

CURRICULUM VITAE

INFORMAÇÃO PESSOAL

Nome: Maria Paula Lopes Castelão
Data de Nascimento: 25/07/1964.
Morada: Rua Poeta do Bocage, nº 15, 8 Esq, 1600 Lisboa
Telefone: 00351 93 916 01 77

BACKGROUND ACADÉMICO

Frequência do Doutoramento em Economia e Gestão pela Universidade Politécnica de Cartagena (2009/11) – parte curricular concluída.

Mestrado em Comportamento Organizacional, Instituto Superior de Psicologia Aplicada, 1997, Muito Bom por Unanimidade

Licenciatura em Sociologia, Universidade Nova de Lisboa, 1987, 14 valores.

EXPERIENCIA PROFISSIONAL - PMI Tabaqueira

Business Partner (desde Julho 08)

Assegurar a parceria estratégica entre os HR e as áreas de negócio da afiliada, centrada nas necessidades de médio e longo prazo.

Business Partner Operations e New Horizon Change Management Project Leader (Ag 07/ Jul 08)

Responsável por gerir, implementar e acompanhar os processos core de recursos humanos na área de operações, e respectivo alinhamento com as estratégias de negócio (desenho organizacional, descrição de funções, recrutamento, gestão do desempenho, gestão carreiras, gestão de remuneração, relações laborais) –

Responsável por definir, coordenar e implementar o plano de “ Gestão da Mudança” no quadro da implementação do Novo Modelo de Recursos Humanos (Julho 08):

- Desenho do plano de formação para todas as chefias (100) e coordenação das acções implementadas (conceitos, processos e sistemas)
- Definição do plano de transição (activa participação de algumas chefias no papel de agentes de mudança)
- Desenho do plano de comunicação e coordenação das acções implementadas (população alvo: 750 empregados)

PMI HQ Lausanne

Manager PMI Brand Building Organisational Development- (06/ Ag 07)

Desenho e implementação de programas de desenvolvimento Globais/ localizados, de modo a responder às necessidades existentes na área de Brand Building (Marketing & Sales) – em anexo resumo do approach efectuado

Suportar a implementação de projectos de desenvolvimento organizacional ajustados à realidade de determinada Região/ Mercado (“worldwide”)

PMI Tabaqueira

Manager MOD (Management & Organisational Development) – Lisboa (Jul 04/05)

Definição e implementação de estratégias e práticas de recrutamento, formação e desenvolvimento, de acordo com os standards da PMI

- Gestão dos processos de selecção e recrutamento, incluindo parcerias com universidades e escolas técnicas, de acordo com os perfis pré definidos, de forma a assegurar resposta eficaz às necessidades existentes.
- Gestão e implementação do plano de formação e desenvolvimento, de acordo com o diagnóstico efectuado, de forma a suportar o desenvolvimento individual e organizacional
- Gestão dos processos de avaliação de desempenho, gestão de carreiras, 360º feedback, centros de desenvolvimento, etc. Assegurar uma implementação consistente e integrada.

Business Partner HR Marketing & Sales (2001/04)

Assegurar o alinhamento entre as necessidades específicas do negócio (Marketing e Vendas) e os processos e políticas de recursos humanos.

Responsável por gerir, implementar os processos core de Recursos humanos dentro do departamento de M&S, em cooperação com os Recursos Humanos (MOD e C&B), ex. desenho organizacional, gestão do desempenho, gestão de carreiras, política salarial.

Responsável pela gestão do Departamento de Formação de Vendas: equipa constituída por um “National Sales Trainer” e um “Sales Training assistant”:

- Diagnosticar necessidades de formação
- Integrar novos supervisors de vendas
- Implementar actividades de formação, em sala e no terreno
- Desenvolver e implementar técnicas de coaching (assegurar alinhamento com avaliação de desempenho e potencial)
- Facilitar o alinhamento entre planos de negócio específicos (territórios de vendas), planos de marketing e vendas, ciclos orçamentais, etc.

Responsável pela Gestão e implementação de projectos de recursos Humanos, de acordo com as necessidades específicas diagnosticadas:

- Implementação do conceito de “Territory Sales Management”: aumento da responsabilidade nos níveis mais baixos da organização (promotores de vendas) e desenvolvimento das chefias no papel de coach/facilitador. Dois projectos implementados neste contexto merecem especial atenção:
 - Desenho organizacional: Definir e alinhar matriz de responsabilidades/ descrição de funções/ perfis funcionais – de modo a assegurar alinhamento entre as necessidades de negócio e a estrutura organizacional.
 - Matriz de responsabilidades: Definição dos processos de negócio e das principais actividades, bem como o papel de cada grupo funcional no desempenho de cada uma delas (responsabilidade partilhada, responsável principal...)
 - Descrição de funções: reformular os descritivos de funções existentes de acordo com a matriz de responsabilidades.
 - Perfis funcionais: Identificar os principais grupos funcionais bem como as principais responsabilidades, nível de qualificação, experiência, competências, conhecimentos técnicos requeridos.
 - Desenho e implementação de um “Development Centre”: para avaliar o gap entre os perfis actuais e os perfis expectáveis com base na implementação do novo modelo de negócio (Territory Sales management).

- Definição de planos de desenvolvimento e formação com base nas necessidades diagnosticadas: avaliação de potencial (Development Centre) e avaliação de Desempenho (MAP)
- Formação de chefias no sentido de as tornar responsáveis por dar feedback às suas equipas e colaborar na definição e implementação dos planos de desenvolvimento e de carreira.

Manager Recruitment (99/01)

Define and implement recruitment and selection policies, strategies and activities: relationships with universities and technical colleges, sourcing and selecting, managing internship programs.

Induction program definition and follow up

Line supervisor's development to be accountable for recruitment and selection: specific training was designed and delivered to prepare them to be assessors and interviewers

Human Resources Supervisor (96/98)

Reporting to the MOD Manager I was accountable for several activities, from recruitment to development.

Around 200 people were recruited internally between 96 and 98 (mainly sales and staff areas), and I had also a strong contribution in the implementation of PMI practices such as Performance management (MAP), Career management (Advancement planning), Problem solving methodology.

TABAQUEIRA, SA

Técnico de Recursos Humanos (91/95)

Desempenho de diversas actividades no âmbito dos recursos humanos: participação em actividades de formação, avaliação do desempenho, recrutamento, indicadores de performance, realização do Balanço social.

Em 1995 Desenvolvi e implementei o projecto “ Novos perfis para mulheres operárias/ mudanças na estrutura organizacional e de recursos humanos”, o qual foi financiado e aprovado no quadro do Eixo Now (iniciativa comunitária no sentido de promover o emprego e desenvolvimento dos recursos humanos)

CONSULMARK

Analista de estudos de Mercado (88/91)

Realização de estudos de mercado de âmbito qualitativo para empresas de consumo e agencias de publicidade

PKH & FORUM ATLANTICO

Consultora (90/95)

Participação em projectos de consultoria no âmbito dos estudos de Mercado, descrição e avaliação de funções.

OUTRAS ACTIVIDADES RELEVANTES

Formadora certificada no quadro do programa de Liderança desenvolvido pela PMI (DPM) – 05/07

Docente Módulo de Recursos Humanos para mestrados na Universidade do Algarve, durante os anos de 2003/04/05

FORMAÇÃO PROFISSIONAL MAIS SIGNIFICATIVA

-
- **Simplex System: Advanced Managerial Skills & Train the Trainer Workshop, basadur, applied creativity, 2009.**
- **Developing The PMI Manager (Train the Trainer) , 2005**
- **Master Trainers programme at the Master Trainers Institute, France, 2003.**
- **Compensation and Benefits Policies at Philip Morris, 2003.**
- **Assessment & Development Centres for senior staff at SHL, 2002.**
- **Practitioner in the art of Neuro – Linguistic Programming, International NLP, 2001.**
- **Leadership Development Programme – Manage yourself, Manage the others, and manage the business at Philip Morris, 1999**
- **STEPS – Problem solving methodology at Philip Morris, 1999.**
- **Facilitate group dynamics, Annual Creative Problem Solving Institutes, Buffalo, New York, 1996.**
- **Problem Solving, Annual Creative Problem Solving Institutes, Buffalo, New York, 1995.**

Nota: No desempenho das funções de **Brand Building OD Manager** participei em diversas acções específicas da área de Brand Building (Distribuição, Marketing, Desenvolvimento de Novos produtos).

-