um 15.º mês de salário enquanto política de bónus, bem como um Home Office Budget renovável a cada dois anos para equipar o espaço de trabalho em casa. O escritório disponibiliza ainda pequeno-almoço e snacks diários, além de uma zona de lazer. A empresa assegura também seguro de vida para colaboradores com contrato sem termo, um pack de ofertas para quem está à espera de um filho e um plano de incentivos baseado em RSU. ✓

Data Speaks, Our Team Roars

Empowering Data, Empowering People

A JTA é uma consultora informática e foi fundada em 1999 em Londres. Tem atualmente sede no Porto e escritórios em Seattle e Vancouver. Com uma cultura inclusiva e foco no bem-estar dos seus colaboradores, tem registado um crescimento notório nos últimos anos.



Crescimento

Taxa de Retenção
2023-2024



97%

Na JTA "We make data speak", no entanto, é apenas possível através da força, criatividade, conhecimentos e traços únicos de cada um dos nossos colaboradores, que diariamente projetam o melhor de si em cada trabalho. Impulsionando a cada dia, o futuro da JTA, o NOSSO futuro.

Instagram
@lifeatjta

Sede
Porto, Portugal

Site
www.thedatascientists.com



We Make Data Speak*

1.
LUGAR

101-200 COLABORADORES

ABBVIE

SAÚDE E BEM-ESTAR: DA INTENÇÃO À RESPONSABILIDADE ESTRATÉGICA

Ser reconhecida consecutivamente como Great Place to Work valida a consistência da nossa cultura. Mais do que um reconhecimento, é uma responsabilidade.



num contexto de pressão crescente, transformação acelerada e exigência social mais elevada, saúde e bem-estar deixaram de ser um tema de engagement: são uma responsabilidade estratégica. Durante muito tempo, o bem-estar foi tratado como um benefício complementar. Uma iniciativa simpática. Um programa paralelo à estratégia. No entanto, essa abordagem já não é aceitável.

Na AbbVie, fizemos uma escolha clara: não falar de bem-estar como tendência, mas integrá-lo como sistema de gestão. Não como resposta reactiva a crises, mas como parte estrutural da forma como lideramos. As necessidades das pessoas são dinâmicas. Mudam com as fases da vida, com os desafios familiares, com a instabilidade económica e com a intensidade do ambiente corporativo actual. Ignorar esta realidade é comprometer a sustentabilidade organizacional.

“Uma organização só consegue cumprir o seu propósito externo se criar, internamente, um ambiente onde as pessoas se sintam seguras, valorizadas e apoiadas.

Por isso, construímos um ecossistema integrado que actua nas dimensões física, emocional, social e financeira do bem-estar, de forma intencional e sustentada.

No plano físico, promovemos prevenção activa: consultas mensais de medicina curativa, massagens semanais nas instalações, programas de desporto patrocinados, descontos em ginásios e iniciativas globais como o Total Body Blueprint, focado na saúde musculoesquelética. Não se trata de oferecer benefícios, trata-se de reduzir risco e promover longevidade profissional.

Na dimensão emocional, reforçamos de forma estruturada o apoio à saúde mental. Criámos uma rede global de Mental Health Champions, intensificámos campanhas de sensibilização e promovemos iniciativas específicas, como uma campanha dedicada ao TDAH em adultos, com workshops conduzidos por especialistas. Falar de saúde mental já não é suficiente. É preciso criar condições reais de apoio.

Mas há uma dimensão frequentemente invisível: o bem-estar financeiro. A ansiedade financeira é uma das principais fontes de stress silencioso nas organizações. Em 2025, estabelecemos uma parceria com a Doutor Finanças para promover literacia financeira e fiscal, capacitando os colaboradores para

decisões mais informadas e sustentáveis. Cuidar das pessoas implica também reconhecer esta realidade.

Reforçamos ainda a cobertura do seguro de saúde para tratamentos oncológicos, ampliando a protecção em momentos de elevada vulnerabilidade. Introduzimos benefícios específicos para apoio à menopausa e à saúde na meia-idade, e desenvolvemos campanhas de sensibilização para a enxaqueca, combatendo estigmas que impactam produtividade e qualidade de vida.

Contudo, o verdadeiro diferencial não está apenas nas iniciativas. Está na liderança. Sem líderes preparados para escutar, reconhecer sinais e agir com responsabilidade, qualquer estratégia de bem-estar é apenas cosmética. O bem-estar constrói-se na conversa difícil, na gestão justa de performance, na clareza de expectativas e na coragem de intervir quando necessário.

Por isso, investimos na capacitação dos nossos managers através do programa REAL Essentials, promovendo conversas baseadas em respeito, empatia, autenticidade e escuta activa. Formar líderes capazes de equilibrar exigência e humanidade não é um “nice to have”: é uma prioridade estratégica.

Acreditamos profundamente que uma organização só consegue cumprir o seu propósito externo se criar, internamente, um ambiente onde as pessoas se sintam seguras, valorizadas e apoiadas ao longo de todo o seu percurso profissional, não apenas em momentos críticos.

O reconhecimento como Great Place to Work valida consistência. Mas não é ponto de chegada. Continuamos a medir, a ouvir, a ajustar e a evoluir. Porque cultura não se declara. Constrói-se. O futuro das organizações não será definido apenas pelos seus resultados financeiros, mas pela forma como cuidam das pessoas que os tornam possíveis. Saúde e bem-estar não são uma tendência. São uma escolha estratégica. E uma responsabilidade que já não pode ser adiada. ✓



Célia Santos,
Human Resources director
da AbbVie em Portugal



3.º
LUGAR 101-200 COLABORADORES

CA SEGUROS

CONFIANÇA QUE SE MEDE

Desenvolvimento, equidade, bem-estar e condições de trabalho. Para a CA Seguros, o Great Place to Work não é uma distinção – é uma confirmação.

Integrar o ranking do Great Place to Work representa, para a CA Seguros, a validação independente da experiência de trabalho que a organização procura assegurar todos os dias. Em 2025, o eNPS atingiu 82 e registaram-se somente três saídas voluntárias num universo de 182 colaboradores. «Estes indicadores confirmam confiança, compromisso e capacidade de retenção», afirma João Pedro Borges, presidente do Conselho de Administração Executivo da CA Seguros. O reconhecimento valoriza o esforço colectivo e confirma a credibilidade da empresa enquanto um dos melhores locais de trabalho em Portugal.

«A nossa proposta de valor assenta em quatro pilares: desenvolvimento, equidade, bem-estar e condições de trabalho», explica o responsável. No desenvolvimento, objectivos claros, formação contínua e mobilidade interna com critérios transparentes. Na equidade, processos de avaliação e progressão consistentes, orientados pelo mérito e pela responsabilidade. No bem-estar, benefícios ajustados às diferentes fases de vida e medidas de conciliação trabalho-família. Nas condições de trabalho, simplificação de processos e investimento em tecnologia que reduz fricção operacional, aumenta a produtividade e liberta os colaboradores de tarefas de baixo valor – melhorando a experiência diária de forma tangível.

Escuta e proximidade no quotidiano

«Temos mecanismos regulares de escuta e resposta: inquéritos frequentes de engagement, feedback anónimo e planos de melhoria acompanhados pela liderança», descreve João Pedro Borges. A comunicação interna é multicanal e inclui práticas regulares de alinhamento entre administração, direcções e equipas. O onboarding é estruturado e suportado por um portal de integração. A par disso, Encontros de Colaboradores, convívios de equipa participados e a melhoria dos espaços físicos – com breakout



areas – consolidam a proximidade e o sentido de pertença no dia-a-dia.

As políticas de gestão de pessoas acompanham as expectativas de quem valoriza propósito, equilíbrio e desenvolvimento. A CA Seguros adoptou um modelo híbrido, reforçou o apoio à família e disponibiliza benefícios de saúde física e emocional. Mantém uma aposta forte em formação, requalificação e desenvolvimento de liderança. «Digitalização e automatização, com IA, libertam tempo ao reduzir tarefas repetitivas e burocracia», explica, «e permitem maior foco no serviço ao cliente, na qualidade e no crescimento de competências».

Para os próximos anos, o investimento em ambientes de trabalho mais funcionais e em soluções tecnológicas mais ágeis continuará a ser prioritário, a par da capacitação das lideranças e da gestão sustentável da carga de trabalho. «Queremos consolidar o que já está implementado e acelerar o que mais influencia a experiência do colaborador: evolução na carreira, desenvolvimento de competências, reconhecimento consistente e simplificação de processos», afirma. «O objectivo é preservar a nossa capacidade de retenção e reforçar a atractividade da CA Seguros no sector», conclui João Pedro Borges. ✓

DISTINÇÃO CA SEGUROS

Entre as 100 Melhores da Europa

Fomos distinguidos pela Great Place To Work como uma das 100 Melhores Empresas Europeias para Trabalhar, na lista **Best Small & Medium Workplaces in Europe 2025**. Este reconhecimento enche-nos de orgulho e é um estímulo para continuarmos a valorizar aquilo que mais nos define: as nossas pessoas.



A distinção **Best Small & Medium Workplaces in Europe™** reconhece as 100 melhores empresas europeias com equipas entre 50 e 499 colaboradores. Esta lista celebra organizações que oferecem experiências excecionais aos seus colaboradores e demonstra como é possível crescer, inovar e competir ao lado das melhores da Europa.

PUBLICIDADE 03/2026



CRÉDITO AGRÍCOLA SEGUROS

COMPANHIA DE SEGUROS DE RAMOS REAIS, S.A.

Rua de Campolide, 372 - 3º Dt.º • 1070-040 Lisboa

E-mail: geral@ca-seguros.pt • Capital Social: 18.000.000 €

Pessoa Coletiva n.º 503 384 089 • Registo ASF 1122

f i y t i n | App CA Seguros | CA Online | WhatsApp 963 806 000

Para mais informações:

ca-seguros.pt | 213 806 000

Atendimento personalizado,
dias úteis das 8h30 às 17h30



5.º
LUGAR 101-200 COLABORADORES

CROSSJOIN

O TALENTO NO CENTRO DA ESTRATÉGIA

Com o selo Great Place to Work, a Crossjoin reafirma o compromisso com uma cultura de confiança, inovação e bem-estar no trabalho.

A Crossjoin voltou a ser distinguida com a certificação Great Place to Work, um reconhecimento que evidencia o compromisso da empresa com um ambiente laboral de excelência. Em entrevista à Human Resources, Susana Pires, head of Human Resources da Crossjoin, afirma que esta distinção serve como um incentivo para continuar a investir no desenvolvimento profissional e no bem-estar dos colaboradores através de iniciativas que promovem o crescimento, proximidade e colaboração em toda a organização.

O que representa para a Crossjoin integrar Work e de que forma este reconhecimento reflecte a cultura organizacional da empresa?

A integração no ranking do Great Place to Work representa a validação de uma cultura que coloca as pessoas no centro da estratégia. Para a Crossjoin, este selo reflecte um ambiente de confiança, orgulho e camaradagem, onde cada “Crosser” é valorizado. Demonstra uma cultura de proximidade e transparência, unida pela missão de melhorar a vida das pessoas através da tecnologia, provando que o nosso foco no bem-estar ressoa na experiência diária da equipa.

Quais são os pilares que sustentam a proposta de valor para os colaboradores e que distinguem a Crossjoin enquanto empregador no sector tecnológico e de consultoria?

A nossa proposta de valor assenta em três pilares: Desenvolvimento Especializado, Bem-Estar Holístico e Flexibilidade com Responsabilidade. Na Crossjoin Academy, oferecemos formação imersiva e mentoria. Oferecemos benefícios como seguro de saúde familiar, consultas gratuitas em cinco especialidades (psicologia, nutrição, etc.), ginásio e profit sharing.



Além disso, a nossa estrutura self-managed permite que cada um gira o seu tempo e carreira de forma autónoma.

Que iniciativas concretas têm sido implementadas para promover confiança, colaboração e sentido de pertença entre equipas técnicas, projectos e liderança?

O sentido de pertença começa no Welcome on Board e o nosso e-learning sobre a cultura da empresa. Realizamos kick-offs bi-anuais com o CEO, happy hours e eventos de team building, como os convívios de Verão e Natal. A colaboração é reforçada pelo princípio “Joiner” (entre-ajuda constante) e por canais como o “Crossers Share Room”, que garantem uma comunicação fluida em toda a organização.

Num contexto marcado por elevada competitividade na captação e retenção de talento tecnológico, como é que a Crossjoin tem ajustado as suas políticas de gestão de pessoas para responder às expectativas de desenvolvimento, flexibilidade e propósito?

Temos o nosso departamento específico “People and Culture” para uma retenção estratégica. Respondemos à necessidade de flexibilidade com um modelo de trabalho adaptável (presencial, híbrido ou remoto), ajustado a cada projecto e pessoa. No desenvolvimento, temos um plano de carreira com critérios claros e transparentes, implementámos o nosso sistema de feedback e um Plano de Desenvolvimento Individual (IDP).

Que prioridades estratégicas estão definidas para continuar a reforçar o compromisso, o bem-estar e a atractividade da Crossjoin enquanto Great Place to Work?

Colocamos a experiência personalizada no centro da nossa cultura. Continuaremos a investir activamente num ambiente de trabalho equilibrado, criando as condições ideais para que todos os nossos profissionais possam evoluir e atingir o seu máximo potencial. A sustentabilidade e a inovação continuarão a ser eixos centrais para garantir que a Crossjoin seja um ecossistema onde o talento evolui com propósito. ✓



CROSSJOIN

KEEP YOUR BUSINESS MOVING FORWARD

We are available 24x7 to **optimize the performance of your IT systems**, ensuring they are not just efficient but also resilient and secure.

WE KNOW YOUR MARKET

- _ Finance
- _ Banking
- _ Telecommunication
- _ Public Administration
- _ Retail
- _ Technology
- _ Health Care
- _ Consulting

DISCOVER MORE:



E: info@cross-join.com
T: (+351) 217 992 120

www.crossjoin.com



PERFORM TO
PERFECTION

1.º
LUGAR 201-500 COLABORADORES

INTERCONTINENTAL LISBON

PESSOAS EM PRIMEIRO LUGAR

O InterContinental Lisbon afirma-se não apenas pela excelência da experiência proporcionada aos seus clientes, mas também pelo compromisso sólido e contínuo com suas pessoas.

Ao longo dos últimos anos, a unidade hoteleira tem contribuído, de forma activa, para a dignificação do sector hoteleiro em Portugal, através de práticas diferenciadoras na Gestão de Recursos Humanos. A empresa assume três compromissos com todos os seus colaboradores: Espaço para Crescer, Espaço para Pertencer e Espaço para Marcar a Diferença. Estes pilares orientam o “Saber Ser” e “Saber Estar” na hotelaria, promovendo equipas fortes, coesas e capacitadas, onde cada pessoa é incentivada a desenvolver o seu potencial e a construir um percurso profissional sustentável.

O reconhecimento externo reflecte a consistência destas práticas. O InterContinental Lisbon é o único hotel em

Portugal reconhecido com a Marca Entidade Empregadora Inclusiva – Excelência, bem como o único distinguido com o Prémio “Locais de Trabalho Saudáveis”. Integra, desde 2022, a comunidade de Empresas Certificadas Great Place to Work Portugal, faz parte do ranking Best Workplace Portugal desde 2023 e, é reconhecido, desde 2024, como Best Workplace Well-Being Portugal. É ainda o único hotel no país distinguido com o Selo da Diversidade, na categoria Condições de Trabalho e Acessibilidades.

Estas distinções reflectem uma aposta clara numa cultura de Diversidade, Equidade e Inclusão, assegurando igualdade de oportunidades e políticas inclusivas. O hotel promove programas de saúde física, mental, financeira e social, bem como iniciativas regulares de bem-estar, acções de prevenção e acompanhamento, e benefícios diferenciadores que reforçam o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. A empresa acredita que estas estratégias e práticas sociais reforçam o seu posicionamento enquanto empresa e constituem áreas cruciais na atracção e retenção de talento.

A felicidade no trabalho é também valorizada, através de momentos de celebração, reconhecimento interno, programas de desenvolvimento contínuo, mobilidade interna e internacional, formação especializada e planos de carreira estruturados. Disponibiliza ainda benefícios como seguro de saúde, ginásio para colaboradores, programas de apoio social e iniciativas de voluntariado corporativo. Enquanto empresa navegante, alia o compromisso com a sustentabilidade ambiental à promoção da utilização de transportes públicos pelos seus colaboradores. Assume-se como uma organização “HappyAtWork”.

A unidade hoteleira promove ainda a partilha, o envolvimento e a cooperação estratégica das suas pessoas através de grupos de trabalho e comités internos. Incentiva ainda a participação activa nos modelos e processos do presente e do futuro. Trabalhar no InterContinental Lisbon significa integrar uma empresa que cuida, desenvolve e inspira. Significa “vestir” uma cultura de proximidade, onde a diversão e a camaradagem desempenham um papel determinante. Credibilidade, respeito, imparcialidade, orgulho e espírito de equipa definem a organização. A convicção de que, juntos, se vai mais longe orienta a sua actuação diária – Juntos, inspiram o incrível.

A maior satisfação da organização reside no sucesso de todos. Através das experiências que cria e das oportunidades que proporciona, reconhece um retorno verdadeiramente significativo quando dá voz a quem, em última instância, valida o seu posicionamento enquanto excelente lugar para trabalhar. A motivação para fazer sempre mais e melhor é reforçada pelo reconhecimento dos seus colaboradores, que identificam o InterContinental Lisbon como um dos melhores lugares para trabalhar. ✓





INTERCONTINENTAL LISBON

A ESTADIA IDEAL NO CORAÇÃO DE LISBOA

Seja em trabalho ou em lazer, o InterContinental Lisbon é o cenário perfeito para uma estadia verdadeiramente memorável. Localizado no coração da cidade, a poucos minutos dos principais pontos turísticos e centros empresariais, o hotel combina sofisticação contemporânea com um serviço de excelência reconhecido internacionalmente.

Com espaços versáteis para eventos até 450 pessoas, soluções personalizadas para reuniões e celebrações, e quartos e suítes com vistas privilegiadas sobre Lisboa e o Rio Tejo, cada detalhe é pensado para proporcionar conforto, distinção e uma experiência à altura das expectativas mais exigentes.

Descubra Lisboa com outro olhar. Reserve a sua experiência no InterContinental Lisbon.



Rua Castilho, 149 - 1099-034, Lisboa | Tel: + 351 213 818 700
lisha.reservations@ihg.com | www.iclisbonhotel.com



INTERCONTINENTAL®
LISBON



DOUTOR FINANÇAS

CULTURA, PROPÓSITO E DESENVOLVIMENTO NO CENTRO DA EXPERIÊNCIA DE TRABALHO

No Doutor Finanças, propósito, proximidade e desenvolvimento contínuo são apontados como pilares centrais da estratégia de Gestão de Pessoas.

num sector que cruza tecnologia, finanças e serviço ao consumidor, a capacidade de atrair e reter talento depende cada vez mais da cultura organizacional e das oportunidades de desenvolvimento oferecidas às equipas. O reconhecimento como Great Place to Work surge, neste

contexto, como um indicador relevante da forma como as empresas conseguem criar ambientes de trabalho positivos, sustentados em confiança, propósito e crescimento.

No Doutor Finanças, essa distinção é encarada como a confirmação de um caminho que tem sido construído internamente com base numa cultura orientada para as pessoas.

Irene Vieira Rua, Chief People Officer da organização, afirma que este reconhecimento tem um significado particular por resultar directamente da avaliação dos próprios colaboradores.

«Ser Great Place to Work é, antes de mais, a validação de algo que escolhemos construir todos os dias: um lugar onde as pessoas crescem com clareza, autonomia e propósito», afirma. Para a responsável, o facto de a distinção resultar da voz das equipas reforça a importância do feedback interno no desenvolvimento da organização. «Tem um valor especial por nascer da voz de quem cá trabalha: é o feedback dos nossos colaboradores que nos desafia, ajuda a melhorar e confirma o caminho.»

De acordo com Irene Vieira Rua, a cultura da empresa assenta em cinco valores fundamentais – autenticidade, inovação, paixão, proximidade e rigor – que orientam tanto as decisões estratégicas como as práticas do dia-a-dia. «São muito mais do que um quadro na parede: são comportamentos que se tornam escolhas no dia a dia e que sustentam a forma como cuidamos das pessoas, tomamos decisões e entregamos impacto.»

Propósito e impacto social como motores de motivação

Um dos elementos que distingue a proposta de valor da organização enquanto empregador é o propósito associado à sua actividade. No Doutor Finanças, explica Irene Vieira Rua, o trabalho das equipas tem uma ligação directa ao impacto que a empresa procura gerar na vida das pessoas, ajudando famílias a tomar decisões financeiras mais informadas.

Esse alinhamento entre missão e actividade diária contribui para reforçar o envolvimento das equipas. «No Doutor Finanças, o trabalho diário tem um impacto directo na vida das pessoas, ajudando famílias a tomar decisões financeiras mais informadas e sustentáveis», refere.

A missão da empresa – simplificar e democratizar o acesso à informação financeira – não se limita, contudo, à relação com os utilizadores. Segundo a responsável, essa lógica é também aplicada internamente, através da partilha de conhecimento e da promoção de aprendizagem contínua entre equipas.

«Vivemos a nossa missão de simplificar e democratizar informação financeira de dentro para fora, e isso é algo que se sente no dia-a-dia», explica Irene Vieira Rua. «A democratização da informação aplica-se também às nossas equipas: na partilha constante de conhecimento, na troca de experiências entre áreas, no uso aberto do portal e das ferramentas internas.»

Este modelo contribui para reforçar o sentido de pertença dos colaboradores, na medida em que permite compreender de forma clara o impacto do seu trabalho. «Este compromisso reforça o sentido de pertença, porque cada pessoa

consegue ver o impacto directo do seu trabalho na literacia e no bem-estar financeiro do País.»

Relações próximas e liderança acessível

A cultura organizacional da empresa procura também traduzir-se em práticas concretas no quotidiano das equipas. Proximidade, transparência e espírito de equipa são três dimensões que, segundo Irene Vieira Rua, se reflectem tanto na relação entre colegas como na forma como a liderança se posiciona.

«A proximidade constrói-se nos rituais de equipa e na intenção diária de contacto, seja presencial ou remoto», explica. Estes momentos de alinhamento e partilha procuram garantir que as pessoas se sentem acompanhadas no seu trabalho e que existe espaço para discutir desafios ou novas ideias.

A transparência é igualmente um elemento central na comunicação interna. «Procuramos partilhar de forma clara os objectivos, as prioridades e os critérios que orientam decisões», refere a Chief People Officer, acrescentando que a equipa de Pessoas e Cultura desempenha um papel importante como ponte entre as pessoas e o negócio.

Num modelo de trabalho que combina presença física e trabalho remoto, a organização tem procurado reforçar mecanismos que garantam colaboração e coesão entre equipas. A política de trabalho híbrido, explica Irene Vieira Rua, procura estabelecer expectativas claras sobre formas de colaboração e práticas de bem-estar.

«Temos uma política de trabalho híbrido que não é apenas um conjunto de regras: é um enquadramento que define janelas de colaboração, expectativas claras e boas práticas de bem-estar», afirma. Para a responsável, a clareza sobre o funcionamento do modelo é um dos factores que contribuem para o desenvolvimento de relações de confiança.

Desenvolvimento contínuo e preparação para o futuro

Num contexto de transformação acelerada do sector financeiro, marcado por evolução tecnológica e mudanças regula-

“«Ser Great Place to Work é, antes de mais, a validação de algo que escolhemos construir todos os dias: um lugar onde as pessoas crescem com clareza, autonomia e propósito.»»

tórias constantes, o desenvolvimento de competências assume um papel estratégico. No Doutor Finanças, a formação e a aprendizagem contínua são encaradas como elementos centrais para acompanhar essas mudanças.

«Num sector como o nosso, onde tecnologia, finanças e regulação evoluem a grande velocidade, preparar as equipas para acompanhar essa transformação é uma prioridade permanente», afirma Irene Vieira Rua.

A organização tem apostado em programas de formação técnica e tecnológica, bem como no desenvolvimento de competências regulatórias necessárias ao exercício de determinadas funções. Paralelamente, procura estimular uma cultura que valoriza a experimentação e a melhoria contínua.

Para a responsável, a aposta na formação é também uma forma de garantir sustentabilidade organizacional. «Contratar talento é sempre desafiante; desenvolver talento é estratégico», afirma.

Este investimento torna-se particularmente relevante num contexto de crescimento da empresa, que conta actualmente com cerca de 350 pessoas na equipa interna e mais de 420 na rede de franchising. Segundo Irene Vieira Rua, essa expansão tem criado novas oportunidades de mobilidade interna e de evolução profissional.

«Em resumo, a formação não é apenas sobre adquirir conhecimento; é sobre criar futuro. É sobre preparar as pessoas para o que vem aí, e preparar a organização para continuar a caminhar, consistente e humanamente, ao ritmo do mundo.»

Bem-estar e escuta activa como bases da cultura

A promoção do bem-estar e da saúde emocional dos colaboradores é outra das áreas que tem merecido atenção crescente. A organização disponibiliza apoio psicológico aos colaboradores e promove iniciativas destinadas a incentivar



Irene Vieira Rua
Chief People Officer do Doutor Finanças

uma maior abertura na discussão de temas relacionados com saúde mental.

«No Doutor Finanças acreditamos que o bem-estar, o equilíbrio e a saúde emocional não são um extra. São a base sobre a qual se constrói desempenho sustentável, relações de confiança e uma cultura saudável», sublinha Irene Vieira Rua.

Entre as iniciativas criadas com este objectivo encontra-se o Bloco, um espaço pensado para promover momentos de convívio e actividades de bem-estar entre colegas, desde aulas de padel a actividades criativas.

A escuta activa das equipas é igualmente considerada essencial para ajustar práticas e políticas internas. Para isso, a organização recorre a diferentes instrumentos de recolha de feedback, incluindo inquéritos internos, o Trust Index do Great Place to Work e momentos de diálogo directo entre colaboradores e a equipa de Pessoas e Cultura.

«Recolher e integrar feedback é, para nós, um exercício contínuo de escuta activa», explica Irene Vieira Rua. «No fundo, acreditamos que uma cultura forte se constrói também assim: ouvindo com intenção e tendo a humildade e a coragem de ajustar o caminho com base no que as pessoas nos dizem.»

Para os próximos anos, a prioridade passa por continuar a desenvolver as pessoas e reforçar as condições para que cada colaborador encontre o seu próprio percurso dentro da organização. O objectivo, conclui Irene Vieira Rua, é consolidar um ambiente onde as pessoas se sintam desafiadas a crescer e reconhecidas pelo impacto do seu trabalho.

«Queremos continuar a construir uma organização onde as pessoas se sentem seguras para serem quem são, desafiadas a crescer e reconhecidas pelo impacto que têm. É assim que se constrói, e se consolida, um verdadeiro Great Place to Work.» ✓

“«No Doutor Finanças acreditamos que o bem-estar, o equilíbrio e a saúde emocional não são um extra. São a base sobre a qual se constrói desempenho sustentável.»

O stress financeiro está a custar 3 horas por semana a 44% dos seus colaboradores*



As Jornadas de Transformação da Academia Doutor Finanças ajudam a reduzir o stress financeiro e a reforçar a cultura de bem-estar da empresa.

Como funciona? Em 3 etapas:

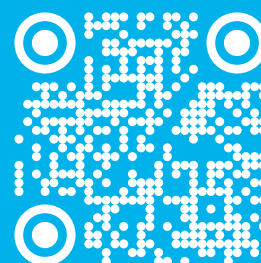
1 Diagnóstico

2 Capacitação

3 Intervenção

Dê o primeiro passo e torne a sua organização promotora de bem-estar financeiro.

Agende já
connosco



* Fonte: PwC, Employee Financial Wellness Survey

7.º
LUGAR

201-500 COLABORADORES



GOLDENERGY

UMA EMPRESA DE PESSOAS PARA PESSOAS

A Goldenergy volta a destacar-se como Great Place to Work, reflexo de uma cultura assente na transparência, desenvolvimento contínuo e valorização das equipas.

Pelo quinto ano consecutivo, a Goldenergy marca presença no ranking Great Place to Work, consolidando-se também pelo quarto ano no Best Workplace. Mais do que um selo, este reconhecimento externo valida o trabalho diário que a empresa desenvolve internamente, reflectindo uma cultura fundamentada em confiança, proximidade, transparência e entajuda. Em entrevista à

Human Resources, Sofia Neves, People & Culture manager na Goldenergy, afirma que este reconhecimento é um reflexo directo da forma como a empresa cultiva o seu ambiente de trabalho, indo muito além de políticas formais.

Para a responsável, o estudo funciona como uma «ferramenta de diagnóstico contínuo», permitindo evoluir com base em dados reais e feedback dos colaboradores. Além de reforçar o compromisso com a excelência na gestão de

“O reconhecimento e a valorização do trabalho são praticados de forma consistente, tanto em iniciativas formais quanto informais.

peçoas, a presença da empresa nestes rankings evidencia a sua capacidade de se destacar como empregador num «sector competitivo e em transformação».

Pilares de actuação

A actuação da Goldenenergy assenta em pilares sólidos, com destaque para a cultura de proximidade, marcada por relações informais, acessibilidade da liderança e um ambiente de confiança. A empresa também se distingue pelo propósito claro, estando comprometida com a energia 100% verde e gerando um impacto real na sociedade. O desenvolvimento contínuo dos colaboradores é outro foco, com oportunidades de formação, mobilidade interna e crescimento profissional.

O reconhecimento e a valorização do trabalho são praticados de forma consistente, tanto em iniciativas formais quanto informais. A fornecedora de energia promove ainda um ambiente colaborativo, incentivando o espírito de equipa e a entreajuda transversal, aliado a políticas de flexibilidade que respeitam o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

A Goldenenergy trabalha a confiança, transparência e proximidade através de uma comunicação aberta e regular entre a liderança e as equipas, garantindo a partilha de informação relevante sobre o negócio e as decisões estratégicas. As lideranças são acessíveis e presentes no dia-a-dia, promovendo uma cultura de feedback, tanto formal como informal. A empresa incentiva ainda a participação activa dos colaboradores nas decisões que os impactam e mantém estruturas menos hierárquicas e mais colaborativas, reforçando um ambiente de confiança e envolvimento genuíno.

No que diz respeito às iniciativas de bem-estar, equilíbrio e motivação, Sofia Neves revela que a empresa adopta uma política de flexibilidade nos horários e no modelo de trabalho, incluindo o regime híbrido. A esta prática juntam-se benefícios ajustados às necessidades dos colaboradores e diversas iniciativas de promoção do bem-estar físico e mental. Neste sentido, a organização aposta ainda no desenvol-

vimento de momentos de equipa e em iniciativas que reforçam o engagement, bem como no reconhecimento de marcos importantes, como aniversários, antiguidade e conquistas profissionais. Tudo isto é sustentado por um ambiente de trabalho positivo e informal, que contribui para o reforço da motivação e do sentido de pertença.

Em termos de envolvimento e preparação para a mudança, a empresa mantém numa «comunicação clara sobre mudanças organizacionais», garantindo que as equipas estão informadas e alinhadas com os objectivos estratégicos. O envolvimento dos colaboradores nos processos de transformação é uma prioridade, tal como a aposta numa formação contínua alinhada com as necessidades do negócio.

A organização promove ainda uma cultura de adaptação e aprendizagem permanente, apoiada por lideranças preparadas para gerir contextos de mudança. Nesse sentido, os líderes participam anualmente num programa intensivo de liderança e gestão de pessoas. Paralelamente, a empresa investe na simplificação de processos e na adopção de ferramentas digitais.

Formação e desenvolvimento

A formação e o desenvolvimento assumem-se como um pilar estratégico na gestão de pessoas, com a aposta em programas estruturados de onboarding, garantindo que cada colaborador inicie o seu percurso profissional com acompanhamento e alinhamento claros. Em paralelo, promove formação técnica e comportamental de forma contínua, reforçando competências essenciais para o desempenho e evolução profissional. Destacam-se as iniciativas de desenvolvimento e liderança, bem como o incentivo à aprendizagem contínua. Esta abordagem permite assegurar um alinhamento consistente entre





o desenvolvimento individual e os objectivos estratégicos da empresa.

O feedback é igualmente integrado numa perspectiva de melhoria contínua e de escuta activa. A empresa participa regularmente no estudo Great Place to Work, complementando essa análise com inquéritos internos e momentos estruturados de escuta.

Para além dos instrumentos formais, é promovida uma cultura aberta ao feedback no dia-a-dia, incentivando a partilha entre colaboradores e liderança. Os resultados recolhidos são analisados de forma criteriosa, permitindo identificar áreas de melhoria e definir planos de acção concretos. A par de tudo isso, o processo é acompanhado por uma «comunicação transparente sobre o que foi ouvido e o que será feito», garante a manager.

Propósito e impacto

O envolvimento dos colaboradores em iniciativas alinhadas com a sustentabilidade é uma realidade na Goldenergy, que assegura uma «comunicação clara da missão ligada à energia 100% verde.» A organização promove uma ligação consistente entre o trabalho individual e o impacto colectivo, reforçando

“A formação e o desenvolvimento assumem-se como um pilar estratégico na gestão de pessoas.

a consciência de que cada função contribui para um objectivo maior. O propósito está integrado nas práticas do dia-a-dia, sendo sustentado por um reforço contínuo dos valores da empresa. De acordo com a responsável, este alinhamento reflecte-se também na estratégia de employer branding, caracterizada pela autenticidade, «não apenas no discurso, mas sobretudo na prática.»

Sofia Neves entende que os principais desafios ao nível da atracção e retenção de talento estão relacionados com um mercado cada vez mais competitivo, «especialmente em perfis técnicos e digitais.» Entre os obstáculos identificados, destaca-se a necessidade de equilibrar a competitividade salarial com a sustentabilidade do negócio, assim como responder à crescente expectativa dos colaboradores, nomeadamente em vertentes como a flexibilidade,

propósito e desenvolvimento profissional.

Perante estes desafios, a empresa assume uma proposta de valor «clara e diferenciadora», sustentada por uma cultura forte e consistente. São também promovidas oportunidades de crescimento interno, investimento contínuo em employer branding e uma experiência de colaborador cada vez mais personalizada, reforçando a capacidade de atrair e reter talento de forma sustentada.

O caminho para um Great Place to Work

Para a manager, uma das medidas fundamentais para que a Goldenergy continue a evoluir enquanto Great Place to Work passa, em primeiro lugar, por manter a autenticidade da sua cultura à medida que a empresa cresce. Considera também essencial continuar a ouvir activamente os colaboradores e, sobretudo, agir de forma consistente sobre o feedback recolhido, reforçando a confiança e o sentimento de pertença. O investimento na liderança é outro aspecto identificado, reconhecendo que «é sempre o maior driver.» Paralelamente, sublinha a importância de equilibrar performance com bem-estar, assegurando que os resultados são alcançados sem comprometer a saúde e a motivação das equipas. Defende também a necessidade de «evoluir as práticas de people com base em dados», promovendo decisões mais informadas e estratégicas, bem como garantir coerência entre o discurso e a prática.

Por fim, a responsável reforça que será determinante continuar a inovar na experiência do colaborador, adaptando-se às novas expectativas e consolidando a posição da organização como uma referência enquanto Great Place to Work. ✓



Ganhar uma Escolha do
Consumidor não é fácil. Nada fácil.

8.º 201-500 COLABORADORES
LUGAR

iCAPITAL

CONSTRUIR UM LOCAL DE TRABALHO ONDE AS PESSOAS E O PROPÓSITO PROSPERAM

A iCapital combina inovação, inclusão e desenvolvimento de carreira a longo prazo num ambiente de trabalho verdadeiramente centrado nas pessoas.

Os colaboradores são atraídos pelo espírito empreendedor da empresa, pela sua presença global e pela liderança em inovação digital.

Fundada em 2013 e com sede em Nova Iorque, a iCapital é uma empresa fintech global que está a moldar o futuro do investimento. Actualmente, conta com mais de 2.300 colaboradores em 18 escritórios em todo o mundo, incluindo hubs internacionais estratégicos. Lisboa tem um papel particularmente relevante, enquanto centro de R&D e operações, apoiando a plataforma global da iCapital e reflectindo o compromisso de longo prazo da empresa com o ecossistema tecnológico em crescimento em Portugal. Em apenas cinco anos, a equipa sediada em Lisboa cresceu para mais de 300 profissionais.

«Na iCapital, não estamos apenas a construir tecnologia, estamos a construir carreiras, comunidades e culturas que permitem às pessoas prosperar», afirma Rui Guerra, head of the Management Team em Portugal. «Aqui, não se faz parte apenas de uma equipa; faz-se parte de uma missão para expandir o acesso aos investimentos alternativos e transformar o futuro da gestão de patrimónios.»

Ao tornar os mercados privados mais acessíveis, a iCapital traz transparência, eficiência e inovação a áreas que antes estavam reservadas a investidores institucionais. As suas

soluções tecnológicas e de serviços totalmente integradas, combinadas com formação e análises de portefólio, permitem que gestores de património e os gestores de activos operem com maior segurança e confiança, enquanto expandem as suas capacidades no segmento dos investimentos alternativos.

Este espírito pioneiro também define a iCapital enquanto empregadora. Em Portugal, os colaboradores trabalham num escritório moderno em Lisboa, concebido para promover colaboração, bem-estar e proximidade. Programas estruturados de onboarding, oportunidades de aprendizagem através do LinkedIn Learning e da iCapital University garantem que os colaboradores são apoiados desde o primeiro dia e incentivados a crescer com o negócio.

«Acreditamos que capacitar as nossas pessoas é fundamental para gerar valor sustentável para os nossos clientes», acrescenta Rui Guerra. «Flexibilidade, feedback contínuo e uma cultura verdadeiramente inclusiva permitem às equipas ter um desempenho de excelência, inovar com confiança e construir relações sólidas e duradouras.»

A comunidade tem um papel central no dia a dia da iCapital. A empresa promove “iClubs”, onde equipas se juntam em torno de interesses comuns, como desporto, fotografia, livros, provas de vinhos e literacia financeira. Os colaboradores beneficiam ainda de um pacote competitivo de compensação, seguro de saúde, planos de reforma, férias ilimitadas, bónus atractivos e participação accionista (disponível para todos os colaboradores, independentemente do cargo), promovendo uma cultura de mentalidade empreendedora e responsabilidade partilhada.

Para além de modelos de trabalho flexíveis, o escritório de Lisboa dispõe de uma wellness room, utilizada para meditação, oração ou amamentação. A diversidade cultural é celebrada através de iniciativas locais alinhadas com programas globais, como Black History Month, Women’s History Month, LGBTQ+ Pride Month e celebrações de herança asiática e americana, bem como dias de “Spirit of Service”, dedicados a apoiar a comunidade local. Os benefícios disponibilizados a todos os colaboradores incluem ainda serviços de saúde que abrangem saúde mental, fertilidade, gestação de substituição, adopção, menopausa e transição de género.

Guiada por valores de integridade, colaboração, responsabilidade, inovação e excelência, a iCapital continua a investir nas suas pessoas e na sua cultura, construindo um local de trabalho onde o talento escolhe ficar, crescer e potenciar o futuro do investimento. ✓

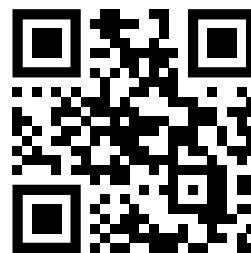




On platform or off, our best investment is in our people

At iCapital, our people-first culture fuels innovation across our end-to-end platform for alternative investments and beyond.

LEARN MORE



Certain products and services can only be offered by the appropriate entities and only in jurisdictions where they may be lawfully offered. In Europe, certain securities products and services are offered by Institutional CN (Europe), Empresa de Investimento, S.A., registered with CMVM, and iCapital UK Services International, authorized and registered with the FCA, affiliates of iCapital. In Asia, products and services are offered by iCapital SG Pte. Ltd and iCapital Hong Kong Limited, regulated by MAS and SFC respectively.

© 2026 iCapital, Inc. All Rights Reserved

10.º 201-500 COLABORADORES
LUGAR



JCDECAUX PORTUGAL

GESTÃO DE PESSOAS COMO PILAR ESTRATÉGICO NUM SECTOR EM TRANSFORMAÇÃO

Num sector que cruza media, tecnologia, criatividade e operação no espaço público, a gestão de pessoas assume um papel central na consolidação da cultura e da liderança.

Integrar o estudo Great Place to Work e figurar no ranking das 50 Melhores Empresas para Trabalhar em Portugal em 2026 é, para a JCDecaux Portugal, mais do que um reconhecimento reputacional. Carla Carvalho, directora de Recursos Humanos na JCDecaux Portugal, enquadra esta distinção como a validação de um caminho sustentado na centralidade das pessoas.

«Para a JCDecaux, integrar este estudo representa a validação externa do compromisso contínuo com o capital humano que faz parte do nosso ADN. Este ano, o reconhecimento assume um peso ainda maior, pois alcançámos a

distinção de figurar no ranking das 50 Melhores Empresas para Trabalhar em Portugal em 2026. Não se trata apenas de um selo de prestígio, mas de uma ferramenta de diagnóstico rigorosa. No contexto da nossa cultura, este marco reflecte a solidez dos nossos valores: confiança, transparência e orgulho no impacto que geramos nas cidades. A leitura que fazemos é clara: o nosso modelo de gestão focado nas pessoas é o pilar que sustenta a nossa liderança no mercado de Out-of-Home (OOH).»

A responsável sublinha que a cultura organizacional não é um conceito abstracto, mas uma prática diária, operacio-

“Não se trata apenas de um selo de prestígio, mas de uma ferramenta de diagnóstico rigorosa.

nalizada em processos, mecanismos de escuta e políticas concretas de desenvolvimento e bem-estar.

Cultura, proximidade e experiência do colaborador

Num negócio que conjuga criatividade, tecnologia e operação no terreno, a experiência do colaborador constrói-se a partir de múltiplas dimensões. «A experiência do colaborador na JCDecaux é enriquecida pela diversidade de desafios.»

Entre os factores determinantes, Carla Carvalho destaca o equilíbrio entre inovação tecnológica e humanização das relações. «Numa era em que a tecnologia e modelos de AI estão no centro do desenvolvimento das organizações, na JCDecaux aliamos esta tendência ao foco na humanização das relações. Cada colaborador sente que implementamos em pleno o conceito de RH 5.0, a experiência e bem-estar físico e emocional do colaborador são um pilar fundamental.»

O propósito surge igualmente como elemento estruturante. «O colaborador vê o resultado do seu trabalho nas ruas (instalação de mobiliário, manutenção e cuidado com o serviço público prestado às cidades e aos cidadãos, as campanhas criativas produzidas e os resultados que as mesmas geram para as marcas).» Esta visibilidade tangível do impacto reforça o sentimento de utilidade social e de pertença.

A inovação constante, o contacto directo com tecnologia de ponta, a segurança associada a uma multinacional líder e a colaboração interdepartamental completam um ecossistema que procura equilibrar exigência operacional com estabilidade e rigor.

A proximidade da liderança, num contexto de equipas distribuídas geograficamente, é trabalhada através de múltiplos canais. «Com equipas distribuídas geograficamente de norte a sul do País, a liderança foca-se na comunicação bidireccional e na criação de mecanismos de comunicação transversais físicos e digitais.» A estratégia passa por responsáveis locais que asseguram a circulação de informação, plataformas digitais internas e instrumentos de auscultação como pulse surveys.

«A transparência é trabalhada através de reuniões de town hall regulares e uma política de “porta aberta”, onde o feedback é incentivado independentemente da hierarquia ou localização», acrescenta.

Bem-estar, formação e preparação para o digital

Num sector marcado por exigência física e dinamismo constante, o bem-estar assume uma dimensão estratégica. A



empresa reforçou programas de saúde e prevenção, seguros, rastreios oncológicos e iniciativas específicas como programa de fisioterapia para colaboradores de escritório. O apoio psicológico e a sensibilização para a saúde mental integram igualmente o plano de acção.

O investimento em ergonomia e equipamento procura reduzir o esforço físico e o risco operacional, enquanto a introdução de benefícios flexíveis vai além do legalmente definido. A disponibilização de protectores solares às equipas e a oferta de livros sobre alimentação e hábitos de vida saudáveis são exemplos concretos de uma abordagem preventiva.

Paralelamente, a transformação digital do mercado publicitário exige novas competências. «A preparação passa por um processo de aculturação digital. A empresa investe na literacia de dados para todos os níveis, garantindo que a transição da compreensão do OOH tradicional para o Digital Out-of-Home (DOOH) é acompanhada por um entendimento profundo dos conceitos e das métricas que temos disponíveis nesta nova era. Temos um enorme foco na formação constante das equipas mediante as necessidades que surgem.»

A formação contínua estrutura-se em vários eixos: «Formação contínua e especializada para cada área do negócio»; “Technical Skilling: Actualização de competências para a implementação e manutenção do mobiliário.”; “Digital Upskilling: Foco na formação em ferramentas digitais, de venda programática e análise de dados.”; e ainda “Soft Skills: Adaptada às necessidades individuais como forma de concretização dos planos pessoais de desenvolvimento e transversal de acordo com determinadas categoriais/necessidades associadas, exemplo formação em liderança e gestão de conflitos para quadros médios e superiores.»

Propósito urbano, talento e evolução contínua

O impacto no espaço urbano é um dos principais motores de orgulho interno. «Internamente, temos bem claro que o serviço público que prestamos melhora significativamente a

Casos Práticos



“Numa era em que a tecnologia e modelos de AI estão no centro do desenvolvimento das organizações, aliamos esta tendência ao foco na humanização das relações.”

garantindo que trabalham num ecossistema justo, equitativo e com um sistema de reconhecimento de performance, assim conseguimos ter equipas motivadas e felizes. As políticas de sustentabilidade e a inovação contínua são também diferenciais competitivos para as novas gerações.»

No plano da retenção, a empresa estruturou políticas de flexibilidade sempre que a função o permite, incluindo um dia de teletrabalho por semana para funções de escritório, dia de aniversário, iniciativas dirigidas às famílias e reforço de benefícios extensíveis a familiares. A cultura de respeito pelo descanso e o reconhecimento do mérito são apontados como elementos centrais na manutenção da motivação.

Olhando para os próximos anos, Carla Carvalho defende que a manutenção do estatuto de Great Place to Work dependerá da capacidade de aprofundar práticas que já fazem parte da cultura interna. Entre as prioridades, destaca a “Comunicação e Escuta Activa”, sublinhando a importância de «manter um diálogo aberto e frequente, sem nunca assumir que sabemos o que o colaborador quer sem perguntar previamente».

A par disso, aponta a necessidade de reforçar a “Humanização e Agilidade”, traduzida na «capacidade de adaptar as políticas de RH à evolução rápida do mercado de trabalho e utilização de sistemas de analytics como apoio à gestão», sem perder de vista que «as relações interpessoais e o envolvimento diário jamais serão substituídos por qualquer tecnologia, software ou sistema de AI».

A coerência entre discurso e prática é outro eixo central. A responsável fala em “Autenticidade”: «Manter a coerência entre o que comunicamos e a experiência real de quem trabalha connosco»; e também em “Melhoria Contínua”: «Acreditar que podemos sempre ir além e fazer a diferença na vida profissional e pessoal das pessoas com que trabalhamos».

Por fim, sublinha a importância de equipas de recursos humanos preparadas e vocacionadas para a função, defendendo “Equipas de RH com foco”: «Equipas de recursos humanos multidisciplinares e com diferentes valências, mas que em comum tenham o foco na experiência e bem-estar do colaborador». Lembra ainda que «trabalhar em RH deve ser, acima de tudo, uma vocação individual».

Num mercado em acelerada transformação tecnológica e competitiva, a equação apresentada consiste em liderança sustentada, cultura consistente e uma estratégia de recursos humanos que articula inovação com proximidade. ✓



vida nas cidades. Ao fornecer mobiliário urbano que serve o cidadão (abrigos, sanitários, quiosques), o colaborador sente que o seu trabalho tem uma utilidade social real. Este sentido de serviço público é um dos maiores motores de orgulho de pertença na JCDecaux.»

Na atracção de talento, a transversalidade do negócio é apresentada como diferencial competitivo. «A nossa estratégia de atracção de talento baseia-se na proposta de valor de transversalidade e numa EVP única e impossível de replicar. Oferecemos a oportunidade de trabalhar numa empresa líder mundial no sector da comunicação exterior, com um forte ADN e compromisso em “fazer o bem, bem feito”. Destacamos o nosso compromisso com os nossos colaboradores,

Paixão que nos move



excelência que nos distingue

**1.º
LUGAR**

MAIS DE 500 COLABORADORES



ALLIANZ PORTUGAL

O BEM-ESTAR COMO ESTRATÉGIA DE GESTÃO DE TALENTO

A Allianz Portugal celebra, uma vez mais, a distinção como uma das melhores empresas para trabalhar em Portugal, atribuída pelo prestigiado Great Place to Work.

Este reconhecimento reafirma o compromisso da Allianz em proporcionar um ambiente de trabalho de excelência, onde as pessoas estão verdadeiramente no centro da organização.

Integrar o Top 10 das melhores empresas para trabalhar em Portugal pelo terceiro ano consecutivo, no segmento com mais de 500 colaboradores, reflecte um esforço consistente para construir uma cultura organizacional

sólida, assente em valores como confiança, respeito, inclusão e valorização das pessoas. Estes princípios são essenciais para criar um ambiente positivo, inovador e produtivo, onde cada colaborador se sente respeitado, motivado e com espaço para crescer.

Este reconhecimento traduz uma forma de estar que coloca as pessoas no centro das decisões e que promove o bem-estar, a igualdade de oportunidades, a inovação e o desenvolvimento

contínuo. Mais do que um resultado pontual, é a validação de um percurso sustentado na construção de um ambiente onde todos se sentem parte integrante de uma missão comum.

Na Allianz, a flexibilidade é um dos pilares fundamentais da nossa abordagem ao bem-estar no local de trabalho. Reconhecemos que o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal é essencial para a satisfação e produtividade das equipas. Por isso, adoptámos um modelo de trabalho flexível que procura responder às necessidades individuais dos colaboradores, permitindo-lhes gerir melhor o seu tempo e conciliar responsabilidades profissionais com compromissos pessoais. Este esforço tem sido amplamente valorizado, com 94% dos colaboradores a afirmarem que têm liberdade para flexibilizar o seu horário de trabalho em caso de necessidade (GPTW 2025).

Procuramos igualmente simplificar o dia a dia das nossas pessoas através de iniciativas que promovem escolhas mais equilibradas e saudáveis. Um exemplo é o espaço de refeições disponibilizado na empresa, que oferece opções saudáveis a preços acessíveis. Além disso, os colaboradores têm a possibilidade de levar refeições para casa, uma solução que facilita a organização do tempo e permite dedicar mais momentos à família e aos interesses pessoais.

O desenvolvimento das nossas pessoas é outro dos pilares estratégicos da Allianz. Num mundo em constante transformação, investir na capacitação das equipas é essencial para responder aos desafios do futuro. Por isso, apostamos no fortalecimento de competências em áreas estratégicas como tecnologia, dados e liderança. Através da Allianz University disponibilizamos uma ampla oferta de conteúdos formativos, acessíveis a qualquer momento e em qualquer lugar, permitindo que cada colaborador desenvolva novas competências ao seu próprio ritmo.

Este compromisso com a aprendizagem contínua tem impacto directo no crescimento pessoal e profissional das nossas equipas. Prova disso é que 87% dos colaboradores reconhecem as oportunidades de formação como um factor essencial para a sua valorização profissional (GPTW 2025). Na Allianz, acreditamos que investir no potencial humano é investir no futuro da organização.

A inclusão e a igualdade de oportunidades são também pilares fundamentais da nossa cultura. Trabalhamos diariamente para garantir um ambiente onde todos, independentemente do género, idade, origem, orientação sexual ou condição física, tenham acesso às mesmas oportunidades e se sintam valorizados. Este compromisso é amplamente reconhecido pelas nossas equipas, com uma pontuação de 91% na dimensão de Justiça do GPTW 2025.

Para nós, a diversidade vai muito além da representatividade. É um motor essencial de inovação e crescimento. Reunir pessoas com diferentes perspectivas, experiências

“A flexibilidade é um dos pilares fundamentais da nossa abordagem ao bem-estar no local de trabalho.

e histórias de vida permite-nos abordar desafios de forma mais criativa e encontrar soluções mais eficazes. É esta pluralidade que fortalece as nossas equipas e contribui para uma organização mais preparada para o futuro.

A liderança tem também um papel determinante na criação desta cultura. Na Allianz, os líderes são encorajados a actuar como mentores e facilitadores do desenvolvimento das equipas, promovendo um ambiente de confiança, proximidade e colaboração. Este modelo de liderança contribui para que cada pessoa se sinta reconhecida, apoiada e motivada a dar o seu melhor.

É esta abordagem integrada, que combina flexibilidade, desenvolvimento, inclusão e liderança próxima, que sustenta o nosso percurso e nos permite continuar a evoluir enquanto organização. Integrar o Top 10 das melhores empresas para trabalhar em Portugal, no segmento com mais de 500 colaboradores, pelo terceiro ano consecutivo, é motivo de orgulho, mas também um sinal claro de que este caminho exige consistência, escuta activa e uma vontade permanente de melhorar.

É neste contexto que surge também o reconhecimento através do Selo Wellbeing, atribuído pelo Great Place to Work, que reforça o compromisso da Allianz Portugal com a saúde, o equilíbrio e a experiência das suas pessoas.

Este selo reconhece as melhores práticas na promoção do bem-estar físico, mental e emocional das equipas e tem um significado profundo para a organização. Mais do que uma distinção, representa a validação de um percurso construído com consistência e intenção, onde cada decisão procura contribuir para um ambiente de trabalho verdadeiramente saudável, equilibrado e sustentável.

Para nós, este reconhecimento demonstra que a promessa “We Secure Your Future” não se concretiza apenas junto de clientes e parceiros, mas também dentro da própria organização. É um compromisso genuíno com as pessoas que fazem parte da Allianz todos os dias.

A importância deste selo reside também na valorização de uma abordagem integrada ao bem-estar. Políticas de flexibilidade, iniciativas de saúde mental, ambientes psicologicamente seguros, programas de formação que promovem autonomia e práticas que facilitam escolhas saudáveis no dia-a-dia não são acções isoladas, mas parte de uma visão estratégica mais ampla.

“Na Allianz, acreditamos que investir no potencial humano é investir no futuro da organização.

Internamente, este reconhecimento reforça a confiança das equipas de que trabalham num lugar onde o seu bem-estar é levado a sério. Externamente, posiciona a Allianz como uma organização capaz de atrair e reter talento que procura equilíbrio, propósito e oportunidades de desenvolvimento num contexto onde a qualidade de vida deixou de ser um benefício para se tornar uma necessidade.

Mas este reconhecimento traz também responsabilidade. Significa elevar o nível de exigência e continuar a aprofundar o trabalho que tem vindo a ser desenvolvido. Exige escutar melhor, medir com rigor e agir de forma ágil, mantendo sempre o foco no que realmente importa para as pessoas.

O futuro do wellbeing na Allianz passa por respostas cada vez mais personalizadas, capazes de acompanhar diferentes ritmos, responsabilidades e contextos de vida. Pretendemos continuar a reforçar a área da saúde mental, promovendo iniciativas de prevenção, formação em literacia emocional, ferramentas de autogestão e acesso facilitado a apoio especializado sempre que necessário.

Outro eixo relevante será o reforço do bem-estar financeiro, um tema cada vez mais presente nas preocupações das pessoas. Nesse sentido, queremos desenvolver programas de literacia financeira, aconselhamento e soluções que apoiem os colaboradores em diferentes fases da vida.

A análise do impacto das iniciativas será igualmente fundamental. Através de indicadores de participação e de momentos regulares de escuta activa, procuraremos recolher informação que permita alinhar decisões com as reais ne-



Carla Gama,
Directora de Pessoas da Allianz Portugal

cessidades das equipas e garantir que as iniciativas têm um impacto positivo e relevante.

A liderança continuará a desempenhar um papel central neste caminho. Queremos reforçar competências de gestão humana, capacitando líderes para promover ambientes equilibrados, transparentes e respeitadores, com capacidade para identificar sinais de sobrecarga, incentivar conversas abertas sobre saúde e equilíbrio e apoiar o desenvolvimento das suas equipas.

Manter o Selo Wellbeing nos próximos anos implica consistência, ambição e capacidade de inovação. Exige transformar boas práticas em cultura e garantir que cada colaborador sente o bem-estar como parte natural da sua experiência na Allianz. Não como uma iniciativa pontual, mas como uma forma de estar.

Na Allianz, acreditamos profundamente que estas experiências dos nossos colaboradores e a experiência dos nossos clientes estão intrinsecamente ligadas. Quando criamos um ambiente onde as nossas pessoas se sentem valorizadas, apoiadas e capacitadas, estamos simultaneamente a reforçar a qualidade do serviço que prestamos diariamente. Uma cultura centrada no bem-estar, no desenvolvimento e na inclusão traduz-se em equipas mais motivadas, mais próximas e mais preparadas para oferecer respostas ágeis, humanas e consistentes. É por isso que cuidar dos nossos colaboradores é também cuidar dos nossos clientes. É essa convicção que nos permite garantir, todos os dias, uma experiência de excelência em cada interação.

Com esta base sólida, reafirmamos também o nosso compromisso para o futuro: continuar a evoluir, a inovar e a colocar sempre o bem-estar dos nossos – pessoas e clientes – no centro de tudo o que fazemos.



Allianz 
Seguros

Liberdade para viver

→ Há quem pense que a liberdade é poder fazer tudo.
Nós acreditamos que é poder não se preocupar com nada.

Saiba mais em allianz.pt. Allianz. Liberdade para viver.

Companhia de Seguros Allianz Portugal, S.A. Seguradora registada na ASF com o código 1028.

6.^o
LUGAR

MAIS DE 500 COLABORADORES

COFIDIS

CONFIANÇA E PARTICIPAÇÃO COMO DRIVERS DA CULTURA DE EMPRESA

A gestão de pessoas assume um papel cada vez mais estratégico nas organizações, especialmente em sectores em rápida transformação.



O reconhecimento como Great Place to Work (GPTW), na categoria das empresas de serviços financeiros e de seguros, volta a colocar em destaque a cultura organizacional da Cofidis em Portugal. A Cofidis distingue-se por uma forte aposta na proximidade, na participação das equipas e no desenvolvimento contínuo dos colaboradores e das lideranças.

Num sector associado a processos exigentes e a elevados níveis de regulação, a capacidade de atrair, desenvolver e reter talento tornou-se um factor estratégico para as organizações. Na Cofidis Portugal, essa aposta tem sido construída a partir de uma cultura organizacional forte, que coloca as pessoas no centro das decisões e da evolução da empresa.

Susana Medeiros, Head of Internal Communication & Engagement explica que voltar a receber o reconhecimento

como GPTW representa, sobretudo, a validação de um trabalho contínuo desenvolvido internamente. «É a confirmação do que procuramos construir todos os dias: uma cultura coesa, assente na confiança, no respeito e na proximidade entre as pessoas.»

Os resultados do estudo GPTW evidenciam níveis elevados de confiança na liderança e orgulho no trabalho desenvolvido, factores que contribuem para consolidar o sentimento de pertença à Cofidis e favorecem um ambiente de colaboração. E é precisamente isto que os colaboradores partilham, inclusive, nos workshops de clima social: «Nestas sessões trabalhamos os temas do GPTW, construimos planos de acção destinados à evolução do clima organizacional e damos atenção aos temas importantes para as nossas pessoas», acrescenta a responsável.

Pessoas no centro da proposta de valor

A estratégia de gestão de pessoas da Cofidis Portugal assenta numa proposta de valor, estruturada em quatro pilares: o bem-estar, o desenvolvimento, a inclusão e o engagement. De acordo com Susana Medeiros, «esta abordagem procura responder às diferentes dimensões da experiência de colaborador e às suas expectativas de evolução profissional».

Conforme explica a responsável, «promovemos o bem-estar nas suas múltiplas vertentes, garantindo o equilíbrio e as condições adequadas. E vamos mais longe, temos agentes de clima social, como por exemplo os Change Advisors, que em parceria com a Comunicação Interna, trabalham os temas de clima e bem-estar junto das áreas, acrescentando valor todos os dias».

«O desenvolvimento dos nossos colaboradores é fundamental e para isso criamos programas de formação contínua. Estes programas reforçam competências técnicas, digitais e comportamentais, complementados por oportunidades de evolução de carreira. Neste âmbito, desenvolvemos a iniciativa dos Planos de Desenvolvimento Pessoal, que são dinamizados pelos nossos HR Business Partners», acrescenta.

A cultura inclusiva e o incentivo ao envolvimento das equipas na vida da empresa completam este modelo «onde cada pessoa é valorizada, independentemente da sua função ou percurso. Os ‘Catch-ups’ trimestrais, dinamizados pela direcção da Cofidis e pelos próprios colaboradores, são um exemplo da nossa cultura de engagement», refere Susana Medeiros.

Proximidade e comunicação no dia-a-dia das equipas

Um dos elementos mais frequentemente associados à cultura da Cofidis Portugal, e reconhecido pelos colaboradores nos comentários do estudo GPTW, é a «proximidade entre as equipas e lideranças». Para Susana Medeiros, «este prin-



cípio não se limita a uma declaração de intenções», sendo concretizado através de práticas quotidianas, que promovem a comunicação aberta e a transparência.

«Com regularidade, os colaboradores participam em surveys e espaços de diálogo, onde a sua opinião é escutada e influencia a vida da empresa», reforça Susana Medeiros. Segundo a mesma, esta postura contribui para tornar a estratégia mais próxima «traduzindo-se num forte alinhamento entre todos. Permite que as pessoas compreendam o propósito e as prioridades da empresa, focando-se em objectivos comuns.»

Manter a ligação num modelo de trabalho híbrido

A generalização de modelos de trabalho híbridos trouxe novos desafios à gestão das equipas e à comunicação interna. Na Cofidis Portugal, a resposta passa pela combinação de ferramentas digitais com os momentos presenciais. Além dos habituais dias da equipa, reuniões de follow-up, acções de formação, entre outros, a empresa promove os momentos “Pop-Up” e as “Little Experiences” que «favorecem o convívio e a partilha. São descontraídos e acontecem nas instalações da empresa, aproximando as pessoas», explica Susana Medeiros.

“Ser reconhecida como Great Place to Work representa a confirmação de algo que procuramos construir todos os dias: uma cultura assente na confiança.

«O modelo híbrido trouxe novas formas de trabalhar e também novas exigências na forma como mantemos as equipas informadas, envolvidas e ligadas entre si», reconhece Susana Medeiros.

Para responder a este contexto, a Cofidis Portugal aposta numa comunicação interna multicanal, apoiada em plataformas digitais. Os colaboradores encontram no Espaço Cofidiz, intranet da empresa, toda a informação de que necessitam para a sua actividade diária. No site News, as novidades do Grupo e das suas filiais estão à distância de um clique e a COM.UNITY, rede social corporativa é, essencialmente, um espaço de engagement com comunidades dinamizadas pelas várias equipas onde partilham as suas experiências. «É também nesta plataforma que Comunicação Interna promove passatempos e iniciativas ligadas ao “lado B” dos colaboradores, como as sessões de teatro da nossa Escola de Artes de Palco ou os espetáculos da nossa banda ‘People2People’» acrescenta a responsável.

«Este equilíbrio entre tecnologia e contacto humano é essencial para garantirmos que, mesmo num contexto híbrido, as pessoas continuam a sentir-se parte de um projecto comum», sublinha.

Preparar as equipas para a transformação

Num sector fortemente impactado pela digitalização e por novas exigências regulatórias, a capacitação das equipas assume um papel determinante. A Cofidis procura responder a este desafio através de programas de formação contínua, partilha de conhecimento e envolvimento das equipas em projectos de inovação.

«A transformação que atravessa o sector financeiro exige uma aprendizagem contínua e uma grande capacidade de adaptação», afirma Susana Medeiros.

Neste processo, a comunicação interna assume um papel relevante, ajudando a enquadrar as mudanças estratégicas e a clarificar prioridades. «Quando as pessoas compreendem o “porquê” das transformações, tornam-se agentes activos dessa mudança», acrescenta.

«Com o programa de inovação e de aculturação digital NEXT, promovemos talks e workshops sobre temas actuais como a Inteligência Artificial, sessões de awareness sobre

“Quando as pessoas compreendem o “porquê” das transformações, tornam-se agentes activos dessa mudança.



Susana Medeiros
Head of Internal Communication
& Engagement da Cofidis

questões ligadas, por exemplo, à Cibersegurança, que contribuem para prepararmos o futuro da Cofidis.» explica Susana Medeiros

A organização incentiva igualmente a inovação a partir das próprias equipas, promovendo uma cultura onde a experimentação e a melhoria contínua são valorizadas. Projectos internos e grupos de trabalho multidisciplinares permitem transformar ideias em iniciativas concretas, reforçando a autonomia e o contributo dos colaboradores.

Escuta activa e sentido de propósito

Outro ponto importante da estratégia da empresa passa pela escuta activa dos colaboradores. A Cofidis Portugal recorre a diferentes mecanismos para recolher feedback, incluindo inquéritos internos, fóruns de discussão e canais digitais de participação.

«A escuta activa é um dos pilares da comunicação interna na Cofidis», refere Susana Medeiros, acrescentando que o feedback recolhido é posteriormente integrado em planos de acção destinados a melhorar práticas e processos internos.

Para além da dimensão interna, a organização tem também reforçado iniciativas de literacia financeira e impacto social, que contribuem para reforçar o sentido de propósito entre os colaboradores.

«Quando os colaboradores reconhecem esse impacto, o orgulho de pertença tende a reforçar-se, porque percebem que fazem parte de um projecto com significado», afirma.

Nos próximos anos, a ambição passa por continuar a consolidar os pilares culturais que sustentam a organização. «Mais do que preservar o reconhecimento alcançado, a ambição é continuar a evoluir enquanto organização onde cada colaborador se sente valorizado, envolvido e parte integrante da construção do futuro da Cofidis», conclui Susana Medeiros. ✓



**Quando as pessoas contam
tudo acontece.
Somos oficialmente**

Prémio Great Place to Work Institute Portugal 2025 - Categoria "Empresas de dimensão entre 501 e 1000 colaboradores". Este prémio é da exclusiva responsabilidade da entidade que o atribuiu.

**Great
Place
To
Work®**

Certified

OUT 2025-OUT 2026

PT

TM