

<b>Título</b>	Especial RH 2009	<b>Data</b>	Dez 2009
<b>Fonte</b>	Revista Pessoal Gold	<b>Página</b>	14

«RH 2009» [ATEC]

## A ATEC aposta no desenvolvimento das pessoas para um crescimento sustentável

Por ATEC



**Data da Criação:** 2003  
**Número de trabalhadores:** 62  
**Áreas de actividade:** Formação e Consultoria  
**Contactos:** Telf: 212107300  
 Fax: 212107359; info@atec.pt  
**Web site:** www.atec.pt

### Equipa de Recursos Humanos da ATEC

Insere-se num ambiente em constante progresso, como é o universo da formação, a ATEC pretende ser uma academia de referência, sendo que, para o efeito deverá ter os melhores profissionais ao seu serviço. E, neste sentido, a preocupação com o desenvolvimento destes é uma constante na sua política de recursos humanos.

A constituição da ATEC enquanto Associação Sem Fins Lucrativos revestiu-se, em termos de dotação de meios humanos, de algumas particularidades face ao que é habitual quando ocorre a criação de uma nova entidade. Na generalidade das situações, promove-se o recrutamento e a selecção de colaboradores, face aos perfis profissionais previamente identificados. Como é sobejamente conhecido, a ATEC – Academia de Formação, materializa um projecto concebido pelos seus promotores, a VW Autoeuropa, a SIEMENS, a Bosch-Vulcano e a CCILA – Câmara de Comércio e Indústria Luso-Alemã.

Na ATEC, a afectação inicial de RH foi feita pela junção dos quadros ligados à estrutura de formação interna da Autoeuropa e da ANFEI – Associação Nacional de Formação em Electrónica Industrial, Associação esta onde a SIEMENS tinha uma posição determinante, tendo, ambas as estruturas sido extintas.

Resulta assim que, por mero acto extintivo de grupos de recursos humanos, devidamente enquadrados por culturas internas próprias, é gerado um novo quadro de pessoal a que era necessário dotar da indispensável coesão interna, tanto mais que ainda havia necessidade de agregar os activos humanos que entretanto foram admitidos para a nova entidade.

Feito o enquadramento da génese de criação e dotação da ATEC em termos de activos, especial atenção foi dispensada à formação contínua dos mesmos, promovendo a realização de cursos e seminários, além de vários e variados programas ('outdoors', 'teambuildings', entre outros), fomentando a visão e a política de actuação em equipa.

Naturalmente que, face à situação de partida, a atenção que foi e continua a ser dispensada obriga a que se tenha um cuidado acrescido na procura duma política de desenvolvimento de recursos humanos própria da ATEC. Ainda assim, considera-se uma experiência extremamente positiva e aliciante, estando praticamente superados os desafios iniciais. Um grande passo foi a implementação do Modelo de Gestão de Competências, que muito contribuiu para a identificação das necessidades de desenvolvi-

mento de cada colaborador.

Na ATEC valorizamos o desenvolvimento constante das pessoas que nela colaboram, proporcionando a actualização de conhecimentos e a experiência de novas situações ao nível da formação. Para tal, criou-se um Modelo de Gestão de Competências, onde é identificado um perfil para cada função. Este perfil está relacionado com a função, bem como com a pessoa que a ocupa. São identificadas competências específicas de cada função, bem como competências de gestão, sociais e individuais. Para cada competência é realizada uma auto-análise, procedendo-se à discussão do perfil com o superior hierárquico, contando com o especialista de desenvolvimento de recursos humanos. No perfil são ainda registadas recomendações de desenvolvimento. Estas recomendações são posteriormente transpostas para o Plano Individual de Desenvolvimento de cada colaborador. Este modelo tem proporcionado não só o desenvolvimento do capital humano da organização ao nível de progressão, assim como promoção, mas tem sido igualmente uma ferramenta-chave para recrutamento externo, recorrendo para as diferentes situações sempre à metodologia de 'Assessment' ou 'Development Centres' associada ao perfil de competências requerido para a futura função.

Complementarmente, a ATEC aplica anualmente uma avaliação 360º para funções de gestão tanto no âmbito de liderança estratégica como operacional.

Após identificação das necessidades de formação, destacamos os protocolos existentes com entidades, onde jovens formadores passam por estágios práticos antes de serem integrados na equipa ou ainda consultores e formadores experientes que partilham boas práticas e renovam conhecimentos.

A estratégia transversal da ATEC na formação e desenvolvimento é evidente, destacando o número de horas de formação interna realizada. No ano transacto foi de 4 456 horas, tendo cada colaborador 67 horas de formação, em média.

Numa aposta clara no desenvolvimento dos seus profissionais, a ATEC tende a crescer como organização e ser uma referência, tanto pela excelência da sua formação, como pela forma como acolhe e retém o talento humano. Desta forma, encaramos a formação na ATEC como um investimento indispensável para o crescimento. ■