

# altri news

N.º 11 • Revista trimestral • Agosto/Setembro/Outubro 2025

## FLORESTA

Como é que as relações humanas sustentam o futuro da floresta?

## ENTREVISTA - FERNANDA BONIFÁCIO

“Queremos consolidar a segurança como um compromisso coletivo”

# CULTURA ORGANIZACIONAL A FIBRA DA ALTRI



## sumário



08



12

# altri<sup>news</sup>

N.º 11 • Revista trimestral  
Agosto/setembro/outubro 2025

### 03 editorial

Alinhar talento, propósito  
e visão para o futuro

### 04 notícias

### 08 floresta

Como é que as relações humanas  
sustentam o futuro da floresta?

### 12 tema de capa

A cultura de uma organização  
define a sua força e o seu futuro

### 21 entrevista

Fernanda Bonifácio - Queremos  
consolidar a segurança como  
um compromisso coletivo

### 25 opinião

Sara Midões - Fazer da mudança  
uma aventura

### 27 pessoas Altri

Ângela Ribeiro, Rui Martins  
e Sérgio Gonçalves



21



25



27

Prefere  
ler online ou  
partilhar um  
dos artigos?  
Descubra  
aqui



# altri<sup>news</sup>

**FICHA TÉCNICA:** Propriedade: Grupo Altri – Rua Manuel Pinto de Azevedo, 818 – 4100-320 Porto, Portugal. Coordenação: Direção de Sustentabilidade, Risco & Comunicação. Diretora: Sofia Reis Jorge. Edição, coordenação editorial e textos: C•Studio – Medialivre. Tradução: Paula Grilo. Revisão: Manuela Gonzaga. Design e paginação: Direção Criativa - Medialivre Boost Solutions. Impressão: Norprint. Depósito legal n.º 430073/17. Periodicidade: trimestral. Tiragem: 2.200

# ALINHAR TALENTO, PROPÓSITO E VISÃO PARA O FUTURO

JOSÉ SOARES DE PINA, CEO do Grupo Altri



**N**um momento em que continuamos a projetar o futuro, temos a oportunidade de refletir sobre o que nos trouxe até aqui e, sobretudo, sobre o caminho que queremos continuar a construir. Esta edição da AltriNews oferece uma visão abrangente daquilo que fazemos, do que nos distingue e do que aspiramos a ser.

Na Altri, assumimos com clareza que o nosso valor está nas pessoas e na cultura que nos une. Uma cultura feita de integridade, coragem, simplicidade e excelência — os nossos valores estruturantes — que orientam cada decisão e cada ação do Grupo. Este número dá especial destaque à forma como estamos a consolidar essa cultura organizacional, promovendo o alinhamento entre realidades distintas, através de iniciativas que reforçam o sentido de pertença e o compromisso coletivo.

Acreditamos que a inovação nasce da diversidade de perspetivas. Por isso, esta publicação é também um espaço de partilha e diálogo com outras vozes, de dentro e de fora da organização. Valorizamos a inclusão de contributos externos, com visões de diferentes setores, que enriquecem o debate em torno dos grandes temas que marcam o presente e o futuro das organizações.

A sustentabilidade continua a ser um pilar central da nossa atuação, transversal às nossas decisões estratégicas e operacionais. Os reconhecimentos que temos recebido — desde

distinções ESG até prémios internacionais de design e sustentabilidade — são resultado do empenho das nossas equipas em fazer mais e melhor, todos os dias.

Esta edição espelha também a nossa aposta contínua na valorização das pessoas, na liderança transformadora, na segurança como valor inegociável e na capacidade de antecipar tendências.

É com orgulho que partilhamos, nestas páginas, o que fazemos com ambição, rigor e sentido de missão. Porque o futuro constrói-se com talento, visão e, acima de tudo, com o compromisso de todos.

Desejo-vos uma excelente leitura. )



**Na Altri, assumimos com clareza que o nosso valor está nas pessoas e na cultura que nos une.**



## Caima Go Green distinguida com 3 prémios de *Design*

O compromisso com a sustentabilidade e a inovação continua a ser reconhecido internacionalmente através de diversas distinções atribuídas a um projeto desenvolvido pela Caima, unidade industrial integrada no universo da Altri. Entre os prémios recebidos, destacam-se o *Silver Winner dos International Design Awards (IDA)*, o *Platinum Award nos Architecture & Design Collection Awards 2024*, e o *Gold Award* na categoria de Edifícios Industriais dos *Global Architecture Design Awards 2024*. Estas distinções valorizam não apenas a excelência técnica e arquitetónica do projeto, mas também a sua contribuição para a eficiência energética, a responsabilidade ambiental e a integração harmoniosa na paisagem. )

## Boas práticas ESG valem distinção pela Caixa Geral de Depósitos

O Grupo Altri foi reconhecido com o Prémio Caixa ESG - Transparency & Performance, na 2.ª edição dos Prémios Caixa ESG, uma distinção que valoriza empresas pela sua transparência e incorporação de boas práticas ESG (ambientais, sociais e de governança) na sua gestão.

O prémio destaca empresas que promovem uma economia mais sustentável, responsável e transparente, alinhando o desempenho financeiro com um impacto ambiental, social e de governança positivos. Este reconhecimento reforça o compromisso da Altri em afirmar a sustentabilidade como fator de competitividade e apostar na excelência operacional e na inovação tecnológica. )



## 75 milhões de euros para converter Biotek em fábrica de fibras

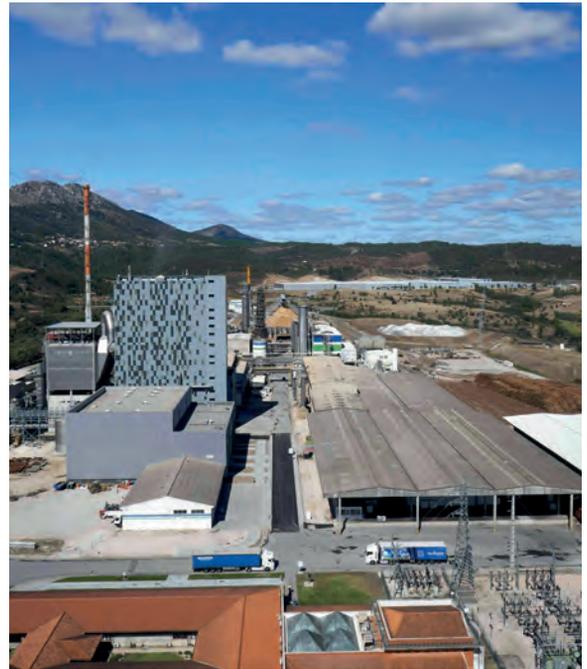
A Altri vai investir mais de 75 milhões de euros na conversão da sua unidade Biotek, em Vila Velha de Ródão, para a produção de fibras solúveis (DWP), matéria-prima sustentável destinada sobretudo à indústria têxtil. O projeto, apoiado pela AICEP, permitirá atingir uma capacidade de 180 mil toneladas por ano, colocando o grupo entre os principais produtores europeus deste tipo de fibra.

A conversão da fábrica, atualmente dedicada à produção de pasta para papel, deverá estar concluída até ao final de 2026. Com esta transformação, a capacidade instalada total da Altri ultrapassará as 300 mil toneladas anuais, 100% orientadas para exportação.

As fibras solúveis, biodegradáveis e com menor pegada ambiental, são utilizadas também nos setores farmacêutico, alimentar e de embalagens.

O mercado global está avaliado em cerca de 6 mil milhões de euros e deverá crescer para 7,6 mil milhões até 2033.

Este investimento reforça o seu papel na bioeconomia e na descarbonização da fileira industrial, alinhando-se com a crescente procura por produtos de base natural e sustentável. )



## Protocolo com Jardim Zoológico apoia alimentação dos koalas

A Altri Florestal e o Jardim Zoológico assinaram um protocolo de colaboração focado na sustentabilidade da alimentação dos atuais e futuros koalas do Zoo.

O koala (*Phascolarctos cinereus*) é um mamífero marsupial herbívoro nativo da Austrália, cujo estatuto de conservação é, atualmente, vulnerável. A sua dieta é exclusivamente composta por folhas de eucalipto, mas deve ser o mais diversificada possível dentro de um conjunto particular de espécies dos géneros *Eucalyptus* e *Corymbia*.

O projeto apresentado pela Altri Florestal garantirá, a médio prazo, a diversidade alimentar dos koalas do Zoo, assegurando uma dieta equilibrada e adequada às suas necessidades.

O Jardim Zoológico participa, desde 1991, no projeto de conservação *in situ* dos koalas, tendo sido o primeiro Zoo europeu a ter esta espécie. )

## Altri reforça presença na Galiza

Com aquisição à Smarttia da Greenalia Forest e da Greenalia Logistics, o Grupo Altri reforçará a sua colaboração com os parceiros locais que adotem as melhores práticas de gestão florestal, promovendo a criação de emprego e impulsionando o aumento da produtividade florestal atual na Galiza, bem como o desenvolvimento económico e social das comunidades. A operação, que deverá estar concluída no final do primeiro trimestre de 2025, está alinhada com os valores fundamentais da Altri, nomeadamente com a sustentabilidade, o equilíbrio e o respeito pela conservação e preservação dos recursos naturais. )

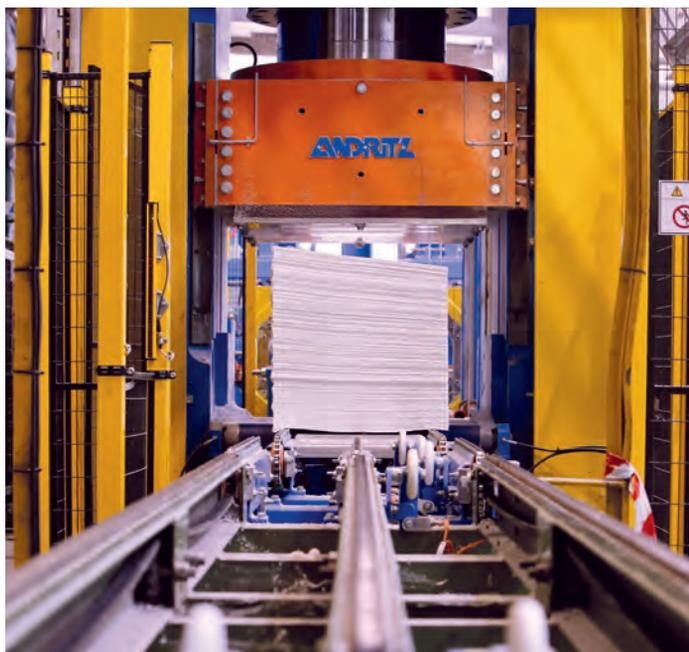
## Altri lidera Paper & Pulp no ESG Risk Rating 2024

O Grupo Altri ocupa o 1º lugar no subcluster de Paper & Pulp no ESG Risk Rating 2024 da Morningstar Sustainalytics. Com uma pontuação global de 11,9, a Altri fortalece o seu estatuto de “Empresa de Baixo Risco ESG”, apresentando o Grupo como um investimento seguro. Em 2023, já tinha sido obtida uma classificação similar, tendo agora a Altri melhorado significativamente a sua pontuação, reforçando o seu Compromisso 2030, alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas. )

## Altri recebe Medalha de Platina da EcoVadis

O Grupo Altri voltou a ser distinguido com a Medalha de Platina na avaliação de sustentabilidade realizada pela EcoVadis. Depois de no ano passado ter alcançado 78 pontos, este ano o Grupo melhorou ainda mais a sua classificação para um total de 88 pontos em 100 possíveis, o que o coloca no Top 1% das empresas classificadas pela EcoVadis no setor da Produção de Pasta, Papel e Cartão. Para o progresso registado face à anterior avaliação contribuíram a evolução nas vertentes de Trabalho e Direitos Humanos, com 90 pontos, de Ética, com 80 pontos, e das Compras Sustentáveis, com 80 pontos. Ao nível do Ambiente, o Grupo alcançou uma pontuação de 90 pontos em 100. Esta distinção é o reconhecimento do trabalho que desenvolve em prol de um mundo mais renovável. )

## Resultado líquido da Altri atinge 7,6 milhões de euros no primeiro trimestre



As receitas totais do Grupo Altri atingiram, no primeiro trimestre de 2025, 203,6 milhões de euros de euros, um decréscimo de 8,6% face ao primeiro trimestre de 2024 e um crescimento de 9,7% comparativamente com o quarto trimestre de 2024. No primeiro trimestre deste ano, o EBITDA atingiu 29,4 milhões de euros, um valor inferior em 41,2% ao registado no período

homólogo e 23,1% inferior ao quarto trimestre de 2024. A evolução menos positiva ao nível do EBITDA deve-se, além do menor preço (também impactado pela desvalorização do USD), à incerteza introduzida pela guerra comercial e tarifas e ainda a alguma instabilidade decorrente do incidente da turbina da Celbi, cujo arranque ocorreu no final de março, assim como o ramp-up da fibra solúvel na Biotek.

O resultado líquido do Grupo Altri neste período atingiu cerca de 7,6 milhões de euros, que compara com 21,6 milhões de euros no período homólogo. No último trimestre do ano passado, o resultado líquido atingiu 17,6 milhões de euros.

O investimento líquido total realizado pelo Grupo Altri nos primeiros três meses de 2025 situou-se em 9,9 milhões de euros, o que compara com 11,8 milhões de euros no período homólogo. Este valor inclui 4,8 milhões de euros referentes a investimentos classificados como ESG, ou seja 49% do investimento líquido total. O Grupo Altri prossegue com o plano estratégico de diversificação, que inclui a recuperação de químicos de base renovável na Caima, a transição da Biotek para pasta solúvel e o projeto Gama, na Galiza, que recebeu parecer favorável na Declaração de Impacto Ambiental. O grupo anunciou ainda a aquisição da Greenalia Forest e da Greenalia Logistics, reforçando a presença no setor florestal galego. )

## Promover a valorização da biomassa em Mortágua

A Altri, representada por Miguel Silveira, administrador da Altri Florestal, assinou o Acordo de Colaboração para a Rede Intermunicipal de Contentores para Resíduos Florestais e Agrícolas em Mortágua. Este projeto pretende valorizar a biomassa numa perspetiva de economia circular de implementar métodos alternativos às queimas de sobranes. )

## Um dia com... a Altri Florestal e os Viveiros do Furadouro

A primeira edição desta iniciativa contou com 20 colaboradores das diferentes empresas do Grupo e cumpriu o objetivo de proporcionar uma visão mais alargada das atividades desenvolvidas, assim como proporcionar o fortalecimento de laços e troca de experiências. )

## Acordo de aquisição garante participação maioritária na AeoniQ

A Altri assinou um acordo para adquirir uma participação maioritária na AeoniQ, empresa suíça que desenvolveu o primeiro filamento têxtil celulósico biodegradável com impacto climático positivo. O investimento, que inclui um aumento de capital, visa escalar a produção deste fio que substitui o poliéster e o nylon com uma solução livre de plásticos e totalmente circular. A primeira unidade industrial AeoniQ do mundo será construída na fábrica da Altri na Caima, em Constância, com arranque previsto para 2026 e uma capacidade inicial de 1 750 toneladas por ano. Antes disso, será instalada uma unidade pré-industrial em Portugal para acelerar parcerias e desenvolvimento de protótipos.

A joint venture reúne a experiência industrial da Altri e a inovação tecnológica da HeiQ, contando com o apoio de marcas como Hugo Boss, MAS Holdings e The Lycra Company. A operação está ainda sujeita ao cumprimento de determinadas condições precedentes, mas as empresas esperam que o processo esteja concluído e na segunda metade deste ano. )



## Duas décadas de compromisso com a floresta e a sustentabilidade

O Grupo Altri comemora 20 anos desde a sua fundação. Ao longo dos anos, a Altri tem crescido com um sentimento de responsabilidade, inovação e um compromisso inabalável com a sustentabilidade. Com mais de 90 mil hectares de floresta sob gestão e uma produção anual superior a 1 milhão de toneladas de fibras celulósicas, o Grupo continua empenhado em construir um mundo mais renovável. A conservação da biodiversidade e a utilização responsável dos recursos continuam no centro da nossa missão, criando valor para as pessoas que fazem parte desta história. )





## COMO É QUE AS RELAÇÕES HUMANAS SUSTENTAM O FUTURO DA FLORESTA?



**MARCO RODRIGUES**

**Gestor do projeto de Comunicação & Marketing da Altri Florestal**

A comunicação eficaz é fundamental para que as empresas consigam transmitir com clareza o que fazem, o impacto positivo das suas ações e a relevância do seu trabalho para os clientes e a sociedade. No setor florestal, onde as relações humanas sustentam o futuro da floresta, é ainda mais importante criar vínculos baseados na confiança, na transparência e na partilha de valores. Comunicar bem permite não só explicar a missão da Altri Florestal, assim como os benefícios das práticas sustentáveis, mas também inspirar proprietários a juntarem-se à causa, percebendo a importância da sua terra no equilíbrio ecológico e no desenvolvimento sustentável económico. Uma comunicação estratégica e direcionada é assim essencial na angariação de novas propriedades, fortalecendo redes de cooperação e ampliando o impacto positivo na preservação e valorização da floresta. )



## Altri reforça o seu papel na gestão fundiária com o lançamento de dois projetos de comunicação que mostram como as relações humanas são essenciais para o cuidado da floresta.

**A** gestão fundiária desempenha um papel essencial no aumento e na continuidade da área florestal sob gestão do Grupo Altri. Isto é feito com uma equipa de técnicos florestais de cariz comercial, distribuída de norte a sul do País. Esta equipa estabelece contactos com proprietários florestais, tanto individuais como institucionais. De seguida desenvolve-se todo o processo negocial até ao fecho de contratos de vários tipos – arrendamentos, compra de propriedades florestais ou prestação de serviços de gestão florestal.

Com mais de 60 anos de história, a Altri Florestal é um exemplo de como as práticas de gestão florestal responsável resultam no aumento da produtividade das plantações, na proteção das propriedades, e também no fortalecimento de relações de confiança e compromisso com os proprietários florestais. A Altri Florestal tem como lema que a nossa floresta de amanhã seja melhor que a de ontem. É esse o legado a deixar às gerações futuras.

Mas a missão da Altri Florestal vai além da gestão das áreas flores-

tais. Trata-se de cultivar laços de proximidade com os proprietários e com as comunidades que convivem com elas. Essa relação reflete-se em todo o processo de gestão florestal, onde procuramos garantir a otimização da rentabilidade dos povoamentos florestais e a sua segurança. A proteção contra incêndios rurais, a regeneração natural e a preservação das espécies autóctones são alguns dos pilares que sustentam a atuação da empresa.

**Neste contexto de trabalho e dedicação, a Altri Florestal anuncia dois novos projetos de comunicação** que têm como

objetivo aproximar as pessoas da floresta e divulgar o impacto positivo da Gestão Fundiária: a websérie “Diário da Floresta” e o podcast “Gerações da Floresta”. Ambos os projetos são uma forma de dar visibilidade ao trabalho realizado no terreno e de mostrar, através das pessoas (sejam colaboradores, proprietários ou partes interessadas), a importância da preservação do património e a riqueza das experiências de quem lida com as florestas todos os dias.



A websérie “Diário da Floresta” revela, de forma autêntica e humana, o dia a dia da gestão florestal.



A websérie “Diário da Floresta” oferece uma visão real e humana da gestão florestal. Cada episódio é um caminho de descoberta, onde os espectadores são convidados a conhecer as histórias que ligam os proprietários à Altri Florestal, onde se partilham experiências, desafios e soluções encontradas para gerir a floresta. O projeto destaca como as boas práticas de gestão florestal são fundamentais para um futuro sustentável.

Os episódios serão lançados nas páginas oficiais do Grupo Altri, assim como no novo site da Altri Florestal.

Por outro lado, o podcast “Gerações da Floresta” apresenta uma abordagem intergeracional sobre a gestão florestal. Neste projeto, diferentes gerações de profissionais que trabalham ou já trabalharam na Altri Florestal partilham as suas vivências e perceções sobre os desafios e oportunidades ao longo do tempo. Contam como as inovações tecnológicas têm transformado a gestão florestal e sobre a importância de preservar o conhecimento adquirido pelas gerações passadas. O podcast aborda temas fundamentais, como a adaptação às mudanças climáticas, a sustentabilidade no setor florestal e a experiência das gerações anteriores de gestão florestal.

Os episódios serão lançados nas redes internas do Grupo Altri, com a finalidade de partilhar conhecimento e estreitar laços, numa área predominantemente de trabalho externo um pouco por todo o país.

Estes projetos refletem o compromisso da Altri Florestal com uma gestão florestal sustentável e com a educação e a cons-

**A sustentabilidade - social, económica e financeira - está na base de toda a atuação da Altri Florestal, e os projetos “Diário da Floresta” e o “Gerações da Floresta” são uma extensão desse compromisso.**

cientialização de todos para a importância das florestas para a sociedade. Ao partilhar as histórias de quem vive a floresta no seu dia-a-dia, é possível promover a identificação com desafios partilhados e fazer a ponte para a importância de uma gestão responsável dos recursos naturais, de forma simples e segura.

A sustentabilidade – social, económica e financeira - está na base de toda a atuação da Altri Florestal, e os projetos “Diário da Floresta” e “Gerações da Floresta” são uma extensão desse compromisso. Estamos a construir, dia após dia, um futuro em que a floresta e as pessoas possam prosperar juntas. Trata-se de proteger o legado da floresta, promover um futuro sustentável e construir relações de confiança que atravessam gerações.



Fotografias a cima:  
Esta websérie destaca o papel essencial  
de quem cuida da floresta.

Fotografias a baixo:  
No podcast "Gerações da Floresta",  
várias gerações refletem sobre os  
desafios e o futuro da gestão florestal.





tema de capa

Safety Lab  
GAME

altri

BEM VINDOS

altri





**A CULTURA  
DE UMA ORGANIZAÇÃO  
DEFINE A SUA FORÇA  
E O SEU FUTURO**



## A cultura de uma organização define a sua força e o seu futuro

**SOFIA REIS JORGE**

**Administradora Altri Sustentabilidade, Risco, Comunicação e Pessoas**

“Na Altri, um Grupo com diferentes realidades, fortalecemos a nossa identidade através de um propósito comum e dos valores que nos unem: integridade, coragem, simplicidade e excelência.

Para construir um sentido de pertença sólido, apostamos no desenvolvimento da liderança, preparando as nossas equipas para inspirar e desafiar.

Criamos momentos de proximidade e partilha, aproximando pessoas e unidades para reforçar a coesão. E cultivamos uma forte cultura de segurança, promovendo o cuidado e a responsabilidade mútua. Na Altri, mais do que trabalhar juntos, crescemos juntos. Porque somos diferentes, mas seguimos alinhados num futuro sustentável.”



Utilize o seu leitor de códigos QR do telemóvel para aceder ao vídeo

## TODOS DIFERENTES, TODOS ALINHADOS

Uma organização sólida constrói-se com estratégia e inovação, mas é nos seus valores e propósito que afirma o seu verdadeiro carácter. Na Altri, acreditamos no(s) valor(es) das pessoas — diferentes na forma de pensar, alinhadas naquilo que as move.

O projeto “Todos Diferentes, Todos Alinhados” nasceu para reforçar essa identidade, ativando os valores que nos definem: integridade, coragem, simplicidade e excelência. Não é um evento, nem uma campanha de comunicação. É um compromisso contínuo de conexão, envolvimento e pertença, que fortalece a cultura do Grupo e nos impulsiona a crescer, juntos.

Através de iniciativas como “A Volta à Altri”, transformamos valores em ação. Cada quilómetro percorrido, cada desafio superado, cada reflexão gerada é mais um passo na construção de um futuro sustentável, assente no que realmente nos une.

Ser Altri é percorrer percursos únicos com perspetivas diversas, avançando juntos rumo a um propósito comum — todos diferentes, todos alinhados. )



# 20altri anos

## EM COMEMORAÇÃO DOS 20 ANOS DO GRUPO ALTRI, REFORÇAMOS OS VALORES QUE NOS MOVEM — E MOSTRAMOS A NOSSA FIBRA

**D**urante 7 dias, percorremos **1.520 km de bicicleta**, passando pelos locais onde se encontram sedeadas as nossas operações industriais e florestais. Colaboradores internos e externos das várias empresas do Grupo uniram-se com **Integridade, Excelência, Coragem e Simplicidade**, contribuindo, em equipa, para um propósito comum. Os quilómetros percorridos serão convertidos num orçamento participativo. Desta iniciativa, fica a certeza de que **os valores que nos movem definem o nosso caminho, e esses são os da Altri!**



# AND THE WINNER WAS... “UM DIA COM...”

O “Altri Breakthrough” é um evento anual de grande relevância para o Grupo Altri, onde a Comissão Executiva e os diretores das diferentes áreas e empresas se reúnem para discutir e planear o futuro da organização.

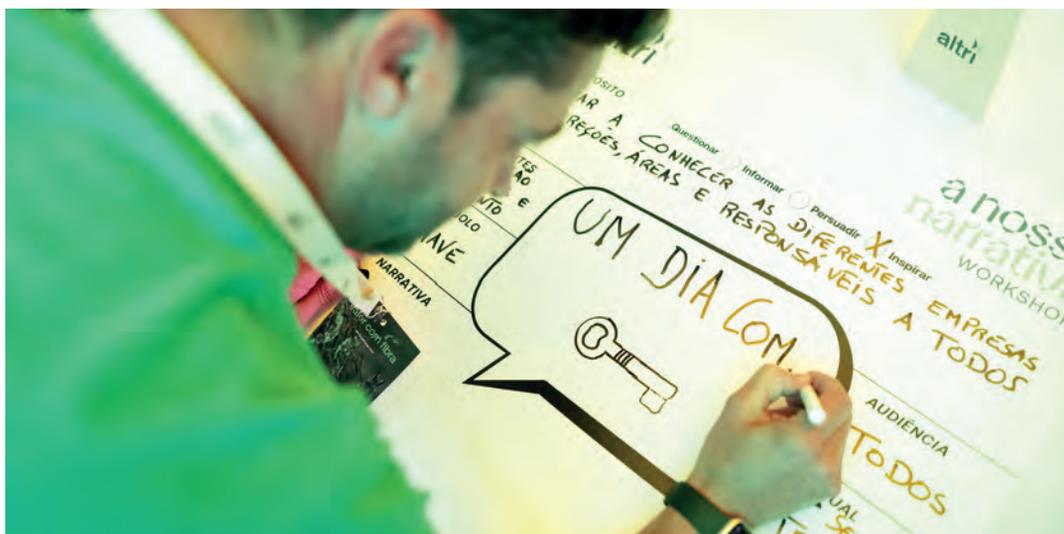
**E**ste encontro é fundamental para alinhar a estratégia e os objetivos do Grupo, promovendo a colaboração e um maior entrosamento entre as diferentes pessoas presentes. Este evento não só permite a troca de ideias e a criação de novas cumplicidades, como também reforça o compromisso da empresa em investir no potencial humano, preparando os seus líderes e as suas equipas para os desafios futuros e consolidando as bases para um sucesso sustentável.

Durante este evento, são abordados temas cruciais, como a cultura e os valores da organização, que são pilares essenciais para o sucesso e a motivação das equipas. Nas dinâmicas desenvolvidas em grupos de trabalho, são sugeridos projetos alinhados com os eixos estratégicos do Grupo Altri. Um exemplo concreto que nasceu no Altri Breakthrough de 2023 é a iniciativa “Um dia com...”, a proposta

mais votada, entre diversas sugestões, para ser concretizada, com o propósito de inspirar e valorizar as pessoas.

“Um dia com...” teve a sua primeira edição no dia 4 de novembro de 2024, com a participação de cerca de 20 colaboradores das diferentes empresas do Grupo, que viveram “Um dia com a Altri Florestal e os Viveiros do Furadouro”. Esta atividade cumpriu a sua finalidade ao proporcionar aos participantes uma visão mais alargada das atividades, valorizando o trabalho dos colegas, proporcionando uma experiência enriquecedora e fortalecendo as relações interpessoais.

Contamos com a participação de todos nas próximas edições da iniciativa, que serão promovidas nas demais empresas do Grupo e nos permitirão uma maior proximidade entre nós, bem como um suporte ao desenvolvimento pessoal e profissional das nossas pessoas. )



Utilize o seu leitor de códigos QR do telemóvel para aceder ao vídeo



# A TRANSFORMAÇÃO ATRAVÉS DA FORMAÇÃO: REFLEXÕES SOBRE O ALP DA ALTRI

Num mundo empresarial cada vez mais dinâmico e exigente, a aposta em formação contínua não é apenas um investimento – é uma necessidade estratégica.



**NUNO MOREIRA DA CRUZ**, Dean da Formação de Executivos da Católica Lisbon

**C**om o programa ALP (Altri Leadership Program), a Altri fez um compromisso com o futuro, uma jornada de desenvolvimento que se destacou pela visão e pela profundidade.

## 1. O DESENHO DE UM PROGRAMA À MEDIDA DO GRUPO ALTRI

O ALP, que se estendeu por mais de um ano, envolveu mais de 180 horas de formação por turma, complementadas por sessões de coaching individuais, numa abordagem holística que integrou liderança, gestão e desenvolvimento pessoal. Este foi um programa pensado para os reportes das primeiras linhas das empresas do grupo – Biotek, Caima, Celbi e Altri Florestal.

A personalização foi um dos pilares do programa, desde a escolha do local (Tomar, por preferência da Altri) até o desenho de uma comunicação envolvente e motivadora. A formação foi estruturada em blocos temáticos como a liderança em tempos de transformação e a excelência na gestão, culminando em sessões de coaching conduzidas por um grupo de coaches altamente qualificado.

## 2. IMPACTO NA CULTURA E NA ORGANIZAÇÃO

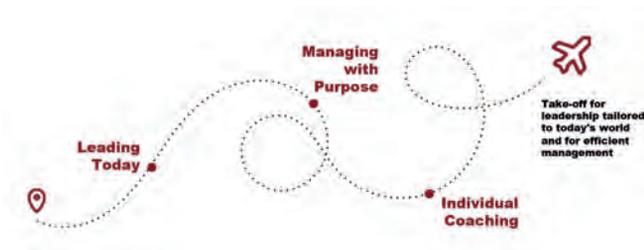
O ALP não foi apenas um programa de formação; foi um catalisador de mudança. Através de uma experiência formativa completa, que incluiu ferramentas como feedback 360° e planos de desenvolvimento personalizados, os participantes puderam ampliar a autoconsciência e fortalecer competências essenciais para a liderança.

Além disso, o programa não parou na formação. A criação de um plano de comunicação robusto e o envolvimento ativo dos participantes contribuíram para que o ALP fosse mais do que um curso; tornou-se um marco na jornada de transformação da Altri.

## 3. INVESTIMENTO NO FUTURO

É importante destacar o elevado investimento da Altri neste programa, não apenas em termos financeiros, mas também no compromisso com o desenvolvimento das suas equipas. O ALP exemplifica como um investimento bem direcionado pode criar líderes mais preparados, uma cultura mais coesa e uma organização mais resiliente.

Ao concluir este ciclo, a Altri dá um passo crucial para o futuro, com os olhos postos no Master Ideas Board, uma iniciativa que promete consolidar e expandir os ganhos alcançados. Esta ferramenta será fundamental para orientar as próximas fases de desenvolvimento organizacional. )





**CARINA PESSOA**, Especialista em Atração de Talento e *Employer Branding*

## ACADEMIA DE VERÃO ALTRI

Uma experiência imersiva de crescimento e aprendizagem para jovens estudantes.

**A**cademia de Verão da Altri tem sido, ao longo dos anos, um verdadeiro impulsionador para jovens estudantes que procuram uma experiência pré-profissional enriquecedora. Criada para aproximar o meio académico do mundo empresarial, esta iniciativa tem permitido aos participantes conhecer de perto as operações das diferentes empresas do Grupo Altri, contribuindo assim para o seu crescimento pessoal e profissional.

Na edição mais recente, em 2024, cerca de 50 jovens integraram esta iniciativa, usufruindo de uma experiência intensa e repleta de oportunidades. Como já é tradição, foi-lhes proporcionada uma visita de campo para conhecerem as nossas atividades florestais, bem como aos Viveiros do Furadouro, uma prática anual que lhes permite compreender a importância da sustentabilidade e da floresta.

Neste ano, este grupo de jovens teve a oportunidade de experienciar uma das novidades da Academia e ter acesso à dinamização de Workshops sobre o Mercado de Trabalho, onde aprenderam como se preparar para uma entrevista e como construir um currículo impactante. A formação incluiu dicas práticas, permitindo-lhes ganhar confiança para os seus primeiros passos no mundo profissional. Todavia, as novidades não se ficaram por aqui, e lançámos um desafio aos participantes: desenvolver um Business Case em parceria com os colegas da Academia, por forma a promover o espírito de equipa e o pensamento estratégico, de acordo com o tema definido para a sua resolução. Os projetos foram, posteriormente, apresentados às direções industriais, proporcionando um contacto direto com a realidade empresarial e fomentando a inovação dentro das nossas operações.

Esperamos que, numa próxima edição possamos criar momentos e atividades tão importantes e desafiantes, por forma a capacitarmos os nossos talentos. Ao apostar nesta

iniciativa, o Grupo Altri reafirma o seu compromisso com a valorização das pessoas, a partilha de conhecimento e o desenvolvimento sustentável, preparando as futuras gerações para os desafios do mundo profissional. )



***Ao apostar nesta iniciativa, o Grupo Altri reafirma o seu compromisso com a valorização das pessoas, a partilha de conhecimento e o desenvolvimento sustentável.***



Utilize o seu leitor de códigos QR do telemóvel para aceder ao vídeo

# TESTEMUNHOS DA ACADEMIA DE VERÃO ALTRI

Vários jovens partilham, na primeira pessoa, as suas expectativas e aquilo que mais os marcou com esta experiência.



**PABLO BARROS**  
Laboratório, Celbi

“A aprendizagem que espero levar da Academia de Verão é conhecer o *standard* profissional das grandes empresas.”



**SARA VICENTE**  
Departamento de Produção, Caima

“Candidatei-me à Academia de Verão Altri porque tinha terminado a minha licenciatura e estava à procura de ter uma experiência profissional antes de entrar realmente no mercado de trabalho.”



**DIOGO DIAS**  
Manutenção, Biotek

“As aprendizagens que espero levar deste estágio de verão é que me dê aquilo que o meu curso não me deu, que é técnica.”



**MARIA GOMES**  
Posto médico, Altri

“As aprendizagens que espero levar deste estágio de verão são aquilo que aprendi com a equipa do posto médico para a minha vida profissional.”



**JOANA PALEIAS**  
Produção, Biotek

“Fomos muito bem recebidos e a relação com os outros estagiários também é bastante simpática e é disputada durante o estágio com business cases.”



**MIGUEL JORGE**  
Recuperação de Energia, Celbi

“O ponto mais positivo que destaco é mesmo as pessoas e entender as dinâmicas entre quem cá está.”



**MANUEL PISTA**  
Área Florestal, Altri Florestal

“Espero ganhar algum conhecimento. Também ter a vertente mais fabril porque o trabalho de engenheiro florestal normalmente está muito ligado à parte de campo, à parte de escritório. Ter a vertente da parte fabril é muito importante.”



**BEATRIZ PEDRO**  
Laboratório, Caima

“O ponto mais positivo que destaco nesta experiência é definitivamente o trabalho em equipa que vivi no laboratório. É uma equipa fantástica.”



**PEDRO MEDROA**  
Técnicas de Engenharia, Caima

“Todas as áreas têm os seus pontos que podemos levar para o mundo profissional, seja trabalho em equipa, ética de trabalho, comunicação. Portanto, são sempre princípios que podemos apurar em qualquer área. Estou a aprender a ser um bom profissional no futuro.”

# CULTURA DE SEGURANÇA

## UM COMPROMISSO DE TODOS

Na Altri, acreditamos que a cultura de segurança se constrói com alinhamento, compromisso e envolvimento de toda a organização.

**C**riar um ambiente seguro não é apenas cumprir normas e regulamentos; é fomentar uma mentalidade coletiva onde cada trabalhador se torna guardião da sua própria segurança e da dos outros. Com este propósito, nasceu o SafetyLab. Um programa inovador que aborda a segurança sob um prisma diferente: transversal, centrado nas pessoas e na forma como comunicamos. Desde o seu início, o programa percorreu diferentes etapas, evoluindo da sensibilização faseada para o envolvimento ativo de todos os níveis da organização. A metodologia do SafetyLab aposta na comunicação aberta, na partilha de experiências e na recolha de contributos e entrega de feedback. Esta abordagem tem permitido identifi-

car desafios, antecipar riscos e, acima de tudo, consolidar um compromisso genuíno com a segurança.

As conquistas são celebradas de forma simbólica, reforçando o sentimento de pertença e de reconhecimento.

Na Altri, a segurança não é apenas um objetivo, mas um valor inegociável. A excelência é medida em ZERO acidentes\*, e cada um de nós desempenha um papel fundamental nessa jornada. Porque uma organização segura é aquela que escuta, aprende e age – juntos, construímos um futuro mais seguro, onde todos regressamos a casa como saímos. )

\*Acidente é um incidente de trabalho com lesão incapacitante



José Soares de Pina, CEO da Altri, na abertura da primeira convenção de segurança da Altri



FERNANDA BONIFÁCIO,  
Diretora de Security & Business Continuity, E-REDES

# “QUEREMOS CONSOLIDAR A SEGURANÇA COMO UM COMPROMISSO COLETIVO”

A segurança é hoje um valor e uma prioridade corporativa, com um forte compromisso da liderança e a implementação de processos e tecnologias que visam promover um ambiente de trabalho cada vez mais seguro.

**A** E-REDES está a transitar para uma cultura de segurança no trabalho cada vez mais interdependente, onde cada um zela por si e pelo próximo. Falamos com Fernanda Bonifácio, Diretora de Safety Security & Business Continuity da E-REDES – Distribuição de Eletricidade, para partilhar as iniciativas de proximidade que tem em marcha, visando ultrapassar barreiras comunicacionais, de melhoria na agilidade na aprendizagem com os erros, de premiação dos bons exemplos e de penalização dos comportamentos não aceitáveis, bem como de reforço da presença no terreno.

**A segurança tem sido uma prioridade estratégica da E-REDES. Como descreve a evolução da cultura de segurança na empresa ao longo dos anos?**

Ao longo dos anos, a cultura de segurança da E-REDES tem vindo a evoluir, indo de uma abordagem mais reativa para uma estratégia preventiva e integrada. Ainda assim, não nos encontramos no ponto ótimo, continuamos a ter uma cultura dependente, onde a segurança ainda é muitas vezes vista como um conjunto de regras formais, sem que haja um real compromisso por parte das pessoas envolvidas.

**A meta de “Zero Acidentes Graves e Mortais” é ambiciosa. Quais são os principais desafios para alcançar esse objetivo?**

Alcançar essa meta exige a consolidação de comportamentos seguros, uma gestão eficaz de riscos e o compromisso contínuo de todos os envolvidos. Os desafios incluem a conscientização constante, a fiscalização rigorosa e o fortalecimento do compromisso das lideranças para garantir um ambiente de trabalho seguro e sem acidentes. Diria que existem muitos desafios para que isso ocorra, mas também várias oportunidades que devem ser exploradas. O alcance da comunicação a todas as camadas, o reforço de investimento nas redes de distribuição, visando garantir a transição energética numa sociedade cada vez mais eletrificada, a escassez de mão de obra, aliada à falta de competências, a existência de muitos players (onde reside a nossa maior força laboral) com níveis de maturidade distintos, são alguns dos constrangimentos que enfrentamos. Contudo, há atualmente a possibilidade de explorar a aplicação de novas tecnologias, quer na execução das operações, quer na mitigação de acidentes, aceder à informação de melhores práticas e incrementar a eficiência dos processos. Estas são algumas das oportunidades que devem ser perseguidas, mudando a forma como trabalhamos e abordamos a segurança

**A segurança vai além do cumprimento de normas e regulamentos. Como promovem um verdadeiro compromisso com a segurança entre os trabalhadores e os parceiros?**

Mais do que seguir normas, procuramos fomentar uma mentalidade de segurança através de campanhas de conscientização,

Campanha de Sensibilização sobre Equipamentos de Proteção Individual

E-REDES

Se já faz tudo por eles, Use os EPI.

O Guilherme e a Margarida, filhos do colaborador Celso Soares, estão a usar casaco ignífugo, luvas de proteção mecânica e capacete de proteção, tal como o seu pai.

a vida sempre em primeiro lugar



**Tentamos criar um ambiente onde trabalhadores e parceiros se sintam responsáveis não apenas por si mesmos, mas também pelos outros elementos da equipa, reforçando um compromisso coletivo com a segurança.**

Campanha de Sensibilização sobre Equipamentos de Proteção Individual

**E-REDES**

## Não se esqueça dos EPI.

O Martim e a Flor, filhos do colaborador Fábio Isidoro, estão a usar vestuário ignífugo, luvas de proteção mecânica, arnés e capacete de proteção, tal como o seu pai.

a vida sempre em primeiro lugar

Campanha de Sensibilização sobre Equipamentos de Proteção Individual

**E-REDES**

## Não se esqueça de dar o exemplo. Use os EPI.

A Beatriz, a Leonor e a Maria, filhas do colaborador Pedro Silva Paulo, estão a usar luvas e capacete de proteção, tal como o seu pai.

a vida sempre em primeiro lugar

Campanha de sensibilização “Quem ama, usa os EPI”, lançada pela E-REDES, sobre a importância de utilização dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI) em todas as atividades.

formação e reconhecimento de boas práticas. Tentamos criar um ambiente onde trabalhadores e parceiros se sintam responsáveis não apenas por si mesmos, mas também pelos outros elementos da equipa, reforçando um compromisso coletivo com a segurança. Neste âmbito, estabelecemos e acompanhamos um conjunto de indicadores de segurança, preventivos e reativos, implementámos fóruns de partilha de melhores práticas e promovemos iniciativas conjuntas onde a segurança é o tema central. Disso são exemplos, as Olimpíadas da Segurança, uma competição saudável entre electricistas próprios e de parceiros; os Safe Start, que são conversas informais nos estaleiros antes da jornada de trabalho; o programa “A Segurança Toca a Todos”, destinado à formação das lideranças em ferramentas de comunicação. Para 2025, quisemos juntar sinergias e ir mais longe. Para isso, desafiamos os nossos principais parceiros a desenvolver, connosco, um plano de ações transversal que endereçasse as principais causas-raiz dos acidentes e quase-acidentes.

**A investigação de incidentes e a aprendizagem com os erros são fundamentais. O que mudou na abordagem da E-REDES nos últimos anos para garantir que as lições aprendidas sejam aplicadas?**

A E-REDES considera fundamental investir no apuramento aprofundado de incidentes. Para isso, em 2023, promovemos uma formação dirigida aos líderes operacionais e membros da equipa de Segurança, em metodologias de investigação, com vista ao aprofundamento das causas-raiz e identificação de ações de mitigação. Já em 2024, procedemos a uma alteração organizacional, centralizando a análise de acidentes e quase-acidentes, por forma a garantir a uniformização no tratamento e na qualidade dos relatórios. Além disso, nesse mesmo ano, a EDP criou um “Painel de Especialistas”, composto por peritos de diferentes áreas de negócio, com o objetivo de trazer uma nova perspetiva às análises realizadas. Nos últimos anos, investiu-se também na digitalização do reporte

e do tratamento das ações decorrentes dos incidentes, visando maior agilidade na comunicação e no seguimento mais eficaz das iniciativas. As ações de comunicação e formação, direcionadas aos nossos trabalhadores e parceiros, têm sido fundamentais para a partilha de incidentes e lições aprendidas, além da identificação de ações complementares. Esse processo tem sido essencial para a implementação de ajustes contínuos nos procedimentos e o fortalecimento das competências, contribuindo para a prevenção de falhas e o reforço da cultura de segurança.

**A E-REDES tem um conjunto de iniciativas estruturadas, como o programa “A Segurança Toca a Todos”, o “Safe Start” e o “Programa de Reconhecimento da Excelência em Segurança”. Qual é o impacto destas ações?**

Os programas “A Segurança Toca a Todos” e “Safe Start” promovem maior comprometimento com a segurança, enquanto o “Programa de Reconhecimento da Excelência em Segurança” incentiva boas práticas. Em 2024, conseguimos impactar cerca de 12.000 trabalhadores. Cremos que estas ações aproximam trabalhadores e lideranças, aumentam a eficácia da comunicação e daí resultar uma maior conscientização, redução de riscos e um ambiente de trabalho mais seguro.

**Há uma aposta forte na capacitação das lideranças. Como é que os programas de formação, como o “Safety Leadership” e os workshops, contribuem para um maior envolvimento dos gestores na área da segurança?**

Os programas “Safety Leadership” e workshops capacitam gestores para liderar pelo exemplo e reforçar a importância da segurança no dia a dia. Isso cria um alinhamento estratégico, garantindo que a segurança seja tratada como prioridade em todos os níveis da organização.

**A relação com os Parceiros de Serviços Externos (PSE) é essencial. Como asseguram que os critérios de segurança são entendidos e aplicados por estas entidades?**

Asseguramos que os PSE compreendam e apliquem os nossos padrões de segurança por meio de requisitos contratuais, vistorias regulares, estabelecimento de objetivos conjuntos, reuniões periódicas e formações específicas. O diálogo contínuo e a cooperação são essenciais para garantir que os critérios sejam cumpridos e aprimorados constantemente.

**A digitalização e a inovação têm sido aplicadas em várias áreas. Como podem estas ferramentas ajudar a melhorar os processos de segurança?**

A tecnologia tem sido uma grande aliada na prevenção de riscos. Sensores inteligentes, análise de dados e simuladores virtuais ajudam a monitorar condições de segurança em tempo real e antecipar



**Há muito ainda a fazer a nível da Cultura de Segurança. A estratégia passa por focar as equipas em projetos de transformação e fazer a Organização acompanhar estes processos de mudança.**

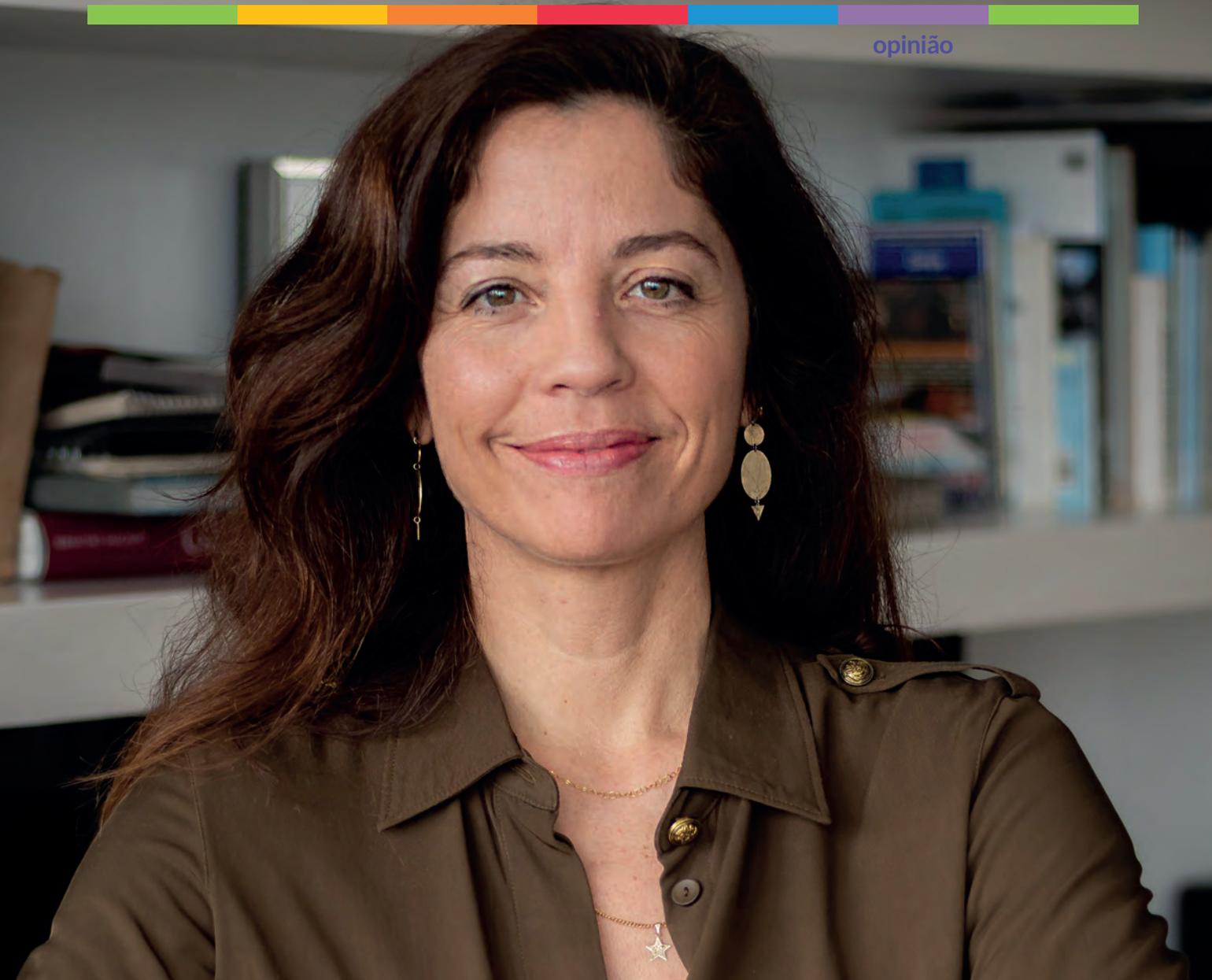
possíveis falhas, tornando os processos mais eficientes e seguros. A título de exemplo, refiro que a E-REDES realiza, anualmente, cerca de 13.000 vistorias, complementadas por mais de 2.000 observações preventivas de segurança. Esse conjunto de ações gera um valioso volume de informações, essencial para a atuação preventiva. Sem a digitalização do processo e a análise automatizada dos dados, seria um grande desafio garantir uma resposta ágil e eficaz.

**Há novas iniciativas ou estratégias que pretendam implementar nos próximos anos? E qual é o principal objetivo?**

Há muito ainda a fazer a nível da Cultura de Segurança. A estratégia passa por focar as equipas em projetos de transformação e fazer a Organização acompanhar estes processos de mudança. Para 2025 e próximos anos, estaremos muito orientados para desenvolver ações que mitiguem os acidentes graves e mortais. Isso passa por Desenvolver Competências e Capacidade de Transformação através das Pessoas e da Tecnologia; Aumentar o Impacto através da Melhoria Contínua e de Processos Optimizados, e Reforçar o Compromisso da Liderança com a Segurança, a Proteção e a Continuidade do Negócio. Planeamos expandir a digitalização da segurança, fortalecer a cultura preventiva e aprimorar a formação de lideranças e trabalhadores. O objetivo principal é reduzir incidentes e consolidar a segurança como um pilar essencial na empresa.

**Tendo tido oportunidade de partilhar experiências com o Grupo Altri e de participar na sua Convenção de Segurança, como sente este esforço empresarial em privilegiar a segurança dos seus trabalhadores acima de tudo?**

Participar da Convenção de Segurança do Grupo Altri foi uma oportunidade valiosa para partilhar boas práticas e reforçar a importância da segurança no setor. O compromisso do grupo em priorizar a segurança dos trabalhadores destaca a relevância de uma atuação coletiva e colaborativa na prevenção de acidentes. )



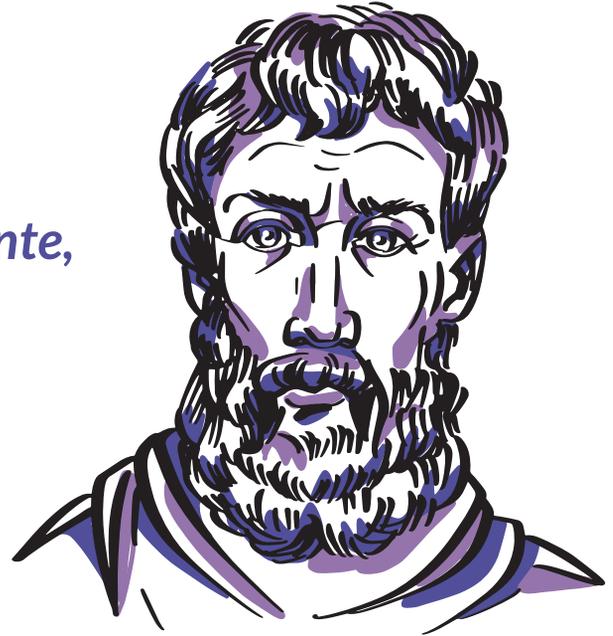
SARA MIDÕES, docente, mentora e *coach*. Especialista em liderança e cultura positivas

# FAZER DA MUDANÇA UMA AVENTURA



## Não há nada permanente, exceto a mudança.

Heráclito



**L**embro-me de em criança passar dias de férias no escritório da minha mãe. Lá havia uma sala cheia de secretárias, cada uma com uma máquina de escrever profissional. Era a “Sala das Datilógrafas”. E eu adorava escrever coisas – importantíssimas, claro – naquelas máquinas modernas. Anos mais tarde, surgiram os computadores portáteis e a profissão desapareceu. Dando um salto de 40 anos, temos a Inteligência Artificial e outros fenômenos tecnológicos que nos empurram para mudanças cada vez mais disruptivas. As mudanças de hoje são mais rápidas, mais exigentes, mais complexas... Tal assim é que, diz o World Economic Forum numa projeção para 2030, a Adaptabilidade é uma das competências intrapessoais que terá um maior crescimento em contexto de trabalho. Mas mudar não é de agora. Famosa é a frase de Heráclito, filósofo grego, em 600 A.C.: “Não há nada permanente, com exceção da mudança”. Os budistas falam na Lei da Impermanência, postulando que todos os fenômenos da vida estão em contínuo fluxo de movimento, manifestando-se e dissolvendo-se num eterno devir. Desde sempre e agora cada vez mais, mudar faz parte da vida e é uma constante.

Mas não é fácil mudar. Trocar o certo pelo incerto traz desconforto. O nosso cérebro não gosta de lidar com incertezas. Perante situações para as quais não consegue prever o desfecho, ativa mecanismos de sobrevivência, acionando medo e ansiedade. Experimente simplesmente lavar os dentes com a mão que não costuma usar, ou, se conduz, imagine-se a conduzir com o volante à direita, circulando na faixa da esquerda... só de imagi-

nar é desconfortável. Mudar é isso mesmo: desconfortável. Trocar o certo pelo incerto, o interiorizado pelo novo. É a tal velha máxima conhecida: “sair da zona de conforto”. Mudar custa.

Se perguntarmos a um grupo de pessoas se querem mudar, muitos dirão que não. Se perguntarmos ao mesmo grupo se querem melhorar, aí as respostas são diferentes. Mas como é possível melhorar sem mudar? Melhorar implica mudança. E, como não mudar, se queremos atingir objetivos ao longo da vida? Se queremos ter uma casa nova? Ou ter filhos? Ou ter uma experiência profissional diferente? Como não mudar se queremos aprender? Mudar, quer queiramos quer não, é necessário.

Mas se a mudança é uma constante, é desconfortável, mas é necessária, então como fazer dela nossa parceira? Como fazer deste processo algo que nos entusiasme ao invés de nos assustar? Algo que nos ensine, que promova o nosso autocohecimento, que nos traga brilho e brio, que nos teste e que nos valide, que nos faça crescer?

A resposta é simples. Muitas vezes, basta afinar o nosso olhar. Escolher as lentes certas, da possibilidade e da esperança. As lentes de acreditar em nós e nos outros. As que veem na mudança um desafio que nos entusiasma e que nos faz vibrar.

A resposta é simples, mas não é simplista. Esse olhar tem de vir de dentro, ser genuíno, partir de nós. Largar os receios, fazer o que está ao nosso alcance. Apegarmo-nos ao que importa e largar o que não nos acrescenta. Dar o nosso melhor.

A viagem da mudança é uma aventura. E é maravilhosa. )



## ÂNGELA RIBEIRO

Coordenadora Área de Segurança e Saúde no Trabalho e Prevenção de Incêndios na Celbi

### Há quanto tempo está na Altri?

Estou na Altri desde dezembro de 2013.

### No que consiste o seu dia a dia na empresa?

Organizo e coordeno as várias atividades de segurança e prevenção de incêndios. Dou resposta imediata às situações que vão surgindo na fábrica, dando suporte às equipas de manutenção, produção e projeto.

### O que significa para si ter sido apontado como exemplo de segurança na sua empresa?

Numa fase inicial, foi surpreendente, uma vez que, face à minha função, considero que é requisito obrigatório dar o exemplo e não esperava ser votada nesse sentido. Intervento sempre que necessário, com o objetivo de tornar os comportamentos o mais adequados possível.

### Que desafios enfrenta ao promover a segurança no ambiente de trabalho?

O grande desafio passa pela prevenção, consciencialização e sensibilização, para que se verifiquem melhorias na adoção de comportamentos responsáveis.

### Que medida implementaria para alcançar os Zero Acidentes?

Embora seja um desafio alcançar “zero acidentes” de forma absoluta, o foco na prevenção e na melhoria contínua das práticas de segurança pode reduzir tanto a frequência como a gravidade dos incidentes. É fulcral identificar os perigos e mitigar os riscos e assegurar a formação de todos os trabalhadores nas suas diferentes valências. )



## RUI MARTINS

Encarregado Geral de Manutenção Mecânica na Biotek

### Há quanto tempo está na Altri?

Desde o dia 7 de maio de 2001, portanto, há quase 24 anos.

### No que consiste o seu dia a dia na empresa?

Em termos de manutenção mecânica, começamos o dia com a reunião Kaizen, onde avaliamos diariamente as situações que necessitam de análise e seguimento. Além disso, dou continuidade a diversos processos, como paragens, planeamentos, recuperações, entre outros.

### O que significa para si ter sido apontado como exemplo de segurança na sua empresa?

Significa reconhecimento e uma responsabilidade acrescida, pois vou continuar a lutar e a trabalhar para minimizar situações potencialmente inseguras que possam causar incidentes.

### Que desafios enfrenta ao promover a segurança no ambiente de trabalho e como os supera?

Os desafios são constantes, pois os perigos e, consequentemente, os riscos estão sempre presentes. É fundamental fazer uma avaliação de riscos – breve em alguns casos, mais exaustiva noutros – para prever o que pode acontecer em qualquer trabalho ou ação, seja ela qual for. Se conseguirmos evitar os quase-incidentes, com certeza diminuiremos muito a probabilidade de ocorrerem incidentes.

### Que medida implementaria de forma prioritária para alcançar os Zero Acidentes?

Temos de continuar a trabalhar os aspetos técnicos, mas, fundamentalmente, os aspetos comportamentais. É uma luta constante e interminável... )



## SÉRGIO GONÇALVES

Diretor de Manutenção na Caima

### Há quanto tempo está na Altri?

Estou na Altri há 6 anos, entrei em agosto de 2018.

### No que consiste o seu dia a dia na empresa?

O dia começa com a reunião diária Kaizen com a equipa de manutenção, para análise de indicadores de manutenção e para o alinhamento de tarefas e prioridades. No fim da manhã, participo na Reunião Diária de Gestão, onde são analisados desvios aos indicadores, questões de segurança e incidentes, e feito o planeamento das tarefas prioritárias. Ao longo do dia, ocupo-me do controlo e gestão de custos da manutenção, planeamento de paragens e reuniões de gestão e segurança.

### O que significa para si ter sido apontado como exemplo de segurança na sua empresa?

É uma grande honra e responsabilidade. Significa que as minhas ações e comportamentos são vistos como um exemplo a seguir, estando alinhados com o compromisso do Grupo Altri com a segurança e o ambiente.

### Que desafios enfrenta ao promover a segurança no ambiente de trabalho?

Aponto dois desafios principais: a resistência à mudança e a incorreta avaliação dos riscos. É fundamental comunicar claramente os benefícios das mudanças e envolver os colaboradores.

### Que medida implementaria para alcançar os Zero Acidentes?

O envolvimento da liderança: garantir que os responsáveis pelos trabalhos e pelas instalações estejam comprometidos com a segurança. )



# Encontre a **Excelência** em Gestão Florestal, também no online

---



A Altri Florestal ainda  
mais perto de si, à  
distância de um clique.

Demos um passo importante  
e estamos presentes também  
no online, com um novo  
website. Agora, é mais fácil  
conhecer-nos e ficar a par do  
compromisso que assumimos  
com a floresta, todos os dias.

Saiba mais sobre quem  
somos, o que fazemos e como  
podemos ajudar a valorizar  
os seus terrenos. Descubra  
também os testemunhos de  
quem já confia os seus terrenos  
à Altri Florestal.

Visite-nos em  
[www.altriflorestal.pt](http://www.altriflorestal.pt)

