

NEWS LETTER



EDITORIAL

Pág.2



TEMA PRINCIPAL

Pág.3



DESTAQUE OBRA

Pág.6



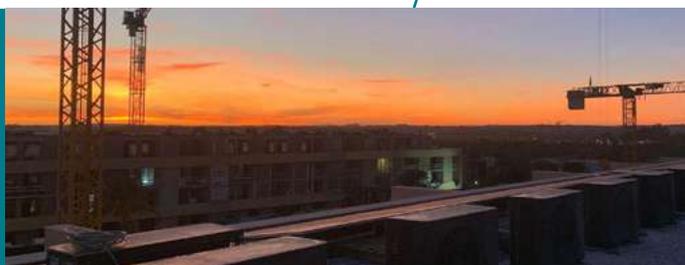
EVENTOS AOC

Pág.10



CONCURSO FOTOGRAFIA

Pág.14





Caros colaboradores,

É com orgulho e vontade que todos os dias me levanto para mais uma jornada de trabalho, junto de vós, a partilhar novas experiências e novos desafios.

Para a equipa AOC, estes desafios são transpostos com elevada mestria. Principalmente quando nos debatemos com a complexidade das obras, com falta de mão de obra especializada e/ou falta de profissionalismo por parte de alguns fornecedores/subempreiteiros. A instabilidade dos preços de combustíveis também nos afeta, dada a influência nos preços dos materiais e matérias-primas, em obras já contratualizadas e nas quais não podemos fazer correção de preços. Sofremos as consequências das guerras na Ucrânia e em Israel.

Temos também um grande desafio no nosso percurso de transformação digital. A AOC tem investido fortemente na digitalização. Destaco a aplicação desenvolvida por nós para telemóveis e tablets, cujo objetivo é simplificar o controlo de qualidade da obra. Foi desenvolvida a pensar na utilização por todos e para todos: engenheiros, técnicos de obra, encarregados e chefes de equipa. Acredito que esta ferramenta será uma mais valia para quem está em obra, simplificando o preenchimento dos registos e aumentando a produtividade. Apelo aos utilizadores desta importante ferramenta, que a utilizem explorando o seu potencial. Sempre que se deparem com dúvidas na sua utilização, peçam ajuda a quem está mais familiarizado com a aplicação.

Acompanhar as tendências e fazer ajustes ao mercado tem sido o fio condutor da AOC. Estes ajustamentos têm sido feitos gradualmente, de forma a que a AOC consiga transpor estes desafios sem ser prejudicada e de maneira a proteger os seus colaboradores, clientes e fornecedores. Tanto é que estamos a chegar ao fim de mais um ano de trabalho intenso, com crescimento do volume de negócios, crescimento no número de colaboradores, e com um volume de obras em carteira que nos permite enfrentar o ano 2025 com alguma tranquilidade, mantendo a mesma trajetória de 2024.

Para o ano de 2025 a AOC vai continuar a investir nas pessoas: nos ajustamentos salariais, na formação e nas condições de trabalho em contexto de obra e em novos equipamentos, de maneira a facilitar a gestão logística e diminuindo os custos da operação. Por tudo o que têm contribuído para o crescimento desta equipa maravilhosa, fico muito grato.

Feliz Natal e um bom novo ano para todos.

Aníbal Oliveira Cristina
Administrador



GERIR UMA EMPRESA – AINDA ONTEM ERA ASSIM

A atual AOC nasceu da iniciativa do Aníbal nos anos 80. O conhecimento da forma como se fazia o trabalho, o gosto por aprender mais e fazer melhor, a energia para o implementar e ver as obras a surgirem, foram as características que lhe deram a confiança necessária para se lançar no desafio de empresário empreendedor.

O Aníbal, desde muito cedo, deu sinais de pouco medo para enfrentar o que ele considerava que tinha de ser feito. Aluno de fácil aprendizagem, de baixa estatura e pouco alimento, seriam motivos mais do que suficientes para aceitar a sugestão dos pais e professores e seguir os estudos. Mas ele, ainda com 12 anos, já previa que esse caminho não lhe daria rendimentos a curto prazo. Com esta idade ele já sonhava com a sua independência económica!

Com 16 anos o Aníbal acompanhou a construção da casa dos seus pais com um mestre de obras e percebeu a sua capacidade na gestão da mesma. Quando aos 20 anos foi cumprir o serviço militar, já fazia pequenas empreitadas para o seu patrão.

Estávamos numa época pós-ditadura. Conta a história e nós confirmamos, que o sentimento que havia na população de forma geral era aceitar o que havia e acontecia à nossa volta. Não havia telefone fixo para a maioria da população, televisão era para poucos e a emissão era apenas de algumas horas por dia. A Evolução no acesso à informação de lá para cá, é enorme, se antes era difícil ter acesso agora o difícil é escolher a mais fidedigna no meio de tantos dados que nos chegam das mais variadas formas!

Nós não sabíamos naquela altura o impacto que o país teria após o Abril de 1974 e a entrada para a EU (CEE). A abertura do país ao mundo teve um impacto brutal na nossa vida. A população foi perdendo o medo de falar, foi tendo acesso a muita informação e entraram muitos produtos para consumo em todas as áreas.

Um aspeto importante a referir nesta época, é o fato do trabalho ser muito precário para a maioria da população comparativamente com o que é hoje, nomeadamente na AOC, e em especial no setor da construção civil. Não se conhecia a legislação e por isso não se aplicava, sendo uma situação considerada normal. **Trabalhava-se por empreitada ou à hora, o contrato de trabalho e o recibo salarial era só uma formalidade para justificar de alguma forma que se cumpria a lei.**

Quando o Aníbal terminou o serviço militar, estava cheio de entusiasmo para criar a sua empresa de construção e iniciar contratos de subempreitada. Sentia que havia muito trabalho para fazer e que não lhe faltariam clientes. **Era assim que se fazia análise de mercado, falando com uns e com outros.** O Aníbal ainda não tinha telefone. Eu tinha o fixo da casa dos meus pais que servia ocasionalmente para marcar encontros quase sempre no local da obra e aí se faziam as reuniões. O facto de não haver telemóveis nem emails fazia com que tivéssemos mais cuidado em planear os assuntos a falar e rentabilizava em muito o nosso tempo.

Eu nesta altura tinha também deixado de estudar. No meu caso foi ao contrário do Aníbal. Fui estudar contra a vontade dos meus pais porque como filha mais nova não deveria ir porque os meus irmãos não tinham ido. Acabei por tirar negativa a matemática. Foi motivo mais do que suficiente para o meu pai me dizer “quem quer estudar não tira negativas”. Assim fui eu dar início à minha preparação para gerente na Carpintaria Requinta, empresa da família, desempenhando funções na área administrativa e financeira.

Ambos nascemos e crescemos em famílias de poucos estudos. Os pais do Aníbal sabiam ler e escrever, com ensino primário da 4ª classe. No meu caso, o meu pai tinha a 4ª classe e a minha mãe é analfabeta. Nesta época era grande a percentagem da população portuguesa nestas condições.

Vivíamos num ambiente onde o trabalho de sol a sol é que era bem visto pela sociedade e onde quase ninguém tirava férias! Não eram poucas as pessoas que acumulavam mais do que um trabalho e as que tinham oportunidade faziam muita hora extra. O objetivo geral da população era ganhar dinheiro para pagar a construção da casa, comprar carro e pagar os estudos dos filhos. Há que realçar que a taxa de juro bancária nesta época andava entre os 20% a 30%, motivo pelo qual se recorria muito pouco ao crédito bancário.

Recordo-me de nas aulas de gestão do 10º ano estar a ouvir a teoria e pensar que seria impensável implementar aquilo na minha empresa familiar! Hoje percebo melhor o contexto das empresas familiares. Não havia conhecimento para fazer melhor e ninguém percebia das questões emocionais dos membros das famílias e dos colaboradores, situação que gerava quase sempre muito conflito e dor. Para aprendermos a gerir estes conflitos, participámos recentemente, numa formação sobre empresas Familiares e contratámos consultores para nos ajudar a preparar a sucessão da AOC. Para nós a AOC é tão importante como a nossa família. Queremos o bem de ambas. Vejo as empresas como instituições muito necessárias na sociedade e com grandes responsabilidades no impacto positivo que podem dar no bem-estar geral das pessoas e do planeta.

Ainda é num contexto de desconhecimento geral de gestão, que se constituem a maioria das empresas. Inicialmente como Microempresas, porque se sabe fazer uma determinada tarefa/atividade. E não acho que seja mau, porque o difícil é ter a ideia para produto ou serviço que faça falta na sociedade. Depois deve haver abertura para aprender e adaptar-se às necessidades e exigências do mercado.

E assim aconteceu com o Aníbal, constituiu uma sociedade em nome individual. Já tinha vários clientes para quem trabalhar, contratou trabalhadores e contratou serviços de contabilidade. Eu, com o conhecimento que ia adquirindo como administrativa, acompanhava com ele todo o processo.

Em 1987 vendi a minha quota na empresa familiar. Orgulho-me de ter sido um processo normal e sem grandes desentendimentos familiares. Com o valor que recebi, ajudei a pagar a nossa modesta casa e ainda ficámos com valor para o fundo maneio do negócio. Sempre trabalhámos com pouca dívida bancária. Em 1989 casámos e em 1990 constituímos a atual sociedade por quotas onde somos sócios e gerentes com 50% cada. Já havia muito serviço administrativo a tratar, motivado pelos concursos públicos a que concorriámos. Ser gerente facilitou-me muito o trabalho no sentido de poder assinar e representar a empresa. No meu entender, já fazíamos uma boa gestão no sentido de que tínhamos funções bem definidas, o Aníbal dedicava-se à parte comercial e produção e eu dedicava-me à parte administrativa, contabilística, financeira e processamento salarial. Eramos responsáveis pelas nossas funções e fazíamos da melhor forma que sabíamos. Havia uma boa comunicação entre os dois gerentes e os dois desejavam o sucesso da empresa. Desde o início que mantivemos o princípio de não misturar muito as contas pessoais com as contas da empresa.

A gestão para nós acabou por se tornar um processo de aprendizagem constante. Julgo que conseguimos aprender com a experiência que íamos tendo, tanto a boa como a menos boa. A estratégia esteve sempre mais do lado do Aníbal. No entanto, considero que a função de gestão propriamente dita, sempre esteve muito dispersa nos processos operacionais onde sempre nos sentimos mais confortáveis. Angariar e negociar com clientes, orçamentar, negociar com fornecedores, selecionar os colaboradores a contratar, eram funções geridas pelo Aníbal.

Hoje reconhecemos este especto muito importante nas organizações, como o facto de haver **funções definidas e a responsabilidade e gosto por quem as executa**. Também a coordenação e acompanhamento das equipas era muito próxima e informal, tornando o ambiente de trabalho muito agradável.

Entre ter a contabilidade a ser tratada por uma empresa externa ou depois a ser tratada internamente, foi no meu entender uma grande evolução. Passamos a ter acesso diário à informação necessária à tomada de decisão e ao controlo de custos das obras, entre outras.

Nesta altura, o setor iniciava também a sua regulamentação. Começava a aparecer a exigência às empresas para terem o alvará de obras particulares e/ou obras públicas. Nada destas exigências demoviam o Aníbal de seguir em frente. Se é necessário vamos fazer, era assim que ele reagia. Eu trabalhava no setor das madeiras, que eu sentia já mais regulado, pois tínhamos o apoio da associação do setor. E foi com este exemplo que nos tornámos o sócio nº431 da ARICOP e com a sua ajuda obtivemos o alvará de Obras Públicas e Particulares, para estarmos devidamente legalizados para trabalhar. **Este aspeto já era bastante diferenciador das outras empresas que teimavam em não ter o alvará pelas exigências de quadro técnico, equipamento e financeiro.** Comprovar pelos balanços que a empresa tinha os rácios mínimos exigidos, era outro problema para a maioria das empresas da época, porque se fazia uma contabilidade para as finanças com o objetivo de não pagar impostos. Havia uma economia paralela bem significativa neste setor da construção civil. Outro desafio era o quadro técnico, onde as empresas tinham de ter no quadro, engenheiros civis conforme as categorias e classe do alvará. As empresas aprenderam a ultrapassar esta questão com os conhecidos casos do "super engenheiro", onde um engenheiro assinava vários alvarás como se trabalhasse em várias empresas, quando só poderia trabalhar numa.

Situação completamente nova para nós, foi o conceito de evolução na carreira e motivação para a função a desempenhar. Na altura isto não era assunto. A ideia que tenho é que as pessoas escolhiam as funções onde pudessem ser contratadas e pelo valor que iriam receber. Só passei a ouvir estes conceitos a partir de 2006 quando participámos do RVCC (Centros de Reconhecimentos e Validação e Certificação de Competências) e seguimos para o CET – Cursos Especialização Tecnológica. Com a formação, tomei conhecimento da importância das questões emocionais na gestão das pessoas e que gestão de recursos humanos ia muito mais além do que processamento salarial.



Os processos mudaram muito com o aparecimento das tecnologias de informação, tanto nas empresas como no estado. Recordo a forma de obter as certidões nas instituições públicas indo às instituições pessoalmente, comparativamente como se obtêm agora, online, assim como os processos dos concursos públicos. Passei vários anos a dactilografar as Listas Preços Unitários e posteriormente em programas como Excel. Há uns anos, cada empresa que concorresse tinha de fazer este trabalho. Agora só se faz uma vez e todas as que concorrem já recebem a informação em ficheiros! Foi um ganho de trabalho extraordinário!

E a evolução continua, quando verificamos o potencial de trabalhar em BIM e da APPAOC. Surgem programas facilitadores e novos desafios aparecem. A empresa foi crescendo ao nível do volume de negócios e com isso íamos **ajustando com recrutamento de quadros e adquirindo equipamento**, para nos tornarmos competitivos face aos concorrentes e deixarmos os clientes satisfeitos.

Cedo reconhecemos que nos faltava formação. Com esse sentimento, facilmente aderimos às formações proporcionadas pelas associações de quem éramos associados. ARICOP, NERLEI e depois AECOPS e AICCPN.

Foi numa das formações que tomei conhecimento da certificação da qualidade ISO 9001. Fiquei logo a sonhar com ela para a AOC. Sentia que a empresa estava a crescer e que podíamos não estar convenientemente preparados para isso. O Aníbal concordou e eu fiquei muito feliz por isso. A mudança em 2002 para a Certificação da Qualidade para a AOC, foi inicialmente difícil, o significado de evidência escrita foi confuso até se conseguir simplificar os processos a não serem tão burocráticos, mas considero um trabalho lindo quando se aplica tudo como está na norma. Foi com a certificação e as constantes auditorias que aprendemos muito conceito de gestão e reconhecemos a sua importância da sua aplicação na prática. Há claramente espaço para uma melhoria contínua. Para isso é também fundamental ter espírito aberto para inovar, tanto em processos simples como nos mais complexos.

Com a Certificação da Qualidade, vieram normas que nos ajudaram a revolucionar a forma de gerir e a “arrumar a casa”, veio o Organograma, Planeamento Estratégico, Plano Ação, etc... **documentos que nos ajudam a olhar para o passado e para o presente, para dentro e para fora da AOC e a planear o futuro, a curto, médio e longo prazo.**

Passamos a ter apoio direto de Técnicos especializados em diferentes áreas departamentais, a que hoje chamamos Comissão de Gestão com os diretores de cada departamento, e a envolvimento do Marketing e do Jurídico a crescer na AOC.

Em 2012, mudamos para o programa de Gestão Informático ERP PHC, com o objetivo dos **dados das obras, clientes e fornecedores, ficarem centralizados, ao alcance de todos onde quer que se esteja. Os documentos digitalizados em substituição cada vez mais das pastas físicas.**

Foi na data certa. Coincidiu com a nossa internacionalização, para França e Moçambique, onde pudemos manter com algumas adaptações aos nossos processos.

Foram várias as crises que tivemos de gerir, umas vezes falta de obras, outras vezes obras a mais, clientes que não pagavam, preços que subiam, o Covid, falta de mão de obra, tanto interna como nos subempreiteiros, e assim continuará.

É preciso estar atento aos sinais. Julgo que não aprendemos tudo de uma vez. Por isso, quem inicia com uma formação superior está mais bem preparado em teoria, mas terá de saber aplicar com as circunstâncias existentes na prática.

A equipa que conseguimos manter ao longo dos anos, são o motivo do nosso maior orgulho, porque o crescimento e o sucesso da AOC devem-se ao trabalho conjunto de todos nós.

Destacamos o papel do Eng.º Nuno na nossa organização desde 1998 e o impacto que teve no crescimento e na forma como cresceu. “Digamos que nos ajudou a levar o barco para alto mar”.

Vou concluir, afirmando que na AOC já houve três fases de gestão: a primeira, antes da certificação da qualidade; a segunda, com a certificação da qualidade e o apoio do Eng.º Nuno Fernandes e entramos agora na terceira fase, com o suporte do Eng.º Nuno Fernandes e Ana Cristina na gerência e a obtenção das certificações em Ambiente (ISSO 14001) e Segurança ISO (45001). A gestão hoje, está muito diferente, mas mais bonita, está focada no negócio, mas em simultâneo com o bem-estar das pessoas, na proteção do ambiente e do planeta e na liderança com propósito.

Idalina Rodrigues
Administradora



CAIMA GO GREEN

Tendo em vista a sua transição energética, o Altri Group, nas suas instalações fabris da Caima - Constância, apostou no projeto "Caima Go Green", projeto esse que permitiu que esta unidade fabril abandonasse a utilização de combustíveis fósseis, tornando-se uma das primeiras do setor a atingir este marco. Este investimento permitiu aumentar os seus níveis de produção bem como garantir as suas necessidades de vapor.

O parceiro escolhido para a execução dos trabalhos de construção civil foi a AOC, sendo a empreitada constituída pelos seguintes trabalhos:

- Fundações especiais
- Fundações
- Edifício da Turbina e Fanroom
- Revestimentos de fachadas e coberturas
- Arranjos exteriores.
- Ventiladores Turbina

Todo este projeto foi desafiante desde o primeiro dia, pela exigência de planeamento, soluções técnicas, elevada densidade de armadura, chumbadouros com tolerâncias reduzidas de implantação e coordenação entre os diversos intervenientes em obra.

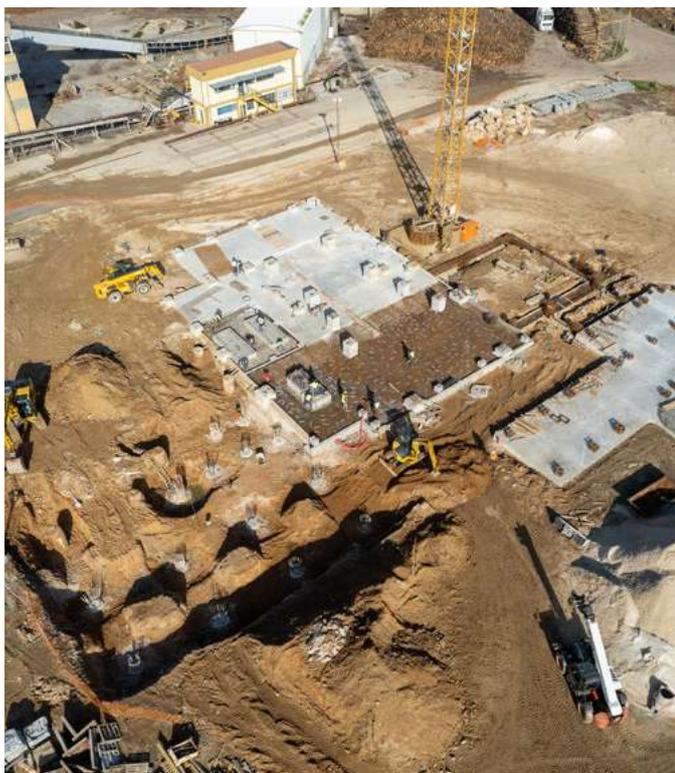
Fundações especiais

As fundações especiais para este projeto incluíram a execução de estacas moldadas de Ø800 e Ø1000 bem como microestacas de diâmetros variáveis desde Ø101 a Ø139.



Fundações

A execução das fundações deste projeto foi um desafio para a AOC e um teste à sua resiliência, visto que foram executadas durante condições climáticas muito rigorosas, que criaram diversos obstáculos a um projeto com elevado grau de rigor, seja na implantação de chumbadouros, nomeadamente, tolerância de 10mm em Z e 3 a 5m em x e y em função do diâmetro dos varões, bem como fundações com uma elevada taxa de armadura. Apesar deste desafio, conseguiu-se superá-lo e a estrutura metálica do edifício da Caldeira iniciou no dia previsto.



Edifício Turbina e Fanroom

A solução de projeto inicial previa a execução de edifícios em betão in situ, porém a AOC propôs a execução de uma solução em pré-fabricado, de modo a ser possível otimizar o planeamento de obra. A conceção destes edifícios ficou a cargo da AOC.



Revestimento de fachadas e coberturas

Os revestimentos preconizados em projeto bem como a geometria dos edifícios tiveram uma vertente arquitetônica cuidada com policarbonato e fachadas em redondo. O revestimento em chapa metálica, devido às exigências acústicas bem como arquitetônicas, não permitiu que fosse utilizada uma solução standard de mercado, o que levou à necessidade de uma montagem faseada de uma estrutura de revestimento, nomeadamente: aplicação de uma chapa acústica interior, lâ de rocha, barreira de vapor e revestimento final pelo exterior. Este tipo de solução tanto de revestimento metálico como em policarbonato trouxe bastantes desafios em termos de remates, garantia de estanquicidade entre diferentes elementos, meios elevatórios bem como na necessidade de perfilaria calandrada.



Arranjos exteriores

Ficou também ao cuidado da AOC a execução das redes residuais, pluviais e betuminosas. Relativamente à rede residual, foi necessário a aplicação de tubo pead com uma resistência de 95° centígrados devido a descargas da turbina.



CURIOSIDADES E NÚMEROS



1322

Estacas moldadas (ml)



756

Microestacas (ml)



600

Betão pronto



4 200

Revestimento metálico (m²)



1 850

Policarbonato (m²)





VISITAS TÉCNICAS

Visitas técnicas às nossas obras SONAE ARAUCO, LIDL ÉVORA e VISTA ALTERNATIVA dos colaboradores de outros departamentos e projetos, promovendo a partilha de conhecimento e discussão de desafios e dificuldades das empreitadas.



WORKSHOP SAÚDE MENTAL

Início de projeto de workshops de Saúde Mental nas nossas obras, dinamizadas pela Dra. Catarina Fortunato que têm como objetivo sensibilizar para esta temática, identificar as principais causas de stress, e possíveis estratégias de coping e técnicas práticas a adotar para que o seu impacto não seja tão nefasto ao nível da saúde mental (e não só) dos trabalhadores da AOC.



MAGUSTO

Mais uma celebração do Magusto do AOC Business Center realizado para todos os colaboradores das várias empresas sediadas no nosso edifício, reforçando os laços entre todos os que convivem neste espaço, num ambiente descontraído e informal.



APRESENTAÇÃO APP AOC C/ENTREGA DE TABLETS

As formações sobre a APP AOC têm como objetivo atualizar os trabalhadores AOC sobre novas ferramentas da mesma e esclarecer dúvidas que possam surgir. Esta aplicação foi criada com o intuito de ajudar na informatização e digitalização de processos de obra, pelo que foram entregues tablets aos encarregados de obra para agilizar a digitalização dos processos de obra no terreno.



FAZEMOS ACONTECER

As sessões “Fazemos Acontecer” visam a partilha e melhoria contínua e tem como principal objetivo discutir as várias fases de obra/projeto até à sua conclusão. A apresentação é efetuada a toda a organização e é da responsabilidade da equipa técnica de cada obra.



Fazemos Acontecer - DS Smith - João Gonçalves



Fazemos Acontecer - KILOM - Pedro Coelho e Hilário Costa



Fazemos Acontecer - Armazém Renova - Carlos Quitério

FORMAÇÃO MM

No âmbito do Programa Zero, foi realizada uma ação de reciclagem de Qualidade, Ambiente e Segurança no Trabalho na Metalomecânica com o objetivo de desenvolver e aperfeiçoar a performance dos colaboradores a este nível.



WORKSHOP LIDERANÇA

De forma a nos tornarmos profissionais mais completos, organizámos um workshop de desenvolvimento pessoal, promovida pelo João Cordeiro, Coach, potenciador de talento, especialista em liderança e desenvolvimento pessoal. Esta forte aposta, tem como intuito formar os colaboradores a alcançarem uma liderança mais colaborativa, motivada, assertiva e ajustada aos valores da empresa.







SETEMBRO



1 | CLÁUDIA CASEIRO



2 | SÓNIA FIGUEIREDO

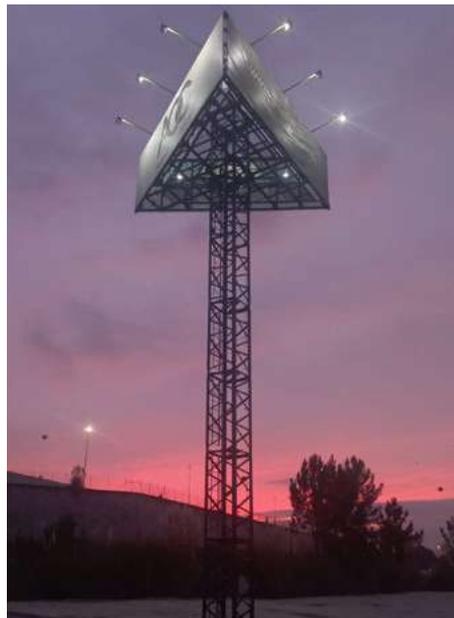


3 | EULÁLIA MEIRELES

OUTUBRO



1 | CARLOS QUITÉRIO



2 | PEDRO CARDOSO



3 | CARLOS MATOSO

NOVEMBRO



1 | JOÃO MATIAS



2 | NUNO TEIXEIRA

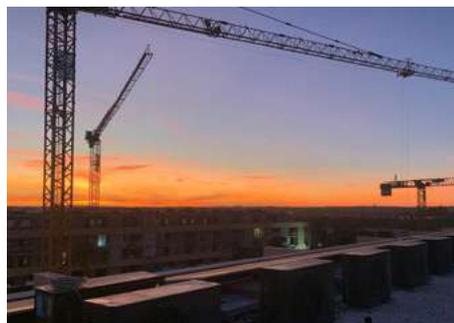


3 | EULÁLIA MEIRELES

DEZEMBRO



1 | EULÁLIA MEIRELES



2 | KATERYNA KOMAR



3 | JOÃO MATIAS

NEWS LETTER



Rua da Floresta, nº800
Edifício AOC Business Center | Piso 1
Azabucho - Pousos
2410-021 Leiria - Portugal