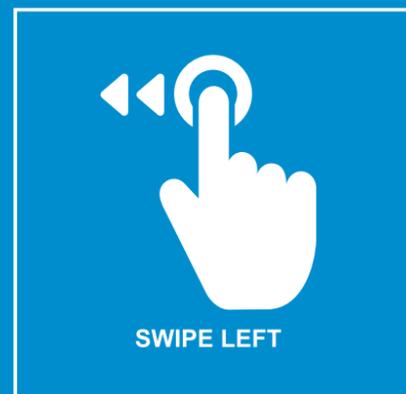




human



“Na Moneris valorizam sobretudo «pessoas abertas, com vontade de aprender e um gosto especial para trabalhar em equipa»”

Karolina Figueiredo
Diretora de Pessoas
e Cultura da Moneris



moneris

EQUIDADE, DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Texto: Redação «human» **Foto:** DR

A Moneris tem vindo a crescer de forma consolidada e sustentada ao longo do seu ainda recente caminho, tendo consciência do papel vital que desempenha junto de empresas, empresários, governos e da sociedade em geral.» É desta forma que Karolina Figueiredo, diretora do Departamento de Pessoas e Cultura, fala da instituição, assinalando ainda: «Somos hoje o maior grupo nacional de contabilidade e apoio à gestão, presente de norte a sul de Portugal, com uma rede de 15 escritórios suportados por aproximadamente 340 contabilistas e consultores, nas áreas financeira, de gestão e tecnológica. Esta nossa capilaridade permite-nos estar em contacto com mais de 4.000 empresas numa base continuada, desde o Algarve a Chaves, de Lisboa ao Porto, junto do vasto tecido empresarial nacional, sendo um agente mobilizador da capacitação das empresas,

seja no seu acompanhamento contabilístico, financeiro ou fiscal, seja na conformação com os novos desafios da sustentabilidade ou do digital, do 'compliance' e do regulatório.»

Em termos de aposta ligadas a capital humano, a res-

Na Moneris valorizam sobretudo «pessoas abertas, com vontade de aprender e um gosto especial para trabalhar em equipa», diz Karolina Figueiredo (na foto, à direita). «Pessoas disponíveis para partilhar os seus conhecimentos e que não têm receio de sair da sua zona de conforto.»





ponsável destaca: a capacitação dos colaboradores («na Moneris existem diferentes tipos de planos de carreira, que têm em consideração as ambições de cada elemento da equipa, e os colaboradores podem optar pelo caminho profissional técnico ou de gestão); a comunicação como chave para o sucesso das equipas, incluindo ambos os tipos («‘top-down’, ou seja, ‘feedback’ individual relativamente ao desempenho, ‘newsletters’ internas e ‘intranet’ como fonte de informação sobre a empresa, e ‘bottom-up’, escuta ativa para perceber quais são as necessidades dos colaboradores e como a empresa pode promover um ambiente saudável e de alto desempenho, e este tipo de comunicação é realizado através dos estudos de felicidade e compromisso dos colaboradores»); a promoção do bem-estar dos colaboradores («como por exemplo ações de voluntariado, dia de aniversário, parcerias com empresas e promoção interna de eventos desportivos»); a variedade nos benefícios («que englobam a compensação dos colaboradores»).

Para Karolina Figueiredo, «a gestão e atração de capital humano tem evoluído e torna-se cada vez mais desafiante», sobretudo porque «com a pandemia as empresas foram obrigadas a estabelecer e implementar modelos de trabalho dinâmicos, inovadores e mais ágeis». Ou seja: «O desafio é conseguir facilitar o trabalho híbrido, incrementando ao mesmo tempo o sentimento de propósito e compromisso dentro de equipa», sintetiza, para logo destacar uma prática das muitas que têm implementadas: «A gestão estratégica dos recursos humanos utiliza várias ferramentas que se complementam mutuamente. No entanto, a prática mais robusta é a avaliação de desempenho e competências dos colaboradores. É uma ferramenta que dá oportunidade de refletir sobre o que se conseguiu atingir ao longo do último período, sendo igualmente uma fonte de orientação para o futuro. Permite-nos também traçar os novos objetivos, sejam eles de desempenho ou de desenvolvimento. É uma prática que vai apoiar-nos no processo de identificação do talento dentro da equipa e, conseqüentemente, a médio ou longo prazo, na criação de planos de sucessão.»

Sair da zona de conforto

Na Moneris valorizam sobretudo «pessoas abertas, com vontade de aprender e um gosto especial para trabalhar em equipa», diz a responsável. «Pessoas

disponíveis para partilhar os seus conhecimentos e que não têm receio de sair da sua zona de conforto. Essas são, sem qualquer dúvida, as características de um moneriano.»

Karolina Figueiredo refere ainda questões ligadas a ESG (‘environmental, social and governance’), assinalando: «Alinhada com a Agenda 2030 e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS), a estratégia de sustentabilidade da Moneris tem por base um enquadramento ESG que consideramos os pilares fundamentais para a estruturação de metas sustentáveis na nossa área de atuação. As questões sociais são, naturalmente, as mais significativas para uma organização como a Moneris, e também aquelas onde podemos ter um maior impacto. Desafios como a igualdade de género (ODS5), a diversidade e a inclusão ou a responsabilidade social são prioridades na nossa agenda de sustentabilidade e de transformação social. Na gestão das nossas pessoas, priorizamos práticas que evidenciem a equidade, a diversidade e a inclusão, como as seguintes: contratos de trabalho sem termo; formação contínua – patrocinando formação profissional e académica; seguro de saúde; dia de aniversário; participação ativa no GRACE – Empresas Responsáveis, associação que promove a responsabilidade social corporativa (RSC) e a conformidade com o ESG, com a qual desenvolvemos várias iniciativas.»

Em jeito de conclusão, a responsável partilha que na Moneris «os desafios e as oportunidades de crescimento são oferecidos a todos, e diferentes gerações, culturas e territórios têm oportunidades iguais, desenvolvendo políticas equitativas que promovem mobilidade territorial e social». ®

DISTINÇÕES

- «Índice da Excelência», da Neves de Almeida | HR Consulting: 9º lugar na categoria Grandes Empresas
- «Empresa de Excelência para Trabalhar em Portugal», da revista «human»

Grupo Moneris

Sede: Miraflores, Oeiras

Atividade: Contabilidade, gestão de recursos humanos, consultoria financeira e fiscal e tecnologia

Número de colaboradores: 340

Média de idades: 35 anos

Antiguidade média: 8 anos

Colaboradores em trabalho remoto: 33%

Site: www.moneris.pt