

RECURSOS HUMANOS E GESTÃO

human

ABRIL 18 | ANO 10 | Nº 109 | 3,90 €

Empresas de excelência para trabalhar em Portugal



00109

5 607727 091233

SAMSYS

Agregar pessoas e trazer novos ajudadores

Texto: António Manuel Venda Foto: Samsys



A atividade da Samsys, como consultora especializada no sector das tecnologias de informação (TI), teve início em 1997, no distrito do Porto, tendo atualmente uma filial em Lisboa. No início, a comunicação era feita no sentido B2C ('business to consumer') e a principal preocupação era apenas vender soluções informáticas. Mas passado pouco tempo o foco tornou-se B2B ('business to business'). Com a ambição de garantir mais e mais serviços, a Samsys foi-se tornando autossuficiente, e isso fez reduzir o número de empresas externas às quais recorre para garantir certos serviços. Especializou-se nas seguintes áreas: Consultoria de Gestão, Engenharia de Sistemas, Comunicação e Marketing, Desenvolvimento e Programação e ainda Assistência e Suporte. Teve de adaptar-se ao mercado, dando primazia ao relacionamento com os clientes, algo que de forma natural origina confiança e fidelização.

A equipa da Samsys é formada por pessoas com idades compreendidas entre os 19 e os 74 anos. Daí que adequar as práticas a toda a gente seja um desafio.

Samuel Soares, o diretor geral, assinala que «na agenda de recursos humanos a prioridade é agregar pessoas e trazer novos ajudadores – talentos que se identifiquem com a cultura que defendemos». E acrescenta: «Temos sete vagas em aberto em diferentes departamentos, como Comercial, Comunicação, PHC, Sistemas e Financeiro. Acreditamos que a valorização das pessoas passa pela visão 'recrutar humanos', e por isso não vemos as pessoas como recursos. Outra questão fundamental é recompensar as pes-

Práticas RH em destaque

O facto de a equipa da Samsys trabalhar em 'open space' estimula a própria criatividade e promove a interação entre todos. Quanto à metodologia, a empresa trabalha a «mudança mental» nas reuniões mensais e anuais, em formações que proporciona e em atividades que organiza, como passeios a pé à beira-rio ou de BTT, nos treinos semanais de futsal e diariamente, à hora de almoço, no Crossfit. A equipa tem disponível diariamente uma variedade considerável de fruta biológica, desde cedo, e quanto a ginástica laboral vários colaboradores já tiveram direito a aulas para correção da postura. Tudo em prol de uma boa saúde física e mental. Neste último âmbito, é comum existirem formações com especialistas em programação neurolinguística (PNL), comunicação não-verbal, 'marketing' digital, etc. Os responsáveis da Samsys acreditam que é graças a estas práticas que mantêm mente aberta para aprender e que estimulam o convívio e o espírito de entreajuda.

soas. Todos os colaboradores estão cientes e focados nos seus objetivos, e quando estes são ultrapassados é fundamental reconhecê-los, para mantermos as pessoas felizes e motivadas. Esta é a prioridade, nunca a repreensão. Outra grande aposta que fazemos é proporcionar a formação contínua nas diferentes áreas. Querendo que os nossos clientes tenham sucesso e estejam na vanguarda, dependemos desse conhecimento e desse nível de cultura. Refiro ainda que promoção de atividades de 'team building' para estimular o convívio entre a equipa é fundamental e regular.»

Por sua vez, Ruben Soares, diretor executivo da empresa, partilha: «O espírito da Samsys é uma vantagem para os colaboradores, na medida em que se incentiva a ter 'mente são em corpo são', ou seja, promove-se práticas que contribuem para um estilo de vida saudável, e esse bom ambiente é propício ao rendimento profissional. Este é um trabalho constante, diário, que aplicamos em tudo o que fazemos. Por vezes chegamos a receber centenas de candidaturas e fazemos questão de dar 'feedback' a todas, para que as coisas funcionem de forma quase familiar, desde o primeiro contacto. Para nós não existem títulos, existem responsabilidades, e trabalhamos a consciencialização dessa missão de cada um como um todo. Num ambiente positivo o 'mindset' passa apenas por encontrar soluções. São momentos como no DDC, em palco no Multiusos de Gondomar, com assistência de mais de 1.200 pessoas, que criam um ambiente de valorização particular entre a equipa. Dá um trabalho incalculável, mas a sensação é sublime.»

Na Samsys segue-se a máxima «acreditar e aplicar a 100% realiza 'impossíveis'». Samuel Soares explica: «A dificuldade de atingir os nossos objetivos depende de como temos o nosso cérebro formatado, é uma questão de acreditar que juntos somos capazes não só de alcançar o que definimos, mas também de superar expectativas. As nossas práticas lembram-nos esta premissa constantemente, e isso permite que consigamos incutir o espírito que queremos propagar nas 53 pes-

Distinação

«Melhores Empresas para Trabalhar», da revista «Exame» em parceria com a everis e a AESE: integra o 'ranking'

| Samsys | |
|--|---|
| Sede: | Ermesinde, Porto |
| Atividade: | Consultoria e Soluções Informáticas |
| Número de colaboradores: | 53 |
| Média de idades: | 38 anos |
| Colaboradores com formação superior: | 30% |
| Colaboradores millennials nascidos entre 1980 e 1996: | ND |
| Colaboradores cujo trabalho está ligado a soluções IT: | 100% |
| Mulheres em cargos de direção: | 1 |
| Millennials em cargos de direção: | 3 |
| Salário médio: | 1.030 euros |
| Antiguidade média: | 3,5 anos |
| Horas de formação por colaborador (média anual): | 21,5 |
| Disponibilização de estágio: | Sim (a taxa de conversão em contratos tem sido bastante interessante) |
| Condições para contratação de pessoas com deficiência: | Sim |
| Site: | www.samsys.pt |

soas que constituem a equipa Samsys atualmente. Em 2017, o crescimento da empresa foi exponencial, não só graças ao recrutamento de 17% da equipa constituinte mas também porque foram atingidos valores recorde de faturação, acima de 3,5 milhões de euros, e de resultados individuais dos elementos da equipa.»

Já Ruben Soares acrescenta o seguinte, referindo-se ao tipo de pessoas que procuram para a empresa: «Sendo o ser humano o somatório de todas as suas qualidades e todos os seus defeitos, as características principais que pretendemos que um futuro colaborador tenha baseiam-se no acrónimo 'CORAGEM', que pressupõe C de competência, diretamente relacionado com as 'hard skills', O de objetividade, ou seja, pessoas que sejam objetivas e tenham uma noção clara de onde querem chegar, R que diz respeito ao rigor que é necessário que todos os colaboradores tenham, sendo o cumprimento de prazos também um reflexo desse traço. Por sua vez, a letra A diz respeito à necessidade de que as pessoas sejam ajudadoras e tenham iniciativa, já a letra G é de genuíno, o que diz respeito a pessoas honestas, sinceras e transparentes, e o E significa empenho, pois acreditamos que nada é feito sem empenho e sem trabalho. Por fim, o M direciona para a vertente de motivação para a função a que a pessoa se está a candidatar.»

A equipa da Samsys é formada por pessoas com idades compreendidas entre os 19 e os 74 anos. Daí que adequar as práticas a toda a gente seja um desafio. Os responsáveis sentem a necessidade de adaptar o discurso e as práticas, por sentirem que umas pessoas estão mais abertas à aprendizagem do que outras, sendo que o mesmo acontece com a superação de dificuldades. Entendem que a capacidade para as ultrapassar é que distingue as pessoas, daí o desafio de encontrarem colaboradores com capacidades intrínsecas de solucionar e de encontrar alternativas. Nesta altura, sentem que estão rodeados das pessoas certas, e é assim que querem continuar. ®