

Tradição do Futuro

122
OUT/NOV
2025

NOTÍCIAS DO GRUPO JOSÉ DE MELLO

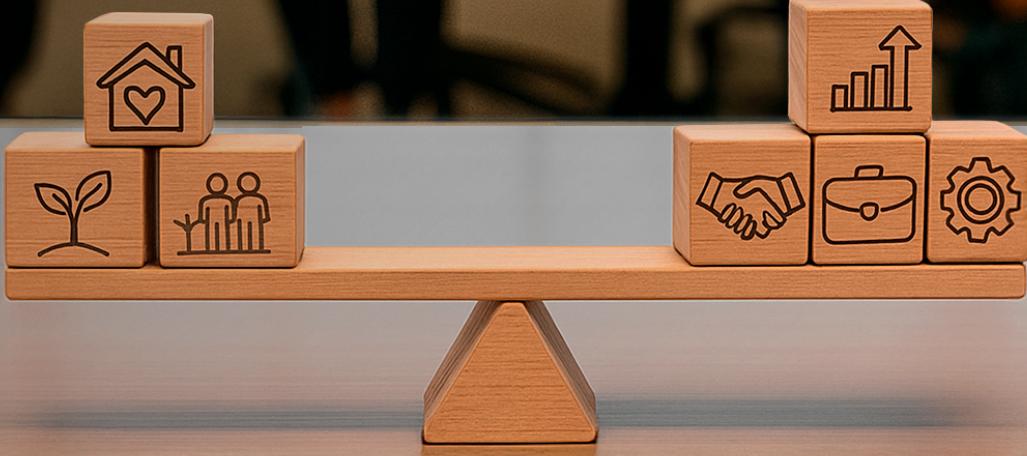


BONDALTI



Cuidar das Pessoas é cuidar do futuro

COM A CERTIFICAÇÃO EFR, AS EMPRESAS DO GRUPO JOSÉ DE MELLO REFORÇAM O COMPROMISSO COM A CONCILIAÇÃO, A FLEXIBILIDADE E O BEM-ESTAR DAS SUAS EQUIPAS. DESCUBRA O QUE SIGNIFICA SER UMA ENTIDADE FAMILIARMENTE RESPONSÁVEL.



Bondalti com luz verde
para avançar com
aquisição da ERCROS

Luís Wissmann: "No Grupo José de Mello, a estratégia e a sensibilidade humana não são forças opostas"

Juntos pelo bem comum
no voluntariado da Vale
de Acór

Notícias

BONDALTI RECEBE LUZ VERDE PARA AVANÇAR COM A AQUISIÇÃO DA ERCROS



A Comissão Nacional de Mercados e Concorrência (CNMC) aprovou a oferta pública de aquisição lançada pela Bondalti sobre a totalidade das ações da Ercros, empresa espanhola líder em produtos químicos básicos. A decisão representa um passo determinante nas fases finais do processo, que segue agora para avaliação pela Comissão Nacional do Mercado de Valores.

A proposta da Bondalti avalia cada ação da Ercros em 3,505 euros, refletindo um prémio de cerca de 40% face à cotação anterior ao anúncio da operação. Apesar do contexto desafiante vivido pelo setor químico em 2025, que também influenciou os resultados recentes da Ercros, o racional estratégico da operação mantém-se firme: reforçar a

escala no mercado ibérico e consolidar uma posição competitiva de longo prazo.

A conclusão da aquisição continua dependente da aceitação da maioria dos acionistas. A integração plena permitirá unir competências, reforçar a capacidade de investimento e acelerar a resposta aos desafios da transição energética, da digitalização e da crescente pressão competitiva internacional.

Com esta operação, a Bondalti pretende criar um líder ibérico e europeu mais resiliente. Uma vez concluído o processo, a empresa compromete-se a manter a sede da Ercros em Barcelona, preservar todos os postos de trabalho e assegurar a continuidade da sua presença nas comunidades onde atua.

UNIÃO E ESPÍRITO DE EQUIPA NO 1.º ENCONTRO JOSÉ DE MELLO

Os colaboradores da José de Mello reuniram-se em Valada do Ribatejo para a 1.ª edição do Encontro José de Mello – um momento de celebração, partilha e reflexão sobre o caminho coletivo. O dia incluiu atividades de grupo, um passeio no Tejo e a homenagem aos colegas com 25 ou mais anos de casa.

Veja os melhores momentos do encontro [aqui](#).



SAIU O ÚLTIMO EPISÓDIO DO PODCAST "SAÚDE COM PROPÓSITO"

Para celebrar os seus 80 anos, a CUF lançou o podcast "Saúde com Propósito", que em nove episódios reuniu 20 convidados para refletir sobre a história e o impacto da CUF na saúde em Portugal. No episódio final, Rui Diniz, Presidente da Comissão Executiva, conversa com três colaboradores sobre o presente e o futuro da CUF.

Oiça o episódio [aqui](#).



ABERTAS AS CANDIDATURAS À BOLSA AMÉLIA DE MELLO – INOVAÇÃO SOCIAL

A Fundação Amélia de Mello e a Nova SBE lançaram uma bolsa de 150 mil euros para financiar, durante três anos, um projeto de investigação inovador que responda a desafios sociais e contribua para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. As candidaturas decorrem até 13 de março de 2026 e o vencedor será anunciado a 30 de junho de 2026.



JÁ ESTÁ DISPONÍVEL O CATÁLOGO DE NATAL WINESTONE. CONSULTE-O [AQUI](#).

MAIS DE 350 PESSOAS ESTIVERAM PRESENTES NO BONDALTI FAMILY DAY. A ANIMAÇÃO E A UNIÃO FORAM RAINHAS NESTE DIA DE CONVERSAS DESCONTRAÍDAS E ATIVIDADES PARA TODAS AS IDADES.



JOSÉ DE MELLO É A "EMPRESA FAMILIAR DO ANO"

O Grupo José de Mello foi distinguido pela Associação das Empresas Familiares como "Empresa Familiar do Ano", reconhecendo um percurso centenário de excelência, resiliência e inovação. O prémio foi entregue a Maria João de Mello e Bernardo Gross no European Family Business Summit.



KROHN FINE PORT COLLECTION: SEIS DÉCADAS DE EXCELÊNCIA EM VINHO DO PORTO

No ano em que celebra 160 anos de história, a Krohn apresentou a Krohn Fine Port Collection, um lançamento que simboliza a força do seu legado e o início de um novo ciclo. O estojo de madeira exclusivo reúne seis colheitas excepcionais – 1958, 1960, 1970, 2003, 2009 e 2022 – escolhidas por David Baverstock, Chairman Winemaker da WineStone, como expressão máxima do terroir e da tradição da marca.



O RELATÓRIO DA CUF ONCOLOGIA FOI DISTINGUIDO COM OURO NOS PRÉMIOS INTERNACIONAIS DAVEY AWARDS 2025, NA CATEGORIA DESIGN & PRINT - ANNUAL REPORT. LEIA [AQUI](#) O RELATÓRIO.

FUNDAÇÃO AMÉLIA DE MELLO LANÇA BIOGRAFIA SOBRE ANTÓNIO PINTO BARBOSA

A Fundação Amélia de Mello apresentou *António Pinto Barbosa – o primeiro economista*, oitavo volume da coleção "Histórias de Liderança", em parceria com a Nova SBE e a editora Guerra e Paz. A cerimónia, a 29 de outubro, contou com intervenções de Vasco de Mello e do Presidente da República.

COLIBRI POUSA EM ESTREMOZ

A nova área de conforto Colibri da A6, em Estremoz, já abriu ao público. O espaço oferece zona de restauração, esplanada e carregadores elétricos, reforçando a rede da Brisa Áreas de Serviço, que conta já com 31 locais em todo o país.

CUF INAUGURA PRIMEIRA UNIDADE DEDICADA EXCLUSIVAMENTE À IMAGIOLOGIA

A CUF inaugurou a nova Clínica CUF Imagiologia Pombal – Almada, a primeira unidade da rede dedicada em exclusivo à área da Imagiologia. Com tecnologia de última geração e uma equipa clínica altamente qualificada, a nova unidade reforça a oferta de exames de diagnóstico e a proximidade no acesso aos cuidados de saúde.



"PRECISAMOS DE ENERGIA COMPETITIVA, REGRAS CLARAS E DECISÕES RÁPIDAS"

O alerta foi deixado por João de Mello, presidente da Bondalti, no encontro "Competitividade & Descarbonização – o Futuro da Indústria Química Portuguesa". Promovido pela APQuímica, no Complexo Químico de Estarreja, o evento marcou o lançamento do novo *Estudo de Competitividade*, que destaca a importância de energia acessível, auxílios de Estado equilibrados e estabilidade regulatória para o setor.



LIFTHIUM ENERGY EM CONFERÊNCIA EUROPEIA

A Lifthium Energy esteve presente na European Battery Raw Materials Conference, que decorreu em Lisboa, em setembro. O seu CEO, Duarte Braga, debateu sobre a forma como a Europa pode expandir a sua cadeia de valor de baterias para gerar impacto global. Já o CTO, Bart Packer, refletiu acerca do futuro da refinação de lítio na Europa.

NOVO RECIBO DE VENCIMENTO REFORÇA A TRANSPARÊNCIA E LITERACIA FINANCEIRA

As empresas do Grupo José de Mello aderiram ao novo modelo de recibo de vencimento desenvolvido pela **Business Roundtable Portugal (BRP)**, uma iniciativa que promove maior **transparência na comunicação** e reforça a **literacia financeira** dos colaboradores.

O **Grupo José de Mello** foi pioneiro neste processo: a *holding* integrou o grupo de trabalho responsável pela criação do modelo e foi a primeira a

implementá-lo, em 2024. A adesão foi depois alargada à **Bondalti**, **WineStone** e **CUF**, consolidando um compromisso conjunto com práticas de gestão modernas, transparentes e socialmente responsáveis.

O novo formato inclui uma **página adicional com representação gráfica dos componentes salariais**, permitindo compreender melhor o valor líquido recebido e o **custo total do trabalho para a empresa**. Para além dos descontos habituais de IRS e Segurança Social, passam também a estar visíveis as **contribuições pagas pela empresa** em nome de cada colaborador, uma informação até agora ausente dos modelos tradicionais.

Atualmente, este modelo é utilizado por **29 organizações**, abrangendo mais de **90 mil pessoas**. A iniciativa da BRP tem vindo a ganhar escala, sendo já incorporada em vários sistemas de processamento salarial, como o **SAP** e o **Cegid**, o que facilita a sua adoção por novas empresas.



| Mês | Acumulado |
|---|-------------|
| 2.962,47 € | 24.615,24 € |
| Total de remunerações e encargos* | |
| 533,43 € | 4.838,64 € |
| Encargos a pagar pela empresa à Segurança Social | |
| 2.429,04 € | 19.776,60 € |
| Rendimento bruto do Colaborador | |
| 725,06 € | 6.070,25 € |
| Descontos efetuados pelo Colaborador | |
| 1.703,98 € | 13.706,25 € |
| Rendimento líquido do Colaborador** | |
| Total = Rendimento Bruto do Colaborador + Encargos da empresa | |
| Rendimento Líquido = Rendimento Bruto do Colaborador - Descontos a cargo do Colaborador | |

CUF LIDEROU REPUTAÇÃO NO SETOR DA SAÚDE PELO QUARTO ANO CONSECUTIVO

A **CUF** volta a liderar, pelo quarto ano consecutivo, o **ranking** de reputação no setor da saúde em Portugal do **“Merco Empresas Portugal 2025”**. Os resultados, divulgados a 16 de outubro, reforçam um percurso de mais de oito décadas dedicado à excelência no cuidado e à proximidade com as pessoas – o verdadeiro centro da sua missão. Esta distinção é também o reflexo do empenho e da dedicação diária das equipas CUF, que trabalham todos os dias para fazer mais e melhor, em todas as geografias onde a marca está presente.

LIFTHIUM ENERGY CRIA TECNOLOGIA INOVADORA PARA O REFINO INDUSTRIAL DE CLORETO DE LÍTIO

A Lifthium Energy concluiu no Canadá o programa de testes que valida a sua tecnologia pioneira de refino de cloreto de lítio por eletrólise, um avanço decisivo na produção de hidróxido de lítio de grau bateria.

Os ensaios confirmaram elevada eficiência energética, estabilidade do processo e grande pureza do produto.

A tecnologia permitirá produzir hidróxido de lítio com menores emissões e maior eficiência, valorizando matérias-primas de reciclagem. A Lifthium prepara agora a integração desta solução na sua primeira unidade industrial, prevista para 2027, com capacidade para cerca de 28 mil toneladas anuais – suficiente para mais de um milhão de veículos elétricos.

VALORES FAMILIARES EM DESTAQUE NA REVISTA *I BY IMD*

O artigo **“Why adopting family values will help you ride out any storm”**, da revista *I by IMD*, destaca o Grupo José de Mello como exemplo de resiliência e excelência na governação familiar e empresarial, com valores que permanecem tão atuais hoje como há 130 anos.

Leia o artigo completo [aqui!](#)

A sua opinião é fundamental. [Conte-nos aqui](#) o que achou desta edição.

BONDALTI CANTÁBRIA FOI UMA DAS VENCEDORAS DA OITAVA EDIÇÃO DOS PRÉMIOS CEOE CEPYME CANTÁBRIA, QUE RECONHECEM OS MELHORES EXEMPLOS DE GESTÃO EMPRESARIAL.



O equilíbrio entre a vida pessoal, profissional e familiar

As empresas do Grupo José de Mello são entidades familiarmente responsáveis. Quem o confirma é a Fundación Másfamilia, responsável pela certificação efr – Entidade Familiarmente Responsável. Mas o que significa, na prática, ser uma organização com esta certificação? E porque é tão importante promover o equilíbrio entre a vida pessoal, familiar e profissional?



efr

Conciliar para viver melhor — um propósito comum, realidades diferentes

Cuidar das suas Pessoas é, desde sempre, uma prioridade do Grupo José de Mello. A certificação efr – Empresa Familiarmente Responsável veio reforçar este compromisso, hoje partilhado por várias empresas do Grupo, certificadas desde anos distintos: a Brisa desde 2019, a Bondalti desde 2020, e a CUF e a José de Mello desde 2021.

Mais do que um selo, esta certificação confirma a dedicação de cada empresa em criar condições que permitam uma vida mais equilibrada. Seja através de medidas de flexibilidade, apoio familiar, saúde emocional ou desenvolvimento pessoal, todas partilham o mesmo propósito: promover o bem-estar de forma consistente e sustentável.

Este caminho integra uma visão mais ampla de gestão das Pessoas, que entende que o desenvolvimento das organizações caminha lado a lado com a qualidade de vida das suas equipas. Os programas de bem-estar associados à certificação efr baseiam-se numa lógica de melhoria contínua, assegurando que a conciliação evolui ao ritmo das necessidades dos colaboradores.

Importa, no entanto, sublinhar que esta certificação não corresponde a um conjunto fixo de benefícios. Cada empresa define as suas próprias medidas, de acordo com as suas características e desafios, aplicando-as de forma alinhada com a sua realidade, dimensão e missão.

Benefícios para as Pessoas e para as empresas

Uma organização familiarmente responsável gera impacto positivo para todos. Para os colaboradores, significa mais equilíbrio e maior capacidade de conciliar o que é essencial. Para as empresas, traduz-se em compromisso, produtividade e melhor desempenho.

A certificação efr destaca organizações que valorizam a confiança, a flexibilidade e uma cultura capaz de atrair e reter talento. Os dados confirmam esta tendência: segundo o estudo *Randstad Brand Research 2025*, o equilíbrio entre vida pessoal e profissional é já o segundo critério mais valorizado pelos portugueses na escolha de um novo empregador.

Além disso, reforça a reputação corporativa e comprova, de forma concreta, um compromisso genuíno com o bem-estar das Pessoas e das suas famílias.

Vejamos alguns exemplos:

Na **José de Mello**, os filhos e netos dos colaboradores recebem um “kit de nascimento” e, entre os 6 e os 17 anos,

um vale para compra de material escolar no início do ano letivo.

Até completarem 12 anos, podem celebrar a tarde do dia do seu aniversário com os pais, que recebem dispensa específica para o efeito.

Na **Bondalti**, o foco está no apoio à saúde emocional e à vida familiar. Os filhos de colaboradores têm acesso a consultas de psicologia online e a apoios específicos em caso de deficiência ou incapacidade. A empresa concede ainda 15 dias por ano de assistência inadiável à família, permitindo que os seus profissionais apoiem ascendentes, descendentes ou cônjuges.

Por seu turno, a **CUF** apoia os colaboradores na gestão da vida familiar, assegurando as despesas associadas à ocupação de tempos livres dos filhos e dependentes, dos três aos 15 anos. Aos profissionais com filhos que tenham incapacidade igual ou superior a 60%, e idade entre 16 e 30 anos, são atribuídas Bolsas para a Inclusão, que

comparticipam parte das despesas mensais associadas a respostas sociais, educativas ou formativas. Recentemente, a CUF alargou também o período de faltas por luto gestacional para cinco dias, mais do que a lei prevê, aplicável tanto à mãe como ao pai.

Estas e outras medidas refletem um compromisso genuíno e contínuo com a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional. São políticas que evoluem com o tempo e com as necessidades das pessoas, porque, no final do dia, a prioridade é – e será sempre – o seu bem-estar.

Nota

As medidas referidas neste artigo são apenas exemplos ilustrativos. Algumas são comuns a várias empresas do Grupo. Para conhecer o conjunto completo de medidas efr da sua empresa (José de Mello, Bondalti, CUF ou Brisa), por favor informe-se junto da sua chefia.

2 PERGUNTAS A

José Luis Carvalho

Diretor de Gestão de Pessoas, CUF



01.

Num setor que exige presença constante e ritmos intensos, como é que a CUF consegue cuidar de quem cuida, promovendo equilíbrio e bem-estar entre equipas clínicas e não clínicas?

Na CUF, acreditamos que cuidar de quem cuida é a base da qualidade e da humanização dos cuidados que prestamos. Acreditamos também que as dimensões “vida pessoal” e “vida profissional” se reforçam mutuamente: quando estamos bem no trabalho isso tem impacto na vida pessoal e quando estamos bem em casa isso também facilita a nossa prestação profissional. Por isso procuramos dar as condições aos nossos colaboradores para construir a sua vida fora da CUF e construir o seu percurso profissional na CUF.

O setor da saúde é muito exigente, quer em termos de disponibilidade de tempo, quer em intensidade emocional, com decisões importantes a tomar, entre outras exigências. Sabemos e estamos constantemente atentos ao impacto que estas condicionantes têm na vida dos nossos colaboradores.

Num setor naturalmente exigente, procuramos criar condições que promovam equilíbrio, reconhecimento e bem-estar, tanto nas equipas clínicas como nas não clínicas. Neste sentido, temos vindo a reforçar medidas de conciliação, saúde mental e apoio emocional, através de programas de acompanhamento psicológico, formação e desenvolvimento pessoal.

02.

A CUF tem vindo a inovar nas suas políticas de conciliação – das bolsas de inclusão ao alargamento do luto gestacional. Que novas formas de cuidar das suas Pessoas estão a explorar para o futuro?

Atualmente, estamos a explorar novas formas de cuidado emocional, familiar e financeiro, reforçando a personalização das medidas de conciliação. Queremos continuar a inovar na forma como cuidamos das nossas equipas, com respostas mais flexíveis, inclusivas e adaptadas às transformações da sociedade e da vida profissional.

No próximo triénio vamos reforçar dois segmentos em particular:

1 - Longevidade: Como sabemos, o tema da longevidade está na ordem do dia e temos uma constante em acompanhar as diferentes fases da vida dos nossos colaboradores, garantindo que se sentem valorizados, apoiados e respeitados em cada momento. Como prioridade para o futuro, queremos assegurar que todas as pessoas se sintam motivadas e acompanhadas e que possam também ter as ferramentas para uma transição positiva para a fase da reforma.

2 - Wellbeing: Estamos a trabalhar com a área de segurança e saúde no trabalho no sentido de reforçar medidas que tenham impacto na saúde mental e física dos nossos colaboradores. Queremos robustecer estas medidas com o nosso know-how interno na área da saúde e garantir que as mesmas respondem às necessidades particulares dos nossos profissionais, que sejam o mais relevantes possível.



O COMPROMISSO DA WINESTONE

Apesar de ainda não ter certificação **efr**, a WineStone partilha o mesmo propósito de responsabilidade social e cuidado pelas Pessoas. Oferece um vale-presente a colaboradores com filhos em idade escolar e promove o “Dia da Família”, este ano em colaboração com o Café Joyeux, uma marca que contribui para a inclusão e integração de pessoas com dificuldades intelectuais e de desenvolvimento.

2 PERGUNTAS A

Rosa Calinas

Diretora de Pessoas, BONDALTI



01. **Num setor industrial com funções tão distintas – do chão de fábrica aos cargos de gestão –, que desafios têm encontrado na promoção da conciliação e do bem-estar e como têm conseguido garantir que todas as equipas se sentem incluídas nesse compromisso?**

Na Bondalti, temos plena consciência de que o nosso setor apresenta uma realidade muito heterogénea: coexistem equipas operacionais que asseguram o funcionamento contínuo das nossas unidades industriais e funções mais estratégicas ou administrativas, com ritmos e exigências distintas. Essa diversidade é uma riqueza, mas também um desafio quando falamos de conciliação e bem-estar, porque as soluções não podem ser únicas nem uniformes.

O nosso ponto de partida tem sido ouvir todos os colaboradores, compreender as necessidades específicas de cada grupo e cocriar respostas que procurem ser ajustadas a cada realidade ou, quando adequado, transversais à organização. Para isso, realizamos regularmente auscultações ao clima laboral e avaliamos a satisfação dos colaboradores com as medidas **efr**.

O nosso objetivo é promover uma cultura de verdadeiro equilíbrio. Isso passa por envolver e formar as lideranças para reconhecer sinais de sobrecarga nas suas equipas e criar um ambiente em que falar sobre bem-estar não seja um tabu, mas uma prática de gestão responsável. O grande desafio é garantir que todos – independentemente da função que desempenham – sintam que fazem parte do mesmo compromisso com a conciliação.

02. A certificação **efr está hoje integrada na estratégia de sustentabilidade da Bondalti. De que forma a área de Pessoas tem sido motor dessa integração e da transformação cultural da empresa?**

A certificação **efr** (Entidade Familiarmente Responsável) foi um passo natural na nossa trajetória de sustentabilidade. Costumo dizer que o Grupo José de Mello é familiarmente responsável há mais de 100 anos. Na Bondalti, entendemos a sustentabilidade de forma integrada – ambiental, económica e social – e a vertente humana é absolutamente central. A Direção de Pessoas tem sido o motor desta integração, porque é a partir dela que nasce a transformação cultural necessária para dar vida aos compromissos que assumimos.

O processo de certificação **efr** permitiu-nos estruturar e dar coerência às práticas que já existiam, mas também nos desafia a ir mais longe: medir, avaliar e melhorar continuamente. Foi uma oportunidade para envolver toda a organização, desde a liderança até às equipas operacionais, num diálogo aberto sobre o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, igualdade de oportunidades e o papel de cada um na construção de um ambiente inclusivo, saudável e próspero.

Hoje, a cultura Bondalti incorpora a conciliação como um pilar estratégico, não apenas como uma política de recursos humanos, mas como um valor que orienta decisões e práticas diárias. O nosso compromisso é continuar a evoluir, a ouvir as pessoas e a garantir que o bem-estar está verdadeiramente no centro da nossa estratégia.

“No Grupo José de Mello, a estratégia e a sensibilidade humana não são forças opostas”

Luís Wissmann é Diretor de Pessoas e Gestão de Talento da José de Mello e foi distinguido com o Prémio José Manuel de Mello 2025. Há mais de duas décadas no Grupo, tem sido uma presença discreta e constante, capaz de unir estratégia e empatia, visão e serenidade. Entre a exigência da gestão e a atenção às Pessoas, construiu um percurso pautado pela coerência, pela escuta e pelo compromisso com o futuro.

Olhando para o seu percurso de mais de duas décadas no Grupo José de Mello, que momentos considera mais marcantes na sua trajetória profissional?

Destaco dois momentos marcantes. O primeiro, em 2000, quando entrei para o Grupo, na Adubos de Portugal, com o desafio de integrar duas culturas que conviviam nessa empresa, uma influenciada por uma gestão pública e outra por uma gestão privada. Um processo muito desafiante e desenvolvido com grande resiliência. O segundo, que ainda está em curso, prende-se com a consolidação de uma gestão de talento transversal, com práticas mais robustas, interligadas e sustentáveis, alinhando a estratégia de talento com a estratégia de negócio.

A gestão de pessoas num Grupo com realidades tão diversas exige equilíbrio entre estratégia e sensibilidade humana. Como se encontra esse ponto de equilíbrio?

Esse equilíbrio é parte da nossa identidade. No Grupo José de Mello, a estratégia e a sensibilidade humana não são forças opostas. São dimensões que estão integradas, que fazem parte do todo. Temos uma estratégia clara e mantemos um profundo foco nas pessoas. O nosso Propósito, os nossos Valores e a forma como fazemos as coisas evidenciam isso mesmo.

Luís Wissmann

Diretor de Pessoas e Gestão de Talento

- Nasceu em Lisboa e cresceu em Campo de Ourique, bairro ao qual mantém um forte vínculo.
- Encontra equilíbrio na leitura e nas séries policiais.
- A frase que o inspira vem da Grécia Clássica: “Só sei que nada sei”.
- Valor inegociável numa equipa? Confiança.



O que representou para si receber o Prémio José Manuel de Mello 2025?

Foi uma honra e um momento de grande significado pessoal e profissional. O prémio José Manuel de Mello pretende destacar a vivência dos valores transmitidos por José Manuel de Mello.

Recordo que, logo no início do meu percurso no Grupo, aprendi uma lição que nunca esqueci: a palavra dada vale tanto como um contrato assinado. Receber este prémio é um motivo de orgulho e também de gratidão. Partilho-o com todos aqueles que integram as equipas das áreas de Pessoas das diversas empresas do Grupo e com todos que contribuem para o Grupo fazer mais e melhor.

O Grupo José de Mello é conhecido pela sua forte cultura e identidade. O que é, para si, a “Escola José de Mello”?

É uma escola de coragem, dinamismo, criatividade e visão de futuro. Onde o risco convive com a prudência. Onde os mais novos aprendem com os mais experientes e vice-versa. É sobretudo, uma escola que coloca a dignidade humana no centro das decisões. É essa cultura que nos define e que queremos continuar a transmitir às próximas gerações.

Liderar a transformação com confiança e ambição

O Encontro de Quadros 2025, sob o lema “Liderar num mundo em transformação”, reuniu a 17 de outubro cerca de 200 líderes das empresas do Grupo José de Mello, num dia dedicado à reflexão estratégica, à partilha de experiências e à mobilização coletiva. Num formato inovador que recriou o ambiente de um telejornal, apresentado por Clara de Sousa, o encontro combinou informação, dinamismo e envolvimento, refletindo o espírito de transformação que move o Grupo. Mais do que um momento de gestão, foi um espaço de convergência – para olhar o caminho já percorrido, projetar o futuro e reforçar o propósito comum de liderar a transformação com confiança, ambição e visão.



“Sejam os líderes da transformação que as vossas equipas precisam. Não esperem que a transformação aconteça. Não reajam à transformação. Liderem-na.”

Salvador de Mello

O programa percorreu os principais eixos que moldam o percurso do Grupo: *Concretizações*, com os resultados e marcos alcançados nos últimos anos, apresentados por Luís Goes; *Forças de Mudança*, com a perspetiva global de Paulo Portas; e *Oportunidades*, com as intervenções de António Horta Osório e Luisa Delgado, que destacaram como a incerteza pode ser um catalisador de progresso quando enfrentada com otimismo, visão e liderança preparada.

No bloco *Estratégia* foram apresentadas as prioridades e os caminhos estratégicos que guiam as empresas do Grupo. Já o de *Cultura*, conduzido por membros da família acionista, recordou que a transformação sempre fez parte da identidade do Grupo, expressão de uma história marcada por visão, responsabilidade e capacidade de se reinventar perante cada novo desafio.

Seguiram-se exemplos concretos de *Transformação*, que evidenciaram como as equipas das várias empresas estão a traduzir a estratégia em ação, dando forma a uma mudança tangível. Nadim Habib, professor da Nova SBE, encerrou este bloco com uma reflexão sobre o papel das lideranças na aceleração dessa transformação.

Os líderes que participaram representam equipas unidas por um propósito comum: continuar a transformar o Grupo José de Mello com confiança, determinação e sentido de futuro.

Durante o encontro, foi entregue a 4.ª edição do prémio, atribuído a Luís Wissmann, Diretor de Pessoas e Gestão de Talento da José de Mello. Descubra o momento [aqui!](#)



Vale de Acór acolhe ação de voluntariado do Grupo José de Mello

No dia 3 de outubro, colaboradores do Grupo José de Mello participaram numa ação de voluntariado na Associação Vale de Acór, em Almada, no âmbito do Programa de Voluntariado do Grupo. O dia foi marcado pelo espírito de partilha e pela vontade de gerar impacto positivo e duradouro.

A Vale de Acór é uma IPSS dedicada à recuperação e reinserção de pessoas em contextos de dependência, promovendo a autonomia e uma vida saudável. Os voluntários colaboraram em tarefas de manutenção e melhoria do espaço, tornando-o mais acolhedor para os residentes e para a equipa da instituição.

Para todos os que participaram, o nosso sincero agradecimento: é com gestos de entrega e solidariedade que o Propósito do Grupo José de Mello se torna visível também nestas iniciativas, expressão de um compromisso mais amplo com a prosperidade e o desenvolvimento sustentável.



Um testemunho que nos toca



“Em nome de todos no Vale de Acór, vimos agradecer a visita e a generosidade dos voluntários do Grupo José de Mello. Foi um dia muito especial para os nossos residentes e colaboradores, num ambiente saudável e alegre, de verdadeira partilha. Ficaram surpreendidos com o entusiasmo e o empenho com que todos trabalharam, deixando a nossa casa ainda mais bonita! Muito obrigada!”

NESTA QUADRA, CELEBRAMOS OS VALORES
QUE NOS UNEM. PARTICIPE NAS INICIATIVAS
DE NATAL DO GRUPO JOSÉ DE MELLO.

Concurso de Postal de Natal

até 21 de novembro



Árvore do Apadrinhamento

até 5 de dezembro



Árvore do
Apadrinhamento

FELIZ NATAL E UM EXCELENTE ANO NOVO!



JOSÉ DE MELLO