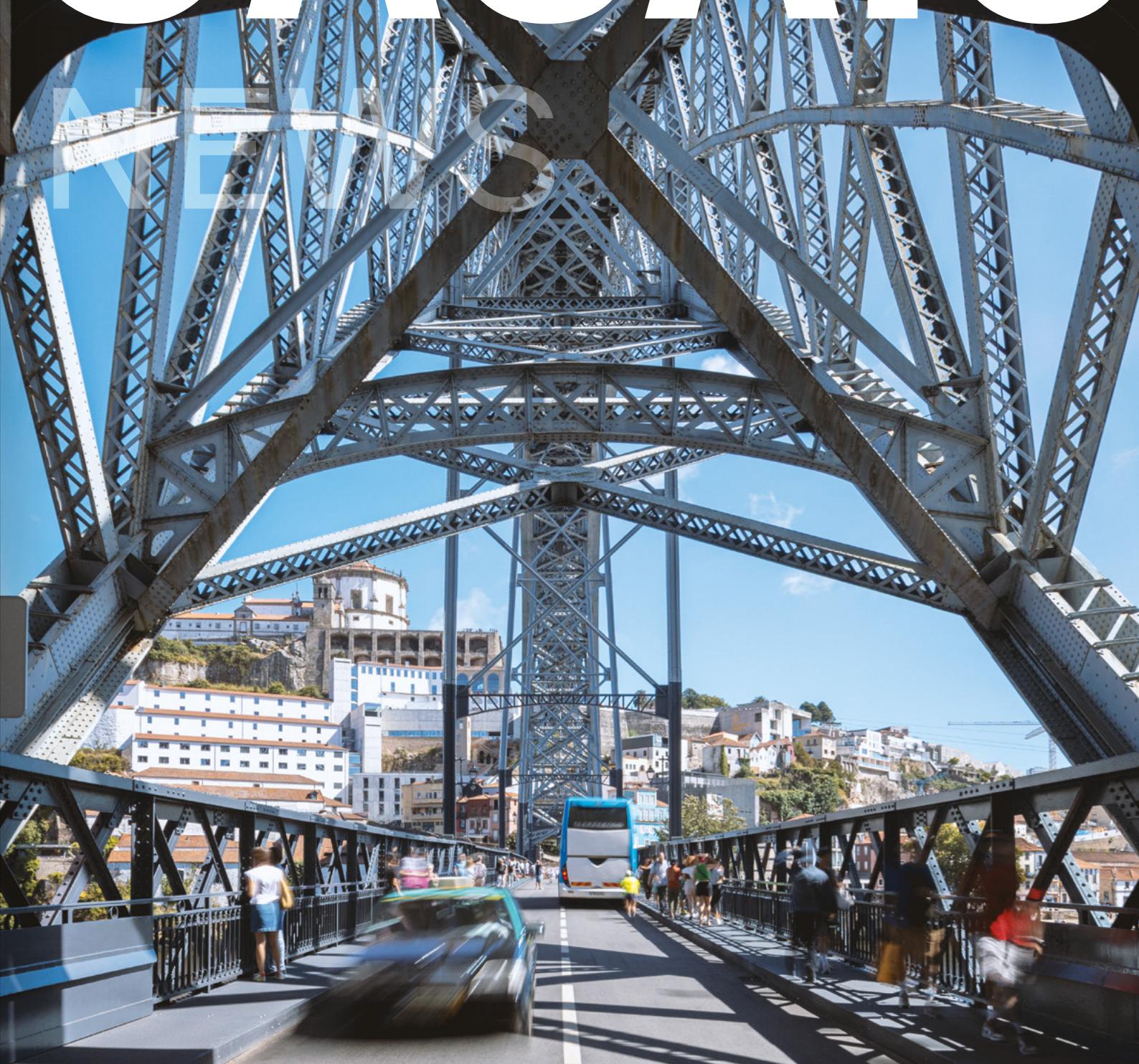


DISTRIBUIÇÃO GRATUITA // FREE DISTRIBUTION // DISTRIBUTION GRATUITE

# CASAIS

NEWS



Ponte Luiz I  
// Portugal

**Primeiro-Ministro visita  
Blufab // Prime Minister  
visits Blufab // Le Premier  
Ministre visite Blufab** **p.12**

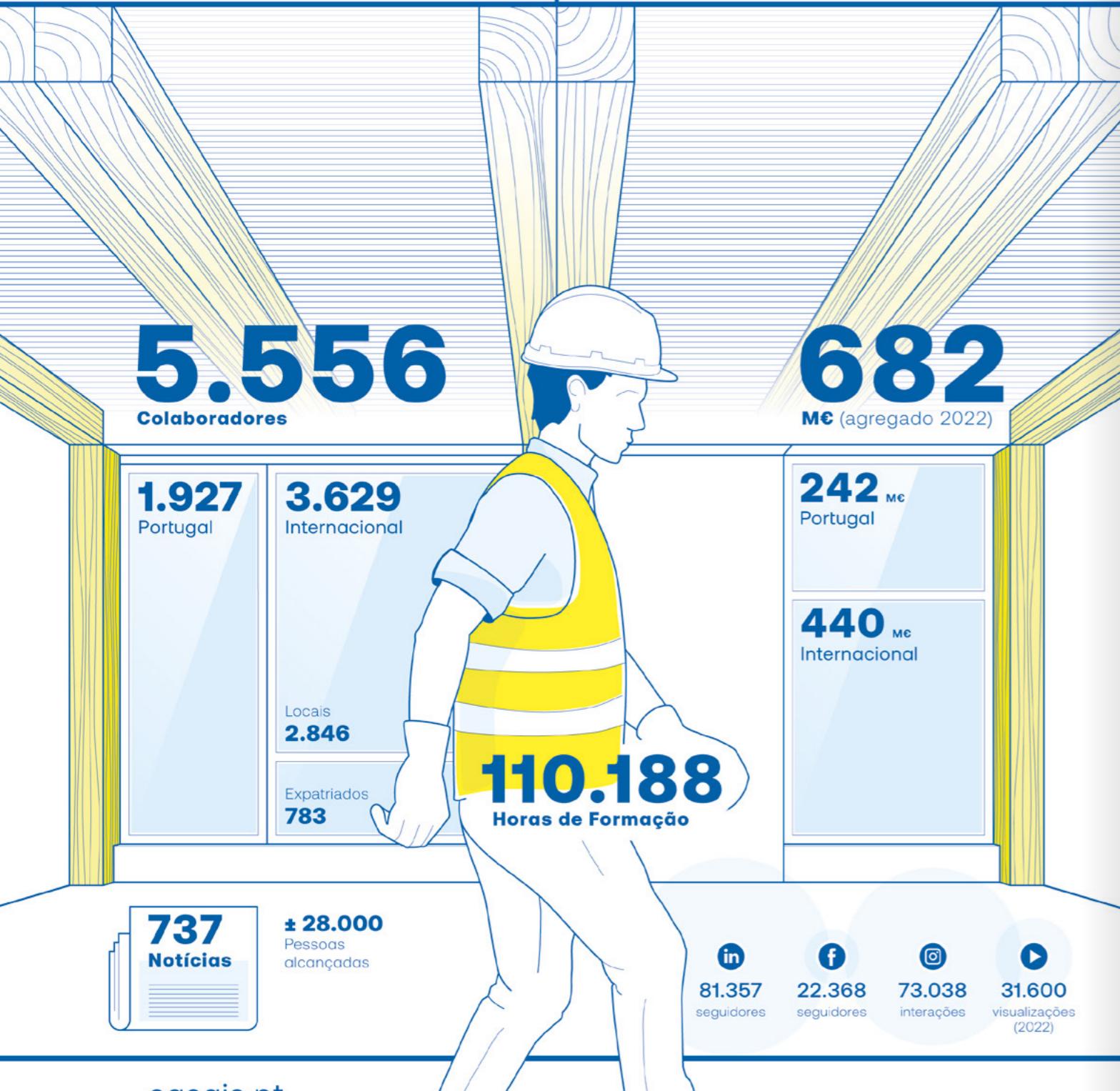
**Grupo Casais celebra 65 anos de  
atividade // Casais Group celebrates  
65<sup>th</sup> anniversary // Le Groupe Casais  
fête ses 65 ans d'activité** **p.38**

# WE BUILD YOUR VISION 2023



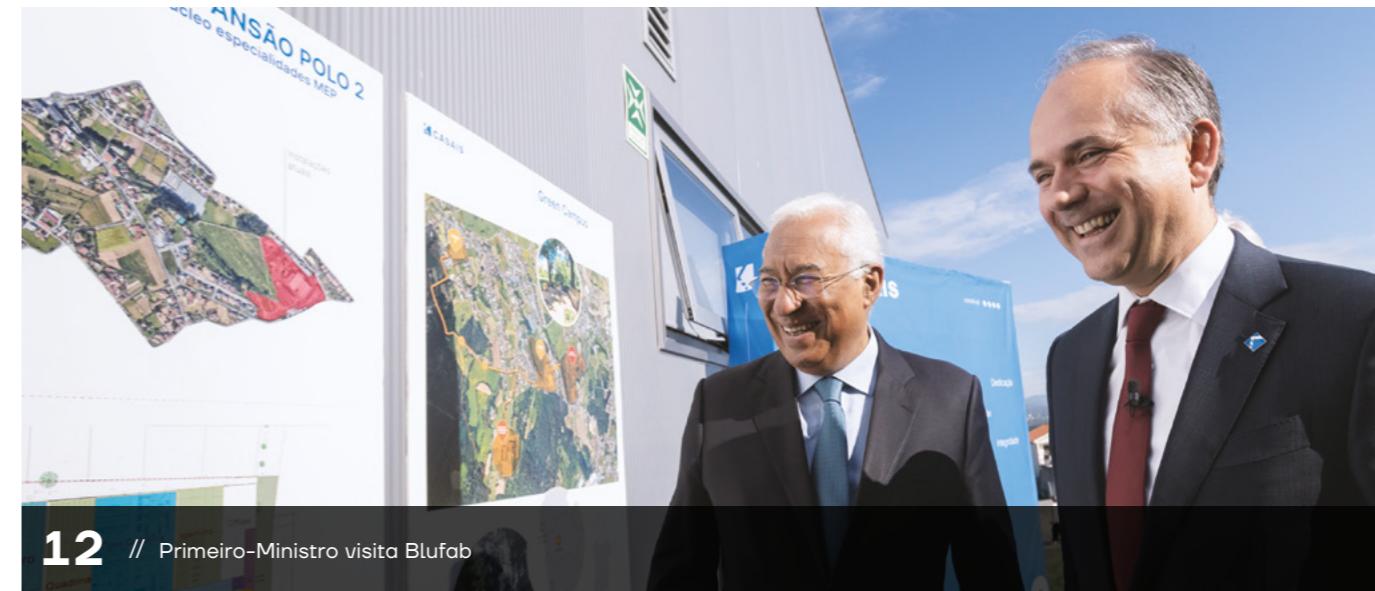
## 17 Mercados

Portugal  
Angola  
Alemanha  
Arábia Saudita  
Bélgica  
Brasil  
Espanha  
EUA (Texas)  
EAU (Dubai e Abu Dhabi)  
França  
Gana  
Gibraltar  
Holanda  
Marrocos  
Moçambique  
Reino Unido  
Qatar



# Destaques

Highlights // Faits Saillants



## ÍNDICE // INDEX // INDICE

### Ficha Técnica

Credits // Fiche Technique

#### CasaisInvest

Gestão de Participações Sociais, SGPS, S.A.

#### Departamento de Marketing, Imagem e Comunicação

#### Coordenação Editorial

Editorial Coordination // Coordination Éditoriale  
Raquel Silva + Bruna Oliveira  
+ Juliana Pereira + Mariana Figueiredo

#### Design

Carlos Cruz + Tiago Lima

#### Tradução

Translation // Traduction  
Allison Wright (EN) + Sofia Rodrigues (FR)

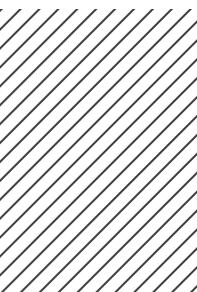
#### Tiragem

Print Run // Tirage  
1.250 exemplares - copies

#### Distribuição Gratuita

Free Distribution // Distribution Gratuite

- 04 // Editorial  
Editorial // Éditorial
- 06 // Engenharia e Construção  
Engineering and Construction // Ingénierie et Construction
- 17 // Especialidades e Indústria  
Trades and Industry // Lots Techniques et Industrie
- 18 // Promoção e Gestão de Ativos  
Real Estate and Asset Management // Promotion et Gestion D'Actifs
- 19 // Prevenção e Segurança  
Health and Safety // Prévention et Sécurité
- 20 // Inovação // Innovation
- 21 // Fundação Mestre Casais  
Mestre Casais Foundation // Fondation Mestre Casais
- 22 // Ambiental, Social e Governança  
Environmental, Social and Governance
- 28 // CasaisCoach
- 34 // Formação // Training // Formation
- 38 // Sinais de Vida // Signs of Life // Signes de Vie



# EDITORIAL

## Editorial // Éditorial

António Carlos Fernandes Rodrigues // Presidente da Comissão Executiva · CEO



A handwritten signature in black ink, appearing to read "António Carlos Fernandes Rodrigues".

*“Vamos continuar a inovar e a crescer, sempre com o objetivo de melhorar a vida das pessoas e das comunidades que servimos.”*

É sempre motivo de orgulho e gratidão a partilha das últimas novidades do Grupo Casais. A reabertura do tabuleiro inferior da Ponte Luiz I, um marco icónico da paisagem urbana do Porto e Gaia, é um testemunho do nosso compromisso com valorização do território e das nossas cidades.

O Hotel B&B Guimarães, o 700º da cadeia B&B e o primeiro edifício de construção híbrida da Península Ibérica é um motivo de muito orgulho. Este projeto inovador, representa um marco na construção sustentável.

Tivemos a honra de receber na Casais Angola o primeiro-ministro, António Costa, o ministro das Finanças de Portugal, Fernando Medina, e o ministro dos Negócios estrangeiros e a ministra da Agricultura. Estas visitas sublinham a importância do nosso trabalho e a confiança que um país deposita em nós.

Lançámos recentemente o livro “Cultura de Prevenção e Segurança”, um reflexo do nosso compromisso com a segurança e o bem-estar dos nossos colaboradores. Este lançamento coincide com a nomeação para o Top 3 das empresas mais atrativas para trabalhar no setor “Construção e Infraestruturas”.

Estamos igualmente entusiasmados com a nossa colaboração estratégica com a IKEA, que promete trazer inovação e qualidade para os lares portugueses. Além disso, a nova rota da Linha 50, uma parceria entre Casais e TUB, promete melhorar a mobilidade urbana.

Por fim, não queria deixar de assinalar a vinda do primeiro-ministro à Blufab, porque demonstra reconhecimento do nosso trabalho e porque esse foi um momento de orgulho para todos nós. Vamos continuar a inovar e a crescer, sempre com o objetivo de melhorar a vida das pessoas e das comunidades que servimos.

Este ano, o Grupo Casais celebra 65 anos de atividade e este marco só foi possível graças à dedicação e ao trabalho árduo de todos os nossos colaboradores.

Obrigado por fazerem parte desta jornada connosco.

*“We will continue to innovate and grow, to carry on improving the lives of the people and communities we serve.”*

We are always proud and grateful to share the latest news from the Casais Group. The reopening of the lower deck of the Luis I Bridge, an iconic landmark in the urban landscape of Porto and Gaia, mirrors our commitment to improving the region and our cities.

There is good reason to be proud to have built the B&B Hotel Guimarães, the 700<sup>th</sup> hotel of the B&B chain and the first timber-hybrid building in the Iberian Peninsula. This innovative project paves the way for sustainable construction.

We were honoured to welcome the Prime Minister, António Costa, the Portuguese Minister for Finance, Fernando Medina, and the Ministers for Foreign Affairs and Agriculture to Casais Angola. These visits are a testament to the importance of our work and the trust that countries place in us.

We recently launched “Culture of Prevention and Safety”, a book that reflects our commitment to the safety and well-being of our employees. This launch coincides with our distinction as one of the top 3 companies to work for in the “Construction and Infrastructure” sector.

We are also excited about our strategic collaboration with IKEA, which promises to bring innovation and quality to Portuguese homes. In addition, the new Line 50, a partnership between Casais and TUB, aims to improve urban mobility.

Finally, I would like to highlight the Prime Minister's visit to Blufab. This visit demonstrates the recognition of our work and was a key moment of which we can all be proud. We will continue to innovate and grow, to carry on improving the lives of the people and communities we serve.

The Casais Group is celebrating its 65th anniversary this year. This milestone has only been possible thanks to the dedication and hard work of all our employees.

Thank you for joining us on this journey.

*“Nous allons continuer d'innover et de croître, toujours dans le but d'améliorer la vie des personnes et des communautés que nous servons.”*

Le partage des dernières actualités du Groupe Casais est toujours une source de fierté et de gratitude. La réouverture du tablier inférieur du Pont Luiz I, monument emblématique de Porto et Gaia, est témoin de notre engagement dans la valorisation de notre territoire et de nos villes.

L'hôtel B&B Guimarães, le 700<sup>ème</sup> de la chaîne B&B et le premier bâtiment de construction hybride de la Péninsule Ibérique, est une source de grande fierté. Ce projet innovant représente une étape importante dans la construction durable.

Nous avons eu l'honneur de recevoir chez Casais Angola le Premier Ministre, António Costa, le Ministre des Finances portugais, Fernando Medina, le Ministre des Affaires Étrangères et la Ministre de l'Agriculture. Ces visites sont le signe de l'importance de notre travail et de la confiance que ce pays nous porte.

Nous avons récemment lancé le livre « Culture de la Prévention et de la Sécurité », qui est un gage de notre engagement envers la sécurité et le bien-être de nos collaborateurs. Cette sortie coïncide avec notre nomination au Top 3 des entreprises les plus attractives dans le secteur la « Construction et Infrastructures ».

Nous sommes également très enthousiastes avec notre collaboration stratégique avec IKEA, qui promet d'apporter innovation et qualité aux foyers portugais. Par ailleurs, le nouveau trajet de la Ligne 50, un partenariat entre Casais et TUB, promet d'améliorer la mobilité urbaine.

Enfin, je tiens à souligner la visite du Premier Ministre à Blufab, preuve de la reconnaissance de notre travail et moment de fierté pour nous tous. Nous allons continuer d'innover et de croître, toujours dans le but d'améliorer la vie des personnes et des communautés que nous servons.

Cette année, le Groupe Casais fête ses 65 ans d'activité et ceci n'a été possible que grâce au dévouement et au travail acharné de tous nos collaborateurs.

Merci de faire partie de ce voyage.

# Novas adjudicações marcam o segundo trimestre do ano 2023

Foram diversas as obras adjudicadas às empresas do Grupo Casais, entre abril e junho. Construir a visão dos nossos clientes será sempre o nosso maior propósito.

## Crop of contract awards in 2Q 2023

Between April and June, several contracts were awarded to Casais Group companies. Building our clients' vision will always be our primary goal.

## Le Groupe Casais remporte de nouveaux contrats au cours du deuxième trimestre de 2023

Entre avril et juin, les entreprises du Groupe Casais se sont vu attribuer plusieurs contrats. Construire la vision de nos clients sera toujours notre principal objectif.

**Unidade Industrial SOMFY**  
Casais EC // Felgueiras, Portugal

**São Bentinho**  
Constru // Braga, Portugal

**Moradia Unifamiliar**  
Constru // Braga, Portugal

**Moradias Casas na Areia II**  
Casais EC // Cascais, Portugal

**The Reserve**  
Casais EC // Gibraltar

**Salão do Reino de Boquisso**  
Casais EC // Maputo, Moçambique

**Salão do Reino de Fonte Santa**  
Casais EC // Maputo, Moçambique

**Call Center & Regional Office**  
Casais EC // Matola, Moçambique





PORTUGAL

# REABERTURA DO TABULEIRO INFERIOR DA PONTE LUIZ I

O tabuleiro inferior da Ponte Luiz I, entre o Porto e Vila Nova de Gaia, reabriu ao trânsito no dia 14 de abril, cerca de um ano e meio após ter fechado para obras de reabilitação.

A emblemática ponte, construída em 1888, engenhada por Théophile Seyrig, colaborador de Gustave Eiffel, recebeu trabalhos de reforço da resistência a sobrecargas rodoviárias, para permitir a circulação de veículos com peso bruto até 60 toneladas, o dobro da capacidade anterior. Esta foi uma obra que esteve a cargo da Casais Engenharia e Construção e da Infraestruturas de Portugal.



## Reopening of the lower deck of the Luiz I Bridge

The lower deck of the Luiz I Bridge linking Porto and Vila Nova de Gaia reopened to traffic on 14 April, about a year and a half after it was closed for rehabilitation work.

Built in 1888 and designed by Théophile Seyrig, a collaborator of Gustave Eiffel, work was carried out on the iconic bridge to increase overload resistance and to allow vehicles weighing up to 60 tonnes to cross, double the precious capacity. The work was carried out by Casais Engenharia e Construção and Infraestruturas de Portugal.

## Réouverture du tablier inférieur du Pont Luiz I

Le tablier inférieur du Pont Luiz I, entre Porto et Vila Nova de Gaia, a rouvert à la circulation le 14 avril dernier, près d'un an et demi après sa fermeture pour des travaux de réhabilitation.

L'émblématique pont, construit en 1888, conçu par Théophile Seyrig, collaborateur de Gustave Eiffel, a fait l'objet de travaux dans le but de renforcer sa résistance aux surcharges routières, pour permettre la circulation de poids lourds jusqu'à 60 tonnes, soit le double de sa capacité antérieure. Les travaux ont été menés par Casais Engenharia e Construção et Infraestruturas de Portugal.

## Pau de Fileira celebrado no projeto Luís Derouet Lisboa

No dia 11 de maio, celebrou-se o Pau de Fileira no projeto de Reabilitação Luís Derouet, localizado em Campo de Ourique – Lisboa, uma obra a cargo da CONSTRU.

O evento contou com a presença dos parceiros envolvidos no desenvolvimento desta primeira fase, com a presença das equipas CONSTRU da região da Grande Lisboa, da equipa de arquitetura e projetistas, assim como o dono de obra.

O projeto encontra-se já em fase de instalação de especialidades técnicas, revestimentos exteriores e cobertura, sendo que se espera o término do mesmo até ao final do presente ano de 2023.



Roof Wetting celebrated at the Luís Derouet Lisboa project site

On 11 May, the roof wetting ceremony took place at the site of the Luís Derouet Rehabilitation Project, located in Campo de Ourique, Lisbon, a project led by CONSTRU.

The partners involved in the development of this first phase, the CONSTRU teams from the Greater Lisbon area, the architecture and design teams, and the developer gathered together to celebrate this event.

The installation of technical services, external cladding and roofing is underway and is expected to be completed by the end of 2023.

Fête de fin de gros-œuvre sur le chantier Luís Derouet Lisbonne

La traditionnelle fête de fin de gros-œuvre du chantier de réhabilitation Luis Derouet, situé à Campo de Ourique – Lisbonne et dont CONSTRU est en charge, a eu lieu le 11 mai dernier.

L'événement a réuni les partenaires impliqués dans le développement de cette première phase, avec la présence des équipes CONSTRU de la région du Grand Lisbonne, de l'équipe d'architecture et de designers, ainsi que celle du Maître d'Ouvrage.

Le projet est en phase d'installation des lots techniques, revêtements extérieurs et toiture, avec une date d'achèvement des travaux prévue pour la fin de cette année 2023.

# APRESENTAÇÃO DO HOTEL B&B GUIMARÃES



No dia 20 de junho, em conjunto com o Grupo Hoteleiro B&B, foi apresentado o Hotel B&B Guimarães. Este hotel é um marco importante para a cadeia B&B, por ser o hotel 700, e também para o Grupo Casais, por estar inserido no primeiro edifício de construção híbrida da Península Ibérica, cuja construção ficou a cargo do Grupo Casais.

Trata-se de um edifício que incorpora o sistema CREE Buildings, que combina a utilização de madeira e betão, sendo um dos mais sustentáveis, atualmente, no setor da construção, pois consegue uma redução da pegada de carbono, a diminuição de resíduos e menos poluição sonora. O momento contou, entre diversos convidados, com a presença de Lucía Méndez-Bonito, CEO do B&B HOTELS GROUP, em Espanha e Portugal, e António Carlos Rodrigues, CEO do Grupo Casais.



## Inauguration of B&B Hotel Guimarães

On 20 June, the B&B Hotel Group together with the Casais Group inaugurated the B&B Hotel Guimarães. This hotel is an important milestone for the B&B chain, as it is its 700th hotel, and also for the Casais Group, as it is the first hybrid building in the Iberian Peninsula. The construction of the hotel was carried out by the Casais Group.

The building integrates the CREE Buildings system, which combines the use of wood and concrete and is one of the most sustainable in the construction industry today, reducing carbon emissions, waste and noise pollution. Among those attending were Lucía Méndez-Bonito, CEO of the B&B HOTELS GROUP in Spain and Portugal, and António Carlos Rodrigues, CEO of the Casais Group.



## Présentation de l'Hôtel B&B Guimarães

L'hôtel B&B Guimarães a été présenté, le 20 juin dernier, en présence du Groupe Hôtelier B&B. Cet hôtel est une étape importante pour la chaîne B&B, puisqu'il s'agit de son 700ème hôtel, mais aussi pour le Groupe Casais, qui a été en charge de sa construction, puisqu'il s'agit du premier bâtiment de construction hybride de la Péninsule Ibérique.

C'est un bâtiment qui a intégré le système GREE Buildings, qui incorpore l'utilisation du bois et du béton, étant, à ce jour, l'un des bâtiments les plus durables du secteur de la construction, en réduisant l'empreinte carbone, la quantité de déchets et la pollution sonore. Cet événement a compté avec la présence de plusieurs invités, notamment Lucía Méndez-Bonito, CEO de B&B HOTELS GROUP, en Espagne et au Portugal, et António Carlos Rodrigues, CEO du Groupe Casais.

# PRIMEIRO-MINISTRO VISITA BLUFAB



O dia 3 de maio ficou marcado pela visita do Primeiro-Ministro, António Costa, à sede do Grupo Casais, em Braga. A visita aconteceu no âmbito da iniciativa “Governo + Próximo”.

O roteiro começou com uma visita à Blufab, unidade pioneira de construção off-site do Grupo Casais, passou pelo protótipo montado na sede que demonstra a construção sustentável e terminou com uma apresentação sobre a inovação no setor da construção. À comitiva juntaram-se Marina Gonçalves, Ministra da Habitação, Fernanda Rodrigues, Secretária de Estado da Habitação e Ricardo Rio, Presidente da Câmara de Braga.

**Prime Minister visits Blufab**

Prime Minister António Costa visited the head office of the Casais Group in Braga on 3 May, as part of the government's initiative "Governo + Próximo" (proximity government).

The tour began with a visit to Blufab, the groundbreaking off-site construction unit of the Casais Group, where visitors saw the sustainable building prototype set up at the Group's head office, and ended with a presentation on innovation in construction. The delegation also included the Minister for Housing, Marina Gonçalves, the Secretary of State for Housing, Fernanda Rodrigues, and the Mayor of Braga, Ricardo Rio.

**Le Premier Ministre visite Blufab**

Le Premier Ministre, António Costa, a visité, le 3 mai dernier, le siège du Groupe Casais, à Braga. La visite s'est déroulée dans le cadre de l'initiative «Gouvernement + Proche».

L'itinéraire a commencé par la visite de Blufab, l'unité pionnière de construction hors-site du Groupe Casais, puis par la visite du prototype de construction durable assemblé au siège et s'est terminé par une présentation sur l'innovation dans le secteur de la construction. La délégation a été rejointe par Marina Gonçalves, Ministre du Logement, Fernanda Rodrigues, Secrétaire d'État au Logement et Ricardo Rio, Maire de Braga.





ANGOLA

# CASAIS ANGOLA RECEBE VISITAS



O Ministro das Finanças de Portugal, Fernando Medina, realizou, no dia 4 de abril, uma visita oficial a Angola, onde se reuniu com várias empresas portuguesas, incluindo a Casais Angola. Durante a receção discutiram-se as principais dificuldades das empresas neste mercado e as prioridades definidas pelo governo angolano.

Acompanhado pela Ministra das Finanças de Angola, Vera Daves de Sousa, o Ministro também visitou as obras em curso no projeto de requalificação urbana da Vila da Muxima, e ambos reconheceram o valor social, económico, cultural e também religioso que representa toda esta intervenção.

On 4 April the Portuguese Minister for Finance, Fernando Medina, made an official visit to Angola, where he met with several representatives of Portuguese companies, including Casais Angola. The reception provided an opportunity to discuss the main difficulties faced by companies in this market and the priorities set by the Angolan government.

Accompanied by the Angolan Minister for Finance, Vera Daves de Sousa, Fernando Medina also visited the ongoing urban requalification project in Vila da Muxima. Both government officials recognised the social, economic and religious relevance of this intervention.



**Meet and greet  
at Casais Angola**

**Casais Angola  
reçoit des visites**



O Primeiro-Ministro português, António Costa, esteve de visita a Angola, com a missão de fortalecer a cooperação entre os dois países.

Foi no dia 5 de junho que visitou as instalações da Casais Angola, destacando-a como um bom exemplo do trabalho das empresas portuguesas no país, e enfatizando a sua contribuição na criação de empregos, formação de recursos humanos e construção de infraestruturas importantes para a população. Entre os vários projetos apresentados, foram destacados o Hospital Materno-Infantil da Camama, o novo projeto de abastecimento de água para a cidade de Luanda e os produtos desenvolvidos pela Metalser e a Carpinangola, nomeadamente o kit porta-aro e a linha de mobiliário infantil.

The Portuguese Prime Minister, António Costa, visited Angola to strengthen cooperation between the two countries.

On 5 June, he visited the facilities of Casais Angola, which he described as a good example of the work done by Portuguese companies in the country, highlighting their contribution to creating jobs, human resources, and building important infrastructure for the population. Some of the projects on show included the Camama Women's and Children Hospital, the new water supply project for the city of Luanda and the products developed by Metalser and Carpinangola, in particular the door-frame kit and the children's furniture line.

Le Premier Ministre portugais, António Costa, s'est également rendu en Angola, dans le but de renforcer la coopération entre les deux pays.

C'est le 5 juin qu'il a rendu visite aux installations de Casais Angola, au cours de laquelle il a présenté comme un bon exemple du travail effectué par les entreprises portugaises dans le pays et a souligné sa contribution à la création d'emplois, à la formation des ressources humaines et à la construction d'infrastructures importantes pour la population. Casais Angola a pu lors de cette visite présenter différents projets, notamment l'Hôpital Mère-Enfant de Camama, le nouveau projet d'approvisionnement en eau de la ville de Luanda et les produits développés par Metalser et Carpinangola, à savoir le kit pré-cadre et la ligne de mobilier pour enfants.



# Projeto The Reserve

## – Section 1

A Casais Gibraltar recebeu a adjudicação da nova empreitada correspondente ao projeto "The Reserve - Section 1" (Fundações dos lados Norte e Sul), localizado na Europa Road, em Gibraltar, no terreno do antigo Derelict Casino.

O projeto corresponde à execução de um complexo habitacional de gama alta, com 130 apartamentos e 200 lugares de estacionamento, com uma área aproximada de 24.000m<sup>2</sup>. Tem um total de 12 pisos do lado norte, sendo nove pisos habitacionais e três pisos de estacionamento; e oito pisos no lado sul, todos habitacionais. No piso seis existirá um deck estilo "resort" com uma piscina "beach-like" e vista panorâmica para a baía de Gibraltar.

O projeto está dividido em:

Section 1 – Fundações dos lados Norte e Sul (construção)

Section 2 – Pórtico metálico na Europa road e deck do lado Sul (Design e construção)

Section 3 – Edifícios Norte e Sul (Design e construção)

### The Reserve Project – Section 1

Casais Gibraltar was awarded a new contract for the "The Reserve - Section 1" project (north and south side foundations), located in Europa Road, in Gibraltar, on the site of the former derelict Old Casino.

The project consists of the construction of a high-end housing complex with 130 apartments and 200 parking spaces spanning an area of approximately 24,000 m<sup>2</sup>. It has a total of 12 floors on the north side, nine of which are residential and three for parking, and eight floors on the south side, all residential. The sixth floor will feature a resort deck with a beach-like pool and panoramic views of the Bay of Gibraltar.

The project is divided into:

Section 1 – North and south side foundations (Build)

Section 2 – Metal portico facing Europa Road and deck on the south side (Design and Build)

Section 3 – North and south side buildings (Design and Build)



### Projet The Reserve – Section 1

Casais Gibraltar a remporté le nouveau contrat relatif au projet «The Reserve - Section 1» (Fondations des côtés Nord et Sud), situé sur Europa Road, à Gibraltar, sur le terrain de l'ancien Derelict Casino.

Le projet comprend la réalisation d'un complexe immobilier de haut standing, avec 130 appartements et 200 places de parking, d'une superficie d'environ 24.000 m<sup>2</sup>. Il a un total de 12 étages du côté nord, avec neuf étages résidentiels et trois étages de stationnement ; et huit étages côté sud, tous résidentiels. Au sixième étage, il y aura un deck de style « resort » avec une piscine «beach-like» et une vue panoramique sur la baie de Gibraltar.

Le projet est divisé en:

Section 1 – Fondations des côtés nord et sud (Build)

Section 2 – Portique métallique sur l'Europa road et deck du côté sud (Design and Build)

Section 3 – Bâtiments Nord et Sud (Design and Build)

# Undel celebra 75 anos de atividade

### Undel celebrates its 75<sup>th</sup> anniversary

A Undel celebrou, no dia 28 de maio, o seu 75º aniversário, sendo a empresa mais antiga com registo no INCI no distrito de Braga. Para celebrar este marco, os colaboradores das diferentes equipas e departamentos reuniram-se no Parque Aventura Diver Lanhoso, no sábado seguinte, 3 de junho, para um dia de aventura e convívio.

On 28 May, Undel, the oldest working company registered with the INCI in the Braga district, celebrated its 75<sup>th</sup> anniversary. To celebrate this milestone, the following Saturday, 3 June, the employees of the different teams and departments gathered at the Diver Lanhoso Adventure Park on for a get-together full of adventure.

### Undel célèbre ses 75 ans d'activité

Undel a célébré, le 28 mai dernier, son 75<sup>ème</sup> anniversaire, s'agissant de la plus ancienne entreprise enregistrée à l'INCI du district de Braga. Pour célébrer cette étape importante, les collaborateurs des différentes équipes et départements se sont réunis au Parque Aventura Diver Lanhoso, le samedi 3 juin, pour une journée d'aventure et de convivialité.



A Undel aproveitou, ainda, a data para lançar o novo website - um espaço online para apresentar as diversas soluções integradas na sua área de negócio e o portefólio de projetos desenvolvidos.

Undel also took the opportunity to launch its new website – an online space to present the different solutions it offers and the portfolio of projects it has developed.

Undel a également profité de l'occasion pour lancer son nouveau website, un espace en ligne pour présenter les différentes solutions intégrées dans son domaine d'activité et son portefeuille de projets.



[undel.pt](http://undel.pt)

# Novas aberturas de lojas no Ria Shopping



O Centro Comercial Ria Shopping acolheu novos estabelecimentos nos últimos meses.

No dia 25 de maio, a loja de vestuário e decoração Pepco, abriu as portas ao público oferecendo uma vasta gama de produtos a preços acessíveis.

Já no dia 16 de junho, foi a vez da Satara Jewellery, uma loja de joias, que promete encantar os clientes com as suas peças exclusivas.

Ambas as lojas vieram trazer uma nova vida ao Centro Comercial e estão de portas abertas para receber o público com muitas novidades.

## New openings at Ria Shopping

Ria Shopping Centre has embraced new businesses over the past few months.

On 25 May, the Pepco clothing and home accessories store opened its doors to the public, offering a wide range of products at affordable prices.

On 16 June, Satara Jewellery opened its store, showcasing exclusive items that will be the talk of the town among jewellery enthusiasts.

Both stores are open to the public with a host of new features and have breathed new life into the shopping centre.

## Ouvertures de nouveaux magasins à Ria Shopping

Le Centre Commercial Ria Shopping a accueilli de nouveaux établissements ces derniers mois.

Le 25 mai dernier, la boutique de vêtements et de décoration Pepco ouvrait ses portes au public, avec une large gamme de produits à des prix abordables.

Le 16 juin dernier, ce fut au tour de Satara Jewellery, une boutique de bijoux, qui promet de ravir les clients avec ses pièces exclusives.

Les deux magasins ont redonné vie au Centre Commercial et ont leurs portes ouvertes pour recevoir les clients avec de nombreuses nouveautés.

# Lançamento do livro “Cultura de Prevenção e Segurança”

No dia 28 de abril celebrou-se o Dia Mundial da Segurança.

Para assinalar esta data tão importante, foi lançado o livro “Cultura de Prevenção e Segurança”, produzido pelo Grupo Casais. No momento habitual, realizado diariamente em obra, “5 minutos de segurança”, foi incluída a oferta do livro a todos os colaboradores.

A Cultura de Prevenção e Segurança que se pretende viver no Grupo Casais é baseada numa lógica de inteligência coletiva. Todos os agentes que estão no terreno, antecipam riscos e auto organizam-se para colaborar e atuar autonomamente para garantir a segurança de todos.

Launch of the book “Culture of Prevention and Safety”

World Safety Day was celebrated on 28 April.

To mark this important date, we launched the book “Culture of Prevention and Safety”, produced by the Casais Group. The book was offered to all employees during the daily “5 minutes of safety” session held at each company site.

The culture of prevention and safety that we have developed at the Casais Group is based on the concept of collective intelligence, whereby all agents in the field anticipate risks and organise themselves to collaborate and act autonomously to ensure the safety of all.

Lancement du livre «Culture de la Prévention et de la Sécurité»

La Journée Mondiale de la Sécurité a été célébrée Le 28 avril dernier.

Pour signaler cette date très importante, le Groupe Casais a lancé son ouvrage nommé “Culture de la Prévention et de la Sécurité”. Un livre a été offert à tous les collaborateurs lors des «5 minutes de sécurité» réalisées quotidiennement sur le chantier.

La Culture de Prévention et de Sécurité que le Groupe Casais entend suivre repose sur une logique d'intelligence collective. Tous les agents sur le terrain anticipent les risques et s'auto-organisent pour collaborer et agir de manière autonome pour assurer la sécurité de chacun.



# Grupo Casais e IKEA com colaboração estratégica

Em colaboração com o IKEA, no dia 30 de maio, no Centro Comercial Nova Arcada, inaugurou-se a **Tiny House**, um conceito de residências profissionais, com soluções de construção e habitação sustentáveis, saudáveis, confortáveis, inspiradoras e a preços controlados. No dia seguinte, 31 de maio, o live semanal, transmitido a todo o universo Casais, foi realizado a partir do local. O momento contou com a participação de vários oradores, internos e externos ao Grupo Casais e a moderação ficou a cargo da gestora do projeto, Cristina Maia.

Esta solução estará em exposição, até dezembro, no Centro Comercial Nova Arcada, em Braga e está aberto ao público em geral.

## Strategic collaboration between the **Casais Group** and **IKEA**

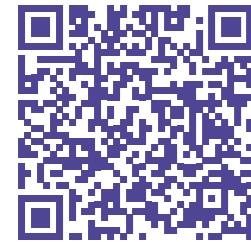
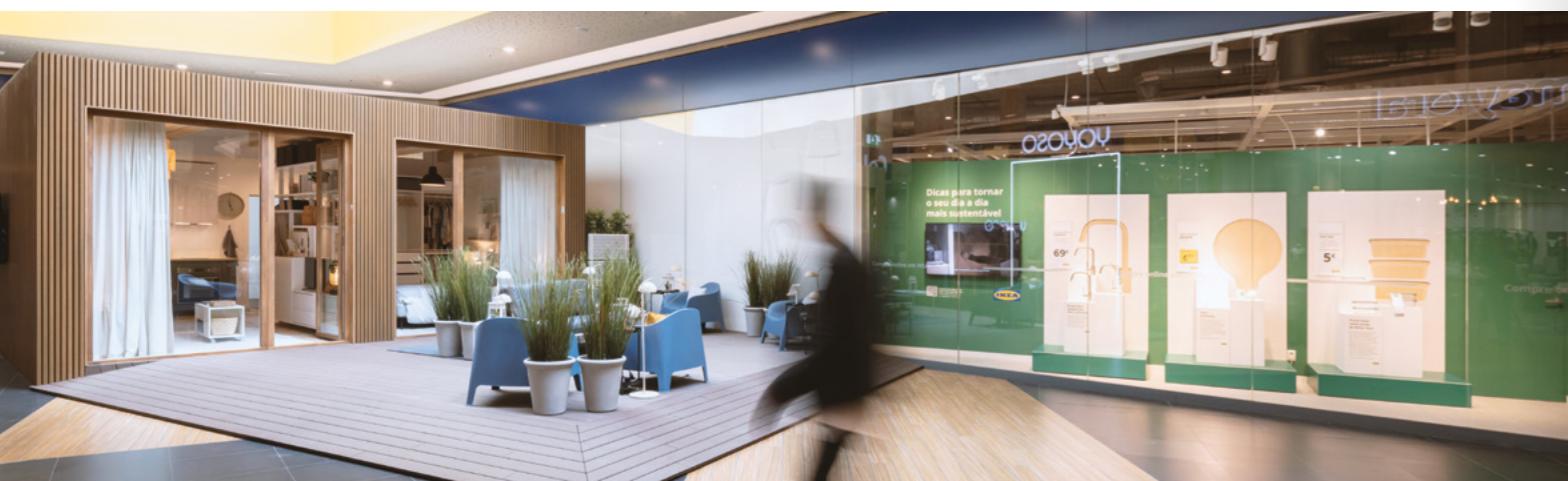
In collaboration with IKEA, the **Tiny House** professional living concept, which offers sustainable, healthy, comfortable, inspiring and affordable building and living solutions, was inaugurated at the Nova Arcada Shopping Centre on 30 May. The weekly live transmission to the entire Casais Group was broadcast on site on 31 May. This event was attended by several speakers from within and outside the Casais Group, and was moderated by the project manager, Cristina Maia.

This solution will be on display at the Nova Arcada Shopping Centre in Braga until December and will be open to the public.

## Le **Groupe Casais et IKEA**, une collaboration stratégique

**Tiny House** un concept de résidences professionnelles, avec des solutions de construction et d'habitat durables, saines, confortables, inspirantes et à prix maîtrisés, a été inauguré, le 30 mai dernier, au Centre Commercial Nova Arcada, en collaboration avec IKEA. Le lendemain, le live hebdomadaire, diffusé dans tout l'univers Casais, s'est réalisé depuis le lieu de l'événement. Le moment a compté avec la participation de plusieurs intervenants, internes et externes au Groupe Casais et la modération a été confiée à la chef de projet, Cristina Maia.

Cette solution sera exposée jusqu'en décembre au Centre Commercial Nova Arcada de Braga et est ouverte au grand public.



Mais informações  
More information  
Plus d'informations ici



# Trílogos para a Sustentabilidade em Bragança



A Fundação Mestre Casais promoveu, no dia 17 de abril, mais um trílogo do ciclo de trílogos definido para 2023. O Teatro Municipal de Bragança foi o palco para o debate entre os intervenientes, Hernâni Dias, Presidente da Câmara Municipal de Bragança, António Cunha, Presidente da CCDR-Norte, (oradores) e, José Gomes Mendes, Presidente Executivo da Fundação Mestre Casais, (moderador).

José Gomes Mendes, refere que este foi "um excelente debate sobre os temas do interior e da regionalização, que contou, entre a meia centena de convidados, com a intervenção de cinco presidentes de Câmara."

## Triologues on Sustainability in Bragança

On 17 April the Mestre Casais Foundation promoted another three-way discussion in the triologue cycle planned for 2023. The debate took place in the Municipal Theatre of Bragança, with contributions from Hernâni Dias, Mayor of Bragança, António Cunha, President of the CCDR-Norte (speakers), and José Gomes Mendes, Executive Chairman of the Mestre Casais Foundation (moderator).

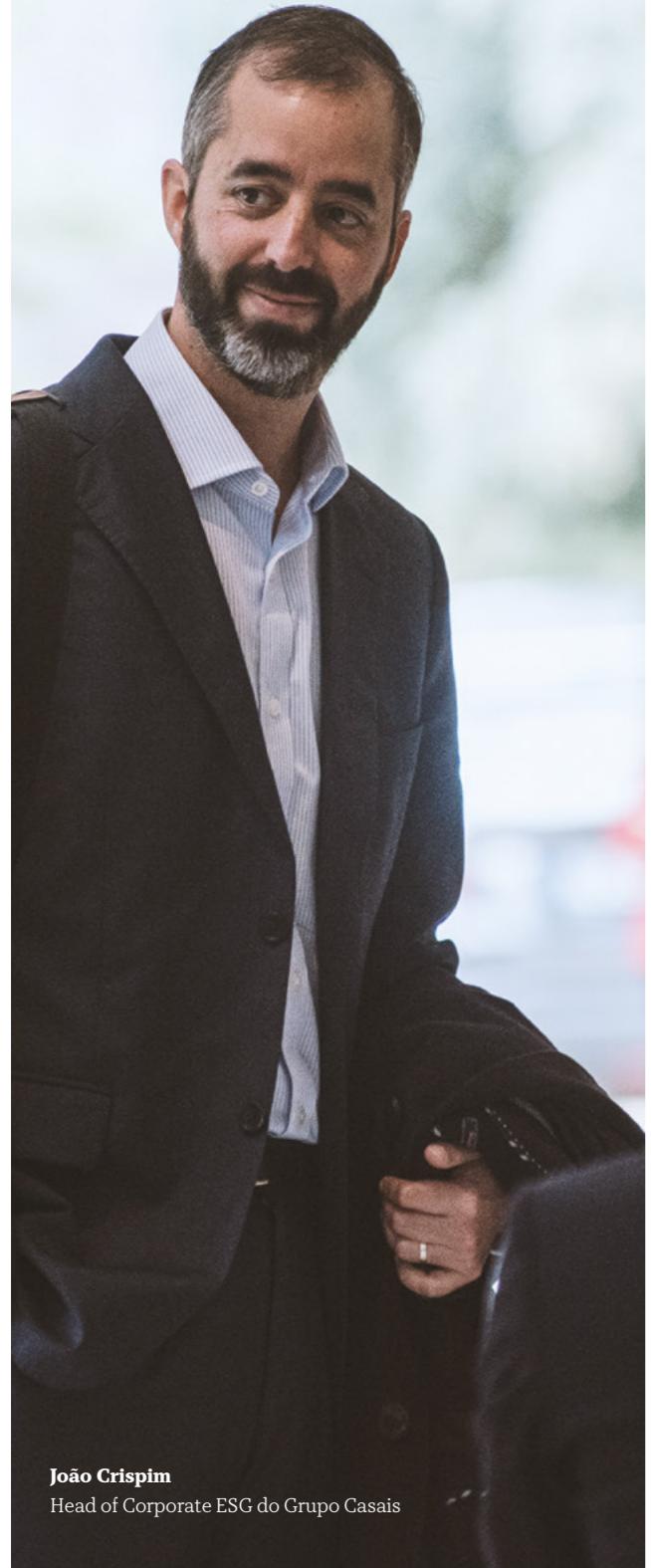
José Gomes Mendes said that it was "an excellent debate on the issues of the hinterland and regionalisation, with five mayors among the fifty or so guests."

## Trilogues pour la Durabilité à Bragance

La Fondation Mestre Casais a organisé, le 17 avril dernier, un autre trilogue du cycle de trilogie défini pour 2023. L'évènement s'est réalisé au Théâtre Municipal de Bragança et a compté avec la participation de Hernâni Dias, Maire de Bragança, António Cunha, Président de CCDR- Nort, (conférenciers) et José Gomes Mendes, Président Exécutif de la Fondation Mestre Casais, (modérateur).

José Gomes Mendes, souligne que l'évènement a été "un excellent débat sur les thèmes de l'intérieur et de la régionalisation, qui a compté, parmi la cinquantaine d'invités, avec l'intervention de cinq maires".

# A SUSTENTABILIDADE NA CASAIS



**João Crispim**  
Head of Corporate ESG do Grupo Casais

A empresa em operação contínua há mais tempo é a Kongo Gumi, criada no ano 578. Tal longevidade certamente permitiu ver múltiplas evoluções do que é considerado socialmente aceitável. As preocupações foram evoluindo com a sociedade, e as empresas, por vezes liderando, por outras arrastadas, foram refletindo a evolução nas suas práticas.

Desde a revolução industrial, a nossa relação com a energia mudou. Face à era pré-industrial, consumimos agora cerca de 30 vezes mais. Este consumo foi largamente alicerçado em combustíveis fósseis, e a sua queima veio a demonstrar-se consequente. As alterações climáticas ameaçam a continuidade da nossa forma de vida e acentuam a desigualdade económica e social, e a preocupação social, mais uma vez, altera-se.

Uma empresa responsável vive em serviço da sociedade, reconhecendo os seus stakeholders e as suas preocupações. A percepção das mesmas e a disponibilidade para a mudança é o que permite a evolução, e sabemos por Darwin que é a capacidade de adaptação à mudança que permite a sobrevivência. Com 65 anos de história, a longevidade da Casais é o corolário desta capacidade.

Neste contexto de evolução social, e com a capacidade de adaptação da Casais, a empresa garantiu a clarificação da abordagem na criação de valor. Assim nasce a **Estratégia de Sustentabilidade da Casais**, um processo suportado por uma análise de materialidade e uma reflexão interna sobre os impactos causados no e pelo negócio.

Reconhecemos que se trata de uma mudança transversal às empresas, e a integração desta Estratégia nas operações diárias da Casais avança a um ritmo que se espera concordante com a urgência da necessidade. Reconhecemos também a importância de transparéncia nos nossos esforços, garantindo a responsabilidade da empresa e mostrando o caminho para que outras empresas o possam trilhar. Para conhecer mais sobre o nosso percurso, convidamos à leitura do nosso Relatório de Sustentabilidade.

Nesta edição da Casais News aproveitamos para focar algumas das nossas iniciativas. São exemplos a atribuição das Certificações FSC e PEFC para garantia de sustentabilidade na matéria prima que usamos, uma parceria com o operador de transporte coletivo de Braga (TUB) para minimizar a necessidade de utilização de transporte particular no dia a dia dos nossos colaboradores e, conscientes do nosso papel de liderança neste espaço, a participação em ações de divulgação como o evento "Empresas com Propósito" do BCSD ou a conferência sobre construção sustentável em Gibraltar.

## Sustainability at Casais

Founded in 578, Kongo Gumi is the longest continuously operating company in the world. The fact that this company has been around for so long has allowed us to see many changes in what is considered to be socially acceptable. As societal concerns have grown, companies have reflected this in the way they operate, sometimes leading the way, and sometimes being dragged along.

Our relationship with energy has changed since the Industrial Revolution. Compared to the pre-industrial era, we now consume about 30 times more than we used to. This consumption has largely been based on fossil fuels, and burning them has had a considerable impact. Climate change threatens to undermine our way of life, exacerbating economic and social inequalities and once again shifting social concerns.

A responsible company lives to serve society, acknowledging its stakeholders and their concerns. Their awareness and willingness to change is what makes evolution possible, and we know from Darwin that it is the ability to adapt to change that allows the survival of the fittest. Casais's 65 years of longevity is the result of this ability.

It is in this context of social evolution and through its ability to adapt that Casais has clarified its approach to creating value. This is the origin of the company's **sustainability strategy**, a process supported by a materiality analysis and an internal reflection on the effects generated in and by the business.

We recognise that this change has taken place across all companies, and the integration of this strategy into Casais's day-to-day operations is progressing at a pace commensurate with the urgency of the need. We also recognise the importance of transparency in our efforts, ensuring corporate accountability and paving the way for other companies to follow. To learn more about our journey, we invite you to read our Sustainability Report:

In this edition of Casais News, we take the opportunity to highlight some of our initiatives, such as the FSC and PEFC certifications we have obtained to ensure the sustainability of the raw materials we use, our partnership with Braga's public transport company (TUB) to minimise the need for private transport in the daily lives of our employees and, aware of our leading role in this area, our participation in dissemination activities such as the BCSD's "Companies with Purpose" event or the Sustainable Construction Conference in Gibraltar.

## La durabilité chez Casais

L'entreprise en fonctionnement continu depuis le plus longtemps est l'entreprise Kongo Gumi, créée en l'an 578. Une telle longévité lui a certainement permis de voir de multiples évolutions de ce qui est considéré comme socialement acceptable. Les préoccupations ont évolué avec la société, et les entreprises, parfois en tête, parfois à la traîne, ont reflété l'évolution de leurs pratiques.

Depuis la révolution industrielle, notre rapport à l'énergie a changé. Par rapport à l'ère préindustrielle, nous consommons aujourd'hui environ 30 fois plus. Cette consommation s'est reposée en grande partie sur les énergies fossiles, et sa combustion s'est avérée conséquente. Le changement climatique menace la pérennité de notre mode de vie et accentue les inégalités économiques et sociales, et les préoccupations sociales, une fois de plus, changent.

Une entreprise responsable vie au service de la société, en reconnaissant ses stakeholders et leurs préoccupations. La perception de celles-ci et la disponibilité face au changement est ce qui permet l'évolution, et nous savons de Darwin que c'est la capacité de s'adapter au changement qui permet la survie. Avec 65 années d'histoire, la longévité de Casais est le corollaire de cette capacité.

Dans ce contexte d'évolution sociale, et avec la capacité d'adaptation de Casais, l'entreprise a veillé à clarifier son approche de la création de valeur. C'est ainsi qu'est née la **Stratégie de Durabilité de Casais**, une démarche soutenue par une analyse de matérialité et une réflexion interne sur les impacts causés dans et par l'entreprise.

Nous reconnaissons qu'il s'agit d'un changement transversal aux entreprises, et l'intégration de cette Stratégie dans les opérations quotidiennes de Casais progresse à un rythme qui devrait être compatible avec l'urgence du besoin. Nous reconnaissons également l'importance de la transparence de nos efforts, en garantissant la responsabilité de l'entreprise et en montrant la voie à suivre aux autres entreprises. Pour en savoir plus sur notre parcours, nous vous invitons à lire notre Rapport de Durabilité:

Dans cette édition de Casais News, nous profitons pour faire le point sur certaines de nos initiatives. Soulignons notamment, l'attribution des Certifications FSC et PEFC pour garantir la durabilité de la matière première que nous utilisons, le partenariat avec l'opérateur de transport public de Braga (TUB) pour minimiser le besoin de transport privé dans le quotidien de nos collaborateurs. Aussi, conscients de notre rôle de leadership dans le secteur, nous avons participé à des actions de diffusion telles que l'événement du BCSD "Entreprises avec un But" ou encore la conférence sur la construction durable à Gibraltar.

## Carpincasais obtém novas certificações



A CARPIN obteve a **Certificação FSC®** (Forest Stewardship Council) e a **Certificação PEFC** (Programme for the Endorsement of Forest Certification), conquistas que reforçam o compromisso da empresa com a sustentabilidade e a responsabilidade ambiental.

Carlos Leite, Diretor Coordenador da Carpin, salienta que, “no âmbito da estratégia do Grupo Casais, para temas como o da Sustentabilidade, considero que demos um passo em frente para cumprir com os nossos compromissos e obrigações. Com esta certificação e tendo noção do seu impacto no negócio e na sociedade, a Carpincasais acredita ter dado mais um passo em frente na construção de uma indústria mais sustentável para as gerações futuras.”

### Carpincasais obtains new certifications

CARPIN has obtained the **FSC®** (Forest Stewardship Council) and the **PEFC** (Programme for the Endorsement of Forest Certification) certifications, confirming the company's commitment to sustainability and environmental responsibility.

Carlos Leite, Coordinating Director of Carpin, points out that “As part of the Casais Group's strategy for sustainability, I believe that we have taken a step forward in fulfilling our commitments and obligations. With this certification and the recognition of its impact on society, Carpincasais believes that it has taken a further step towards contributing to a more sustainable industry for future generations.”

### Carpincasais obtient de nouvelles certifications

CARPIN a obtenu la certification **FSC®** (Forest Stewardship Council) et la certification **PEFC** (Programme for the Endorsement of Forest Certification), des accomplissements qui renforcent l'engagement de l'entreprise envers la durabilité et la responsabilité environnementale.

Carlos Leite, Directeur Coordinateur de Carpin, précise que «dans le cadre de la stratégie du Groupe Casais, pour des sujets comme le Développement Durable, je pense que nous avons fait un pas en avant dans le respect de nos engagements et de nos obligations. Avec cette certification, et ayant conscience de son impact sur les entreprises et la société, Carpincasais estime avoir franchi une nouvelle étape dans la construction d'une industrie plus durable pour les générations futures.»

Todas as informações sobre as certificações aqui

Read about all our certifications [here](#)

Toutes les informations sur les certifications [ici](#)



## Nova rota da Linha 50 – Parceria Casais/TUB

New Line 50 route  
— Casais/TUB partnership

A Casais, em parceria com os Transportes Urbanos de Braga (TUB), disponibilizam uma nova rota, da linha 50, com paragem na entrada da sede da Casais. Foi no dia 17 de abril que aconteceu a viagem inaugural, na companhia do CEO do Grupo Casais, António Carlos Rodrigues e da Administração da TUB, com saída da Praça Conde de Agrolongo.

Esta nova rota, vem colmatar uma necessidade há muito apontada pelos colaboradores do Edifício Sede, em Braga, Portugal.

A iniciativa encontra-se inserida nos compromissos assumidos no âmbito da assinatura do Pacto de Mobilidade Empresarial de Braga, em conjunto com o BCSD Portugal - Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável e a Câmara Municipal de Braga.

Casais has teamed up with Transportes Urbanos de Braga (TUB) to offer a new route, Line 50, which stops at the entrance to the Casais head-office. The service made its first run on 17 April, carrying on board the Casais Group CEO, António Carlos Rodrigues, and the TUB's executive directors, departing from Praça Conde de Agrolongo.

This new route is a response to a long-standing request from employees at the company's head office in Braga, Portugal.

This initiative is part of the commitments made in the Braga Business Mobility Pact signed with BCSD Portugal – Business Council for Sustainable Development and the Braga City Hall.

Nouveau parcours pour la Ligne 50 — Partenariat Casais/TUB

Casais, en partenariat avec les Transports Urbains de Braga (TUB), propose un nouveau parcours, la ligne 50, avec un arrêt à l'entrée du siège de Casais. Le voyage inaugural a eu lieu le 17 avril dernier, en compagnie du CEO du Groupe Casais, António Carlos Rodrigues et de la Direction de TUB, au départ de Praça Conde de Agrolongo.

Ce nouvel itinéraire vient répondre à un besoin souligné depuis longtemps par les collaborateurs du Siège, à Braga, Portugal.

L'initiative fait partie des engagements pris dans le cadre de la signature du Pacte de Mobilité des Entreprises de Braga, avec BCSD Portugal - Business Council for Sustainable Development et la Mairie de Braga.



# Grupo Casais na Conferência Anual do BCSD Portugal “Empresas com Propósito — Desafios e Caminhos até 2030”



O Grupo Casais foi selecionado pela BCSD Portugal - Conselho Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável para apresentar o projeto, The First, na conferência sobre “O papel das empresas na transição para a sustentabilidade: casos de estudo setoriais e principais ferramentas e instrumentos”.

O evento, que contou com 1000 inscritos e cerca de 30 oradores, decorreu na Alfândega do Porto, no dia 28 de junho. João Crispim, Head of Corporate ESG, tomou conta do palco e demonstrou que este modelo de construção é já uma referência para a construção sustentável.



## Casais Group at the BCSD Portugal Annual Conference “Companies with a Purpose – Challenges and Paths to 2030”

The Casais Group was selected by BCSD Portugal – Business Council for Sustainable Development to present the “The First” project at the conference “The role of companies in the transition to sustainability: sector-specific case studies and main tools and instruments”.

The event took place on 28 June in Alfândega do Porto, with 1,000 registered participants and around 30 speakers. João Crispim, Head of Corporate ESG, took the floor to demonstrate that this construction model is already a benchmark for sustainable construction.

## Le Groupe Casais participe à la Conférence Annuelle de BCSD Portugal «Entreprises avec un But – Défis et Parcours jusqu'en 2030»

Le Groupe Casais a été sélectionné par BCSD Portugal – Business Council for Sustainable Development pour présenter le projet, The First, lors de la conférence sur “Le rôle des entreprises dans la transition vers la durabilité : études de cas sectorielles et principaux outils et instruments”.

L'événement, qui a compté avec près de 1000 abonnés et environ 30 conférenciers, a eu lieu à l'Alfândega do Porto, le 28 juin dernier. João Crispim, Head of Corporate ESG, a pris part à la conférence et a démontré que ce modèle de construction est déjà une référence en matière de construction durable.

# Conferência Aspire Sustainable Built Environment

No dia 9 de junho, decorreu a “Aspire Sustainable Built Environment Conference”, no Sunborn Yacht Hotel, em Gibraltar.

A conferência teve início com as palavras do Deputy Chief Minister, Joseph Garcia e contou com a presença do Ministro do Ambiente, John Cortes e do Ministro dos Transportes, Paul Balban.

A Conferência Aspire foi organizada pelo Departamento do Ambiente, Sustentabilidade, Alterações Climáticas e Património, e foi apoiada por uma série de patrocinadores da indústria local, com destaque para a Casais Gibraltar como Gold Sponsor.

Foram vários os elementos da direção e das equipas técnicas da Casais presentes, participando de forma ativa nas várias vertentes do evento, com destaque para a apresentação “Off-site and hybrid system construction – the road to more sustainable and efficient buildings”, contando com o orador, Luís Laranjeira, Diretor Técnico Comercial da Blufab, durante o painel da tarde “Delivering Change”.

Foi, ainda, montado um stand para apresentação do Grupo Casais e o seu trabalho, com distribuição de merchandising marcado pelos Três R's (Renovável, Reciclável e Reutilizável), e com disponibilização de informação técnica, através de QRCodes.

## Aspire Sustainable Built Environment Conference

The “Aspire Sustainable Built Environment Conference” was held at the Sunborn Yacht Hotel in Gibraltar on 9 June.

The conference, which was attended by the Minister for the Environment, John Cortes and the Minister for Transport, Paul Balban, began with an address from the Deputy Chief Minister, Joseph Garcia.

The Aspire Conference was organised by the Department of Environment, Sustainability, Climate Change and Heritage, and was supported by a number of local industry sponsors, most notably Casais Gibraltar as a Gold Sponsor.

Several members of the Casais management body and technical teams attended and actively participated in the various aspects of the event, in particular the presentation entitled “Off-site and hybrid system construction – the road to more sustainable and efficient buildings”, presented by Luís Laranjeira, Technical Commercial Director of Blufab, during the afternoon panel “Delivering Change”.

A stand was also set up to present the Casais Group and its work, distribute merchandise labelled with the 3 Rs (Renewable, Recyclable and Reusable) and provide technical information via QR codes.

## Conférence Aspire Sustainable Built Environment

La «Aspire Sustainable Built Environment Conference» a eu lieu, le 9 juin dernier, au Sunborn Yacht Hotel, à Gibraltar.

La conférence a démarré avec l'intervention du Deputy Chief Minister, Joseph Garcia et a compté avec la présence du Ministre de l'Environnement, John Cortes et le Ministre des Transports, Paul Balban.

La Conférence Aspire a été organisée par le Département de l'Environnement, Durabilité, Changement climatique et Patrimoine, et a été soutenue par un certain nombre de sponsors de l'industrie locale, notamment Casais Gibraltar en tant que Gold Sponsor.

Plusieurs membres de la direction et des équipes techniques de Casais ont pris part à cet évènement, en participant activement aux différents thèmes de l'événement, notamment en présentant le thème «Off-site and hybrid system construction – the road to more sustainable and efficient buildings» présenté par Luís Laranjeira, Directeur technico-commercial de Blufab, lors du panel de l'après-midi «Delivering Change».

Aussi des prospectus sous le thème des Trois R's (Renouvelable, Recyclable et Réutilisable) ont été distribués et des informations techniques ont été mises à disposition via des QRCodes, sur le stand installé par le Groupe Casais pour présenter son travail.



# CRIE UMA FORTE CULTURA DE APRENDIZAGEM NA SUA EQUIPA

BUILD A STRONG LEARNING CULTURE ON YOUR TEAM // CRÉEZ UNE FORTE CULTURE D'APPRENTISSAGE AU SEIN DE VOTRE ÉQUIPE

Texto adaptado do artigo da autoria de James McKenna, na Harvard Business Review, e disponível aqui:



Quando a equipa da Kendra Grant ficou responsável por projetar e fornecer experiências de aprendizagem a cerca de 90,000 associados do Walmart Canadá, ela sabia, como diretora sénior de design e aprendizagem, que os cenários das necessidades de aprendizagem corporativas estavam em constante mudança. "Com o tempo reconhecemos que muitos dos problemas que vivemos, como, por exemplo, a falta de empenho e de atenção, eram o resultado do processo de design e não era a culpa dos aprendentes" diz Grant, agora diretora da sua própria empresa de Aprendizagem e Design.

Se tem uma função de liderança na sua empresa, mais do que ninguém sabe o que isto é. A tecnologia e a sociedade enfrentam mudanças, a uma velocidade que as pessoas não se conseguem adaptar. De acordo com a OCDE, nos próximos cinco anos, mais de 1,1 biliões de empregos vão desaparecer. Os funcionários de todo o mundo precisam de uma atualização (aprender a melhorar o seu trabalho atual) e requalificação (aprender a fazer novos tipos de trabalho). Algumas organizações estão a analisar os sinais e a investir fortemente na aprendizagem e desenvolvimento: Por exemplo, a Walmart está a investir cerca de 1 bilião de dólares na requalificação da sua força laboral, e o McDonald já investiu cerca de 165 milhões, ao longo dos últimos oito anos, para preparar os 72,000 funcionários para uma mobilidade. O mais recente estudo da Associação para o Desenvolvimento de Talentos (Talent Development) mostra que a associação gasta cerca de 1,300 dólares por empregado na formação profissional. O CEO da Microsoft, Satya Nadella, apela a todos a aprenderem tudo.

When Kendra Grant's team was charged with designing and delivering learning experiences for 90,000 Walmart Canada associates, she knew as a senior learning-and-design director that the landscape of corporate learning needs was constantly changing. "Over time," says Grant, now the principal of her own L&D practice, "we acknowledged that many of the problems we saw, such as lack of engagement and lack of retention, were a result of the design process and not the fault of the learners."

If you are in a leadership role in your organization, you more than likely share this problem. Technology and society are driving changes faster than your people can adapt. According to the OECD, 1.1 billion jobs will be disrupted in the next five years. Employees the world over require upskilling (learning to improve current work) and reskilling (learning to do new types of work). Some organizations are heeding the signs and investing heavily in learning and development: Walmart, for example, is investing \$1 billion into reskilling its workforce, and McDonald's has spent \$165 million over the past eight years to prepare 72,000 employees for upward mobility. The Association for Talent Development's most recent study found the average organization spends almost \$1,300 per employee on professional learning. Microsoft's CEO, Satya Nadella, exhorts everyone to be a "learn-it-all."

Lorsque l'équipe de Kendra Grant fut chargée de concevoir et proposer des expériences d'apprentissage à près de 90.000 associés de Walmart Canada, elle savait, en tant que directrice principale de formation et de conception, que les besoins d'apprentissage en entreprise étaient en perpétuelle évolution. "Au fil du temps, nous avons constaté que bon nombre des problèmes que nous rencontrions, tels que le manque d'engagement et le manque de rétention, étaient le résultat du processus de conception et non la faute des apprenants", déclare Grant, aujourd'hui directrice de sa propre entreprise de formation et conception.

Si vous avez un rôle de leadership dans votre entreprise, plus que quiconque, vous savez de quoi il s'agit. La technologie et la société font face à des changements, à une vitesse à laquelle les gens ne peuvent pas s'adapter. Selon l'OCDE, au cours des cinq prochaines années, plus de 1,1 milliard d'emplois vont disparaître. Les employés du monde entier ont besoin de se mettre à jour, (apprendre à améliorer leur travail actuel) et de se requalifier (apprendre à faire de nouveaux types de travail). Certaines organisations examinent les signes et investissent massivement dans l'apprentissage et le développement: Walmart, par exemple, investit environ 1 milliard de dollars dans le perfectionnement de sa main-d'œuvre et McDonald's a déjà investi environ 165 millions de dollars au cours des huit dernières années, pour préparer ses 72.000 salariés à la mobilité. L'étude la plus récente de la Talent Development Association montre que l'association dépense environ 1 300 \$ par employé en formation professionnelle. Le CEO de Microsoft, Satya Nadella, encourage tout le monde à tout apprendre.





Os trabalhadores dos nossos dias, precisam de se preparar para o que vão fazer amanhã. Mas de que modo é que se podem preparar se o trabalho deles muda a cada dia? Quais são as competências que podem aprender hoje que os vão apoiar perante um futuro volátil e ambíguo? E de que modo é que as suas chefias os podem apoiar?

Há uma resposta simples, mas difícil para todas estas questões. As chefias têm de ajudar os colaboradores a tornarem-se aprendentes especialistas – pessoas com vontade de aprender a competência para o fazer efetivamente, e a habilidade para aplicar esse conhecimento, de modo a ter um impacto positivo no seu desempenho e no desempenho da sua equipa.

### Ainda está de olhos fechados?

Tradicionalmente, a aprendizagem dentro das organizações é orientada por um único departamento. Numa tentativa de motivar e apoiar o desenvolvimento dos funcionários, a equipa de aprendizagem e desenvolvimento, que às vezes é constituída por uma só pessoa, age como alguém que preenche os pedidos das chefias, fornecendo suporte formal aos aprendentes, com formações presenciais ou online. Muito frequentemente, estes pedidos insistem na frequência de cursos de graduação e certificação em instituições de ensino superior. Nos últimos anos, as empresas criaram “sistemas de gestão da aprendizagem” ou “plataformas de experiência de aprendizagem” digitais que oferecem um menu muito semelhante ao da Netflix de conteúdos de aprendizagem que os funcionários podem aceder de acordo com o seu próprio ritmo e disponibilidade.

### Infelizmente, estas abordagens de aprendizagem não estão à altura dos desafios atuais, por algumas razões:

**Demasiado pouco e demasiado tarde:** a criação de conteúdo fica significativamente aquém das necessidades desse conteúdo, tornando-o menos relevante para as necessidades atuais. Para além disso, quando um funcionário precisa de novas competências e habilidades agora, o próximo mês já é tarde.

**Tamanho único, não serve a ninguém:** todos os aprendentes são únicos, com diferentes pontos fortes, experiências e desafios. Cada aprendente trabalha em contextos diferentes, por isso exige uma maior otimização para apoiar a aprendizagem significativa e a melhoria.

**Falta de apoio na candidatura:** a divulgação de conteúdo pode transmitir novas informações, mas o desenvolvimento de habilidades eficazes requer treino, reforço e oportunidades para uma prática segura e autêntica.

**Uma discrepância cultural:** as chefias podem afirmar que valorizam a formação, mas de acordo com a Deloitte, os funcionários dispõem de menos de um porcento do seu tempo para aprender. Além disso, aprender pode ser complicado, pois exige que as pessoas experimentem coisas novas e cometam erros. Se uma organização vai punir as pessoas por esses erros, tal como acontece em algumas organizações, as pessoas não vão querer aprender.

**A experiência e a identidade do aprendente:** nem toda a gente se considera um estudante para toda a vida, nem todos têm competências para aprender e aplicar o que aprenderam eficazmente. Além disso, preconceitos nos programas de desenvolvimento podem reforçar a noção de que apenas algumas pessoas são capazes de aprender e, portanto, vale a pena o investimento. Este preconceito é comunicado aos trabalhadores.



### Há uma solução!

É preciso enfrentar essas barreiras à aprendizagem de modo a ser possível enfrentar os desafios de hoje e do futuro. Afinal, aprender é aquilo que permite às pessoas adaptar-se às mudanças e até mesmo se tornem impulsionadoras da mudança. Mas, tal como Mathew Daniel observou recentemente no site do Chief Learning Officer, mesmo que as pessoas queiram aprender, elas podem não saber o que aprender – ou como aprender.

A aprendizagem especializada exige duas condições fundamentais. A primeira é o contexto. As pessoas precisam de tempo e espaço para aprender. Precisam de feedback oportuno e açãoável; oportunidades de colaboração; e suporte, no momento certo, para converter novos conhecimentos e habilidades em melhorias de desempenho passíveis de ser mensuráveis. Então sim, há capacidade. Cada pessoa tem talento, pontos fortes, interesses e desafios e experiências que influenciam a forma como se envolvem, entendem e aplicam novos conhecimentos e habilidades. Não podemos assumir que todos desenvolvem habilidades e comportamentos de aprendizagem necessários, e também não podemos avaliar com eficácia a capacidade de aprender com antecedência. No entanto, podemos ajudar todas as pessoas a tornarem-se especialistas, oferecendo-lhes opções para aprender e aplicar os principais comportamentos de aprendizagem enraizados numa estrutura conhecida como o Desenho Universal de Aprendizagem.

O UDL (Universal Design for Learning – Desenho Universal de Aprendizagem), como é usualmente designado, foi desenvolvido pela primeira vez na década de 90 por investigadores e médicos da organização sem fins lucrativos CAST, Inc., sob a direção do neuropsicólogo David Rose, da Harvard Graduate School of Education. Hoje está aprovado na legislação educacional federal como um meio de apoio da aprendizagem inclusiva e impactante para todos os alunos. Isso inclui a preparação e formação da mão-de-obra. Em suma, o UDL ajuda-nos a aceitar as diferenças entre os alunos – a variabilidade dos pontos fortes, interesses, atitudes, culturas e muito mais, estabelecendo metas firmes e desafiadoras, enquanto permite caminhos flexíveis para atingir essas metas.

Quando se aplica o UDL em experiências criativas de aprendizagem, é-se encorajado a pensar na aprendizagem como um conjunto de comportamentos e competências que existem num continuum, que vai desde o nível de principiante a especialista. A aprendizagem de principiante é guiada principalmente por forças externas: os principiantes aprendem o que lhes é dito, quando lhes é dito, pelas razões que lhes são dadas. Os principiantes são o tipo de alunos a quem a formação de cima para baixo e de tamanho único, é suficiente. Um nível acima do nível de principiante é a aprendizagem auto-orientada, onde os alunos decidem a sua própria aprendizagem, tomando decisões sobre o que aprender, quando e como aprender.

O aprendente especializado leva as coisas para um outro nível, adicionando habilidades de aprendizagem específicas e um foco na melhoria do desempenho estratégico. Os alunos especialistas têm vontade e habilidades para aprender, podem identificar maneiras de potenciar essas aprendizagens e estão sempre à procura de novos desafios e maneiras de melhorar as suas competências. Estes alunos são mais capazes de se adaptar ao local de trabalho moderno em constante mudança.

### De que modo é que os alunos especialistas melhoraram os resultados

Construir uma forte cultura de aprendizagem, focada na capacidade e contexto pode permitir às empresas uma vantagem estratégica. Vamos perceber porquê.

Em primeiro lugar, os funcionários que são mais hábeis a aprender, têm mais facilidade em inovar. E o que é a inovação, senão aprender a resolver um problema de uma nova maneira? Uma pessoa focada na melhoria raramente se contenta com um “Sempre fizemos assim.” Os alunos especialistas podem identificar necessidades emergentes de conhecimentos e habilidades e gerar novos conhecimentos para atender a essas necessidades.

Em segundo lugar, a aprendizagem alimenta o empenho dos funcionários. A aprendizagem apoiada pelo empregador assume-se como elemento-chave de retenção, especialmente, quando a aprendizagem está visivelmente ligada ao desenvolvimento do funcionário, ou seja, mobilidade ascendente. Criar uma cultura que apoia as pessoas a aprender e apropriar-se da sua melhoria faz da melhoria uma causa comum entre os funcionários e a organização. Além disso, o foco na aprendizagem pode ser a chave para atrair novos talentos, com os trabalhadores da geração Gen Z e os Millennials a evidenciar a formação e a mobilidade ascendente como principais fatores de motivação na seleção de oportunidades de trabalho.

Finalmente, investir na formação é mesmo só isso: um investimento. De acordo com a Gallup, as empresas que investem no desenvolvimento de competências dos funcionários veem aumentados os lucros em cerca de 11%.

### Criar uma cultura de alunos especialistas

Construir uma cultura de aluno especializado é uma tarefa complexa. Existem, no entanto, algumas práticas fundamentais, alinhadas como o UDL, segundo as quais as chefias e as equipas podem-se envolver enquanto trabalham para desenvolver um suporte para uma cultura de aprendizagem especializada.

### Assuma uma filosofia de aprendizagem e cumpra essa filosofia

Uma filosofia de aprendizagem é uma codificação do que a organização acredita ser a aprendizagem, incluindo o seu valor, as responsabilidades de cada pessoa relacionadas à aprendizagem, e os métodos segundo os quais a organização vai apoiar os seus funcionários a aprender e melhorar.

Tenha em consideração a filosofia do Corpo de Fuzileiros Navais dos Estados Unidos, onde aprender é literalmente, uma habilidade de sobrevivência. Em 2020, o USMC (Corpo de Fuzileiros dos Estados Unidos), divulgou a publicação Doutrinária do Corpo de Fuzileiros Navais 7: Aprendizagem ou MCDP 7 (Marine Corps Doctrinal Publication – Publicação Doutrinal do Corpo de Fuzileiros), que informa todos os fuzileiros navais, desde os elementos de patentes mais baixas até ao comandante, que eles têm responsabilidade profissional de aprender.

Também estabelece as condições necessárias para a aprendizagem, exigindo que cada fuzileiro naval contribua e aproveite cada uma dessas condições. Todos os fuzileiros navais são informados de que não podem contar com algum tipo de departamento de treino, em vez disso, devem assumir os seus papéis de aprendentes. “A aprendizagem contínua é essencial”, escreve o comandante general D. H. Berger do USMC, no MCDP – 7, “... porque permite aos fuzileiros navais o reconhecimento rápido das condições de mudança no campo de batalha, permite que se adaptem e tomem decisões oportunas contra um inimigo pensante.”

### Examine sua cultura à procura de barreiras à aprendizagem

Com uma filosofia de aprendizagem bem definida, deve certificar-se que os comportamentos, práticas e sistemas coletivos da sua organização, e em particular, os comportamentos das suas chefias modelam e apoiam os princípios dessa filosofia. Analise a aprendizagem na sua organização nos dias de hoje, e comece a lidar com barreiras comuns. Disponibilize o tempo e os recursos suficientes para aprender e reforce regularmente o valor da aprendizagem. Incentive a experimentação, a colaboração e a partilha de conhecimento. Promova a aprendizagem em equipa, em vez de acumular conhecimento individual. Vincule a aprendizagem ao desenvolvimento, criando caminhos para o desenvolvimento e promoção de habilidades. Recrute funcionários e chefias da linha da frente para identificar mais rapidamente as necessidades de aprendizagem e as possíveis soluções.

### Seja flexível

Para se parecer como um aprendente experiente, em particular na seleção e na aplicação estratégica da aprendizagem, as pessoas necessitam de flexibilidade no que toca ao tempo e modo como aprendem. Novas abordagens, tais como Learning-Cluster Design (Grupos de Aprendizagem) e o Modern Learning Ecosystem (Ecossistema Moderno de Aprendizagem), reconhecem a diversidade entre os aprendentes, oferecendo-lhes opções que melhoram e satisfazem as suas necessidades de aprendizagem, e fecham o hiato entre aprendizagem formal e o local onde a aprendizagem mais acontece – no local de trabalho.

A mudança é constante, e a necessidade de adaptação vai além das chefias de cada nível da organização. Quando os funcionários decidem as suas melhorias, eles conseguem antecipar melhor, comunicar e ir ao encontro das necessidades de requalificação e de atualização. Tal como a Kendra Grant nos mostrou na sua descrição do trabalho desenvolvido com a Walmart, muitas das barreiras à melhoria, que são consideradas internas aos alunos, são na realidade externas, são falhas na planificação. O UDL ajuda-nos a focar naquilo que realmente funciona para as pessoas, em vez do que não funciona. Ao oferecer o contexto adequado e capacidade de apoio, podemos fazer com que a aprendizagem especializada se torne a habilidade que preenche a lacuna de competências.





Workers of today need to prepare for what they'll be doing tomorrow. But how can they adapt effectively if their work is changing in real time? What skills can they learn now that will support them in the face of a volatile and ambiguous future? And how can their employers support them?

There's a simple but not easy answer to all of these questions. Employers have to help employees become expert learners — people with the will to learn, the skill to do it effectively, and the ability to apply that learning in ways that positively impact their performance and that of their teams.

### Still Wearing Blinders

Traditionally, learning within organizations has been driven by a single department. In a general attempt to motivate and support employee development, the learning-and-development team — which sometimes consists of just one person — acts as an order filler for operations managers and leadership, providing formal learning support, such as classroom training and online modules. Frequently, these efforts are augmented by tuition assistance for degree and certificate programs at institutes of higher education. In recent years, companies have created digital "learning-management systems" or "learning-experience platforms" that offer a Netflix-style menu of learning content that employees can access on-demand and at their own pace.

### Unfortunately, however, these approaches to employee learning are not up today's challenge, for a few reasons:

**A day late and a dollar short.** Content creation lags significantly behind the need for that content, making the content available less relevant to current needs. Also, when an employee needs new knowledge and skills now, a course next month isn't helpful.

**One-size-fits-none.** Every learner is unique, with varied strengths, experiences, and challenges. Every learner works in different contexts, thus requiring greater personalization to support meaningful learning and improvement.

**A lack of support for application.** Pushing out content can impart new information, but developing effective skills requires coaching, reinforcement, and opportunities for safe, authentic practice.

**A cultural disconnect.** Leaders can say they value learning, but according to Deloitte, workers actually have less than 1% of their time available for learning. Further, learning can be messy, because it requires that people try new things and make mistakes. If an organization punishes people for those mistakes, as some do, people will shy away from learning.

**Learner experience and identity.** Not everyone thinks of themselves as a lifelong learner, nor do they all have the skills to learn and apply learning effectively. Further, biases in development programs may reinforce the notion that only some people are capable of learning and therefore worth the investment. This bias is communicated to workers.

### There Is a Solution

We need to address these barriers to learning in order to meet the challenges of today and the future. Learning, after all, is what enables people to adapt to change and even become drivers of change. But, as Matthew Daniel has recently noted on the Chief Learning Officer website, even if people want to learn they may not know what to learn — or how to learn.

Expert learning requires two key conditions. The first is context. People need the time and space to learn. They need timely, actionable feedback; opportunities for collaboration; and just-in-time support to convert new knowledge and skills into measurable performance improvement. Then there's capacity. Each person has talents, strengths, interests, challenges, and experiences that influence how they engage with, make sense of, and apply new knowledge and skills. We can't assume everyone has developed the requisite learning skills and behaviors, and we can't effectively gauge learning capacity in advance. However, we can help all people become expert learners, by providing them with options to learn and apply key learning behaviors rooted in a framework known as the Universal Design for Learning.

UDL, as it's often called, was first devised in the 1990s by researchers and clinicians at the nonprofit learning organization CAST, Inc., under the direction of the neuropsychologist David Rose, of the Harvard Graduate School of Education, and a co-founder, Anne Meyer. Today it's endorsed in federal education legislation as a means for supporting inclusive, impactful learning for all learners. That includes workforce preparation and training. In essence, UDL helps us embrace the differences between learners — their variability in strengths, interests, attitudes, cultures, and more — by setting firm, challenging goals and allowing for flexible pathways to meet those goals.

When employing UDL in creating learning experiences, you're encouraged to think of learning as a set of behaviors and skills that exist on a continuum from novice to expert. Novice learning is primarily guided by external forces: Novices learn what they're told, when they're told, for the reasons given to them. They are the type of learners whom top-down, one-size-fits-all training was meant to serve. A distinct step above the novice level is self-directed learning, where learners take the initiative for their own learning, making decisions about what, when, and how to learn.

Expert learning takes things to another level, by adding in specific learning skills and a focus on strategic performance improvement. Expert learners have the will and skill to learn, can identify ways to leverage that learning into impact, and are always looking for new challenges and ways to improve their skills. They are the learners best able to adapt to the rapidly changing modern workplace.

### How Expert Learners Improve Outcomes

Building a strong learning culture that focuses on capacity and context can give companies a strategic advantage. Let's consider why.

First, employees who are skilled learners can more readily innovate, for what is innovation if not the learning how to solve a problem in a new way? A person focused on continuous improvement rarely settles for "We've always done it this way." Expert learners can identify emerging knowledge and skill needs and generate new knowledge to meet those needs.

Next, learning fuels employee engagement. Employer-supported learning is a key driver of retention, particularly when learning is visibly linked to employee development — that is, upward mobility. Creating a culture that supports people to learn and own their improvement makes improvement a common cause between the employees and the organization. Further, a visible emphasis on learning can be key to attracting new talent, with Gen Z and Millennial workers citing learning and upward mobility as key motivators in selecting job opportunities.

Finally, investing in learning is just that: an investment. According to Gallup, companies that invest in employee development increase profitability by 11%.

### Building a Culture of Expert Learners

Building a culture of expert learning is a complex undertaking. There are, however, some foundational practices, aligned with UDL, that leaders and teams can engage in as they work to develop support an expert learning culture.

### Adopt a learning philosophy and stick to it

A learning philosophy is a codification of what the organization believes about learning, including its value, the responsibilities of each person related to learning, and the methods by which the organization will support its employees to learn and improve.

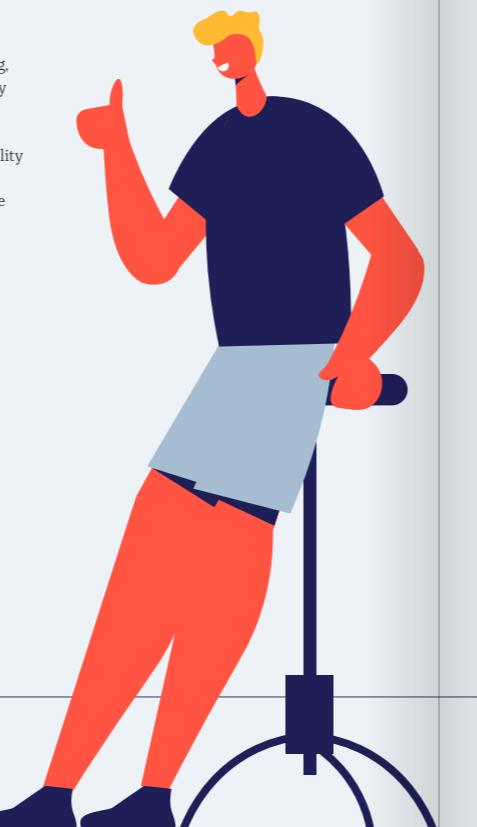
Consider the philosophy of the United States Marine Corps, where learning is literally a survival skill. In 2020, the USMC published Marine Corps Doctrinal Publication 7: Learning, or the MCDP 7, which tells all Marines, from the lowest-ranking enlisted member to the commandant, that they have a professional responsibility to learn. It also lays out the necessary conditions for learning, requiring each Marine to contribute to and leverage those conditions. All Marines are told they can't rely on a training department of some sort but instead have to define and own their roles as learners. "Continuous learning is essential," USMC Commandant Gen. D.H. Berger writes in the MCDP-7, "...because it enables Marines to quickly recognize changing conditions in the battlespace, adapt, and make timely decisions against a thinking enemy."

### Audit your culture for barriers to learning

With your learning philosophy in place, make sure the collective behaviors, practices, and systems of your organization — and particularly the behaviors of your leaders — model and support the tenets of that philosophy. Examine what learning currently looks like in your organization and begin addressing common barriers. Provide time and resources for learning and regularly reinforcing the value of learning. Incentivize experimentation, collaboration, and knowledge-sharing. Promote team learning over individual knowledge-hoarding. Link learning to development by creating clear pathways for skill development and promotion. And enlist frontline employees and managers to more quickly identify learning needs and potential solutions.

### Be flexible

To act like expert learners, particularly in selecting and strategically applying learning, people need flexibility in when and how they learn. New approaches, such as Learning-Cluster Design and the Modern Learning Ecosystem framework, acknowledge variability among learners, providing them options that best suit their learning needs, and close the gap between formal learning and where learning happens most — on the job.



Les travailleurs d'aujourd'hui doivent se préparer à ce qu'ils feront demain. Mais comment peuvent-ils se préparer si leur travail change tous les jours ? Quelles sont les compétences qu'ils peuvent acquérir aujourd'hui qui les soutiendront dans un avenir instable et ambigu ? Et comment leurs managers peuvent-ils les accompagner ?

Il existe une réponse simple mais difficile à toutes ces questions. Les managers doivent aider les employés à devenir des apprenants experts — des personnes désireuses d'acquérir les compétences nécessaires pour le faire efficacement et la capacité d'appliquer ces connaissances de manière à avoir un impact positif sur leur performance et celle de leur équipe.

### Vous vous voilez encore la face ?

Traditionnellement, l'apprentissage au sein des organisations a été piloté par un seul département. Dans une tentative de motiver et d'accompagner le développement du personnel, l'équipe de formation et développement, parfois composée d'une seule personne, agit comme un relais pour les demandes de la gestion, en fournissant un soutien formel aux apprenants avec une formation en présentiel ou en ligne. Très souvent, ces demandes consistent à suivre des cours de fin d'études et des certifications dans des établissements d'enseignement supérieur. Ces dernières années, les entreprises ont créé des "systèmes de gestion de l'apprentissage" ou des "plateformes d'expérience d'apprentissage" numériques qui offrent un menu de contenus d'apprentissage, très semblable à Netflix, auxquels les employés peuvent accéder à leur propre rythme et selon leur disponibilité.

### Malheureusement, ces approches de formation ne sont pas à la hauteur des enjeux actuels, pour plusieurs raisons :

**Trop peu et trop tard:** la création de contenu est nettement en deçà des besoins, ce qui le rend moins pertinent par rapport aux besoins actuels. De plus, lorsqu'un employé a besoin de nouvelles compétences et aptitudes maintenant, le mois prochain sera trop tard.

**Une taille unique ne convient à personne:** tous les apprenants sont uniques, avec des forces, des expériences et des défis différents. Chaque apprenant travaille dans des contextes différents c'est pour cela qu'il exige une plus grande optimisation pour soutenir un apprentissage et une amélioration significatifs.

**Manque d'aide à la candidature:** le partage de contenu peut transmettre de nouvelles informations, mais le développement de compétences efficaces requiert de l'entraînement, de la répétition et des opportunités pour une mise en pratique sûre et authentique.

**Une divergence culturelle:** les managers peuvent dire qu'ils valorisent la formation, mais selon Deloitte, les employés disposent de moins d'un pour cent de leur temps pour apprendre. De plus, l'apprenant peut être compliqué car cela oblige les gens à essayer de nouvelles choses et à faire des erreurs. Si une organisation va punir les gens pour ces erreurs, comme cela arrive parfois, les gens ne voudront pas apprendre.

**L'expérience et l'identité de l'apprenant:** tout le monde ne se considère pas comme un apprenant tout au long de la vie, tout le monde n'a pas les compétences pour apprendre et appliquer efficacement ce qu'il a appris. De plus, certains préjugés dans les programmes de développement peuvent renforcer l'idée que seules certaines personnes sont capables d'apprendre et valent donc l'investissement. Ce préjugé est communiqué aux travailleurs.

### Il existe une solution!

Ces obstacles à l'apprentissage doivent être surmontés afin de pouvoir relever les défis d'aujourd'hui et de demain. Après tout, l'apprentissage est ce qui permet aux gens de

s'adapter au changement et même de devenir les moteurs du changement. Mais, comme Mathew Daniel l'a récemment noté sur le site Web du directeur de l'apprentissage, même si les gens veulent apprendre, ils ne savent peut-être pas quoi apprendre — ou comment l'apprendre.

L'apprentissage spécialisé requiert deux conditions fondamentales. La première est le contexte. Les gens ont besoin de temps et d'espace pour apprendre. Ils ont besoin d'un retour d'information opportun et exploitable ; des opportunités de collaboration ; un soutien opportun pour convertir les nouvelles connaissances et compétences en performances dont l'amélioration puisse être mesurée. Ensuite, il y a de la capacité. Chaque personne a des talents, des forces, des intérêts, des défis et des expériences qui influencent la façon dont elle s'engage, comprend et applique de nouvelles connaissances et compétences. Nous ne pouvons pas supposer que tout le monde développe les compétences et les comportements d'apprentissage nécessaires et nous ne pouvons pas non plus évaluer efficacement la capacité d'apprendre à l'avance. Cependant, nous pouvons aider chacun à devenir un expert en lui offrant des options d'apprentissage et en appliquant des comportements d'apprentissage clés ancrés dans un cadre connu sous le nom de Universal Design for Learning.

L'Universal Design for Learning (UDL), comme on l'appelle communément, a été développé pour la première fois dans les années 1990 par des chercheurs et des cliniciens de l'organisation à but non lucratif CAST, Inc., sous la direction du neuropsychologue David Rose, de la Harvard Graduate School of Education. À l'heure actuelle, la législation fédérale sur l'éducation l'approuve en tant que moyen de soutenir un apprentissage inclusif et impactant pour tous les élèves. Cela inclut la préparation et la formation de la main-d'œuvre. En soi, l'UDL nous aide à accepter les différences entre les apprenants — la variabilité des forces, des intérêts, des attitudes, des cultures et plus encore, en fixant des objectifs fermes et stimulants, tout en permettant des parcours flexibles pour atteindre ces objectifs.

Lorsque l'on applique l'UDL à des expériences créatives d'apprentissage, nous sommes encouragés à considérer l'apprentissage comme un ensemble de comportements et de compétences qui existent sur un continuum, allant du niveau novice jusqu'au niveau expert. L'apprentissage des débutants est principalement motivé par des forces externes : les débutants apprennent ce qu'on leur dit, quand on le leur dit, pour les raisons qu'on leur donne. Les débutants sont le type d'apprenants pour qui une formation descendante et unique convient à tous. Le niveau au-dessus du niveau débutant est

l'apprentissage autodirigé dans lequel les élèves décident de leur propre apprentissage, prenant des décisions sur ce qu'il faut apprendre, quand et comment l'apprendre.

L'apprenant spécialisé lui, mène les choses à un niveau supérieur, en ajoutant des compétences d'apprentissage spécifiques et en mettant l'accent sur l'amélioration de la performance stratégique. Les apprenants experts ont le désir et les compétences d'apprendre, ils peuvent identifier des moyens d'améliorer cet apprentissage et sont toujours à la recherche de nouveaux défis et de moyens d'améliorer leurs compétences. Ces apprenants sont mieux à même de s'adapter au milieu du travail moderne en constante évolution.

### Comment les apprenants experts améliorent les résultats

La création d'une solide culture d'apprentissage axée sur les capacités et le contexte peut donner aux entreprises un avantage stratégique. Comprends pourquoi.

Premièrement, les employés qui sont plus aptes à apprendre ont plus de facilité à innover. Et qu'est-ce que l'innovation si ce n'est apprendre à résoudre un problème d'une manière nouvelle ? Une personne axée sur l'amélioration se contente rarement de "nous avons toujours fait comme ça". Les apprenants experts peuvent identifier les besoins émergents en connaissances et en compétences et générer de nouvelles connaissances pour répondre à ces besoins.

Deuxièmement, l'apprentissage alimente l'engagement des employés. L'apprentissage parrainé par l'employeur est un élément clé de la rétention, en particulier lorsque l'apprentissage est visiblement lié au perfectionnement des employés, c'est-à-dire à l'évolution verticale. La création d'une culture qui aide les gens à apprendre et à s'approprier leur amélioration fait de l'amélioration une cause commune entre les employés et l'organisation. En outre, l'accent mis sur l'apprentissage peut être essentiel pour attirer de nouveaux talents, les travailleurs de la génération Z et la génération Y crient la formation et l'évolution verticale comme des facteurs de motivation clés lors du choix d'opportunités d'emploi.

Enfin, investir dans la formation n'est vraiment que cela : un investissement. Selon Gallup, les entreprises qui investissent dans le développement des compétences de leurs employés voient leurs bénéfices augmenter d'environ 11 %.

### Créer une culture d'apprenant experts

Construire une culture d'apprenants experts est une tâche complexe. Il existe cependant certaines pratiques fondamentales, conformes à l'UDL, avec lesquelles les managers et les équipes peuvent s'engager lorsqu'ils travaillent à développer un support pour une culture d'apprentissage spécialisée.

### Adoptez une philosophie d'apprentissage et tenez-vous en à cette philosophie

Une philosophie d'apprentissage est une codification de ce que l'organisation considère être l'apprentissage, y compris sa valeur, les responsabilités de chaque personne liées à l'apprentissage et les méthodes par lesquelles l'organisation aidera ses employés à apprendre et à s'améliorer.

Prenez par exemple la philosophie du Corps des Marine US, où l'apprentissage est littéralement une compétence de survie. En 2020, l'USMC (United States Marine Corps), a publié Marine Corps Doctrinal Publication 7: Learning ou MCDP 7 (Marine Corps Doctrinal Publication-Publication doctrinale du Corps des Marines), qui informe tous les Marines, des éléments les moins gradés jusqu'au commandant, qu'ils ont la responsabilité professionnelle d'apprendre. Il établit également les conditions nécessaires à l'apprentissage, obligeant chaque Marine à contribuer et à tirer parti de chacune de ces conditions. Tous les Marines sont informés qu'ils peuvent pas compter sur un département de formation, mais qu'ils doivent assumer leur rôle d'apprenant à la place. "L'apprentissage continu est essentiel", écrit le commandant de l'USMC, le général DH Berger, dans MCDP-7, "... parce qu'il permet aux Marines de reconnaître rapidement les conditions changeantes sur le champ de bataille, il leur permet de s'adapter et de prendre des décisions en temps opportun contre un ennemi pensant".

### Examinez votre culture pour détecter les obstacles à l'apprentissage

Avec une philosophie d'apprentissage bien définie, vous devez vous assurer que les comportements, pratiques et systèmes collectifs de votre organisation et en particulier les comportements de vos managers, sont en accord et soutiennent les principes de cette philosophie. Analysez l'apprentissage dans votre organisation dès aujourd'hui et commencez à vous attaquer aux obstacles courants. Prévoyez suffisamment de temps et de ressources pour apprendre et renforcer régulièrement la valeur de l'apprentissage. Encouragez l'expérimentation, la collaboration et le partage des connaissances. Favorisez l'apprentissage en équipe plutôt que l'accumulation de connaissances individuelles. Associez l'apprentissage au développement, en créant des parcours pour le développement et la promotion des compétences. Recrutez des employés et des gestionnaires de première ligne pour identifier plus rapidement les besoins d'apprentissage et les solutions possibles.

### Soyez flexible

Pour ressembler à un apprenant expérimenté, en particulier dans le choix et l'application stratégique de l'apprentissage, les gens ont besoin de flexibilité en termes du comment et du quand ils apprennent. De nouvelles approches, telles que le Learning-Cluster Design (Groupe d'apprentissage) et le Modern Learning Ecosystem (Ecosystème Moderne d'apprentissage), reconnaissent la diversité parmi les apprenants, leur offrant des options qui améliorent et répondent à leurs besoins d'apprentissage et combinent l'écart entre l'apprentissage formel et l'endroit où la plupart des apprentissages ont lieu - le lieu de travail.

Le changement est constant et le besoin de s'adapter va au-delà des responsables de chaque niveau de l'organisation. Lorsque les employés décident de leurs améliorations, ils sont mieux à même d'anticiper, de communiquer et de répondre aux besoins de requalification et de mise à niveau. Comme Kendra Grant nous l'a montré dans sa description du travail avec Walmart, bon nombre des obstacles à l'amélioration que l'on pense être internes aux apprenants sont en fait externes, ce sont des échecs de planification. L'UDL nous aide à nous concentrer sur ce qui fonctionne vraiment pour les gens, plutôt que sur ce qui ne fonctionne pas. En fournissant le bon contexte et la bonne capacité de soutien, nous pouvons faire de l'apprentissage spécialisé la compétence qui comble le déficit de compétences.



FORMAÇÃO

Training // Formation

# FORMAÇÃO

## ABRIL — JUNHO

**TRAINING**  
APRIL — JUNE

**FORMATION**  
AVRIL — JUIN

# 2186

**FORMANDOS**

TRAINEES / STAGIAIRES

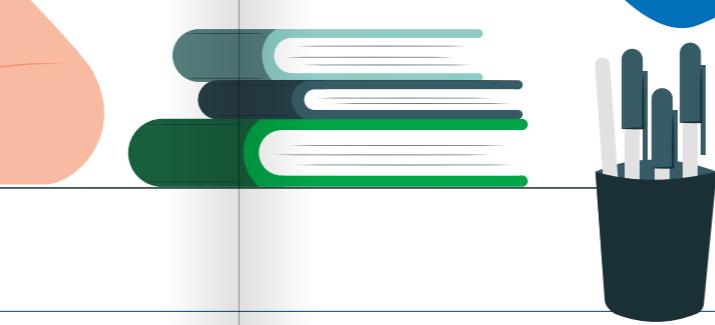


# 73

**AÇÕES DE FORMAÇÃO**

TRAINING ACTIONS

/ ACTIONS DE FORMATION



# 8330

**HORAS DE FORMAÇÃO**

TRAINING HOURS / HEURES

DE FORMATION



### Cursos em destaque

**INSTALAÇÕES ELÉTRICAS DE BAIXA TENSÃO – FUNDAMENTOS**  
Online | 1 ação | 1062 horas | 18 formandos

**FORMAÇÃO PEDAGÓGICA INICIAL DE FORMADORES**  
Angola | 1 ação | 736 horas | 8 formandos

**EXCEL**  
Angola | 3 ações | 725 horas | 61 formandos

**SAP**  
Online | 7 ações | 521 horas | 199 formandos

**MEDIDAS DE PREVENÇÃO E PROTEÇÃO EM ESTALEIROS DE OBRA**  
Bélgica | 4 ações | 424 horas | 53 formandos

**ENGATE DE CARGAS**  
Bélgica | 3 ações | 368 horas | 46 formandos

**FERRAMENTAS 365**  
Online | 7 ações | 308 horas | 202 formandos

**CCS CANDY – VISÃO GERAL DE CONSULTA DE ORÇAMENTO E ACOMPANHAMENTO**  
Portugal | 8 ações | 296 horas | 74 formandos

**MICROSOFT EXCEL**  
Online | 3 ações | 288 horas | 24 formandos

**GESTÃO DE PROJETOS**  
Angola | 1 ação | 222 horas | 21 formandos

**PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO COMPETÊNCIAS – CARREIRA OPERACIONAL**  
Online | 1 ação | 200 horas | 5 formandos

**MASTERCLASS: INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL AO SERVIÇO DAS EMPRESAS**  
Portugal | 1 ação | 184 horas | 92 formandos

**SESSÃO DE ESCLARECIMENTOS IMPLEMENTAÇÃO E-CORDINA**  
Portugal | 3 ações | 167 horas | 36 formandos

**GESTÃO DE TEMPO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**  
Online | 1 ação | 140 horas | 10 formandos

**CPAT – COMISSÃO PROTEÇÃO ACIDENTES DE TRABALHO**  
Angola | 1 ação | 140 horas | 7 formandos

**COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL E LIDERANÇA DE EQUIPAS**  
Portugal | 1 ação | 128 horas | 8 formandos

**MONTAGEM E DESMONTAGEM DE ANDAIMES**  
Bélgica | 1 ação | 128 horas | 8 formandos

**CURSO EUROPEU DE PRIMEIROS SOCORROS**  
Portugal | 2 ações | 116 horas | 18 formandos

**TREINAMENTO BÁSICO DE PREVENÇÃO E COMBATE A INCÊNDIOS - NR23**  
Brasil | 1 ação | 28 horas | 7 formandos



# CAPACITAR TALENTOS NA CONSTRUÇÃO

Sendo atualmente um setor com níveis de atividade em alta, as oportunidades de recrutamento e seleção de mão de obra qualificada estão em baixa, assim como o aumento da idade média dos colaboradores e a escassa oferta formativa proporcionada pelo mercado. Assim, é nossa missão procurarmos ativamente soluções de capacitação e desenvolvimento de competências.

Atuamos no contexto do *reskilling* com atuais e potenciais colaboradores. Criamos e desenvolvemos, em conjunto com parceiros externos, programas de reconversão profissional destinados a desempregados ou profissionais provenientes de outros setores, tendo já capacitado pessoas para operar nas nossas unidades industriais fábricas e obras. Criamos um leque de percursos formativos para funções operacionais, dinamizados por formadores internos, com o objetivo de formar atuais colaboradores para o desempenho de novas funções. Criamos as nossas Bluboxes, unidades móveis de formação, que permitem a execução destes percursos formativos em qualquer geografia, criando locais de simulação prática antes da introdução em contexto real de trabalho. Todos os percursos são seguidos de tutoria, para garantir acompanhamento e avaliação na fase de transição para a nova função.

No contexto do *upskilling* promovemos a formação contínua a todos os nossos colaboradores em diversas áreas, com vista à sua valorização, impactando no aumento da produtividade, melhor tomada de decisão e, em última análise, um maior retorno sobre o investimento. Desenvolvemos cursos que permitem desenvolver as nossas competências, desde ferramentas informáticas, de forma alinhada com o nosso processo de transformação digital, desenvolvimento pessoal, liderança, gestão e formação técnica em cada área. Para garantir a sucessão nas funções de liderança em contexto de obra, criamos e estamos a estruturar diferentes níveis do Programa Mais Líder, que nos permite formar colaboradores com potencial para a função de Chefe de Equipa e de Encarregado, através de formação em sala e processos de tutoria adequados.

Disponibilizamos a nossa oferta formativa desde a fase de recrutamento e onboarding, em diferentes formatos, desde cursos ondemand, webinars e sessões presenciais de curta duração a processos de formação mais longos e em parceria com escolas de gestão, adaptados a cada tipo de público e focados nos desafios atuais e futuros, como a industrialização, transformação digital, data analytics e desenvolvimento de talentos.

## Ana Ribeiro

Diretora de Negócio da Academia Casais  
Business Director Casais Academy  
Directrice de Projet Académie Casais

## DEVELOPING TALENT IN CONSTRUCTION

As a sector with increasing levels of activity, the ability to recruit and hire skilled workers is diminishing, as is the average age of the workforce and the scarcity of training opportunities offered by the market. We are therefore committed to actively seeking solutions to train and develop our workforce.

Our focus is on reskilling current and potential employees. Together with external partners, we design and develop retraining programmes for unemployed people or professionals from other sectors, and have already trained people to work in our industrial plants and construction sites. We have developed a series of operational training courses, delivered by in-house trainers, to train existing employees for new roles. We have also developed our Bluboxes, mobile training units that allow these courses to be delivered in any geographical location, including simulation training before they enter the real work environment. All training programmes are followed by mentoring to ensure follow-up and assessment during their transition to the new role.

We also upskill all our employees by providing continuous training in various areas with the aim of increasing their value, leading to higher productivity, better decision-making and, ultimately, a higher return on investment. We develop courses that allow our employees to build on their capabilities, from IT tools, in line with our digital transformation process, to personal development, leadership, management and technical training in each area of activity. To ensure succession in local leadership roles, we have also created and structured different levels of the Mais Líder programme, which enables us to train employees with potential to become team leaders and supervisors through classroom training and appropriate mentoring processes.

We deliver our training from the recruitment and onboarding phase in a variety of formats, from on-demand courses, webinars and short in-person sessions to longer training programmes, in partnership with business schools. These are tailored to each type of audience and focus on current and future challenges such as industrialisation, digital transformation, data analytics and talent development.

## FORMER DES TALENTS DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION

S'agissant d'un secteur avec un niveau d'activité en hausse, les opportunités de recrutement et de sélection de main-d'œuvre qualifiée sont en baisse. On assiste également à l'augmentation de l'âge moyen des collaborateurs et à une pénurie de l'offre de formation du secteur. Par conséquent, notre mission est de rechercher activement des solutions de formation et de développement des compétences.

Nous avons mis en place une démarche de reskilling des actuels et potentiels collaborateurs. Nous avons créé et développé, avec des partenaires externes, des programmes de reconversion professionnelle destinés aux personnes en recherche d'emploi ou aux professionnels provenant d'un autre secteur. Cela nous a déjà permis de former des personnes pour opérer dans nos unités industrielles et sur nos chantiers. Nous avons créé plusieurs parcours de formations pour les fonctions opérationnelles, animés par des formateurs internes, dans le but de former les collaborateurs actuels à l'exercice de nouvelles fonctions. Nous avons créé nos Bluboxes, des unités mobiles de formation, qui permettent de réaliser ces formations n'importe où, en permettant de créer des espaces de simulation pratique avant d'être introduits dans un contexte de travail réel. Tous les parcours sont suivis par un assistant, afin d'assurer le suivi et l'évaluation lors de la transition vers la nouvelle fonction.

En ce qui concerne notre démarche de upskilling, nous promouvons la formation continue de tous nos collaborateurs dans différents domaines, en vue de leur valorisation, avec un impact sur une meilleure productivité, une meilleure prise de décision et, à terme, un meilleur retour sur investissement.

Nous développons des formations qui nous permettent de développer nos compétences, notamment en matière d'outils informatiques, en adéquation avec notre processus de transformation digitale, de développement personnel, de leadership, de gestion et de formation technique dans chaque domaine. Pour assurer la relève dans les fonctions de leadership sur nos chantiers, nous avons créé et sommes en train de structurer différents niveaux dans le Programme Mais Líder [Plus Leader], ce qui nous permet de former des collaborateurs ayant le potentiel pour assumer la fonction de Chef d'Équipe et de Chef de Chantier, par le biais de formations en salle et de processus de tutorat adaptés.

Nous proposons notre offre de formation dès la phase de recrutement et de onboarding, sous différents formats, allant de cours ondemand, webinaires et des sessions présentielles de courte durée à des processus de formation plus longs et en partenariat avec des écoles de gestion, adaptés à chaque type de collaborateur et ciblés sur les défis actuels et futurs, tels que l'industrialisation, la transformation digitale, le data analytics et le développement des talents.



1958 — 2023



# GRUPO CASAIS CELEBRA 65 ANOS DE ATIVIDADE

Na manhã do dia 23 de maio, no edifício sede, em Braga, foram celebrados os 65 anos do Grupo Casais. A presença da administração, os discursos, o convívio e o almoço, foram os pontos que marcaram esta manhã de festa. A celebração contou com a transmissão online para todo o universo do Grupo.

No final do dia, a comemoração continuou através de um Verde de Honra, no stand do Grupo Casais na 6ª Semana da Economia, no Altice Forum Braga.

Esta data foi também celebrada noutros mercados e obras onde o Grupo Casais marca presença.

## Casais Group celebrates 65<sup>th</sup> anniversary

The Casais Group celebrated its 65th anniversary on the morning of 23 May, at its head-office building in Braga, with the presence of the management team. The event was marked by social gatherings and lunch, and was broadcast online to the entire Group around the world.

At the end of the day, the celebrations continued with a complimentary glass of Vinho Verde offered at the 6<sup>th</sup> Braga Economy Week Casais Group stand at the Altice Forum Braga.

The date was also celebrated in other markets and facilities where the Casais group operates.

## Le Groupe Casais fête ses 65 ans d'activité

La célébration des 65 ans du Groupe Casais a démarré le matin du 23 mai, au siège social à Braga en présence de l'administration. Les discours, la convivialité et le déjeuner ont été les points forts de cette matinée festive. La célébration a été retransmise en ligne à l'ensemble de l'univers du Groupe.

En fin de journée, la fête s'est poursuivie avec un Vin d'Honneur, sur le stand du Groupe Casais lors de la 6ème Semaine de l'Economie, à l'Altice Forum Braga.

Cette date a également été célébrée dans d'autres marchés et chantiers où le Groupe Casais est présent.



Este foi o mote para, no dia 17 de junho, o Grupo Casais juntar os colaboradores num arraial, para celebrar o São João. Entre as diversas animações, sardinhas e bifanas, não faltou o bairilarico ao som de cavaquinhos, cantares ao desafio, tuna e rancho folclórico. À noite, José Malhoa animou uma multidão de convivas que se juntaram à festa. O espetáculo noturno, no Parque da Ponte, proporcionou um belíssimo cenário para todos os habitantes da cidade que puderam desfrutar do "sabor" a São João.

De destacar que este Arraial só foi possível com a participação ativa e entusiasmada de todos os colaboradores, parceiros e convidados. Foi uma oportunidade única de fortalecer os laços entre colegas de trabalho, proporcionando momentos de descontração e interação fora do ambiente corporativo.



#### Casais “Arraial”

Under this motto, the Casais Group gathered its employees on 17 June to celebrate the popular saint. The day was filled with various events, charcoal-grilled sardines and tasty bifana pork sandwiches, not to mention dancing to the sound of cavaquinho guitars, sing-offs, university groups and folk dances. In the evening, José Malhoa entertained the crowds that joined the party. The evening show in the Ponte Park provided a beautiful setting for all the city's residents to enjoy the "essence" of São João.

This Arraial festival would not have been possible without the active and enthusiastic participation of all employees, partners and guests. This was a unique opportunity to strengthen the bond between employees and to relax and socialise outside of work.

#### Fête Populaire Casais

Ceci a été le thème de la journée du 17 juin dernier, journée au cours de laquelle le Groupe Casais a tenu à rassembler tous ses collaborateurs autour d'une Fête Populaire en l'honneur de la Saint-Jean. La journée a été riche en animations, sardines et bifanas (petit sandwich typique portugais), danse au son de la guitare portugaise, chants populaires, groupes de chants académiques, et folklore populaire. Dans la soirée, le chanteur populaire José Malhoa a divertie une foule d'invités qui se sont joints à la fête. Le spectacle nocturne, au Parque da Ponte, a offert un cadre magnifique à tous les habitants de la ville qui ont pu profiter d'un avant-goût de Saint-Jean.

Nous tenons à signaler que cette fête n'a été rendue possible que grâce à la participation active et l'enthousiasme de tous les collaborateurs, partenaires et invités. Ce fut l'occasion unique de renforcer les liens entre collègues, grâce à des moments de détente et d'interaction en dehors du milieu de l'entreprise.





ANGOLA

## Junho marcado pelas festividades na Casais Angola

### June celebrations in Casais Angola

No dia 14 de junho, a Casais Angola celebrou **24 anos de atividade**. Foi um dia celebrado com entusiasmo por todos os colaboradores presentes no mercado.

São 24 anos de crescimento e dedicação!



Ainda no mês de junho, foram celebrados os **Santos Populares** no mercado angolano. Ao som da música tradicional, as empresas do Grupo Casais em Angola reuniram-se para celebrar esta data, com muita animação, convívio e alegria.

É este espírito de equipa e união que caracteriza o Grupo Casais em Angola.



June also saw the celebration of the **Popular Saints** in Angola. The Casais Group companies in Angola came together for a day of fun, entertainment and positive energy to celebrate the day.

It is this spirit of teamwork and unity that is the hallmark of the Casais Group in Angola.

Juin a également été marqué par **les saints populaires**. Les entreprises du Groupe Casais en Angola se sont réunies pour célébrer cette date, au son de la musique traditionnelle, avec beaucoup d'animation, de convivialité et de joie.

C'est cet esprit d'équipe et d'union qui caractérise le Groupe Casais en Angola.



BRASIL

## Dia de Portugal, Camões e das Comunidades Portuguesas — Embaixada de Portugal no Brasil

### Day of Portugal, Camões and the Portuguese Communities — Embassy of Portugal in Brazil

A Casais participou no evento do Dia de Portugal, Camões e das Comunidades Portuguesas, organizado pela Embaixada de Portugal no Brasil.

O evento contou, entre outros, com a presença do Secretário de Estado Adjunto do Primeiro-Ministro, António Mendoça Mendes, em representação do Estado Português, com o Embaixador de Portugal no Brasil, e com o Primeiro-Ministro e o Chefe do Governo de São Tomé e Príncipe.

Casais participated in the Day of Portugal, Camões and the Portuguese Communities, organised by the Portuguese Embassy in Brazil.

The event was attended by the Deputy Secretary of State to the Prime Minister, António Mendoça Mendes, representing the Portuguese Government, the Portuguese Ambassador to Brazil, and the Prime Minister and Head of Government of São Tomé e Príncipe.

### Jour du Portugal, de Camões et des Communautés Portugaises — Ambassade du Portugal au Brésil

Casais a participé à la commémoration du Jour du Portugal, de Camões et des Communautés Portugaises, organisée par l'Ambassade du Portugal au Brésil.

L'événement a compté avec la présence du Secrétaire d'État Adjoint du Premier ministre, António Mendoça Mendes, en représentation de l'État Portugais, ainsi qu'avec celle de l'Ambassadeur du Portugal au Brésil et du Premier Ministre et Chef du Gouvernement de São Tomé-et-Principe.



# Casais no Top 3 das empresas mais atrativas para trabalhar no setor “Construção e Infraestruturas”

A Randstad anunciou os vencedores dos prémios **Randstad Employer Brand Research 2023**, numa cerimónia que decorreu a 18 de maio.

A distinção revela as empresas mais atrativas para trabalhar em Portugal. A Casais está no Top 3 das empresas mais atrativas para trabalhar no setor “Construção e Infraestruturas”.

**Casais in the Top 3 most attractive companies to work for in the “Construction and Infrastructure Sector”**

At a ceremony held on 18 May, Randstad announced the winners of the **Randstad Employer Brand Research 2023** awards.

The award recognises the most attractive companies to work for in Portugal. Casais ranked among the Top 3 most attractive companies to work for in the “Construction and Infrastructure Sector”.



**Casais dans le Top 3 des entreprises les plus attractives pour travailler dans le secteur de la «Construction et Infrastructures»**

Randstad a annoncé les lauréats des **Randstad Employer Brand Research Awards 2023**, lors d'une cérémonie qui a eu lieu le 18 mai dernier.

Ces prix mettent en évidence les entreprises les plus attractives sur le marché du travail au Portugal. Casais est dans le Top 3 des entreprises les plus attractives sur le marché du travail dans le secteur de la «Construction et Infrastructures».

# Roteiros de Engenharia da OERN

Inserida nos “Roteiros de Engenharia” da Ordem dos Engenheiros Região Norte - OERN, decorreu, no dia 5 de maio, a conferência “Os novos desafios da habitação”, no Edifício The First, em Guimarães.

Depois da conferência, seguiu-se um debate moderado por António Carlos Rodrigues, CEO do Grupo Casais, sobre o tema central dos desafios da habitação em Portugal. Os convidados tiveram, também, a oportunidade de visitar a unidade pioneira na construção off-site, do Grupo Casais, assim como o protótipo das soluções de construção sustentável.

## OERN Engineering Roadshow

The National Association of Chartered Engineers – Northern Region (OERN) held a conference on “The New Challenges of Housing” on 5 May at the “First” building in Guimarães, as part of its “Engineering Roadmaps” series.

The conference was followed by a debate moderated by António Carlos Rodrigues, CEO of the Casais Group, on housing challenges in Portugal. Guests also had the opportunity to visit the Casais Group's trailblazing off-site construction unit and its sustainable building prototype.

## Parcours d'Ingénierie OERN

Le bâtiment The First, à Guimarães, a accueilli, le 5 mai dernier, la conférence sur “Les nouveaux défis du logement”, dans le cadre des “Parcours d’Ingénierie” de l’Ordre des Ingénieurs de la Région Nord - OERN.

Suite à la conférence, s'en est suivi un débat modéré par António Carlos Rodrigues, CEO du Groupe Casais, sur le thème central des défis du logement au Portugal. Les invités ont également eu l'occasion de visiter l'unité pionnière de construction hors-site du Groupe Casais, ainsi que le prototype de solutions de construction durable.



# Fórum Transfronteiriço Responsabilidade Social das Empresas e Igualdade Laboral (RSE+I)



Decorreu a 14 de junho, no Museo del Mar de Galicia, Vigo, e a 22 de junho, no Altice Forum Braga, o Fórum Transfronteiriço: Responsabilidade Social das Empresas e Igualdade Laboral (RSE+I), com a participação de Sofia Miranda, Diretora Corporativa de Recursos Humanos.

Este evento, procurou identificar e partilhar medidas implementadas pelas empresas da região, no sentido de impulsionar a geração de emprego de qualidade transfronteiriço, através de debate e apresentação de Case Studies RSE+I.

## Cross-border Forum on Corporate Social Responsibility and Equality in the Workplace (RSE+I)

The Cross-border Forum on Corporate Social Responsibility and Equality in the Workplace (RSE+I) was held on 14 June at the Museo del Mar de Galicia, Vigo, and on 22 June at the Altice Forum in Braga. The event was attended by Sofia Miranda, CHRO.

The aim of the event was to identify and share measures taken by companies in the region to promote the creation of quality cross-border jobs, by discussing and presenting RSE+I case studies.

## Forum Transfrontalier: Responsabilité Sociale des Entreprises et Égalité au Travail (RSE+I)

The Forum Transfrontalier : Responsabilité Sociale des Entreprises et Egalité au Travail (RSE+I), s'est réalisé le 14 juin dernier, au Museo del Mar de Galicia, Vigo, et le 22 juin dernier, à l'Altice Forum Braga, avec la participation de Sofia Miranda, Directrice des Ressources Humaines.

Cet événement avait pour but d'identifier et partager les mesures mises en place par les entreprises de la région, afin de promouvoir la création d'emplois transfrontaliers de qualité, à travers le débat et la présentation d'études de cas RSE+I.

## Projeto F4F

No âmbito do projeto F4F – Forest For Future, no dia 3 de maio, elementos do SerQ - Centro de Inovação e Competências da Floresta, do Politécnico de Leiria, da Universidade de Coimbra e da AIMMP - Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal, visitaram a Blufab. Nesta visita, foi possível apresentar as soluções eficientes e sustentáveis, do Grupo Casais, com recurso à utilização da madeira de engenharia.



### F4F Project

On 3 May, under the F4F project – Forest for Future, members of SerQ – Forest Innovation and Competence Centre, of the Polytechnic Institute of Leiria, of the University of Coimbra and of AIMMP – Association of Wood and Furniture Industries of Portugal visited Blufab. During this visit, the Casais Group presented efficient and sustainable solutions using engineered wood.

### Projet F4F

Des éléments de SerQ - Centre d'innovation et de Compétences de la Forêt, de l'École Polytechnique de Leiria, de l'Université de Coimbra et de l'AIMMP - Association des Industries du Bois et de l'Ameublement du Portugal, ont visité Blufab, le 3 mai dernier, dans le cadre du projet F4F - Forest For Future. Lors de cette visite, le Groupe Casais a présenté des solutions performantes et durables grâce à l'utilisation du bois d'ingénierie.

## Alunos do IPCA visitam a Blufab



No âmbito do curso de Tecnologias Avançadas de Construção, desenvolvido em parceria com o IPCA, o Grupo Casais promoveu uma segunda visita dos alunos às instalações em Mire de Tibães, Braga.

Em sinergia com a abordagem às novas tecnologias utilizadas na construção civil na **unidade curricular Industrialização e Pré-Fabricação**, os alunos aproveitaram a oportunidade de assistir a um momento formativo proporcionado nas instalações da Casais sobre a utilidade das ferramentas Procore em obra e as suas vantagens desde a implementação. Terminada a sessão, foram confrontados com uma abordagem à temática da industrialização e a sua crescente aposta no Grupo Casais.

Já no final da manhã, os alunos foram acompanhados à Blufab, onde foi possível visualizarem os conhecimentos que têm vindo a adquirir nas várias unidades curriculares. A visita ao protótipo do B&B Guimarães permitiu-lhes uma proximidade às temáticas que têm vindo a aprender no percurso curricular.

Já depois de deixarem as instalações da sede em Mire de Tibães, os alunos seguiram para o Altice Forum Braga para assistir à Conferência “**Transferência tecnológica para as empresas da construção**” que integrou a 6ª Semana da Economia de Braga e contou com a moderação do José Gomes Mendes, Presidente Executivo da Fundação Mestre Casais e participação de António Carlos Rodrigues, CEO do Grupo Casais, entre outros intervenientes.

### IPCA students visit Blufab

As part of the Advanced Construction Technologies course developed in partnership with the IPCA, the Casais Group sponsored a second visit by students to its facilities in Mire de Tibães, Braga.

In synergy with the new technologies for the civil construction section of the **Industrialisation and Pre-fabrication course unit**, the students were able to attend a training session at Casais's facilities on the usefulness of the Procore tools on site and their benefits since implementation. The session ended by showing the students an approach to the topic of industrialisation and its growing use in the Casais Group.

At the end of the morning, the students were taken to the Blufab, where they were able to see the knowledge they had acquired in the different course units put into practice. The visit to the B&B Guimarães prototype gave them a closer look at what they had been studying in their course.

After leaving the Mire de Tibães facilities, the students attended the conference “**Technology Transfer to Construction Companies**” at Altice Forum Braga, which was held as part of the 6<sup>th</sup> Braga Economy Week. The conference was moderated by José Gomes Mendes, Executive Chairman of the Mestre Casais Foundation, and saw the participation of António Carlos Rodrigues, CEO of the Casais Group, among other speakers.

### Les étudiants de l'IPCA visitent Blufab

Le Groupe Casais a promu une deuxième visite des étudiants aux installations de Mire de Tibães, à Braga, dans le cadre du Cours sur les Technologies Avancées de Construction, développé en partenariat avec l'IPCA.

En synergie avec l'approche aux nouvelles technologies utilisées dans le bâtiment du **Cours d'Industrialisation et de Préfabrication**, les étudiants ont eu l'occasion d'assister à une session de formation, qui s'est tenue dans les locaux de Casais, sur l'utilité des outils Procore sur chantier et leurs avantages dès le démarrage du chantier. À la fin de la session, les étudiants ont été confrontés à une approche sur le thème de l'industrialisation et de son pari croissant au sein du Groupe Casais.

En fin de matinée, les étudiants ont pu se rendre dans les installations de Blufab, où ils ont pu voir concrètement les connaissances qu'ils avaient acquises dans les différentes unités du cours. La visite du prototype B&B Guimarães leur a permis de voir de près ce qu'ils ont appris au cours de leur cursus.

Après avoir quitté les locaux du siège de Mire de Tibães, les étudiants se sont rendus à l'Altice Forum Braga pour assister à la Conférence “**Transfert technologique pour les entreprises de construction**” dans le cadre de la 6<sup>ème</sup> Semaine de l'Economie de Braga et qui a compté avec la modération de José Gomes Mendes, Président Exécutif de la Fondation Mestre Casais et la participation d'António Carlos Rodrigues, CEO du Groupe Casais.

# FORA DE CASA ➤➤➤➤➤

## Grupo Casais marca presença na Tektónica

De 4 a 7 de maio, várias empresas do Grupo Casais, marcaram presença na Feira Internacional da Construção - Tektónica - na FIL, em Lisboa. As empresas presentes foram: Casais Engenharia e Construção, Academia Casais, Ampere, Ancorpor, Blufab, Bluint, Blumep, Bluway, Carpin – Casais Wood & Metal, Fio-Blu, Quadrina e Socimorcasal.

No dia 5 de maio, surgiu a oportunidade de participação numa Tek Talk com o tema: "CONSTRUÇÃO DO FUTURO by Grupo Casais" - onde foi dado a conhecer o universo Casais, os produtos, a industrialização e a academia, bem como uma breve explicação de como as pessoas podem crescer dentro da Casais.

Também no dia 5 de maio, o QDRWIFI da Quadrina – um quadro elétrico portátil que está a revolucionar o setor da energia – foi reconhecido pelos Prémios Inovação Tektónica 2023, através de uma **menção honrosa**.

Foram, assim, quatro dias de exposição, oportunidades de negócio, apresentações e muito networking.



### Casais Group at Tektónica

From 4 to 7 May, several companies of the Casais Group were present at the International Building & Construction Fair – Tektónica – at the FIL convention centre in Lisbon: Casais Engenharia e Construção, Academia Casais, Ampere, Ancorpor, Blufab, Bluint, Blumep, Bluway, Carpin – Casais Wood & Metal, Fio-Blu, Quadrina, and Socimorcasal.

On 5 May, we had the opportunity to participate in a Tek Talk on "BUILDING THE FUTURE by Grupo Casais", where we presented the Group, its products, industrialisation processes and the Academy, and gave a brief explanation of how people can grow within the Casais Group.

Also on 5 May, Quadrina's QDRWIFI – a portable switchboard that is revolutionising the energy sector – received a **special mention** at the Tektónica 2023 Innovation Awards.

These four days of exhibitions all translated into business opportunities, presentations, and a great deal of networking.



### Le Groupe Casais participe à la Tektónica

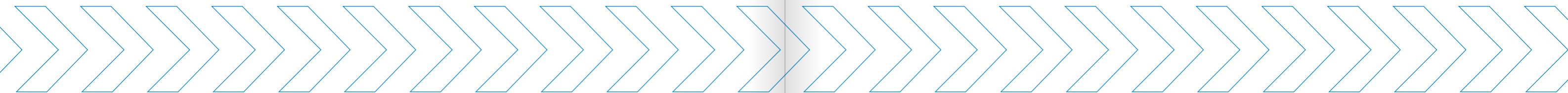
Plusieurs entreprises du Groupe Casais ont participé, du 4 au 7 mai, au Salon International de la Construction - Tektónica – à la FIL, à Lisbonne, à savoir: Casais Engenharia e Construção, Académie Casais, Ampere, Ancorpor, Blufab, Bluint, Blumep, Bluway, Carpin – Casais Wood & Metal, Fio-Blu, Quadrina et Socimorcasal.

Le 5 mai, une Tek Talk a été réalisée sur le thème: "CONSTRUCTION DU FUTUR by Groupe Casais" - où il a été possible de faire connaitre l'univers Casais, ses produits, son industrialisation et son académie, ainsi que d'expliquer la possibilité de grandir au sein du Groupe.

Le 5 mai également, le QDRWIFI de Quadrina – un tableau électrique portable qui est en train de révolutionner le secteur de l'énergie - a été récompensé par les Prix Innovation Tektónica 2023, avec la **mention honorable**.

Ce furent donc quatre jours d'exposition, d'opportunités d'affaires, de présentations et beaucoup de networking.





## Grupo Casais participa na 6ª Semana da Economia



O Grupo Casais esteve presente na 6.ª edição da Semana da Economia de Braga, que decorreu de 22 a 26 de maio, no Altice Forum Braga. Neste evento pautado pelas temáticas da sustentabilidade, inovação, desenvolvimento e transferência tecnológica no setor da construção, brindou-se, ainda, aos 65 anos da Casais.

No dia 24, o Grupo Casais e a Fundação Mestre Casais promoveram a conferência **"Transferência Tecnológica para as Empresas da Construção"**. A iniciativa, que teve lugar no Pequeno Auditório do Altice Forum Braga, contou com a participação de António Carlos Rodrigues, CEO do Grupo Casais; José Gomes Mendes, Presidente Executivo da Fundação Mestre Casais; Luis Simões da Silva, Professor Catedrático de Engenharia Civil na Universidade de Coimbra; Helena Silva, Chief Technology Officer do CEiiA; Marco Sousa, Diretor do Gabinete de Propriedade Intelectual (Patentes) da TecMInho e José Oliveira, Innovation Projects Coordinator da Bosch.

No dia 25, promoveu-se a sessão de esclarecimento **"Como ser o selecionado?"**, com Marisa Dias e Bruna Rodrigues, Técnicas de Recrutamento e Seleção do Grupo Casais. Paralelamente, o Grupo Casais esteve presente na **Mostra Empresarial**, com um stand onde se divulgaram necessidades de recrutamento, bem como as oportunidades de estágios de verão, curriculares e profissionais.

### Casais Group participates in the Braga Economy Week

The Casais Group was present at the 6th Braga Economy Week held from 22 to 26 May at the Altice Forum Braga. During this event, which focused on sustainability, innovation, and technology development and transfer in the construction sector, the Group also celebrated its 65th anniversary.

On 24 May, the Casais Group and the Mestre Casais Foundation sponsored the conference **"Technology Transfer to Construction Companies"**. The conference, which took place in the Small Auditorium of Altice Forum Braga, was attended by: António Carlos Rodrigues, CEO of the Casais Group; José Gomes Mendes, Executive Chairman of the Mestre Casais Foundation; Luis Simões da Silva, Full Professor of Civil Engineering at the University of Coimbra; Helena Silva, Chief Technology Officer of CEiiA; Marco Sousa, Director of the Intellectual Property Office (Patents) of TecMInho, and José Oliveira, Innovation Projects Coordinator at Bosch.

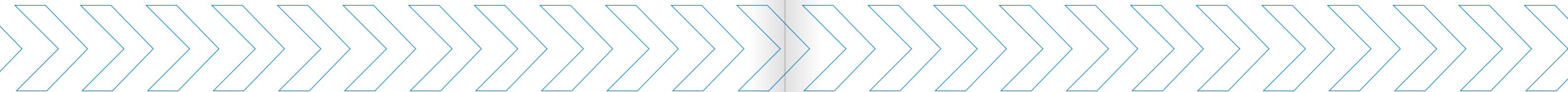
On 25 May, we hosted a Q&A session entitled **"How to be selected?"** with Marisa Dias and Bruna Rodrigues, recruitment and selection officers of the Casais Group. At the same time, the Casais Group was present at the **Business Show** with a stand to provide information on recruitment needs and opportunities for summer, curricular and professional internships.

### Le Groupe Casais participe à la 6<sup>e</sup> Semaine de l'Économie

Le Groupe Casais a participé à la 6ème édition de la Semaine de l'Économie de Braga, qui s'est déroulée du 22 au 26 mai, à l'Altice Forum Braga. Lors de cet événement, porté sur les thèmes de la durabilité, de l'innovation, du développement et du transfert de technologie dans le secteur de la construction, un toast a été porté en l'honneur du 65<sup>e</sup> anniversaire de Casais.

Le 24, le Groupe Casais et la Fondation Mestre Casais ont organisé une conférence sur le thème **«Transfert de Technologie aux Entreprises de Construction»**. Cet événement, qui s'est tenu dans le Petit Auditorium de l'Altice Forum Braga, a compté avec la participation d'António Carlos Rodrigues, CEO de Groupe Casais ; José Gomes Mendes, Président Exécutif de la Fondation Mestre Casais ; Luis Simões da Silva, Professeur en Génie civil à l'Université de Coimbra ; Helena Silva, Chief Technology Officer du CEiiA ; Marco Sousa, Directeur du Cabinet de Propriété Intellectuelle (Brevets) chez TecMInho et José Oliveira, Innovation Projects Coordinator chez Bosch.

Le 25, Casais a organisé une séance d'éclaircissements sur le thème **«Comment être sélectionné ?»** avec Marisa Dias et Bruna Rodrigues, Techniciennes de Recrutement et de Sélection chez Groupe Casais. En parallèle, le Groupe Casais a participé à la **Mostra Empresarial**, avec un stand où il a pu faire connaître les offres d'emploi disponibles, ainsi que les opportunités de stages d'été, curriculaires et professionnels.



# BLU MIND



**Marisa Dias**  
Técnica de Recrutamento  
e Seleção do Grupo Casais

Recruitment and Selection Officer  
of the Casais Group

Technicienne de Recrutement  
et de Sélection du Groupe Casais

A **Blumind** assume-se como uma área de atração de talento junto das comunidades estudantis! O propósito consiste na promoção e realização de ações que proporcionem uma aprendizagem constante aos jovens estudantes, possibilitando a participação num percurso complementar e paralelo à sua formação académica, permitindo-lhes o desenvolvimento de *soft skills* e uma aprendizagem mais integral desenvolvida em contexto prático, direcionada para os variados níveis escolares e para as várias áreas de estudo relacionadas com o nosso *core business*.

Neste segundo trimestre de 2023 apostamos em renovar e adquirir novas parcerias com instituições de ensino, que nos têm vindo a trazer candidatos para realizarem a formação em contexto de trabalho no nosso Grupo. São muitos os estudantes com potencial que têm iniciado a sua jornada dentro do Grupo Casais através de estágios.

Durante os meses de abril, maio e junho, temos conseguido proporcionar aos estudantes várias visitas às instalações da Casais, fábricas e obras, o que lhes permite ter um contacto mais próximo com a realidade e com o dia a dia dos trabalhadores. Através destas visitas, os jovens ficam a conhecer os métodos de trabalho, a dimensão dos projetos em que estamos envolvidos, e ainda conseguem estabelecer contacto direto com os nossos colaboradores, trocando ideias, partilhando experiências e curiosidades.

Temos vindo ainda a participar em congressos, jornadas e mesas redondas com especialistas em algumas das nossas áreas core e continuamos também a marcar presença nas feiras de emprego promovidas pelas várias instituições de ensino. A presença em feiras de emprego tem como principal objetivo a exposição do nome da empresa, bem como a divulgação de oportunidades de integração no Grupo Casais, que temos sempre em aberto. Como por exemplo, os estágios curriculares, profissionais, o programa de trainees, Arte e Engenho, diferenciador pela sua componente internacional, isto é, os jovens que ingressarem através deste programa têm a oportunidade de realizar parte do seu estágio num dos mercados internacionais onde o Grupo opera. Este é um programa que é sempre alvo de bastantes questões por parte dos jovens.

Tendo em conta a evolução do setor da construção, que tem apostando cada vez mais em soluções sustentáveis e inovadoras, é necessário que nesta área de atração de talento sejamos cada vez mais eficazes e estratégicos na captação dos jovens. A nossa prioridade será cada vez mais direcionada aos alunos mais jovens, com o objetivo de desfazer os mitos sobre o setor da construção e atraí-los para as nossas principais áreas de negócio.

Neste sentido, temos vindo também a fazer parte de algumas iniciativas de Campos de Verão, cujo objetivo passa por ajudar jovens, que ainda se encontram a frequentar o ensino secundário, a tomarem decisões mais conscientes sobre o seu futuro profissional.

Juntos construímos um mundo melhor!

*Blumind* is a space dedicated to attracting and developing talent within student communities. The aim is to promote and carry out actions aimed at the different levels of schooling and the different fields of study related to our core business, to provide young students with continuous learning, enabling them to participate in a complementary and parallel path to their academic education, and to develop soft skills and a more comprehensive learning in a practical context.

In this second quarter of 2023, we are committed to renewing and creating new partnerships with the educational institutions that have provided us with candidates for on-the-job-training in our Group. A large number of students with potential have started working for the Casais Group through internships.

During the months of April, May and June, we have been able to offer students several visits to Casais facilities, plants and construction sites, giving them a closer contact with the reality and daily life of the workers. These visits help students learn about our working methods, the scale of the projects in which we are involved, and to speak directly with our employees to exchange ideas, experiences and other curiosities.

We have also participated in congresses, conferences and round tables with experts in some of our core areas, and we continue to attend job fairs sponsored by various educational institutions. The main purpose of attending job fairs is to promote the company's name and the opportunities for integration into the Casais Group, which are always open. For example, curricular and professional internships, and the Art and Ingenuity trainee programme, which stands out for its international component, in other words, young people who join through this programme have the opportunity to carry out part of their internship in one of the international markets where the Group operates. This is a programme that always attracts a lot of questions from young people.

Given the developments in the construction sector, which is increasingly investing in sustainable and innovative solutions, we need to be more effective and strategic to appeal to young people. Our focus will increasingly be on younger students, with the aim of dispelling myths about the construction sector and attracting them to our core business.

With this in mind, we have also been involved in a number of summer camp initiatives aimed at helping secondary school students to make more informed choices about their future careers.

Together we can build a better world!

*Blumind* a pour but de capter des talents auprès de la communauté étudiante ! L'objectif est de promouvoir et de mener des actions de formation continue aux jeunes étudiants en leur permettant de suivre un parcours de formation complémentaire et parallèle à leur formation académique. Ces actions leur permettent de développer leurs soft skills et suivre un apprentissage plus intégral, développé dans un contexte pratique. Ces actions se destinent à différents niveaux de scolarité et à différents domaines d'études liés à notre core business.

Au cours du deuxième trimestre de 2023, nous avons renouvelé et acquis de nouveaux partenariats avec des établissements d'enseignement qui nous amènent des candidats pour suivre une formation pratique au sein de notre Groupe. De nombreux étudiants avec du potentiel ont commencé leur parcours au sein du Groupe Casais par le biais de ces stages.

Durant les mois d'avril, mai et juin, nous avons pu proposer aux étudiants plusieurs visites aux installations de Casais, usines et chantiers, ce qui leur permet d'avoir un contact plus proche de la réalité et du quotidien des travailleurs. Grâce à ces visites, les jeunes découvrent les méthodes de travail, la dimension des projets dans lesquels nous sommes impliqués, et arrivent à établir un contact direct avec nos collaborateurs, en échangeant des idées, en partageant des expériences et des curiosités.

Nous avons également participé à des congrès, des séminaires et des tables rondes avec des spécialistes dans certains de nos domaines clés et nous continuons également à participer à des salons de l'emploi organisés par divers établissements d'enseignement. L'objectif principal de notre présence sur les salons de l'emploi est de répandre le nom de l'entreprise, ainsi que les possibilités d'intégrer le Groupe Casais. Par exemple, les stages curriculaires et professionnels, le programme de trainees, *Arte e Engenho* [Art et Ingénierie], qui se différencie par sa composante internationale, en permettant aux jeunes qui intègrent ce programme la possibilité d'effectuer une partie de leur stage dans l'un des marchés où le Groupe opère. C'est un programme qui suscite toujours de nombreuses questions de la part des jeunes.

Compte tenu de l'évolution du secteur de la construction, qui parle de plus en plus sur des solutions durables et innovantes, il est nécessaire que dans ce domaine d'attraction des talents, nous devenions de plus en plus efficaces et stratégiques pour attirer les jeunes. Notre priorité sera chaque fois plus orientée vers les jeunes étudiants, dans le but de démythifier le secteur de la construction et de les attirer vers nos principaux métiers.

Dans ce sens, nous avons également participé à certaines initiatives de Camps d'Été, dont le but est d'aider les jeunes, qui fréquentent encore l'école secondaire, à prendre des décisions plus conscientes quant à leur avenir professionnel.

Ensemble, nous construisons un monde meilleur !



## CASAISNEWS ÁLBUM

Partilhe connosco as suas  
fotografias preferidas!

Share with us your favorite  
photos! // Partagez avec  
nous vos photos préférées!



Rita Antunes // CASAIS Portugal  
Padrão dos Descobrimentos, Lisboa, Portugal



Juliana Pereira // CASP  
Grand Place, Bruxelas, Bélgica



Cláudia de Lima // CARPIN  
Pico do Arieiro, Ilha da Madeira, Portugal



Cátia Carvalho // CASAIS Bragança  
Angola



Henrique Mesquita // CASAIS Portugal  
Sanatório de Vatongo, Portugal



Alexandre Lezon // Fundação Mestre Casais  
Espinho, Portugal



Nelson Aquiar // CASAIS Portugal  
Santarém, Portugal

-  [facebook.com/grupocasais](https://facebook.com/grupocasais)
-  [linkedin.com/company/grupo-casais](https://linkedin.com/company/grupo-casais)
-  [youtube.com/grupocasais](https://youtube.com/grupocasais)
-  [instagram.com/grupocasais](https://instagram.com/grupocasais)

**SEDE**

Rua do Anjo, 27, Apartado 2702  
Mire de Tibães  
4700-565 Braga · Portugal

**T** (+351) 253 305 400  
**F** (+351) 253 305 499

**DELEGAÇÃO DE LISBOA**

Rua do Pólo Norte, Nº 14  
Escritório 1.1  
1990-266 Lisboa · Portugal

**T** (+351) 218 959 014 / 5  
**F** (+351) 218 959 016

# Engenharia e Construção

Engineering and Construction // Ingénierie et Construction



# Especialidades e Indústria

Trades and Industry // Spécialités et Industrie

# Promoção e Gestão de Ativos

Real Estate and Asset Management // Promotion et Gestion D'Actifs