

# Group Solutions é vencedora na Conferência Anual da APCC

13ª edição da Conferência Anual da Associação Portuguesa de Contact Centers, subordinada ao tema: “Bots or Humans? Or both?”.

Esta edição contou com a presença de oradores qualificados, nacionais e estrangeiros, que partilharam o seu testemunho sobre temas da atualidade e perspetivas de evolução nesta atividade.

A Group Solutions, marca ManpowerGroup, assinalou a sua presença e viu premiado e reconhecido o seu posicionamento enquanto empresa inovadora que aporta valor à gestão do relacionamento dos seus clientes com os clientes finais, com a obtenção de seis prémios.

Os seis prémios arrecadados incluíram o domínio da vertente Pessoas, Processos e Tecnologia, com natural destaque para as operações em instalações próprias. **A Group Solutions venceu com todas as operações que gere em instalações próprias, o que reforça o seu estatuto como empresa prestadora de serviços full BPO.**

A entrega de prémios decorreu durante a realização da 13ª edição da Conferência Anual da Associação Portuguesa de *Contact Centers*, no Centro de Congressos dos Estoril, que **premiou os mais de 3.500 profissionais de Contact Center que representam a Group Solutions, os clientes e a toda a equipa.**

## Mais notícias:



Estão as empresas prontas para enfrentar os desafios de uma força de trabalho envelhecida?

6 [29 Maio, 2017](#)



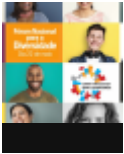
REBIS reforça a sua estrutura, como novos diretor comercial e diretor de recursos humanos e comunicação

4 [29 Maio, 2017](#)



APG lança RH PT Survey: A Gestão de Recursos Humanos em Portugal

35 [29 Maio, 2017](#)



Estão abertas as candidaturas ao Selo da Diversidade

28 [25 Maio, 2017](#)

---

## Golden Assets compra 11% da SGF

A SGF acaba de anunciar que a Golden Assets adquiriu 11% do seu capital, via compra direta de parte da posição do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB), que se mantém como o seu acionista maioritário.

Em setembro de 2016, a SGF celebrou um acordo de colaboração com a Golden Assets, que se traduziu na prestação de aconselhamento ao nível da gestão de ativos. A entrada no capital é um passo natural na consolidação da relação entre as duas entidades, na medida que confere ainda maior eficiência na gestão dos fundos da SGF, por via do *know-how* que a Golden Assets aporta à sociedade. A gestora de patrimónios surge como a entidade mais indicada para dar suporte à estratégia de crescimento da SGF.

Segundo **António Amaral**, Administrador da sociedade gestora de fundos de pensões,

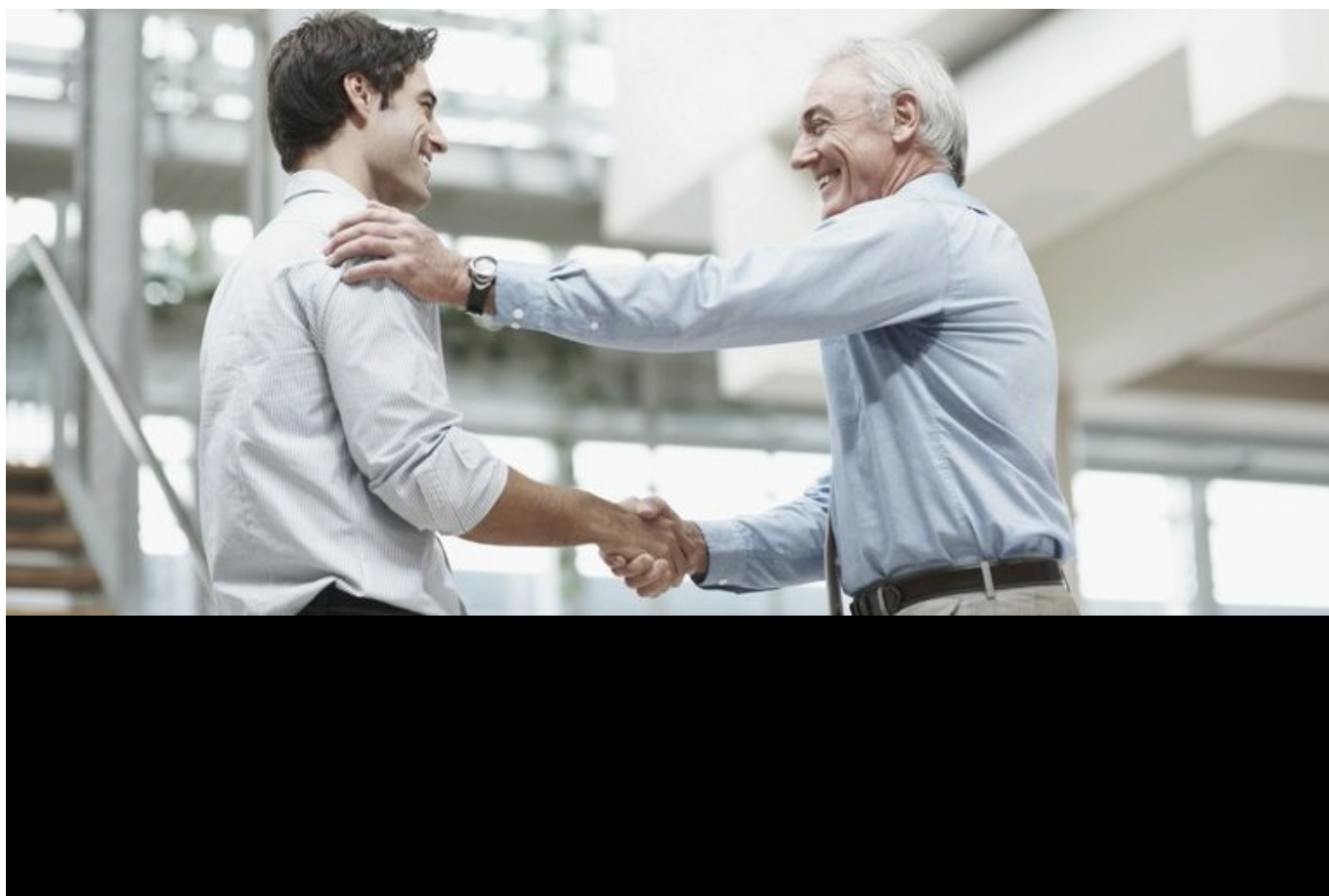
**“estamos certos e confiantes de que a experiência da SGF no mercado dos fundos de pensões, que remonta ao final da década de 80, associada à independência e**

capacidade de gestão da Golden Assets, irá contribuir de forma efetiva para a valorização do património dos nossos fundos e reforçar a concretização dos objetivos dos Clientes atuais e futuros. o perfeito alinhamento de princípios entre as empresas facilitou todo o processo”.

Registada junto da CMVM, do Banco de Portugal e no Sistema de Indemnização dos Investidores, a **Golden Assets possui a gestão e *advising* de uma carteira cujo valor ascende a mais de mil milhões de euros em ativos, que inclui 400 milhões de euros sob *financial advising*.**

A atuar no mercado desde 2000, e sendo a maior gestora de patrimónios independente em Portugal, **a Golden Assets foi premiada em 2015 com o Best Financial Advisor**, prémio pelo melhor aconselhamento financeiro a nível nacional, atribuído pela Capital Finance International.

## Outras notícias



ARTIGOS

Estão as empresas prontas para enfrentar os desafios de uma força de trabalho envelhecida?



ATUALIDADEPASSAPORTE

REBIS reforça a sua estrutura, como novos diretor comercial e diretor de recursos humanos e comunicação



## APG lança RH PT Survey: A Gestão de Recursos Humanos em Portugal

# Web Summit inaugura escritório em Lisboa

O Web Summit inaugurou em abril o seu primeiro escritório em Lisboa, localizado no Edifício Enter da Portugal Telecom (PT).

A empresa sediada em Dublin expande assim as operações para Portugal, onde **pretende recrutar até 20 profissionais para integrar a equipa.**

Reforçando a parceria tecnológica, iniciada na primeira edição em Portugal através do patrocínio e instalação da rede wifi durante o evento, **a PT e o Web Summit voltam a trabalhar juntos ao partilhar o espaço** que vai acolher o primeiro escritório do evento em Lisboa, até à sua mudança para o Hub Criativo do Beato.

Aos dois elementos que já estão em Portugal, juntar-se-ão profissionais da capital irlandesa que irão integrar a equipa de Lisboa. O Web Summit pretende reforçar esta equipa, que se irá focar no apoio, vendas e contacto com startups, com 20 especialistas portugueses das áreas de vendas e desenvolvimento de software.

**Com mais de 140 pessoas na sua sede em Dublin**, a empresa organiza ainda outros eventos globais de tecnologia e startups, incluindo o **Collision nos EUA, RISE em Hong Kong e o MoneyConf em Madrid.**

O novo escritório localiza-se no Edifício Enter da PT, na zona do Cais do Sodré, em Lisboa. Trata-se de um escritório temporário até a equipa se mudar para o novo Hub Criativo do Beato.

Sobre o tema, **Paddy Cosgrave**, CEO do Web Summit, afirmou:

**“Não podíamos estar mais felizes por anunciar a inauguração do nosso primeiro escritório**

internacional. Lisboa é a casa do nosso maior evento e faz todo o sentido ter pessoas a trabalhar na cidade. O espaço cedido pela Portugal Telecom é ótimo e mal podemos esperar por começar a trabalhar aqui, no coração de Lisboa. Achamos também que vai ser inspirador termos operações a partir de uma das cidades mais cool e vibrantes da Europa, com um cenário crescente de startups e uma reputação internacional florescente. O apoio e a criatividade que temos visto nos nossos parceiros portugueses, como a Portugal Telecom, no governo português e no Presidente da Câmara também desempenharam um papel importante na abertura deste escritório.”.

Paulo Neves, CEO da PT, acrescentou ainda:

“Em 2016 asseguramos a cobertura de WiFi de alta densidade e alta disponibilidade, de forma adequada à necessidade e dimensão de um evento desta natureza, infraestrutura que estará disponível também este ano. É com grande satisfação que acolhemos o primeiro escritório da Web Summit em Portugal e oferecemos este espaço que promove e valoriza o empreendedorismo português “.

“Estamos muito contentes por podermos acolher o Web Summit nos nossos escritórios. A Portugal Telecom pretende colocar a inovação ao serviço de todos os Portugueses e acreditamos que ao colocarmos os nossos escritórios à disposição da equipa *estamos a fomentar a partilha de inovação e de saber.*”

# Nuno Sebastião, CEO da Feedzai - "Atrair e manter o top 1% do talento tecnológico"

A Feedzai foi fundada por data cientistas e engenheiros aeroespaciais e é especializada em soluções anti-fraude!

**Nuno Sebastião** em entrevista exclusiva para a RHmagazine de janeiro/fevereiro de 2017 revela alguns segredos de como esta start-up aparecer e cresceu.

---

**A Feedzai já ultrapassou os 2 mil milhões de dólares em análise de transações diárias, em todo o mundo. Dados surpreendentes para uma empresa que começou há apenas 7 anos na incubadora do Instituto Pedro Nunes, em Coimbra... A constituição de uma equipa de colaboradores muito competentes e comprometidos foi certamente essencial, não foi?**

Na verdade, são mais de 3 mil milhões de dólares em transações comerciais diárias que a Feedzai analisa, pontua e protege. Relativamente à equipa, a Feedzai foi criada pelos três cofundadores, o Paulo Marques, o Pedro Bizarro e eu. Cada um de nós trouxe experiências complementares de trabalho e formação que se adequaram bem a uma *startup* no mercado da tecnologia de inteligência artificial. Iniciámos este percurso a construir uma plataforma de inteligência artificial e durante dois anos, após o início desta jornada, decidimos que era nos serviços financeiros que encontrava a melhor oportunidade de mercado e melhor se adequava a nossa tecnologia. A Feedzai confia numa equipa que é extremamente competente e globalmente comprometida e diversificada para oferecer as melhores soluções para combater a fraude num mercado que hoje em dia está em rápida mudança, e garantindo que o sucesso dos nossos clientes tem efeito em tudo o que construímos.

**Numa empresa digital *native* qual o papel do responsável de recursos humanos?**

A equipa de recursos humanos tem um papel importante a desempenhar, ao atrair e manter o top 1% do talento tecnológico e operacional. A Feedzai conta atualmente com cerca de 150 colaboradores e com taxas de crescimento de 200% ano após ano. Temos 200 oportunidades de emprego para contratações em 2017. Um dos principais desafios que enfrentamos é encontrar os melhores talentos num conjunto de profissionais que tenham o desejo e a capacidade para trabalhar numa *startup* focada em tecnologia disruptiva de *big data* e inteligência artificial. Assim, estamos a concorrer com grandes empresas como



a IBM Watson e a Palantir no recrutamento dos maiores especialistas em inteligência artificial, em todo o mundo, o que significa que temos de oferecer uma razão muito atraente para os profissionais se juntarem a uma *startup* como a Feedzai e que está numa fase de grande crescimento.

**Como abordam esta questão do crescimento acelerado dos colaboradores? Qual a vossa estratégia de recrutamento?**

O nosso processo de recrutamento é comparável ao de empresas mundiais como a Google ou a Apple. Isto é, apesar de recebermos um elevado número de candidatos para as posições que temos em aberto, o nosso crescimento tem estado em linha com os requisitos rigorosos que estabelecemos para cada novo contratado. A Feedzai dedica uma percentagem substancial de tempo para entrevistar todos os candidatos que passam a fase inicial de triagem, para assegurar que, em primeiro, estamos a recrutar as pessoas com as competências adequadas e experiência técnica que precisamos e, em segundo lugar, que essas pessoas estão alinhadas com a cultura e o ADN comum da Feedzai.

**O facto de serem uma *startup* parece ser um argumento importante para atrair o melhor talento... concorda? O que podem fazer as empresas tradicionais para recrutarem colaboradores talentosos?**

*Startup* é uma atitude ou estado de espírito, não uma classificação. A mentalidade de *startup* significa encontrar um objetivo de negócio que seja significativo para alcançar um problema de negócio que precise de ser resolvido, criando uma cultura que atraia pessoas que queiram resolver esses problemas com verdadeiro significado. Concordo que muitos candidatos talentosos vão concentrar as suas pesquisas de trabalho em *startups* – o que certamente ajuda a Feedzai. Ao mesmo tempo, acredito que a mentalidade de *startup* se estende também a organizações que fazem parte de empresas tradicionais. Cabe a cada empresa, quer seja *startup* ou tradicional, proporcionar grandes oportunidades para novas contratações, crescimento e contribuição para novos e entusiasmantes produtos.

**O que prevê para 2017 a este nível e qual a vossa estratégia? Onde os encontram? Qual a % de estrangeiros em Portugal?**

A Feedzai está a expandir globalmente a sua presença em 2017. Estamos a planear abrir mais escritórios na Europa, para apoiar as nossas equipas atuais em Portugal e no Reino Unido. Temos em planeamento a abertura de escritórios em França, na Alemanha e na Ásia no primeiro semestre de 2017.

**Quantos colaboradores tem nas vossas várias instalações?**

Cerca de 60% dos colaboradores da Feedzai estão localizados nos nossos três escritórios em Portugal, com os restantes 40% distribuídos pelos escritórios dos EUA e Reino Unido.

### **Trace-nos o perfil ideal do colaborador Feedzai.**

O nosso objetivo é ter na Feedzai os melhores e mais talentosos profissionais que tenham a capacidade de trabalhar com a mais recente tecnologia de inteligência artificial.

### **Como definiria a cultura da Feedzai? E como a criam e perpetuam?**

Paixão, coragem e humildade. A Feedzai começou com três fundadores inteligentes e humildes, que tinham como objetivo redefinir e transformar a experiência de comércio através da inteligência artificial e *machine learning*. O processo de recrutamento da Feedzai foca-se na integração cultural enquanto parte fundamental da avaliação global dos candidatos. Somos seletivos durante o processo de recrutamento para que conscientemente criemos e perpetuemos uma comunidade de profissionais tecnológicos que estejam 100% alinhados com a nossa cultura e missão.

### **Se tivesse de destacar uma das vossas políticas de recursos humanos, qual destacaria?**

Estamos altamente comprometidos com a diversidade e com a química da equipa. Para promover a diversidade, criámos uma iniciativa chamada Project #Code4All onde trabalhamos com organizações que promovem o envolvimento de mulheres e minorias no campo das STEM. Além disso, durante o nosso processo de entrevista, qualquer pessoa na equipa de entrevistadores, independentemente de quem seja, pode vetar um candidato. A química da equipa e o encaixe cultural são vitais para cultivar uma comunidade que se reúna para oferecer aos nossos clientes produtos e serviços com a melhor qualidade.

### **Como abordam a formação continua dos vossos colaboradores?**

Começa com a contratação dos funcionários certos que são *constant learners*.

Esta característica inata torna as pessoas naturalmente curiosas e com a necessidade de querer saber mais, para melhorarem constantemente e, igualmente importante, quererem ensinar os outros. Ter *constant learners* que também estão disponíveis a ensinar, cria uma cultura que hoje sabe e conhece mais do que no dia anterior.

### **O *machine learning* está no coração do vosso negócio. No entanto prevê-se que as máquinas levem à eliminação de centenas de milhares de empregos num futuro muito próximo. O que acha que se deve fazer perante este cenário?**

Acredito que vai sempre existir uma elevada quantidade de trabalho que pode ser dividida entre o homem e a máquina. É importante que as tecnologias de informação criem continuamente empregos para os humanos este ano e nos próximos, (nós estamos a recrutar!), independentemente da evolução das máquinas inteligentes. Todos os dias as empresas produzem quantidades ilimitadas de dados, e a tecnologia *machine learning* desempenha um papel fundamental na gestão e análise desse vasto conjunto de informações. As

máquinas vão lidar com funções mais aborrecidas; permitindo assim que os seres humanos fiquem disponíveis para realizar trabalhos de nível elevado, trabalhos criativos que envolvem imaginação e interesse.

**As nossas escolas estão a preparar crianças e jovens para funções que ainda não existem. Como nos podemos preparar para este futuro? Ao nível das famílias, mas também ao nível das políticas de ensino.**

A Feedzai tem mostrado que a grande tecnologia, independentemente de onde vem, pode transcender fronteiras. Como tal, investir hoje na educação STEM vai garantir que amanhã contamos com profissionais qualificados. Como referi anteriormente, as mulheres ainda estão sub-representadas no âmbito das profissões STEM, e isso é algo que precisa de mudar para que todas as empresas possam competir em escala global.

**Em jeito de conclusão e porque esta edição da RHmagazine é dedicada há digitalização da função RH... Conselhos que deixa aos gestores para que as suas organizações consigam acompanhar a transformação digital que o mercado está a sofrer.**

Rodeia-te de uma equipa forte com pessoas que estejam ansiosas para tomar a tua visão e torná-la realidade. Quando partilhas a tua visão com os candidatos, eles rapidamente abraçam-na ou decidem que não querem fazer parte dela. A chave para manter o ritmo é pintar um quadro claro que atraia o melhor talento para a tua equipa.

## Outras notícias



Estão as empresas prontas para enfrentar os desafios de uma força de trabalho envelhecida?

6 [29 Maio, 2017](#)



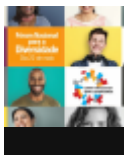
REBIS reforça a sua estrutura, como novos diretor comercial e diretor de recursos humanos e comunicação

4 [29 Maio, 2017](#)



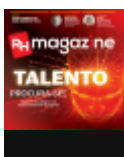
APG lança RH PT Survey: A Gestão de Recursos Humanos em Portugal

35 [29 Maio, 2017](#)



Estão abertas as candidaturas ao Selo da Diversidade

28 [25 Maio, 2017](#)



Edição nº 110 da RHmagazine – TALENTO PROCURA-SE!

156 [24 Maio, 2017](#)



Fórum RH 2017: veja as fotos!!!

716 [24 Maio, 2017](#)

---

## As melhores empresas para trabalhar em Portugal são...

A Great Place to Work, entidade norte-americana dedicada à investigação relacionada com ambiente de trabalho entregou os seus prémios e as empresas vencedoras são:

Empresa com mais de 250 trabalhadores: Roff

Empresa entre 100 e 250 trabalhadores: Cisco Systems

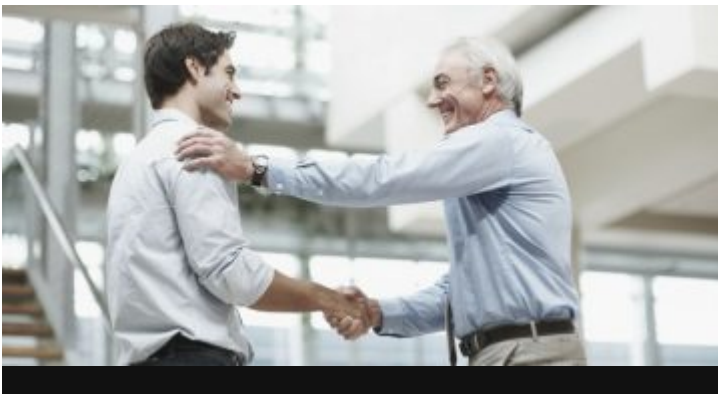
Empresa com menos de 100 trabalhadores: SAS Institute Software (vencedor das categorias sociais de Atracção de Jovens Talentos, Liderança e Saúde e Bem Estar)

Ao todo, os prémios Great Place to Work 2017 reconheceram 21 empresas em Portugal, tendo distinguido ainda cinco empresas que se destacam pelas melhores práticas na área de Responsabilidade Social Corporativa, entre elas, a SAS (atração de jovens talentos, liderança e saúde e bem-estar); Mundi Pharma (igualdade de género) e AbbVie (responsabilidade social e sustentabilidade).

«O ranking é uma excelente oportunidade para mobilizar e identificar as empresas que operam em Portugal e que se destacaram na transformação dos seus ambientes e métodos de trabalho, alcançando assim um desempenho e maior produtividade nos seus respectivos sectores de actividade», considera Maurício Korbivcher, director-geral da Great Place to Work Portugal.

O responsável acrescenta que o nível de confiança das empresas superou os 80% e que as taxas de respostas dos colaboradores ficaram próximas dos 90%. «Estes índices traduzem o interesse dos colaboradores em contribuir para a melhoria das empresas, como resultado da percepção que têm dos seus líderes», indica Maurício Korbivcher.

## Veja outras notícias



Estão as empresas prontas para enfrentar os desafios de uma força de trabalho envelhecida?

[29 Maio, 2017](#)



REBIS reforça a sua estrutura, como novos diretor comercial e diretor de recursos humanos e comunicação

[29 Maio, 2017](#)

4



APG lança RH PT Survey: A Gestão de Recursos Humanos em Portugal

[29 Maio, 2017](#)

35



Estão abertas as candidaturas ao Selo da Diversidade

[25 Maio, 2017](#)

28



Edição nº 110 da RHmagazine – TALENTO PROCURA-SE!

[24 Maio, 2017](#)

156



Fórum RH 2017: veja as fotos!!!

[24 Maio, 2017](#)

716

---

## Open day para a aviação proporciona centenas de vagas de emprego

O Evento SLOT OPEN DAY irá proporcionar a todos os candidatos que o visitem, a possibilidade de se candidatarem a centenas de vagas existentes para Companhias Aéreas na Alemanha e Polónia.

**O SLOT OPEN DAY é a primeira etapa. Já no dia 6 de maio!**

O evento é aberto ao público em geral.

Neste dia, os candidatos assistem uma apresentação sobre o País de cada oferta, contrato de trabalho, além da oportunidade para esclarecer quaisquer dúvidas.

Num segundo momento, nesse mesmo dia, ocorrerá uma prova escrita de redação em inglês, além de uma breve entrevista individual com a entrega de currículos e fotos.

#### **Requisitos para participar do Open Day:**

- idade mínima de 18 anos;
- Altura suficiente para alcançar uma altura de 1,66 cm na ponta nos pés (sem sapatos) – para as vagas de Tripulantes;
- boas condições físicas;
- inglês fluente e Alemão ( preferencial)
- disponibilidade de residir na Alemanha ou Polónia;

Aprovado no Open Day, o candidato seguirá para uma segunda e terceira etapa do processo seletivo, ambas realizadas pela **Aviation Power com o apoio da SLOT**

**São cerca de 200 vagas, para várias posições na Aviação.**

Para mais informações veja o [evento](#).

## Outras notícias



Estão as empresas prontas para enfrentar os desafios de



uma força de trabalho envelhecida?

[29 Maio, 2017](#)

6



REBIS reforça a sua estrutura, como novos diretor comercial e diretor de recursos humanos e comunicação

[29 Maio, 2017](#)

4



APG lança RH PT Survey: A Gestão de Recursos Humanos em Portugal

[29 Maio, 2017](#)

35



Estão abertas as candidaturas ao Selo da Diversidade

[25 Maio, 2017](#)

28

---

# Talenter™ venceu na categoria “Empresa de Outsourcing” nos Prémios Excelência de Hotelaria 2017

A Talenter™ venceu na categoria “Empresa de Outsourcing” nos Prémios Excelência na Hotelaria de 2017, que foram entregues no jantar do Congresso Nacional da ADHP, que se realizou no dia 6 de Abril, no Porto.

Esta distinção, feita pela **Direção da Associação dos Diretores de Hotéis de Portugal**, é resultado da aposta que a Talenter™ tem feito na área de hotelaria e que faz com que seja reconhecida como uma referência no setor.

A inauguração da primeira Academia de Hotelaria em Lisboa, e a perspetiva de abertura de outros dois espaços no Porto e Algarve, vieram reforçar a posição inovadora e proactiva que a Talenter™ assume no setor da Hotelaria e Turismo, acompanhando as necessidades e tendências do mesmo.

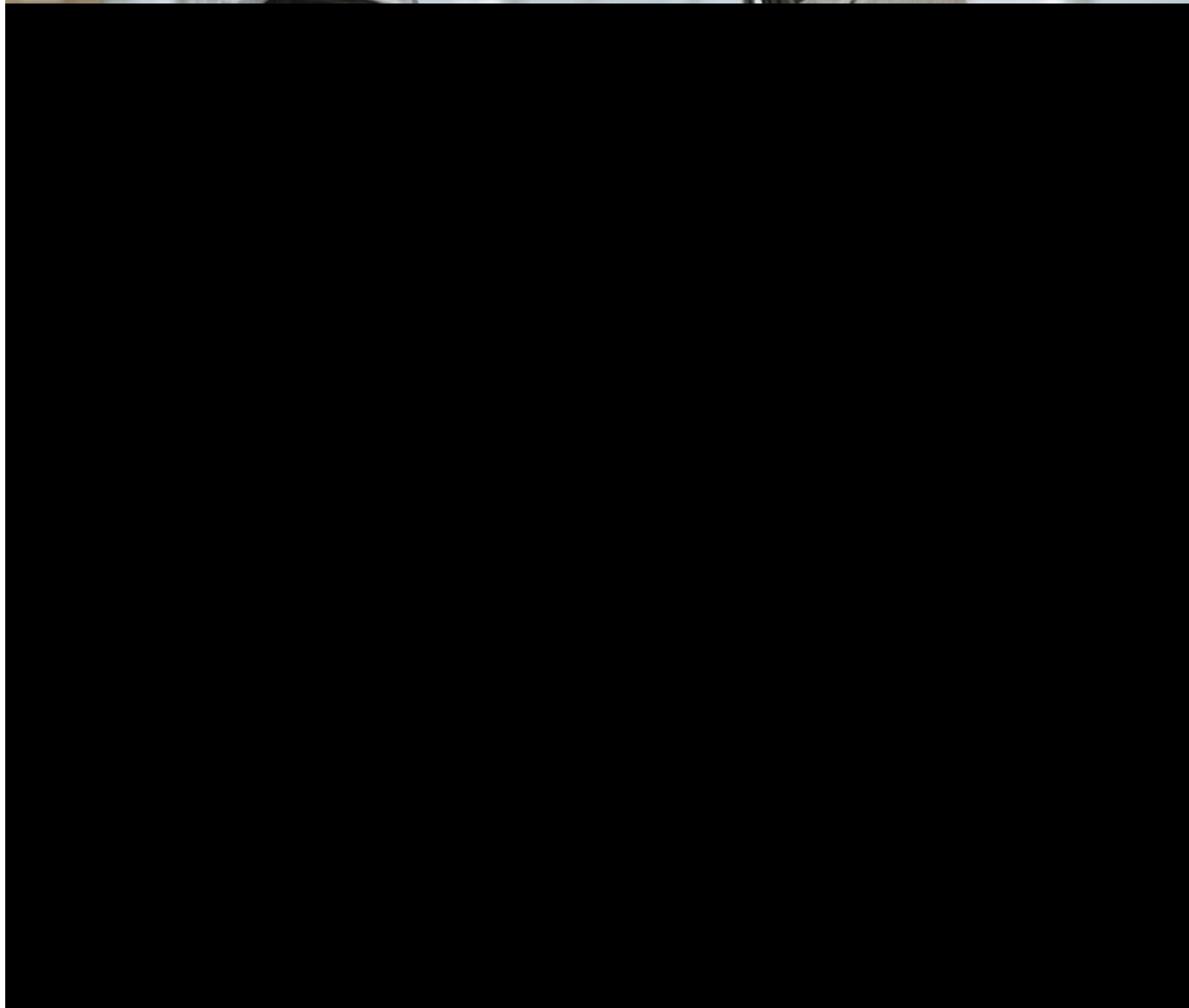
César Santos, Diretor Geral da Talenter™, refere a propósito desta distinção que:

***“este prémio é um reconhecimento de 10 nos de trabalho da Talenter™, da procura diária de melhoria contínua dos seus serviços e de fazer a diferença neste setor de atividade”.***

Com este prémio a Talenter™ vê reforçado o seu compromisso na prestação de serviços de *outsourcing* de elevada qualidade, sempre com vista à satisfação

das expectativas e necessidades dos seus clientes e parceiros.

## Outras notícias



ARTIGOS

Estão as empresas prontas para enfrentar os desafios de uma força de trabalho envelhecida?



REBIS reforça a sua estrutura, como novos diretor comercial e diretor de recursos humanos e comunicação



## APG lança RH PT Survey: A Gestão de Recursos Humanos em Portugal

# Excelência nas empresas nos prémios Kaizen Lean

O Kaizen Institute vai apresentar e premiar os melhores casos de excelência nas empresas nos **prémios Kaizen Lean**, que decorrem na quarta-feira dia **19** de abril, a partir das 14h00, no auditório do **Museu do Oriente**.

Os prémios Kaizen Lean distinguem a excelência nas empresas, premiando-as em diferentes categorias:

- produtividade,
- qualidade,
- setor da saúde,
- sistema de melhoria contínua,
- estratégia de crescimento.

Serão igualmente atribuídos três prémios especiais pelo **percurso, resultados e boas práticas de melhoria contínua**.

Estarão presentes o **secretário de Estado da Indústria, João Vasconcelos\***, bem como **empresas como a Amorim, EDP, Generis Farmacêutica, NOS, EDP**, entre **outras instituições e respetivos representantes**.

O júri é composto pelo Kaizen Institute e pelos parceiros **APGEI – Associação Portuguesa de Gestão e Engenharia Industrial, APQ – Associação Portuguesa para a Qualidade, Católica Lisbon School of Business & Economics, Católica Porto Business School, SPQS – Sociedade Portuguesa para a Qualidade na Saúde, e SGS**.

### Programa:

**14H00:** Boas Vindas “O Lugar do Kaizen na Estratégia das Organizações” António Costa, Senior Partner | Kaizen Institute Western Europe

**14H20:** Prémio “Excelência na Produtividade” Entrega de Prémios e Apresentação de Projeto FINALISTAS: Amorim Cork Composites | Jasil | Olbo & Mehler

**15H00:** Prémio Embaixador Kaizen

**15H10:** Prémio “Excelência na Qualidade” Entrega de Prémios e Apresentação de Projeto FINALISTAS: Caetano Auto | EDP – Soluções Comerciais | YKK Portugal

**15H50:** Coffee Break

**16H20:** Prémio “Excelência no Setor da Saúde” Entrega de Prémios e Apresentação de Projeto FINALISTAS: Hospital de Guimarães | Lusíadas Saúde – Hospital de Cascais | USF Terras de Santa Maria

**17H:00** Prémio Kaizen

**17H10:** Prémio “Excelência no Sistema de Melhoria Contínua” Entrega de Prémios e Apresentação de Projeto FINALISTAS: Generis Farmacêutica | Guerin Rent-a-Car

**18H00:** Prémio de Mérito

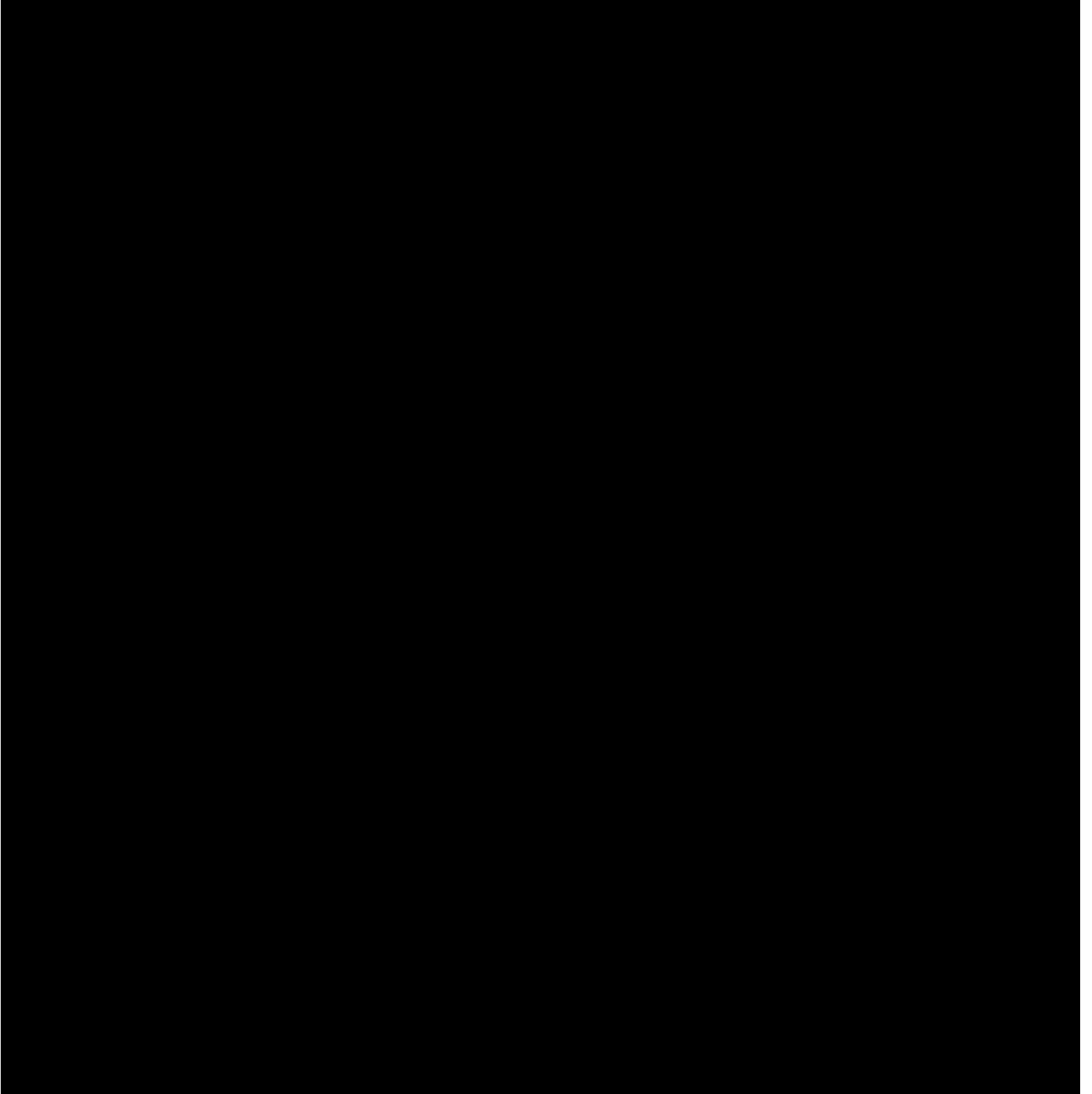
**18H10:** Prémio “Excelência na Estratégia de Crescimento” Entrega de Prémios e Apresentação de Projeto FINALISTAS: NOS | Sakthi Portugal

**18H30:** \*Mensagem de Encerramento João Vasconcelos, Secretário de Estado da Indústria (*aguarda confirmação*).

---

\*Aguarda confirmação de presença.

## Outras notícias





ARTIGOS

Estão as empresas prontas para enfrentar os desafios de uma força de trabalho envelhecida?



REBIS reforça a sua estrutura, como novos diretor comercial e diretor de recursos humanos e comunicação



## Accenture Genome - solução de personalização de última geração

A Accenture Interactive acaba de lançar o Accenture Genome, uma tecnologia de personalização que permite às empresas criar experiências individualizadas com base nas motivações únicas de clientes individuais.

Desenvolvida pela Accenture Interactive em parceria com a Accenture Labs, o Accenture Genome é uma nova abordagem para a personalização, que disponibiliza uma solução de tecnologia pronta a ser utilizada pelas marcas.

Subjacente está uma alteração de paradigma de monitorizar “o que” fazem os clientes para descobrir “porque” o fazem.

**“Similar às experiências não digitais, ser pessoal é mais do que a simples recomendação baseada numa decisão de compra anterior e que pode ou não ser relevante”.**

Refere Pedro Pombo, Managing Director da Accenture Digital em Portugal.

**“As nossas melhores experiências pessoais surgem quando uma marca nos conhece melhor do que nós próprios, tornando-se mais fácil para nós comprar ou comprometermo-nos com o que queremos.”**

## Como o Accenture Genome ajuda marcas e clientes

O Accenture Genome aproveita as interações com os clientes para criar Living Profiles com base nas características únicas de cada indivíduo. Estes Living Profiles podem ajudar a orquestrar experiências fluidas e pessoais em todas as plataformas de personalização, como motores de recomendação, plataformas de gestão de dados, motores de regras, plataformas de gestão de campanhas e ferramentas de otimização de experiência. Os Living Profiles refletem as necessidades, desejos e preferências específicas de uma pessoa, e podem também ajudar no processo de criação de novas experiências, produtos e serviços. Os Living Profiles permitem às marcas envolver-se como se fossem uma assistente pessoal ou um concierge, daí resultando um relacionamento e uma experiência verdadeiramente pessoal com o cliente. Além disso, os Living Profiles constituem um recurso fundamental para a empresa, um recurso que é mais rico, mais dinâmico e a uma escala muito maior do que a de uma tradicional pesquisa de mercado. Esta recolha de informação é uma inestimável Propriedade Intelectual que pode conduzir a novas formas de inovação em marketing, merchandising e desenvolvimento de serviços.



FIGURE 1: THE ACCENTURE GENOME PLATFORM

## Como funciona o Accenture Genome

Ao contrário da mentalidade tradicional centrada no segmento, os Living Profiles baseiam-se nas interações do indivíduo com os pontos de contacto da marca e evoluem em tempo real. O Accenture Genome analisa cada interação, como compras, e-mails, eventos em que se participa e ambientes sociais de que se gosta. Ao fazê-lo, cria um conjunto único de atributos, o ADN do indivíduo, para cada interação que pode ser mapeada, criando o perfil de vida

do cliente. Por exemplo, um produto adquirido tem um conjunto de atributos específicos como ingredientes, recursos usados na sua produção, especificações, marca, categorias e avaliações, que o cliente considera ao tomar a decisão de compra. Em vez de registrar o produto que o cliente escolhe, o Accenture Genome mapeia todo o ADN desse produto associando-o ao indivíduo.

**“Detetámos uma oportunidade para visitar, re-imaginar e inovar na forma como percebemos os clientes, tirando proveito dos dados em evolução, através de algoritmos avançados e melhorias no desempenho das plataformas de hoje”,**

Refere Mary Hamilton, Digital Experiences R&D Lead da Accenture Labs.

**“Concebida e projetada nos Accenture Labs, e depois desenvolvida e dimensionada pela Accenture Interactive, este trabalho é um ótimo exemplo da Accenture Innovation Architecture em ação”.**

**“Num mundo em que a experiência é o novo campo de batalha, as marcas devem criar experiências dedicadas a cada indivíduo”,**

refere Pedro Pombo.

**“Dado que 20% dos principais clientes tipicamente representam 80% dos lucros, as empresas não podem ter recursos para tratar todos – especialmente os seus clientes mais importantes – como um segmento de mercado. O Accenture Genome permite que as marcas acelerem a transição para este novo estágio de personalização para que possam competir no mercado digital de hoje e descobrir oportunidades de inovação para o futuro.”**

Para saber mais sobre a Accenture Genome Solution, [visite](#).

## Outras notícias



Estão as empresas prontas para enfrentar os desafios de uma força de trabalho envelhecida?

6 [29 Maio, 2017](#)



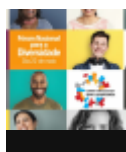
REBIS reforça a sua estrutura, como novos diretor comercial e diretor de recursos humanos e comunicação

4 [29 Maio, 2017](#)



APG lança RH PT Survey: A Gestão de Recursos Humanos em Portugal

35 [29 Maio, 2017](#)



Estão abertas as candidaturas ao Selo da Diversidade

28 [25 Maio, 2017](#)



Edição nº 110 da RHmagazine – TALENTO PROCURA-SE!

156 [24 Maio, 2017](#)



Fórum RH 2017: veja as fotos!!!

716 [24 Maio, 2017](#)

---

## Abertura de candidaturas para o programa de trainees Bright On da The Navigator Company

A The Navigator Company, líder europeia na produção de papéis finos de impressão não revestidos, tem abertas, até dia 23 de Abril, as inscrições para o seu renovado e aliciante Programa de Trainees Bright On.

Uma iniciativa que visa atrair, desenvolver e reter os melhores talentos entre os jovens recém mestrados, proporcionando-lhes um diferenciador período de experiência profissional internacional numa das divisões da Companhia num país estrangeiro, em locais tão diferentes como:

- Amesterdão,
- Colónia,
- Genebra,
- Londres,
- Madrid,
- Moscovo,
- Paris,
- Varsóvia,
- Verona,
- Viena,
- Greenwood,
- Norwalk,
- Istambul,
- Casablanca,
- Maputo.

O Programa de Trainees Bright On faculta uma excelente oportunidade de

entrada numa carreira de sucesso numa empresa líder no mercado internacional com presença nos cinco continentes e em mais de 130 países, proporcionando a aquisição de uma experiência transversal às diferentes áreas de negócio da Companhia num contexto verdadeiramente internacional.

**Para além da experiência contínua on-the-job, será disponibilizado aos Trainees um plano de formação em sala,** também de forma contínua, e a integração num programa de mentoring com profissionais seniores da Companhia. Este plano formativo é desenhado para acelerar a aprendizagem do candidato no negócio e desenvolver as suas competências de gestão, comportamentais e analíticas.

Refira-se que os candidatos devem ter o mestrado finalizado há menos de três anos, sendo dada preferência a alunos, fluentes em **Português e Inglês**, das áreas de **Gestão, Economia, Marketing, Engenharia**, entre outras.

As candidaturas estão abertas [aqui](#).

## Outras notícias



Estão as empresas prontas para enfrentar os desafios de uma força de trabalho envelhecida?

6 [29 Maio, 2017](#)



REBIS reforça a sua estrutura, como novos diretor comercial e diretor de recursos humanos e comunicação

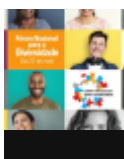
4 [29 Maio, 2017](#)





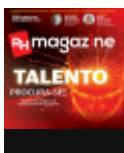
## APG lança RH PT Survey: A Gestão de Recursos Humanos em Portugal

35 [29 Maio, 2017](#)



Estão abertas as candidaturas ao Selo da Diversidade

28 [25 Maio, 2017](#)



Edição nº 110 da RHmagazine – TALENTO PROCURA-SE!

156 [24 Maio, 2017](#)



Fórum RH 2017: veja as fotos!!!

716 [24 Maio, 2017](#)

---