



A Academia Urbanos é a face mais visível da aposta na formação. Pelas salas de aula já passaram mais de 100 colaboradores

AS PESSOAS EM PRIMEIRO LUGAR

Formação para todos e prioridade ao recrutamento interno são políticas chaves na Urbanos. Resultado? Grandes oportunidades de carreira para os colaboradores

Imagine a história de uma pessoa que iniciou a sua carreira como ajudante de armazém, numa empresa de serviços logísticos integrados, e chegou a director nessa mesma empresa. Parece-lhe fantasia? Saiba então que na Urbanos isto não só é possível, como é o percurso profissional real do director da unidade de negócio da Urbanos Mudanças. E não é caso único. Por exemplo, o director da unidade de negócio de logística de tecnologia começou a trabalhar na firma como motorista, todos os comerciais iniciaram funções como ajudantes de operações, ou seja, acartaram caixotes, e o mesmo sucedeu com vários supervisores.

Histórias de sucesso e realização profissional só possíveis graças a duas grandes apostas desta empresa: formação ao longo da vida; e prioridade ao recrutamento interno. “A nossa cultura de progressão interna está patente nos inúmeros exemplos de promoções”, salienta Adelino Almendra, presidente executivo da Urbanos.

Potencial para crescer

A esmagadora maioria das vagas é preenchida através de concursos internos, havendo instrumentos formais de candidatura ao dispor dos colaboradores. Oportunidades não faltam numa companhia em forte crescimento, que mais do que duplicou a

sua facturação nos últimos três anos. Ao mesmo tempo, o foco na formação dos colaboradores está inscrito no plano estratégico da organização e concretiza-se nas 17 horas de formação anual que todos os funcionários recebem.

A face mais visível desta aposta é a Academia Urbanos. Implementada em 2008, tem como principal objectivo ser um veículo de desenvolvimento, motivação e envolvimento de todos na melhoria das suas competências, logo, de desenvolvimento sustentado da empresa. “Funciona como uma verdadeira universidade Urbanos, em que os docentes são gurus internos para cada área, e a formação incide sobre

as competências necessárias para cada função”, explica Adelino Almendra. Inicialmente, as aulas destinaram-se a colaboradores operacionais, estendendo-se, em 2009, aos colaboradores de *back office*. Pela Academia passaram já cerca de 100 funcionários e a Urbanos não quer ficar por aqui. O projecto para 2010 é iniciar um terceiro módulo, desta vez uma escola de vendas.

A Urbanos também tem vindo a estreitar a ligação com o mundo académico, com o programa Urbanos Jovem, estabelecendo parcerias com algumas instituições, como a Universidade da Beira Interior, ou a Escola Superior de Ciências Empresariais de Setúbal. O objectivo deste programa é duplo. Por um lado, incentivar a realização de estágios curriculares ou profissionais na empresa, captando, assim, jovens talentos qualificados, em especial na área da logística. E, por outro, levar funcionários da Urbanos a fazer formação nestas escolas.

Sentimento de pertença

“Tenho muito orgulho em trabalhar aqui.” Estas palavras de um colaborador que está na Urbanos há nove anos ilustram bem o espírito que se vive na empresa. Há um forte sentimento de pertença, estimulado desde o primeiro momento. Os novos funcionários recebem um *kit* de boas-vindas, que integra informação sobre a empresa, o manual de conduta e alguns produtos de *merchandising*. Além disso, “todas as pessoas que entram têm um plano de integração, ajustado à função”, frisa André Borralho, director de recursos humanos e qualidade. No caso dos operacionais consiste num dia em que passam por todos os departamentos da companhia, podendo chegar a um mês para quadros de topo.

Todos estão alinhados com a missão, visão e valores da Urbanos porque, para o garantir, uma vez por ano, por grupos, todos recebem formação nesta área. Aliás, como tinha sido detectada uma falha neste domínio, no ano passado Adelino Almendra tomou a tarefa em mãos e percorreu o país em sessões de formação para os funcionários.

A identidade de grupo é reforçada pelo canal de televisão interno, com ecrãs na entrada dos edifícios das várias unidades de negócio, pela *newsletter* (inclui mensagens do presidente, notícias sobre

a firma, em particular sobre a área de recursos humanos, datas de aniversários e reportagens sobre actividades promovidas pela empresa), e por dois grandes eventos anuais.

O primeiro é a Gala Urbanos, no início do ano, que junta todos os colaboradores, onde Adelino Almendra traça um balanço do ano que terminou e anuncia os objectivos para o seguinte. Nesta gala são também entregues prémios a funcionários que se destacaram pelo seu desempenho: operacional, comercial e supervisor do ano; revelação; melhoria contínua; e antiguidade. “O reconhecimento formal perante toda a empresa é muito importante e motivador”, aponta Adelino Almendra.

Arraial de Verão

O segundo é o Summer Event, que junta todos os colaboradores e respectivas famílias. “É um verdadeiro arraial que dura o dia inteiro”, conta André Borralho. Em 2009, este encontro reuniu mais de 400 pessoas e foi animado por bandas musicais formadas por colaboradores. “Houve verdadeiras revelações”, recorda sorridente.

A política de recursos humanos passa ainda por salários competitivos face ao mercado e um conjunto de programas para estimular e premiar a produtividade. Por exemplo, trimestralmente, para cada unidade de negócio, é nomeado um empregado operacional, que recebe um *voucher* Fnac no valor de 60 euros. Outro exemplo é o programa Soma e Segue que, também trimestralmente, distingue os comerciais que atinjam determinados objectivos, premiando-os com *vouchers* para as Pousadas de Portugal.

A preocupação com os colaboradores fica ainda patente na compensação das baixas (no caso das baixas prolongadas, em regra, a empresa complementa o valor pago pela Segurança Social, para perfazer 100% do salário) ou na ajuda à aquisição do computador portátil Magalhães pelos colaboradores, para os seus filhos. Em 2009, a empresa suportou 20% do valor e implementou um sistema em que o restante custo, a cargo dos funcionários, foi pago em parcelas ao longo do ano. Mais: todos os edifícios dispõem de copa completamente equipada para usufruto dos funcionários e, duas vezes por semana, as instalações são abastecidas com fruta fresca para todos os colaboradores. É a cereja no topo do bolo. **Sónia M. Lourenço**

1º
GRANDE MÉDIA MICRO

Nota final **81,87%**

Sobre a empresa

Sector	Logística e transportes
N.º de funcionários	302
N.º de executivos	10
N.º de licenciados	19
Menos de 25 anos	27
Homens/Mulheres (%)	85,1/14,9

O que os funcionários dizem

A empresa presta atenção à qualidade do serviço que desempenha.

Sabem qual o contributo para garantir a qualidade do serviço.

A empresa inova, antecipando-se e procurando criar novas tendências de mercado.

A empresa é capaz de se adaptar às tendências do sector.

São dadas oportunidades iguais a ambos os sexos.

Consideram-se orgulhosos de trabalharem na empresa que integram.

O que a empresa oferece

Compensações por baixa.

Prémios de produtividade.

Voucher ao empregado operacional do trimestre.

Qual o seu grau de satisfação global relativamente à sua empresa? **82,5%**

Presença no Guia

2009 **4.º** (Médias e pequenas empresas)

Desafio de RH

“Vamos iniciar outro módulo da Academia Urbanos, a Escola de Vendas, continuando em 2010 a desenvolver as pessoas”

André Borralho, director de RH