

NEWS LETTER



NESTA EDIÇÃO

EDITORIAL

Pág.2



TEMA PRINCIPAL

ATRAIR E RETER A GERAÇÃO Z:
O MAIOR DESAFIO... E A MAIOR
OPORTUNIDADE PARA A AOC

Pág.3



DESTAQUE OBRA

ISOLAGO | REABILITAÇÃO E AMPLIAÇÃO
DE UNIDADE INDUSTRIAL

Pág.6



EVENTOS AOC

Pág.11



CONCURSO FOTOGRAFIA

Pág.16



EDITORIAL



NO MEU TEMPO É QUE ERA BOM

QUE DINOSSAURO! O setor da construção envelhece, e com ele envelhece também um certo modo de fazer as coisas. Fazem-se perguntas diferentes, procuram-se coisas diferentes, sentem-se coisas diferentes. As gerações são tão diferentes, que a convivência implica alguns desafios.

A AOC atravessa um momento particular, com as gerações que a construíram a atingirem a última fase da sua vida profissional, incapazes de transmitir o conhecimento e a experiência às gerações que a continuarão a conduzir, pela dificuldade de comunicação entre ambas, e pela redução na entrada de novos profissionais, resultado da falta de atratividade do setor.

A génese familiar foi incutindo nos colaboradores os valores quase que por osmose, um hábito de trabalho ao invés de regras. O crescimento não era apenas da organização, era de todos, qualquer um se sentia parte de cada conquista, e isso fazia com que houvesse receptividade ao sobressorço e à exigência do setor. São essas as pessoas, que vivenciaram essa experiência, em que agora recai a responsabilidade de partilhar o conhecimento a gerações com vivências significativamente diferentes.

A AOC iniciou a sua atividade na construção habitacional, em Leiria, destacando-se pela resiliência e rigor das suas equipas, e ao fim de 35 anos regressa novamente a este setor e localização, adaptando-se para fazer frente aos novos desafios, com pessoas diferentes.

Naturalmente é um desafio. O setor começa a reinventar-se, finalmente atua declaradamente na introdução das novas tecnologias e condições de trabalho, adapta processos e abordagens de captação. Há um investimento significativo para que um emprego não seja apenas um veículo para o desenvolvimento profissional e capacidade financeira, mas sim uma experiência, como uma viagem que fazemos de mochila às costas, um salto de paraquedas ou o primeiro dia da escola primária.

“O que nos fez chegar até aqui, não é o que nos vai levar adiante”

SAMUEL CARREIRA

Diretor Técnico



ATRair E RETER A GERAÇÃO Z: O MAIOR DESAFIO... E A MAIOR OPORTUNIDADE PARA A AOC

POR: PEDRO CARDOSO

Diretor de Recursos Humanos

O setor da construção civil enfrenta um dos seus maiores desafios históricos: o envelhecimento da mão de obra e a escassez de novos talentos. Há já alguns anos que atrair profissionais para o setor se tornou uma prioridade para as empresas de construção. Na AOC, esse desafio é ainda maior: não queremos apenas encontrar pessoas; queremos atrair profissionais que se identifiquem connosco, queiram crescer e construir uma carreira de futuro ao nosso lado.

A chegada da Geração Z (nascidos entre 1997 e 2012) ao mercado de trabalho veio acelerar uma mudança que já era inevitável. Estes jovens procuram empresas onde possam aprender, evoluir, ser ouvidos e sentir que fazem parte de algo maior. Continuam a valorizar um salário justo, mas procuram igualmente propósito, desenvolvimento, flexibilidade, tecnologia, reconhecimento e líderes que inspirem confiança. Mais do que uma questão geracional, estamos perante uma mudança na relação das pessoas com o trabalho, e a Geração Z é a geração que está a impulsionar essa transformação.

O setor da construção é, na globalidade, ainda muito tradicional. Pese embora a inovação já faça parte do quotidiano das médias e grandes empresas, a visão externa do mercado sobre o setor é muito enviesada por toda uma bagagem de história de uma área menos valorizada. A construção ainda é vista por muitos jovens como um setor de trabalho pesado e analógico, o que afasta uma geração focada no bem-estar e na tecnologia.

Esta realidade desafia-nos a fazer diferente, a inovar nas nossas práticas e, sobretudo, na forma como valorizamos as nossas pessoas.



A Geração Z apresenta, em muitos casos, uma relação mais pragmática com o trabalho. Cresceu num contexto marcado por crises económicas, instabilidade geopolítica e uma pandemia que alterou profundamente a forma como encaramos o trabalho e a vida pessoal. Para estes profissionais, a realização profissional continua a ser importante, mas existe uma preocupação crescente em encontrar um equilíbrio saudável entre carreira e vida pessoal.

Esta mudança de paradigma trouxe também uma maior atenção ao bem-estar físico e emocional. O trabalho deixou de ser encarado exclusivamente como uma fonte de rendimento ou de realização profissional, passando a ser valorizado também enquanto parte integrante de uma vida equilibrada. A procura por ambientes de trabalho saudáveis, relações de confiança, liderança próxima e respeito pelo tempo pessoal assume, por isso, uma importância crescente.

Na AOC, esta preocupação traduz-se em ações concretas. Disponibilizamos aos nossos colaboradores um conjunto de infraestruturas e iniciativas destinadas à promoção de estilos de vida saudáveis, incluindo acesso gratuito a ginásio com PT, campo de ténis e futebol e squash. Complementarmente, todos os colaboradores efetivos beneficiam de um seguro de saúde com uma cobertura abrangente, que inclui um plafone para sessões de psicologia.



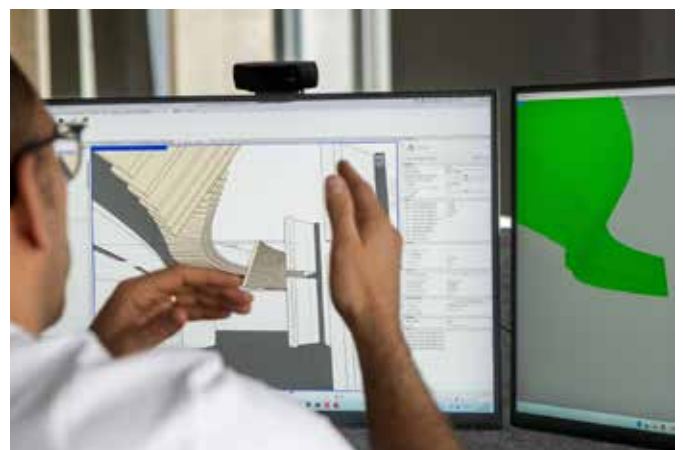
Discursos corporativos vazios também não funcionam com este grupo. Extremamente informados e facilmente conectados ao mundo exterior, estes profissionais investigam o histórico das empresas antes sequer de se candidatarem a uma oferta de emprego. Querem trabalhar para organizações que se posicionem ativamente sobre aspetos sociais, ambientais e éticos, e que pratiquem uma comunicação aberta e transparente a todos os níveis. Na AOC, valorizamos a transparência das nossas ações. No âmbito do nosso desenvolvimento e crescimento, publicámos recentemente o nosso primeiro Relatório de Sustentabilidade, com dados de 2024 e 2025, um marco importante no nosso percurso e na forma como olhamos para o futuro. Nele partilhamos a forma como vivemos os princípios ambientais, sociais e de governança e o nosso compromisso com o futuro, através de ações concretas de melhoria.



Também a flexibilidade ganhou uma nova dimensão no mercado de trabalho. Para muitos profissionais, a possibilidade de conciliar melhor as exigências profissionais com a vida pessoal através do trabalho híbrido ou remoto é hoje um fator relevante na escolha de uma empresa. No setor da construção, esta é uma questão particularmente desafiante: uma obra exige presença física, coordenação permanente e cumprimento de horários que não podem ser simplesmente adaptados ao modelo de trabalho remoto. Na AOC, entendemos que a resposta não passa necessariamente por replicar modelos de trabalho de outros setores, mas por procurar flexibilidade onde ela é possível e, sobretudo, por garantir equidade, respeito e qualidade nas condições de trabalho. Acreditamos que a atratividade de uma empresa não se mede apenas pela possibilidade de trabalhar a partir de casa, mas pela experiência global que proporciona às suas pessoas: a forma como são lideradas, reconhecidas, desenvolvidas e respeitadas.

O desafio não é transformar o setor naquilo que não é. É mudar a sua perceção e mostrar às novas gerações o setor que estamos a construir.

A tecnologia é também uma peça fundamental nesta transformação. Para uma geração que cresceu num mundo digital, mostrar que a construção é hoje um setor cada vez mais tecnológico é essencial. BIM, digitalização de processos, equipamentos inteligentes, automação e novas soluções construtivas estão a transformar a forma como trabalhamos. Cabe-nos comunicar esta realidade e mostrar aos jovens que uma carreira na construção pode ser, também, uma carreira na inovação.



Este cenário coloca-nos perante um novo desafio de liderança. Liderar a Geração Z exige evoluir do tradicional modelo de comando e controlo para uma postura cada vez mais orientada para a mentoria. Os jovens profissionais respondem bem a líderes que comunicam com clareza, dão feedback regular e demonstram empatia real. Esperam saber o “porquê” das decisões, sentir que a sua opinião é valorizada e perceber que existe um caminho de evolução. Liderar deixa, por isso, de ser apenas gerir operações; passa também por desenvolver pessoas. Neste âmbito, destacamos o forte investimento da AOC na formação dos seus líderes, através de um programa de desenvolvimento de competências comportamentais de liderança, comunicação, inteligência emocional e colaboração, denominado GrowMyTeam. Acreditamos que pessoas mais capacitadas se tornam profissionais mais completos e que melhores líderes desenvolvem melhores equipas. São estas equipas que tornam a AOC uma estrutura mais atrativa, mais competitiva, mais sustentável e com um impacto mais positivo na comunidade.



Na AOC, estamos convictos de que a retenção começa muito antes da assinatura do contrato. Começa na imagem que transmitimos enquanto empregador, na forma como acolhemos cada novo colaborador e, sobretudo, na experiência que este vive desde o primeiro dia. Foi com esta visão que desenvolvemos um programa de *onboarding* mais próximo e organizado e estamos a desenvolver Planos de Carreira por função, que permitam a cada colaborador perceber quais as competências necessárias para crescer e temos vindo a reforçar uma cultura assente em três valores que orientam todas as nossas decisões: **Rigor, Compromisso e Ética.**

Mas sabemos que uma cultura não se escreve apenas num documento. Vive-se diariamente. Por isso, temos procurado aproximar as pessoas da organização através de iniciativas

simples, mas com significado: comunicação interna mais transparente, reconhecimento do mérito, momentos de convívio, apoio às famílias - como a recente iniciativa de oferta de vouchers para material escolar no regresso às aulas - e um investimento crescente na formação e no desenvolvimento das equipas.



Estas ações podem parecer pequenas de forma isolada, mas juntas constroem aquilo que verdadeiramente diferencia uma empresa: a experiência de quem nela trabalha.

Naturalmente, ainda há muito caminho a percorrer. Atrair e reter talento não depende de uma única medida nem de um benefício isolado. Depende da consistência das nossas ações, da autenticidade da nossa cultura e da capacidade de ouvir quem faz parte da organização.

Na AOC acreditamos que o futuro da construção será feito por pessoas cada vez mais qualificadas, mais exigentes e mais conscientes do valor que trazem à empresa. Cabe-nos criar um ambiente onde essas pessoas queiram ficar, crescer e construir connosco.

Porque, no final, a AOC não se distingue apenas pelas obras que constrói e entrega. Distingue-se, sobretudo, pelas pessoas que escolhem todos os dias continuar a construí-las.



EC23.0001 — VISTA ALTERNATIVA

POR: ENG. HUGO AGOSTINHO

Diretor de Obra

Cliente › **Vista Alternativa**

Setor › **Habitação**

Tipo de projeto › **Habitação multifamiliar**

Local › **Rua professor Manuel Matias Crespo, Leiria**

Início da obra › **04/04/2023**

Prazo de execução › **16 meses**

Área de implantação › **4.020,00 m²**

Área de construção › **8.418,80 m²**

Frações › **35 unidades**



De volta às origens

Passados 25 anos, a AOC regressa às suas origens, ao local onde tudo começou, com a construção de habitação multifamiliar em Leiria.

Este projeto representa uma nova etapa no processo de adaptação ao mercado nacional, reforçando a presença da AOC num setor de elevada procura e que enfrenta, atualmente, um défice estrutural significativo de oferta.

Mais do que um regresso às origens, este projeto traduz a capacidade da AOC em acompanhar as necessidades do mercado e de continuar a contribuir para uma resposta concreta aos desafios que se colocam no setor da habitação em Portugal.

Caracterização de projeto

Trata-se de um edifício de habitação multifamiliar, constituído por dois blocos habitacionais ligados entre si por uma zona central de circulação.

Os edifícios têm seis pisos destinados à habitação e dois pisos inferiores destinados a garagem. A zona central funciona como elemento de ligação entre os dois blocos, permitindo a circulação e o acesso aos diferentes pisos.

Em termos arquitetónicos, o edifício apresenta uma imagem moderna, com fachadas revestidas a Alucobond e sistema ETICS, complementadas por vãos envidraçados e varandas associadas às habitações.

A implantação dos edifícios teve também em consideração a inclinação do terreno, permitindo que os dois pisos de garagem se integrem na solução e acompanhem a topografia existente.

Soluções construtivas

Neste desafiante projeto, a AOC teve a seu cargo a conceção e o desenvolvimento das soluções técnicas das seguintes especialidades:

▪ Estabilidade

Com o objetivo de otimizar os custos de execução da obra, a AOC desenvolveu uma solução estrutural alternativa, contemplando a revisão integral do projeto de estabilidade. Entre as principais alterações, destaca-se a substituição das estacas moldadas de Ø600mm por estacas cravadas em aço dúctil de Ø170 x 9 mm simples ou reforçada, de acordo com as necessidades de cada elemento estrutural.

▪ AVAC

A AOC desenvolveu e otimizou a solução de AVAC inicialmente prevista em projeto, que estabelecia uma solução-tipo de climatização das tipologias, através de unidades interiores do tipo conduta, instaladas tanto nas salas como nos quartos. A insuflação seria realizada através de grelhas integradas em testas de pladur, enquanto o retorno seria efetuado através de sancas. No âmbito do desenvolvimento da solução, foi estudada e redefinida a



localização das unidades exteriores, inicialmente previstas nas varandas das frações, passando estas a ser concentradas na cobertura do edifício. Esta alteração permitiu obter uma solução arquitetonicamente mais limpa e, simultaneamente, preservar a área útil das varandas, evitando a ocupação das mesmas por equipamentos técnicos. Foi igualmente desenvolvido um trabalho de coordenação entre as diferentes especialidades, com o objetivo de compatibilizar as necessidades das instalações AVAC com as restantes soluções de projeto. Esta coordenação permitiu garantir os espaços, tolerâncias e zonas técnicas necessárias à correta instalação, funcionamento e manutenção das unidades interiores e respetivas redes, assegurando a viabilidade da solução em obra. Desta forma, a solução desenvolvida pela AOC permitiu não só consolidar tecnicamente a solução de AVAC inicialmente prevista, mas também otimizar a integração dos equipamentos no edifício, melhorar a sua compatibilização com a arquitetura e salvaguardar a área útil das frações.

▪ Redes hidráulicas

A solução inicialmente prevista em projeto para produção de AQS, através de caldeiras murais a gás natural, foi substituída por uma solução baseada em bombas de calor. Esta alteração permitiu optar por uma solução mais eficiente energeticamente, reduzindo a energia necessária para a produção de AQS face a uma solução convencional baseada na combustão de gás natural. A utilização de bombas de calor permitiu ainda eliminar a utilização de gás natural para produção de AQS nas frações, bem como as infraestruturas diretamente associadas à combustão e evacuação dos respetivos produtos. Do ponto de vista ambiental, a solução contribui para a redução da utilização de combustíveis fósseis e das emissões diretas associadas à combustão, constituindo uma solução mais alinhada com os objetivos de eficiência energética e descarbonização dos edifícios. A opção por bombas de calor representa, assim, uma melhoria face à solução inicialmente prevista, combinando maior eficiência energética com a eliminação da produção de calor por combustão de gás natural.

Os grandes desafios de execução

Tratando-se de um empreendimento residencial de segmento premium, a execução da obra revelou-se particularmente exigente a nível da coordenação entre todas as especialidades envolvidas, sendo necessário garantir que a soma das soluções técnicas individuais resultava num produto final coerente com o padrão de qualidade pretendido.

Este desafio foi ainda acentuado pela atual escassez de mão de obra especializada no setor da construção, condicionando a disponibilidade de equipas com o nível de especialização exigido por um empreendimento deste tipo.

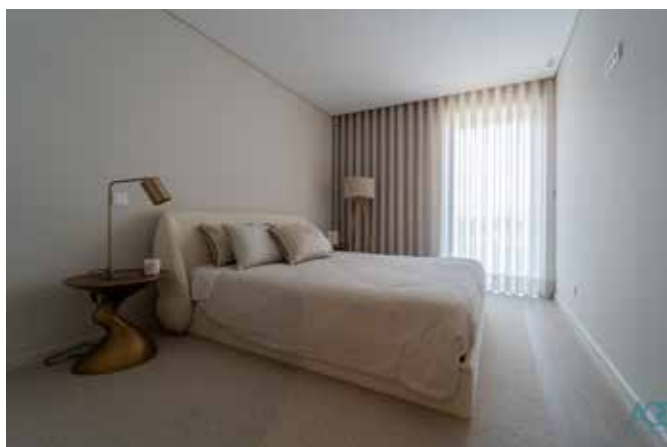
A nível das carpintarias, as frações apresentam soluções de acabamento distintivas, com apainelados e portas até ao teto, cuja execução exigiu um cuidado adicional de



pormenorização e um elevado rigor de montagem, de forma a assegurar o padrão de qualidade e o efeito arquitetónico pretendido.

Agradecimento

A AOC expressa o seu apreço pelo cliente pela confiança demonstrada ao longo do desenvolvimento deste projeto, a qual constituiu um reconhecimento significativo da capacidade técnica e da experiência da empresa na resposta a um empreendimento de elevada exigência e complexidade. Pautando a sua atuação pelos princípios de ética, rigor e compromisso, a AOC reafirma o seu propósito de continuar a “Fazer Acontecer”, contribuindo de forma sustentada para o sucesso deste e de futuros projetos, em benefício da relação de confiança estabelecida com o cliente.



*“Passados 25 anos,
a AOC regressa às
suas origens, ao local
onde tudo começou,
com a construção de
habitação multifamiliar
em Leiria.”*





DIA MUNDIAL DAS COMPETÊNCIAS DOS JOVENS

Para assinalar o Dia Mundial das Competências dos Jovens, recebemos os vencedores do passatempo que promovemos nas Feiras de Emprego do ano letivo passado. Os alunos, do 1.º ano de Engenharia Civil no Instituto Superior Técnico (IST), tiveram a oportunidade de viver um dia na vida de um diretor de obra, conhecendo de perto os desafios e responsabilidades desta profissão. Entre reuniões, plantas e decisões, tiveram contacto com a realidade com este setor e uma experiência prática de aprendizagem e descoberta.



NEXT GENERATION – ENCARREGADOS

Terminou a 1.ª edição do Next Generation – Encarregados, um percurso de 8 meses de formação desenvolvido em parceria com a ETAP e dirigido a colaboradores da AOC. Ao longo do programa, os participantes desenvolveram competências comportamentais e técnicas e desenvolveram conhecimentos nas áreas da segurança, liderança. O encerramento ficou marcado pela entrega dos diplomas e pela apresentação da obra executada pelos formandos, um WC construído no Armazém da AOC.



MÃOS AOC

A convite da Escola EB1 de Santo António, em Tomar, o projeto Mãos AOC levou o mundo da construção civil até aos mais pequenos, no âmbito das atividades dinamizadas pela escola durante as férias de verão. A iniciativa desafiou as crianças a viverem a experiência de serem construtores por um dia, através de atividades práticas que lhes permitiram conhecer algumas das profissões e etapas envolvidas na construção de uma obra. Foi uma manhã de aprendizagem, entusiasmo e diversão, aproximando os mais pequenos do setor da construção e despertando a sua curiosidade.



INAUGURAÇÃO OBRA EB S. ROMÃO

Concluimos a empreitada da Escola Básica Integrada de S. Romão, em Leiria, um novo espaço dedicado à educação e ao futuro de cerca de 175 crianças. Com um prazo de execução inicialmente previsto de 18 meses, o planeamento e a coordenação entre equipas permitiram concluir a obra em 14 meses, antecipando a abertura da escola e colocando este novo equipamento ao serviço da comunidade mais cedo do que o previsto. Mais uma obra concluída, com impacto direto na comunidade e nas pessoas que dela vão usufruir.



AOC PELO MUNDO

Durante o verão, lançámos o desafio “AOC pelo Mundo”, convidando os nossos colaboradores a levar uma t-shirt ou outra peça da AOC nas férias e a mostrar-nos até onde chegava. Entre praias, montanhas, cidades e outros destinos, fomos descobrindo diferentes lugares através das fotografias partilhadas pelas nossas pessoas. Uma iniciativa simples e descontraída, que levou a AOC um pouco mais longe.



AOCAS DE VOLTA ÀS AULAS

Para assinalar o regresso às aulas, criámos a iniciativa “AOCas de Volta às Aulas”, através da qual oferecemos um voucher para apoiar na compra de materiais escolares dos filhos dos nossos colaboradores, do 1.º ao 9.º ano de escolaridade. Os vouchers podem ser utilizados na ADIL, papelaria da Caranguejeira, reforçando também o nosso compromisso com o comércio local. Uma iniciativa que procura estar presente junto das nossas pessoas e das suas famílias num momento importante do ano.



FORMAÇÃO TÉCNICAS DE COMUNICAÇÃO COM O PÚBLICO

Ação de formação orientada para o desenvolvimento das competências de comunicação e relacionamento interpessoal dos colaboradores, promovendo uma interação mais eficaz com clientes, fornecedores e restantes partes interessadas. Esta iniciativa permitiu reforçar técnicas de comunicação verbal e não verbal e atendimento de excelência, contribuindo para uma maior confiança, profissionalismo e qualidade no serviço prestado.



FORMAÇÃO – PRINCÍPIOS DE GESTÃO FINANCEIRA

Ação de formação dirigida a colaboradores com responsabilidades de gestão e acompanhamento de recursos, focada nos conceitos fundamentais da gestão financeira, planeamento orçamental e controlo de custos. Esta iniciativa contribuiu para uma melhor compreensão dos indicadores financeiros, apoiando a tomada de decisões mais informadas e uma gestão mais eficiente e sustentável dos recursos da organização.



BCCUP

No âmbito da Semana Europeia do Desporto, realizámos a 1.ª edição da BCCUP, um torneio de futebol amigável que reuniu as empresas do AOC Business Center. Entre os dias 23 e 29 de setembro, as equipas entraram em campo num momento de convívio, desporto e competição saudável, promovendo o espírito de equipa e a interação entre as diferentes empresas que partilham este espaço.



CONCURSO MENSAL FOTOGRAFIA

JULHO

1.º



2.º



3.º



1.º - PEDRO CARDOSO - ESCOLA EB S. ROMÃO
2.º - ANA SANTOS - ESCOLA EB S. ROMÃO
3.º - JOÃO MATIAS - HINTZE RIBEIRO

1.º



2.º



3.º



- 1.º - VICTOR PALMA - HOTELEVA
- 2.º - JOÃO MATIAS - EB S. ROMÃO
- 3.º - FELIPE GONÇALVES - MERCADONA ALHOS VEDROS



1.º



2.º



3.º

- 1.º LUGAR - PEDRO CARDOSO - RIVERSIDE
 2.º LUGAR - EULÁLIA MEIRELES - SEDE AOC
 3.º LUGAR - DIOGO CORREIRA - SAVINOR

NEWS LETTER