Nº16 | JULHO 2017

SEMESTRAL
DISTRIBUIÇÃO GRATUITA

HUMANGEXT®
MAGAZINE

Gestão de Gerações: DESAFIOS

POLÉMICA

Liderar e comunicar com as Gerações.

Marília Santo | Project Manager

DESTAQUE

Millennials.

Tânia Rosa | HR Consultant

HUMANGEXT®
CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS
- CONSULTORIA RH -
- CONSULTORIA RH5® -
- CONSULTORIA RH5+® -
- FORMAÇÃO RH -
- HUMANCHECK® -
- HEAD HUNTING / EXECUTIVE SEARCH -

SUMÁRIO

Ano 9 | Julho 2017 | Nº 16

EDITORIAL | Ricardo Lacerda Dias → pág. 4

OBSERVATÓRIO | Susana Santos → pág. 8

DESTAQUE | Tânia Rosa → pág. 10

CONSULTÓRIO JURÍDICO | Catarina Luís → pág. 11

UMA EMPRESA, UMA VISÃO | Rosa Pedrosa - inCentea → pág. 14

PERFIL RH | Susana Costa e Silva → pág. 12

MUNDO → pág. 17

POLÉMICA | Marília Santo → pág. 18

FICHA TÉCNICA

DIRETOR EDITORIAL
Ricardo Lacerda Dias

COORDENAÇÃO EDITORIAL
Marília Santo
mariliasanto@humangext.com

REDAÇÃO
Ana Lopes
Andreia Mendes
Elsa Narciso
Margarida Carvalho
Marília Santo
Ricardo Lacerda Dias
Rita Baptista
Susana Santos
Tânia Rosa

Lacerda Dias & Associados
Sociedade de Advogados, R.L.: Sílvia Resende

PUBLICIDADE
Margarida Carvalho

DESIGN GRÁFICO, PAGINAÇÃO E IMPRESSÃO
OPAL Publicidade, S.A.

REVISTA SEMESTRAL
Propriedade da HUMANGEXT - Consultoria em Recursos Humanos, S.A.
Avª 1º de Maio, 4, 3º andar
2500-081 Caldas da Rainha
NIPC 507 571 037

CONTACTOS
TEL.: 262 889 150 / Fax: 262 889 159
geral@humangext.com

Nº EXEMPLARES
500

DEPÓSITO LEGAL
Nº 301433/09

ISENÇÃO DE REGISTO NA ERC
dec. reg. nº 8/99 de 9/6 art. 12 nº 1 a)

A revista é propriedade e produção exclusiva da HUMANGEXT - Consultoria em Recursos Humanos, S.A. para distribuição gratuita aos seus clientes, não podendo ser total ou parcialmente reproduzida, ou vendida a terceiros, sem prévia autorização da mesma.

A aplicação do novo acordo ortográfico ficou ao critério de cada autor.

EDITORIAL

Ricardo Lacerda Dias | CEO e Founder

O tema desta edição da revista debruça-se sobre a gestão de diversas gerações numa mesma organização. Que desafios colocam? Do que é que estão à procura? E, como é que o trabalho, nas diferentes formas em que hoje se apresenta, desafia os gestores a transmitir aos trabalhadores os seus valores e a sua diferenciação no mercado?

No mundo global versus o nacionalismo emergente, que há 6 meses atrás pensávamos ter deixado para trás no rescaldo da II Guerra Mundial, ainda coexistem tremendas ameaças ambientais, nomeadamente pela subida dos oceanos, e o desaparecimento profissões consideradas indispensáveis: os metropolitanos deixaram de ter condutor. A condução autónoma fará desaparecer em poucos anos os condutores profissionais (atentem às experiências avançadas da Apple e da Uber, neste sentido). Se atualmente mais de 50% das tarefas mecanizadas que realizamos, podem ser feitas por robôs dotados de inteligência artificial, que Recursos Humanos teremos que gerir no futuro? Onde vão estar fisicamente e a fazer o quê?

Os trabalhos repetitivos e mecanizados tenderão a desaparecer. É um facto. As funções que hoje desaparecem, como em anteriores revoluções industriais, encontrarão colocação? Tudo indica que só parcialmente. Reparem que nas últimas décadas a Europa, por exemplo, continua a ter desemprego estrutural. As taxas de desemprego oficiais não correspondem exatamente à realidade, já que os estágios curriculares, extracurriculares e profissionais encobrem esses dados e apuramento das taxas tem apenas em consideração o número de inscritos nos centros de emprego (quando já existem muitas pessoas que, ou desistem dessa inscrição, ou nem se chegam a inscrever). O problema é sério. O ritmo de criação de postos de trabalho, não acompanha o seu desaparecimento.

Em alguns países defende-se mesmo a atribuição de uma remuneração para não trabalhar (há propostas concretas de candidatos presidenciais em França, feitas nas últimas eleições) ou a atribuição de um subsídio para que, aqueles que continuam a trabalhar tenham um rendimento mínimo que os tire do limiar da pobreza.

Há décadas que a Segurança Social está em crise devido à inversão da pirâmide contributiva no mundo ocidental. E, dada a estagnação das últimas décadas e os desafios anteriormente expostos, ainda não se vislumbra como vamos sair desta espiral. Recentemente, Bill Gates defendeu que os robôs passem a descontar para a segurança social! E, apesar de surpreendente, o que é que acham da ideia? Interessante, não é?

Com que Recursos Humanos vamos lidar e que desafios nos vai colocar a sua gestão?

Adivinho que os modelos legais, assentes nos códigos de trabalho e em Portugal, nas arcaicas contratações coletivas, tendam a implodir. A realidade mantém-se imutável pela rigidez da lei, baseada nos pressupostos da luta de classes dos finais do século XIX e dos princípios do século XX. Na verdade, cada vez mais jovens querem liberdade para trabalhar quando e onde querem.

Os recursos mais valiosos do futuro vão ser a criatividade e a imaginação. Estas manifestam-se mais e melhor em lugares até há bem pouco tempo improváveis. Já todos reparámos em pessoas que, estando na esplanada ou num museu se encontram manifestamente a trabalhar, porventura a interagir com parceiros ou clientes, a milhares de quilómetros.

Cada vez mais, a produtividade é medida de acordo com o cumprimento dos objetivos traçados, independentemente de cumprirem ou não o horário. A remuneração fixa tende a ser substituída pela variável. O trabalho para toda a vida e as profissões imutáveis desde a saída da escola até à reforma, extinguiram-se.

Hoje, mais do que nunca, a sobrevivência reside na adaptação. A gestão de recursos humanos tem que conviver com diferentes gerações, pelo que em períodos de incerteza, aqui vai um conselho: não se pode perder de vista que o homem procurará sempre a felicidade na realização pessoal e profissional, ainda que esta, consoante as épocas, tenha matrizes diferentes. É nesta atenção ao essencial, que se resolverá o detalhe, na obsessão pelos objetivos com a dimensão humana e espiritual da realização individual, que é e será sempre mais benéfica e gratificante pela identificação com um grupo ou uma marca, que o gestor de recursos humanos do futuro terá que desempenhar o seu papel.

O processamento de salários deixou de ser o objetivo da área de recursos humanos, para, a passo cada vez mais acelerado, assumir a gestão do desempenho e do talento nas organizações como um imperativo.

Nenhuma máquina, ainda que dotada de inteligência artificial nos substituirá enquanto gestores de Recursos Humanos, na ajuda imprescindível que damos uns aos outros para evoluirmos nas organizações, e na concretização da nossa condição humana. As sociedades devem progredir para o Homem, e não o contrário.

NOTÍCIAS

IV CONGRESSO NACIONAL DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Decorreu em Abril o IV Congresso Nacional da Formação Profissional, uma iniciativa que juntou o ISCTE-IUL, a McDonald's e a TAP Portugal. O objetivo era dinamizar e potenciar o "Pensar a Formação", partilhando as opiniões, experiências e conhecimentos dos especialistas da área da Formação profissional em Portugal. O evento realizou-se em Lisboa e o tema desta edição foi "Competências e Sustentabilidade: transformar e evoluir" mostrando quais os caminhos e quais os sistemas de formação a adotar para garantir uma resposta eficaz nesta área tendo em conta os novos contextos e exigências, e os desafios que se avizinham no futuro.

EXPO RH 2017 - POWER TO PEOPLE! ARE YOU READY?

Foi a era digital, a necessidade de implementar novas ideias, a criação de novos serviços e a criação de equipas cada vez mais multitasking, o ponto de partida para a 16º edição Expo RH 2017, que decorreu em Março, no Centro de Congressos do Estoril. Analisou as grandes tendências da Gestão dos RH, visto que cada vez mais as organizações apostam nas suas Pessoas para potenciar os seus resultados, encontrando novas soluções, procurando colocá-las no centro das decisões, desenvolvendo os conceitos de rethinking, redesign e reshaping. Sendo o mote: "Power to People" debateram-se algumas questões, nomeadamente: como melhorar a experiência do colaborador; desenvolveu-se a ideia de inteligência artificial e do RH digital, e como aprender com os outros. Havendo cada vez mais uma preocupação com a Gestão dos Recursos Humanos, este foi um evento que procurou perceber como as organizações se vão adaptar a estas novas formas de trabalhar.

VII CONFERÊNCIA DE INVESTIGAÇÃO E INTERVENÇÃO EM RECURSOS HUMANOS

Teve lugar em Abril, no Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto e permitiu que profissionais, investigadores e estudantes nacionais e internacionais apresentassem boas práticas profissionais, projetos e investigações originais. Pretende-se, através do debate e do diálogo interdisciplinar, da aprendizagem, perceber quais os novos objetivos e rumos a seguir na Gestão dos RH. Foram debatidos, entre outros, temas como a Gestão Sustentável de RH, Inteligência Emocional na Gestão de Pessoas, Novas Formas de Liderança, o Trabalho e a Saúde e as Tendências na Gestão de Recursos Humanos.

Além da Conferência, existiram dois Workshops: um que analisou o Modelo do Institute for Transformational Leadership para a Mudança Organizacional e um segundo que visou analisar os Critérios e Instrumentos de Avaliação dos riscos Psicossociais para Gestores de Recursos Humanos.

Gestão de Pessoas:
uma função em mudança.

FÓRUM RH 2017

Realizou-se em Maio, no Estádio do Sport Lisboa e Benfica, a 23ª edição do Fórum RH, evento anual que procura reunir e esclarecer Responsáveis de Recursos Humanos, sobre as novas tendências de Gestão do Capital Humano. De entrada gratuita, assentou num conceito de partilha de conhecimentos e de experiências entre profissionais com posições semelhantes, tornando-se assim um evento de grande valor acrescentado.

CONFERÊNCIA INNOVATIVE 2017

INNOVATIVE CONFERENCE 2017

Decorreu no mês de Junho a 10ª Edição da Conferência Innovative "BPM LISBON 2017" que analisou a importância da Inovação nas vertentes Organizacional, Marketing, Processos e Produtos. Durante os dois dias do evento, debateu-se o tema: A Disrupção nas organizações como fator chave na adaptação ao Mercado e à Sociedade, pois com o desenvolvimento das TI (tecnologias de informação), estas assumem um papel fundamental no crescimentos das Vendas dos Produtos e Serviços, dando especial enfoque na Inovação do Marketing, dos Processos (logística e Produção) e dos Produtos. Uma das apostas deste evento foi na mudança de mentalidades, principalmente das organizações que ainda gerem a Inovação com modelos tradicionais, correndo o risco de não acompanharem as tendências e as mudanças sentidas no panorama atual.

PUB

A.J.VINHOS
• Produção e Comércio de Vinhos •

PUB

ALL ABOUT
COMMITMENT

www.arfaiceramics.com

Arfai CERAMICS PORTUGAL 20A

OBSERVATÓRIO

Susana Santos | Partner e COO

GESTÃO DE GERAÇÕES: DESAFIOS

Se olharmos para as organizações deparamo-nos com o facto de que convivem nelas diferentes gerações. Mas tal não é um cenário novo: desde sempre numa mesma empresa ou instituição conviveram diferentes gerações com diferentes papéis e diferentes perspetivas de carreira.
A questão que se coloca numa primeira fase é: porque é que hoje em dia esta situação é alvo de tanta atenção? Desde logo porque na atualidade, como nunca antes, existem diferentes áreas de estudo com especial atenção a estes fenómenos, como sejam a Psicologia, a Sociologia, a Gestão, o Marketing, entre outras.

Para além disso, nunca, como agora, as organizações pararam para pensar nas suas pessoas com tanta clareza e objetividade.
Assim, passar da teoria à prática nunca foi um trabalho tão "fácil": se por um lado os investigadores se preocupam em analisar os fenómenos, as organizações têm as suas portas abertas para apoiar esses mesmos trabalhos.

Depois porque o desafio é verdadeiramente novo – senão vejamos - comecemos por dividir as gerações que se encontram no mercado de trabalho em 4: Os Babyboomers, a Geraçao X, a Geração Y e os Millennials.

(Devemos fazer aqui um parêntesis apenas para dar relevo ao facto de que nos basta uma breve pesquisa para concluir que existem também ideias diferentes quanto às divisões das gerações. Assim, optámos pela que nos parece simplificar os conceitos e ajudar nesta breve reflexão. Mas acreditem que vale a pena pesquisar...)

Nos cargos de Liderança (pelo menos nas organizações mais tradicionais) encontram-se agora as Gerações mais velhas, sendo os **Babyboomers (nascidos entre 1948 e 1963)** a geração que se caracterizou pelo Otimismo a capacidade de olhar para o passado e aprender – não podemos esquecer que é a geração pós Segunda Guerra Mundial. Foi uma geração educada com rigidez e procurava (talvez por isso) o conceito de evolução de carreira como algo estruturado,com uma ambição que passava pela ascensão, nomeadamente, pelos anos de serviço. Valorizavam assim a ascensão profissional como resultado de anos de trabalho e esforço, tendo sido uma geração voltada para o exercício de muitas horas de trabalho – sendo as horas "extra" algo "regular".

Já a Geração X (nascida entre 1964 e 1977) cresceu a viver factos históricos, movimentos revolucionários e a observar o mundo à sua volta, sentindo que faziam parte de algo e podiam fazer a mudança na história. Valorizavam a estabilidade no trabalho associada a estabilidade financeira, mas já se caracterizavam pela independência e empreendedorismo.

As grandes diferenças face a gerações anteriores inicia-se fundamentalmente com a **Geração Y: os nascidos entre 1978** e até aproximadamente o ano 2000. (Como referíamos supra, existem outras divisões dentro deste período, que valem a pena conhecer). Para esta geração as aparentes contradições nada mais são do que um reforço de novas formas de olhar o trabalho e o emprego: se por um lado tem uma maior necessidade de compromisso e lealdade, dando uma evidente importância à criação de vínculos, tem uma menor disposição para uma ligação com a empresa a longo prazo. Não nos podemos esquecer que é uma geração nascida num período de prosperidade económica e que acompanhou a revolução tecnológica.

Se juntarmos ambas as variáveis, é fácil perceber que esta é uma geração que busca no trabalho a satisfação pessoal, procurando um equilíbrio mais evidente entre vida pessoal e a vida profissional. Por outro lado a urgência e o imediatismo leva a uma pressa de tudo realizar a curto prazo. Uma vontade de ser reconhecido, não por aquilo que concretiza mas pelo que questiona – a geração **"out of the box". Os seus "heróis"** profissionais são aqueles que são bem-sucedidos num mundo de tecnologias. Assim, não ambicionam a carreira, mas sucessos imediatos com o respetivo retorno – são focados em resultados e não em processos.

A geração Z, que representa os nascidos nos finais dos anos 90, começam agora a aproximar-se da entrada do mercado de trabalho. Que desafios nos trazem? Em primeiro lugar, se a geração anterior acompanhou a revolução tecnológica, esta nasceu no seu pleno. Uma geração criada para "fazer bem" e ter um bom resultado, que domina a comunicação digital. Uma geração especialmente vocacionada para o voluntariado e envolvimento na sociedade. Uma geração criativa e com propensão para o trabalho de pesquisa. Nascida num ambiente "sem fronteiras", muito multicultural.

Concluímos assim, termos nas nossas empresas, diferentes gerações num mesmo enquadramento. Não podemos ignorar que as diferenças entre elas são claras e evidentes. O desafio agora é, sobretudo no que à Gestão de RH diz respeito, perceber como é que as organizações irão trabalhar diferentes expectativas e posicionamento face ao mercado de trabalho e às tarefas específicas – sendo evidente que as tarefas com caracter monótono não só aumentarão o turnover de trabalhadores como serão, tão brevemente quanto possível, extintas.

OFERTA
de um welcome drink

para 2 pessoas numa refeição no Real Abadia, Congress & Spa Hotel

válido até 20 de dezembro de 2017

20% DESCONTO

numa Real Abadia Aromatic Massage

válido até 20 de dezembro de 2017

REAL ABADIA
CONGRESS & SPA HOTEL
★★★★

IMAGINE. APAIXONE-SE.

O Real Abadia Congress & SPA Hotel convida-o a viver a história da região de Alcobaça, bem como toda a riqueza da cultura cisterciense. A arquitetura, decoração e design concorrem para que o hotel inspire a tranquilidade, luminosidade e criatividade que caracterizam os Monges de Alcobaça.

ALCOBAÇA · www.realabadiahotel.pt

geral@realabadiahotel.pt · Telf. +351 915 827 012

www.facebook.com/realabadiahotel · www.google.com/+realabadiahotelpt

Co-financiamento
mais CENTRO
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL
UNIÃO EUROPEIA

DESTAQUE

Tânia Rosa | HR Consultant

MILLENNIALS

Tal como já foi contemplado na rúbrica do Observatório da presente edição, a organização deve procurar uma gestão eficaz, avaliando assim, quem quer ter, para fazer cumprir a sua missão. Nessa procura - quer através de recrutamentos, entrevistas ou avaliações internas - facilmente se conclui que o grande desafio atualmente é: Gerir Gerações.

O mercado de trabalho é composto por várias gerações, mas há uma geração que se destaca... A Geração Y (Millennials).

Senão vejamos: é a geração que nasce entre o ano de 1980 a 1995, nascem no boom da era digital, aprendendo a falar ao mesmo tempo que a teclar, representando os "Filhos da Globalização", ou a "Generation Me", preferindo adquirir os produtos personalizados e à medida, o que os torna bem mais racionais que as restantes gerações no que toca ao consumo. Assim, é fundamental as organizações entenderem rapidamente o que estes trabalhadores pensam, o que desejam e o que não querem.

Os "Trintões": por terem nascido e crescido num mundo marcado por alguma instabilidade financeira, ou numa era à distância de um clic, dão valor ao "ter na hora", mas sobretudo valorizam outras coisas além dos bens materiais, fugindo assim ao endividamento, ao compromisso, trocando a posse pela experiência.

Estas características influenciam o mercado de trabalho, já que estamos perante perfis que revelam constante insatisfação, sede de retorno do imediato, desejo da independência, mas também a vontade de fazer bem e eficazmente. Desenvolveram a noção de ter que ser melhor e por isso, criativo, alimentando a noção de partilha, ingredientes mais que suficientes para o mercado lhes prestar atenção. O gosto dos Millennials na flexibilização e na procura incessante de algo melhor, exigirá às organizações repensarem a sua gestão, pois a dificuldade não será atrair esta geração, mas sim retê-la.

Numa edição anterior da Humangext Magazine, falámos em Custo ou Benefício. Pois bem, esta geração sabe bem que tudo tem um custo. Estuda o mercado, compara preços, não usa cartão de crédito e vive até tarde em casa dos pais. Todos estes comportamentos transformam a economia, mas também o mercado, as empresas e instituições. Se o dinheiro nem sempre é a chave para os reter, o que os compensará?

Para estes jovens há vida para além do trabalho... e assim se vislumbra os benefícios que pretendem conquistar. Apesar de naturalmente o pacote salarial ter um papel fundamental na procura de um emprego, os benefícios equilibram a balança, nomeadamente quando traduzidos em seguro de saúde, ginásios, formações, etc. A empresa deve fomentar a lealdade, promovendo oportunidades de desenvolvimento de competências, alimentando a maior interação entre equipas e líderes bem como zelando para que a vida pessoal possa andar de mão dada com a vida profissional.

Os Millennials querem um ambiente de trabalho multicultural, anseiam dinamismo entre colaboradores e gestão de topo, fator em que a globalização foi responsável pelo estreitamento de relações, por via da era digital, facilitando a comunicação de forma eficaz. Para eles não há empregos para a vida, e por muito que se comprometam com a empresa, a sua carreira profissional está no topo das suas prioridades, portanto, a ambição de evoluir profissionalmente está bem presente no seu perfil, se possível, se os deixarem gerir a sua própria carreira.

Mas nem todos os Millennials são iguais, não fossem eles, inconstantes:

- temos os Planificadores que são metódicos e cuidadosos com o sucesso;
- os Tecnológicos, que não gostam de ficar passivamente a aguardar por algo, e acreditam mais na tecnologia que nas pessoas;
- os Exploradores, que gostam de fazer dinheiro e de explorar o desconhecido, desenvolvendo a sua critaividade ;
- os Realistas, que preferem negócios na vida real e acreditam fortemente nas pessoas e, finalmente;
- os Aventureiros, os quais, contrariando a era onde cresceram não optam pela tecnologia, preocupam-se com a felicidade dos colaboradores, aborrecem-se facilmente, preferem partilha de ambições e projetos.

Facilmente se conclui que estamos perante um desafio interessante mergulhado na procura, por parte da Gestão de Topo e pelos Recursos Humanos de uma gestão eficaz e motivadora, aliada a uma procura incessante pelo Millennial em conseguir um emprego que lhe dê vontade de ficar e lutar por um bem maior que se situa entre a profissão e o tempo para si próprio.

Muitos especialistas crêem que serão o futuro dos criadores de negócios, os grandes impulsionadores das empresas start-up, que moldam e transformam o local de trabalho.

Estarão as nossas empresas preparadas para reter talentos desta geração?

CONSULTÓRIO JURÍDICO

Catarina Luís | Advogada na Lacerda Dias & Associados - Sociedade de Advogados, R.L.

DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA E DE IDEOLOGIAS

A Constituição da República Portuguesa, pedra angular e balizadora do sistema jurídico em Portugal, defende no seu artigo 13º, que todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.

Acrescentando ainda no seu número 2, que "Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual."

Infelizmente e a apesar da sua salvaguarda legal, a discriminação é um problema real e atual, sendo praticada pelos governos, pela sociedade, bem como pelos próprios empregadores.

De acordo com o dicionário, discriminação define-se como o ato ou efeito de discriminar; Ato de colocar algo ou alguém de parte; Tratamento desigual ou injusto dado a uma pessoa ou grupo, com base em preconceitos de alguma ordem, nomeadamente sexual, religioso, étnico, etc.

Duas das principais vertentes onde se registam este tipo de comportamentos depreciativos e diferenciadores, são assim a idade e a ideologia, isto apesar, do enorme desenvolvimento tecnológico e de mentalidades que se tem registado de ano para ano na nossa sociedade, porém, ainda insuficiente para aniquilar plenamente o estigma a esses níveis.

A discriminação etária é tão comum e frequente, que muitas vezes nem nos apercebemos da sua existência, confundindo-a com falta de educação ou achando-a justificada por razões culturais. No entanto, como todas as formas de discriminação, ela afeta negativa e injustificadamente os direitos das pessoas, podendo levá-las ao isolamento e à própria exclusão. Este tipo de discriminação tanto se poderá verificar sobre pessoas mais idosas, como sobre os mais jovens. Por exemplo, tanto sofre discriminação um jovem recém-licenciado pela sua parca idade, como um adulto com 55 anos, por ser considerado muito velho.

Situação idêntica acontece com a discriminação ao nível ideológico. Neste campo, este tipo de diferenciação poderá abarcar uma série de aspetos, conotados com a ideologia de cada indivíduo e suas opções pessoais, seja ao nível politico, de género ou mesmo social.

De acordo com o artigo 24º do Código do Trabalho, "O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos."

O próprio artigo 59º da CRP reforça este entendimento, defendendo que todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm os mesmos direitos ao nível laboral.

Defende-se assim uma igualdade material no cerne do direito do trabalho, fomentando-se todo um processo, quer de recrutamento, quer de permanência e desenvolvimento de carreira, justo e equitativo, aniquilando-se as discriminações negativas e infundadas. Pelo que as entidades empregadoras deverão prestar atenção a estes postulados, fomentando o seu escrupuloso cumprimento, por forma a erradicar condutas tidas como discriminatórias e lesivas para os trabalhadores. O importante não será a idade ou a ideologia seguida pelo indivíduo, o relevante será aferir a sua qualidade enquanto pessoa e trabalhador. Dessa forma contribui-se para acabar com o preconceito e fomentar uma sociedade mais justa e tolerante. ■

PERFIL RH

Dra. Susana Costa e Silva

Entrevista Humangext por Andreia Mendes e Margarida Carvalho

Doutorada em Marketing e Negócio Internacional pela University College Dublin na Irlanda. Mestre em Economia pela Faculdade de Economia do Porto e Licenciada em Administração e Gestão de Empresas pela Universidade Católica Portuguesa. Susana é professora na Católica Porto Business School desde 1997 lecionando nas áreas do Marketing, Marketing Internacional e Marketing Social, ao nível dos mestrados, pós-graduações e MBAs. Além destes, colabora também em Formações para Executivos e na Escola de Direito daquela universidade, sendo ainda professora visitante na University of Saint Joseph (Macau, China), na University of Wroclaw (Polónia) e na ESPM (Brasil). Escreve para revistas nacionais e publica em revistas científicas internacionais, na área do Marketing, Comportamento do Consumidor, Marketing Social e Negócio Internacional. Tem vários livros e capítulos de livros publicados em Portugal, Brasil e EUA. Trabalha ainda como consultora nestas áreas.

Primeiramente e no seu entendimento, esta questão das gerações é um conceito meramente teórico ou verifica-se na prática?

Em primeiro lugar convém deixar claro a que é que nos referimos quando falamos em millennials.

Trata-se de um conceito que ficou popularizado através do estudo das teorias ligadas ao estudo das gerações, devendo-se a William Strauss e Neil Howe o termo millennial, que foi usado pela primeira vez em 1987, quando estes autores se referiram aos jovens que iriam terminar a faculdade no ano 2000.

Com base nesta definição os autores que lhes sucederam passaram então a considerar a existência de vários "generational cohorts", desde os baby boomers (nascidos no pós-guerra: entre 1946 e 1964), a geração X (nascidos entre 1965 e 1976), a geração Y ou millennials (nascidos entre 1978 e 1994) e a geração z (nascidos depois de 1995).

Os jovens da geração y são aqueles a que comummente chamamos millennials e pese embora não haja consenso em relação ao intervalo de datas em concreto para os seus nascimentos, a maioria dos autores assume que nasceram entre 1978 e 1995.

Em segundo lugar, convém clarificar que o uso de gerações como forma de segmentar mercados decorre, não apenas da consideração do ano em que a pessoa nasceu, mas também de um conjunto de eventos que delimitaram a sua juventude e o seu desenvolvimento, e que são marcadamente influenciados pelo contexto.

Neste sentido, quando falamos em millennials é preciso ter presente que aquilo que os caracteriza não é necessariamente igual em todos os países.

Por exemplo, os millennials brasileiros não têm os mesmo traços distintivos que os millennials em Portugal e por conseguinte não manifestam idênticos comportamentos.

Enquanto que esta geração em Portugal passou por uma grave crise nos anos de 2008 em diante, isso não aconteceu aos seus congéneres no Brasil que, pelo contrário, viviam por essa altura um momento de maior pujança económica.

Em que áreas é mais importante o estudo dos Millennials? Com que interesse?

Normalmente o estudo dos M. afigura-se como importante para duas grandes áreas na empresa: o marketing e a gestão de recursos humanos.

A primeira área está interessada em saber como se comportam estes consumidores atualmente com idades compreendidas

entre os 23 e os 39 anos (embora haja estudos que considera nesta categoria consumidores entre os 19 e os 39).

A segunda área está por norma mais interessada em conhecer o seu perfil enquanto colaboradores das organizações.

A minha área de trabalho é a primeira, pelo que me tenho debruçado sobretudo pela faceta desta geração enquanto consumidora.

Todavia, ao conhecê-los nesta faceta, é possível ficar com uma boa ideia daquilo que mais facilmente os caracteriza noutras facetas da sua personalidade, nomeadamente o que os motiva e o que é que neles é diferente em relação às gerações anteriores e à que lhe sucede: a Z.

Atualmente a geração Millennials representa mais de 40% da força de trabalho global nas organizações, como se caracterizam?

No caso português, a geração até aos 39 anos é caracterizada pela experiência de um conjunto de eventos onde um papel preponderante é assumido, por um lado, pelas consequências da chamada grande crise financeira, ameaças permanentes de terrorismo, alterações climáticas, preocupações alimentares e com a saúde, mas por outro, também pela abertura a uma maior conjunto de oportunidades a que a geração anterior, por exemplo, não teve acesso, e onde se inclui inevitavelmente a vanguarda tecnológica, o acesso ás novas tecnologias, à facilidade de transporte e de comunicações (encolhimento das distâncias).

Os membros desta geração são considerados como sendo portadores de um pragmatismo mediático e embora com a consciência de que alterações envolvem mudanças, não parecem demover-se do compromisso com estas.

Ou seja, há evidências de que os membros deste grupo geracional se preocupam com o seu bem-estar, e com o dos outros, e que não se retraem perante a necessidade de mudar o que necessário for.

O seu desejo de balancear a sua vida pessoal e profissional parece ganhar impacto enquanto marca característica deste grupo.

Para além disso, parecem gostar de deixar a sua marca naquilo que fazem, sendo mais movidos por reconhecimentos desta natureza do que propriamente por compensações monetárias, como acontecia com as gerações anteriores. Tempo é algo que, por exemplo, valorizam muito.

Tendo em consideração a sua vasta experiência quais os novos desafios que as organizações tiveram de enfrentar com a chegada dos Millennials ao mercado de trabalho?

Há, porém, alguns estudos que posicionam os M. como uma geração relativamente consumista, pelo que é igualmente importante que nas suas vidas profissionais consigam, para além da satisfação imaterial, a necessária recompensa pelo trabalho realizado. E parecem muito ciosos de quanto vale o que sabem fazer...

Como vive muito o presente, esta geração que tem níveis de escolaridade mais elevados, em média, do que os da geração anterior, gosta de recompensas imediatas.

Estes jovens têm tendência a manifestar níveis de espiritualidade superiores aos da geração anterior (pese embora isso nem sempre se reflita numa concreta prática religiosa).

De forma a dar azo à satisfação espiritual, muitos dos elementos desta geração procuram experiências como as viagens, o convívio com a família e amigos, e no trabalho são adeptos da cooperação, tendendo a preferir estruturas mais achatadas, onde a informalidade e a colaboração podem ser exercitadas.

Não nos podemos esquecer que foi no seio desta geração que nasceu a economia da partilha, por exemplo. Assim, transpostos para o meio do trabalho, estes valores manifestam-se numa preferência por maior troca de informação, seja na horizontal seja na vertical, desenvolvimento de iniciativas e projetos de forma conjunta (adeptos do fenómeno da cocriação), sem descurar a impregnação de vanguarda tecnológica, que é também apanágio deste grupo geracional.

Por fim, no que toca a mudanças de trabalho, há estudos que revelam que esta geração valoriza muito as experiências de viagens e as vivências noutros contextos, sendo por conseguinte menos permeável a uma carreira mais leal à mesma organização e alimentada por recompensas de estabilidade. Por outro lado, também é possível encontrar outros estudos que apontam para a ambição manifesta desta geração no atingimento de objetivos de acordo com aquilo que definiram serem as suas expectativas de crescimento profissional, seja dentro seja fora da organização.

No que à minha experiência diz respeito enquanto professora universitária há mais de 20 anos, o que verifico é que, apesar do contexto menos favorável em termos de emprego para os jovens desta geração, quando comparada com a minha, por exemplo, há todavia cada vez mais indivíduos a saírem da empresa onde estavam porque o trabalho realizado já não os motiva, nem que isso signifique ficar desempregado.

Nitidamente são movidos por aquilo que definiram como sendo os seus objetivos pessoais, o que nem sempre é compatível com a gestão de carreira que as empresas anteciparam.

UMA EMPRESA, UMA VISÃO

Rosa Pedrosa | Administradora inCentea

Entrevista Humangext por Andreia Mendes e Margarida Carvalho

Licenciada em Economia, em 1989, pela então Faculdade de Economia da Universidade Nova de Lisboa, hoje Nova SBE (Nova School of Business and Economics), fez uma pós graduação em Politicas de Desenvolvimento de Recursos Humanos no ISCTE, em 2007.

Em 1990, começa a sua atividade profissional como Técnica Bancária no Banco Português do Atlântico, tendo posteriormente sido Gerente do Balcão de Leiria do BBV Banco Bilbao & Viscaya. Em 1996 funda uma empresa de Consultores de Gestão onde desenvolveu consultoria e acompanhou projetos de investimento em diversas empresas.

Foi formadora do IEFP, Instituto de Formação Bancária e lecionou a cadeira de Operações Bancárias e Introdução à Economia no ISLA em Leiria, durante vários anos.

Foi Diretora Financeira e Administrativa da inCentea – Tecnologia de Gestão S.A. e Administradora da inCentea Internacional S.A., hoje é Administradora da inCentea CAPITAL, S.A. com responsabilidade direta dos Recursos Humanos, Apoio à Gestão e Projetos Especiais do Grupo inCentea.

Nos dias de hoje, existem várias opiniões sobre as diferentes gerações e sobre o impacto que as mesmas têm nas organizações. Sente que, de facto, existe uma real distinção entre as diferentes gerações, ou estas distinções não passam de conceitos teóricos?

R.P *- Essa é uma questão que nós temos vindo a descobrir e que percebemos que é difícil de fazer essa classificação. Catalogar, por vezes é complicado, embora ajude no nosso dia-a-dia, no nosso trabalho, na maneira como fazemos as coisas. Por outro lado, temos sempre dificuldade, porque cada pessoa é uma pessoa e cada colaborador tem o seu mundo. É difícil também por outro motivo: a inCentea é uma empresa que vai fazer 30 anos no próximo ano e o seu crescimento nos últimos anos, tem vindo a ocorrer por processos de estabelecimento de parcerias, fusões e integrações e assim hoje somos o resultado de diversas geografias, de diversas fases da vida de diversas empresas, por isso é uma aculturação empresarial. A nossa média etária ronda os 34 anos e isso dá-nos uma indicação de qual é a nossa geração e qual o nosso "target". Contudo começamos a ver fenómenos muito engraçados: temos um programa de estágios que tem uma expressão muito significativa, bem como o nosso processo de recrutamento e seleção que decorre de pessoas que estão a chegar ao mercado trabalho e portanto temos um segmento muito significativo da geração dos millennials, contudo ainda temos uma fatia muito grande da tal geração X e algumas geração Y. Portanto eu diria que temos um mix muito grande de realidades e atendendo ao número de colaboradores que temos, resultado deste processo de integração e aproximação de outras empresas, inicialmente tínhamos um grupo muito coeso, a geração X digamos é a base, mas depois há aquele outro evoluir.*

O que cativa cada um destes grupos, e motiva cada geração na inCentea?

R.P *– Eu acho que é distinto, contudo, não vou ignorar que as experiências que temos, a educação a que temos acesso e o ambiente em que vivemos, é determinante na forma como nos moldamos, mas existem depois outros factores que esbatem a questão da idade, como a formação e as áreas de estudo. É diferente termos pessoas com formação na área da engenharia ou termos pessoas com formação na área da teologia, ou na área das ciências sociais. A inCentea sendo uma empresa com uma atividade na área da tecnologia, base de formação por excelência da nossa equipa poderá ser a área da Engenharia Informática ou das Ciências Informáticas, mas o nosso core de atividade são a tecnologia de Gestão, a tecnologia aplicada à Gestão e isso liga com toda a área da Gestão, da área da Economia, Ciências empresarias, etc. A forma como vemos o mundo é moldada pela forma de como estudamos esse mundo e de como fizemos a nossa formação e simplificando o que quero dizer com isto é: um engenheiro de 30 anos é muito mais parecido com um engenheiro de 50 anos, do que um advogado de 30 anos com um engenheiro de 30 anos. E aqui cruzamos a questão das gerações com a questão da formação, quando me fala se as motivações são diferentes, são. Temos segmentos de motivações dos colaboradores de maneira diferente, mas eu não os colocaria pelas gerações, mas por aquilo que é, não só a sua formação, mas a sua vivência pessoal.*

O facto de, se são pessoas que são participativas e cidadãos responsáveis, ou se são pessoas que têm uma perspetiva, uma vivência mais isolada daquilo que é a comunidade e isso é que faz a diferença daquilo que motiva as pessoas e daquilo que é o envolvimento e a cultura da empresa e aí o que nós tentamos fazer é: criar um ambiente em que, mais do que vestir a camisola, expressão que é muito usada na gestão das pessoas e na área dos Recursos Humanos, queremos na inCentea pessoas para fazer a camisola. É importante ter uma equipa que faça a camisola, que a costure, que a tricote, e se todos os dias fizermos essa camisola, temos a certeza que no fim do dia, a todos servirá. A ideia é precisamente essa: que cada um encontre espaço dentro do projeto da inCentea para poder participar e para poder fazer esse caminho. O que motiva uns é diferente do que motiva outros. A questão da idade, naturalmente que também marca, mas tem estes outros fatores atenuantes.

Considerando que existem diferentes gerações e consequentemente diferentes formas de encarar o trabalho e o seu lugar na organização, como acha que é vista a questão remuneratória pelos Baby Boomers, Geração X, Millennials e Geração Z?

R.P *– Quando falamos de remuneração é transversal a todas as gerações como algo que tem impacto na motivação das pessoas. É assim, independentemente de tudo, nós trabalhamos porque no final do mês, precisamos de ter um rendimento. Considero no entanto que a remuneração não é o factor crítico de retenção, nem de motivação. É certo que tem que ter uma base confortável para que a pessoa se possa sentir segura e estável, é como a base pirâmide de Maslow: temos que ter aquela situação tratada para depois darmos atenção a outros aspetos. O que eu sinto é que hoje há uma consciência transversal de que a remuneração não é a única medida do retorno e do sucesso que se tem dentro de uma organização, ou naquilo que uma organização pode proporcionar. E isso é algo que eu sinto que as pessoas numa fase de chegada e de entrada estão mais sensíveis a perceber que não é só a remuneração e dão valor a um conjunto de coisas: ao ambiente de trabalho, ao facto de haver a disponibilização de fruta, ao facto de podermos ter projetos Solidários e isso é algo que quem chega reconhece como "Uau" e como algo diferente para além daquilo que é a remuneração. Reconheço que há medida que o tempo passa, passa a ser normal, e a remuneração torna a ter um peso e um significado diferente porque as pessoas esqueceram de que há um outro conjunto de coisas que não é normal, mas que passa a ser. Por isso quando me pergunta, e voltando às gerações, se a remuneração é vista de maneira diferente, eu acho que a remuneração é vista de maneira diferente por pessoas de idades diferentes. Logo na minha opinião tem mais a ver com a nossa evolução ao longo da vida e o que pretendemos em termos de vida, do que propriamente com a questão das gerações.*

Sente que a comunicação deverá ser diferenciada com cada uma destas gerações?

R.P *– Na comunicação devo dizer que há uma diferença clara de geração. A tecnologia veio revolucionar a forma como nós comunicamos e aquilo a que somos sensíveis. Neste momento o importante na comunicação é ter diversidade de canais e chegar a toda gente. Pontualmente, existem fenómenos de canais e de meios mais populares que conseguem uma captação melhor e há pessoas resistentes endemicamente a determinados meios e quem nunca vamos chegar ou será mais difícil. Agora a questão é: a forma de comunicar é diferente? Sim, é mais plural, é mais diversa e é mais exigente. Há algum tempo a dificuldade era ter acesso à informação, hoje é fazer a gestão da informação disponível e útil, sendo que nesse sentido a preocupação do ponto de vista da direção dos RH e da equipa de RH, é de conseguir tornar mais eficiente a comunicação e o acesso à informação.*

Existe sempre a necessidade de compatibilizar a vida social com a vida profissional, como é que a organização encara esta situação, como é que compatibilizam estes dois fatores?

R.P *– Conciliar a vida profissional com a vida familiar é algo que é inevitável. Devemos ter um grande respeito por aquilo que é a privacidade das pessoas, de não haver invasão do lado profissional e da empresa naquilo que é a vida familiar das pessoas. Mas dito isto entendemos que a pessoa é uma só e aquilo que se passa no trabalho de certeza que vai ter impacto naquilo que acontece na vida pessoal de cada um, e o contrário também é verdade. Temos que ter noção para gerir as coisas com flexibilidade, flexibilidade esta, que exige responsabilidade e autonomia. A pessoa é um todo e ela tem de estar bem no seu todo para que também resulte bem em termos do seu trabalho. Digamos que o que nós tentamos perceber é quais são as práticas que ajudam a que os nossos colaboradores tenham as condições necessárias para desempenhar bem o seu trabalho mas mantendo a sua vida familiar também estável e conciliada com o seu dia-a-dia profissional.*

Os Millennials continuam a desejar que as empresas e os negócios se foquem mais nas pessoas (colaboradores, clientes e sociedade), nos produtos e no propósito e menos nos lucros. De que forma é que esta nova visão pode implicar mudanças ao nível da liderança nas organizações?

R.P *– Eu acho que o desafio em termos da liderança tem a ver com o conciliar essa realidade: é preciso não esquecer que não colocando o lucro como a única medida de sucesso ou um dos objetivos a alcançar: tudo o resto não pode acontecer. O desafio da liderança nestes termos é conseguir de uma forma tranquila e de forma transparente evidenciar que a melhor forma de garantir tudo o resto, todo o retorno individual para cada colaborador e coletivo para os restantes stakeholders: seja a comunidade, seja os clientes, fornecedores, seja os acionistas; é de facto que a organização seja eficiente e tenha lucro. A distribuição e aplicação desse lucro é que pode ser feita de forma diferente e portanto eu diria que o grande desafio é não retirarmos o lucro da equação mas manter o lucro como sendo de facto o objetivo da organização com uma forma correcta da redistribuição e aplicação desse lucro e que seja reconhecido como válido, justo e equilibrado para todos os stakeholders. O desafio em termos de gestão tem a ver com o transmitir esta mensagem.*

Tendo em conta as especificidades dos Millennials, o que é necessário para atrair e reter talentos?

R.P *– Eu sinto uma diferença entre as pessoas que estão a chegar agora à equipa e que são mais novas, em relação às pessoas mais velhas. Hoje as pessoas não têm só mais vontade, mas têm necessidade de participar na construção da sua vida profissional de forma diferente, e portanto uma coisa que sentimos hoje é que um dos fatores importantes é as pessoas poderem participar na construção do projeto. Sentirem que têm um contributo a dar e que a criatividade e a inovação que cada um pode aportar ao projeto é importante em termos de conhecimento e é tida em consideração. Por outro lado, dentro de uma determinada equipa as pessoas estão juntas por causa das diferenças e são as suas diferenças que vão fazer a força da sua equipa. Se calhar a melhor expressão para esta nova geração seria: sentir que há espaço para elas. E o espaço de participar é a condição base para atrair e reter as pessoas.*

Daqui a 10 anos quando as gerações mais antigas já tiverem saído e restarem apenas as mais novas, como esperam que seja a evolução da inCentea, tendo por base todo o conhecimento que têm de tecnologia e da era digital?

R.P *- Ainda estamos a viver a transição da economia da transformação do produto para a economia do conhecimento mas daqui a 10 anos viveremos em pleno dentro da economia do conhecimento. A economia do produto é limitada e isso vai mudar a maneira das pessoas se relacionarem e viverem, por isso há já sinais de mudança de uma economia baseada de produção intensiva e na aquisição de produtos para passar para uma perspetiva de utilização e experiência. Por outro lado, existe uma outra consciência e o desafio tem ver com a sustentabilidade e a questão da reutilização, a questão dos ciclos de produção virtuosos e da economia circular vai ter também uma outra expressão e uma outra forma. E eu penso que há medida que as pessoas que se habituaram a viver no mundo da economia do produto, começam a ficar mais velhas e que têm menos peso, deixamos também, se calhar, de ter o consumo massivo que existe, passando a algo mais racional, equilibrado e sustentável. Nesse aspeto tenho uma visão muito optimista.* ■

ínCentea
TECNOLOGIA DE GESTÃO
REDESCOBRIR A
ESSÊNCIA
SOLUÇÕES INTUITIVAS E COMPLETAS PARA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
Fale connosco e optimize a gestão de pessoas na sua empresa!
Portugal
Angola | Cabo Verde | Espanha | Moçambique | São Tomé e Príncipe
www.incentea.com

MUNDO

Países com o salário mínimo mais alto da Europa

Não é um assunto consensual na União Europeia e segundo estudos recentes, ainda existem grandes discrepâncias entre os países membros. O salário mínimo varia consideravelmente nos países Europeus, fruto de uma longa tradição de movimentos reformadores e de reivindicação dos direitos dos trabalhadores. Contudo, pode dizer-se que os salários mínimos europeus são dos mais altos do mundo. A listagem dos sete países com salários mais altos é liderada pelo Luxemburgo, seguido da Bélgica, Reino Unido, Holanda, Irlanda, Alemanha e França. Neste ranking, Portugal ocupa o 16º lugar, com o valor de €557,00, aumento que decorreu em Janeiro de 2017.

http://www.e-konomista.pt/artigo/salario-minimo-mais-alto-da-europa/

Desemprego na União Europeia: dados atuais

Segundo a Eurostat, os valores da taxa de Desemprego na União Europeia registados em Dezembro de 2016 são os mais baixos desde Maio de 2009, tendo ficado situada nos 9,7%, um ponto percentual abaixo do previsto pelos economistas.

Esta descida pode ser justificada pelo facto da Comissão Europeia e da estratégia da Europa 2020 terem como objetivo combater a taxa de desemprego, fomentado a mobilidade jovem, a inovação, a edução e inclusão social. A par deste trabalho desenvolvido, também a Iniciativa para o Empego dos Jovens e o Fundo de Ajustamento à Globalização (EGF) contribuem para esta redução da taxa de Desemprego, garantindo a sustentabilidade no caso de grandes organizações diminuírem a produção na UE.

http://www.e-konomista.pt/artigo/desemprego-na-uniao-europeia/

As 10 profissões mais stressantes de 2017

O Career Cast elaborou a lista das profissões mais stressantes para o ano de 2017, tendo por base fatores como a dificuldade em cumprir prazos, o grau de risco no cumprimento das tarefas, as oportunidades de crescimento profissional, a competitividade entre colegas, assim como o salário auferido, a gestão corporativa e a falta de apoio dos colegas de equipa. A liderar a lista estão os Profissionais das Forças Armadas, seguidos dos Bombeiros, dos Pilotos de Aviões, dos Polícias, dos Gestores de Eventos, dos Jornalistas, dos Executivos, dos Relações Públicas, dos Taxistas e dos Pivots.

http://www.e-konomista.pt/artigo/profissoes-mais-stressantes/

Estamos a esgotar as águas subterrâneas...

A revista Nature conclui que cerca de 43% da água utilizada para regar e cultivar vem de aquíferos subterrâneos, cuja recuperação deveria ser feita pela precipitação, embora seja uma situação que não está a acontecer. As culturas que utilizam maiores quantidades de água são o trigo, o arroz, o açúcar, o algodão e o milho e ao longo da década de 2000, na China, na Índia e nos EUA não houve reposição das águas subterrâneas.
Os EUA, México, Irão, Paquistão, Arábia Saudita e China estão entre os 10 maiores utilizadores de água insustentável na agricultura.
Sob pena do comércio internacional de produtos agrícolas ficar comprometido, muitos dos países mais desenvolvidos estão a pôr em prática campanhas e medidas de modo a contornarem este problema do esgotamento das águas subterrâneas.

http://visao.sapo.pt/actualidade/sociedade/2017-04-02-Estamos-a-esgotar-as-aguas-subterraneas---e-vamos-pagar-por-isso

Mais uma descoberta da Nasa

O Telescópio Hubble e os Cientistas do Space Telescope Science Institute, descobriram um Buraco Negro a 8 mil milhões de anos-luz da Terra, a circular a grande velocidade. Até à data, pensava-se que os Buracos Negros ficavam imóveis dentro das galáxias, sendo por isso que esta descoberta gerou maior surpresa. Acreditam então que este resulte da fusão de dois Buracos Negros, devido à sua dimensão e que tenha sido empurrado pelas ondas gravitacionais na sequência de uma colisão entre duas galáxias. O Buraco Negro, foi descoberto pelo Hubble, após ter sido detetado um quasar - um ponto de luz incrivelmente brilhante – a 35 mil anos-luz do centro da sua Galáxia.

http://visao.sapo.pt/actualidade/sociedade/2017-03-27-Anda-um-megaburaco-negro-a-solta-no-espaco-a-8-milhoes-km-hora

POLÉMICA

Marília Santo | Project Manager

LIDERAR E COMUNICAR COM AS GERAÇÕES

Um dos temas que tem sido muito presente nas várias edições da Humangext Magazine prende-se com os desafios que se colocam à Gestão das Organizações. Não é por inocência que visitamos esse tema com tanta frequência, mas antes pelo facto de muitos (se não todos) os temas de recursos humanos tocarem essa problemática.

A gestão das diferentes gerações que coabitam nas nossas organizações não é diferente! É mais um desafio que se coloca diariamente aos líderes.

Com tantas diferenças relativamente a expectativas, interesses, prioridades e formas de agir, torna-se fundamental conhecer e gerir adequadamente cada geração (não esquecendo, claro, os fatores individuais).

Tendo em conta que a maioria dos trabalhadores ao serviço pertencerá à gestação Y, mas que os responsáveis pelas empresas e instituições poderá pertencer a gerações anteriores, depressa entendemos a dimensão do desafio que se coloca diariamente aos líderes, no sentido de gerir o gap geracional e tirar o melhor partido da diversidade de mind-sets que coabitam na sua organização. Se, por um lado, as gerações são diferentes, por outro lado, a liderança pode ser definida como a capacidade de influenciar as pessoas no sentido de cumprirem objetivos comuns. Assim, é fundamental estar desperto e desenvolver conhecimentos e competências para liderar e comunicar eficazmente para que todas as gerações possam estar alinhadas no desenvolvimento dos objetivos da organização.

Por exemplo, para a **Geração Y**, será expectável que a comunicação com os líderes seja feita de forma positiva, respeitosa, motivadora, eletrónica e pessoal. Mas para os **Baby Boomers**, isso não fará tanto sentido. Para terem mais sucesso nas suas intervenções, e evitarem conflitos, os líderes têm de adequar a forma e conteúdo da sua comunicação às características de cada geração.

Um líder da geração **Baby Boomers**, cujo mind-set esteja mais vocacionado para o controlo do que para a abertura e capacidade de mudar de opinião, naturalmente terá mais dificuldade em comunicar eficazmente com um **Millennial** ou com um trabalhador da **geração Z**.

Não sendo possível abarcar todas as nuances da comunicação e liderança entre gerações, optamos por sumariar algumas estratégias a utilizar para que estas sejam mais eficazes, especialmente em organizações nas quais convivem várias gerações, quer de líderes, quer de trabalhadores:

- Conhecer e divulgar os diferentes estilos de trabalho (ex. Baby Boomers não gostam de ser geridos ao detalhe, mas a geração Y prefere receber instruções específicas)
- Ter em conta os valores de cada geração
- Motivar o diálogo e a troca de experiências entre gerações, para que possam aprender a gerir melhor as suas diferenças
- Valorizar o melhor de cada geração
- Procurar pontos em comum entre gerações – por exemplo, a flexibilidade é valorizada quer pela geração X, quer pela Y
- Estimular a aprendizagem entre as gerações
- Transmitir a cultura da organização
- Desenvolver competências de resolução de conflitos
- Desenvolver competências de comunicação
- Adaptar o feedback tendo em conta as expectativas das equipas
- Ajustar as políticas de incentivos e benefícios
- Ajustar o formato da formação dada

Independentemente da caracterização/ resumo que apresentamos sobre cada geração ao longo desta edição, é importante ter em conta que nenhuma generalização traduz a complexidade de uma geração, devendo imperar, sempre, o bom senso e o tato. Além disso, há que ter em consideração que as diferenças entre as gerações também são influenciadas pela cultura de cada organização e pelas competências desenvolvidas por cada pessoa.

Qualquer que seja a decisão ou mudança que o líder queira implementar na sua organização ou equipa, deverá ter por base uma reflexão sobre as expectativas e fatores motivacionais de cada geração e de cada pessoa. Uma situação tão simples como a definição de um horário de trabalho não irá ser interpretado da mesma maneira por membros de gerações diferentes: os Baby Boomers esperam rigor, mas as **gerações X e Y** valorizam mais a flexibilidade e os resultados do que o horário.

INSÓLITOS

A FRASE INCOMPLETA...

A CCT da AHRESP publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 3 DE 22/1/2012 vem estabelecer o regime em caso de Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração. Contudo, a frase ficou a meio...Vejamos....

"Cláusula 74.ª
Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração
No caso de encerramento temporário do estabelecimento, ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade empregadora ou por razões de interesse desta."

Sim?!? Nesse caso... o que acontece? Ninguém sabe! Teremos de nos reger pelo disposto nos artigos 309º e ss do Código do Trabalho.

RESPOSTAS PARA TODOS OS GOSTOS

Por outro lado, a linha de atendimento da Segurança Social Direta, traz-nos sempre situações caricatas e dignas de registo, senão vejamos:

No espaço de 5 minutos, duas pessoas colocam a mesma questão sobre a isenção da TSU: um contrato a termo celebrado com um trabalhador com menos de 30 anos, que nunca esteve efetivo, ao converter em contrato sem termo (passando a efetivo) tem isenção da TSU?

Cada uma recebe uma resposta diferente, à primeira foi garantido que, não e à segunda foi garantido que sim! Moral da história....

É melhor pedir sempre a base legal em que se suportam para dar as informações!

A ARTE DE DIZER MUITO SEM DIZER NADA

Por fim, na CCT da AECOPS publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 30 de 15/8/2016 ficamos a saber que as funções do encarregado de 1ª incluem o "controle de trabalhos a mais e a menos" seja lá o que isso signifique:

"**Encarregado de 1.ª** - é o trabalhador que além de possuir conhecimentos técnicos de todas as tarefas comuns às profissões do setor, detém conhecimentos genéricos de atividades extra construção civil, nomeadamente sobre instalações especiais.

Além das tarefas inerentes à categoria de encarregado de 2.ª, exerce o ***controle de trabalhos a mais e a menos*** e controla a qualidade e quantidade das atividades próprias e de subempreiteiros."

DESFRUTAR

Elsa Narciso | Ana Lopes

UM LIVRO - A GESTÃO DA REMUNERAÇÃO

Tendo como autores Michael Armstrong e Helen Murlis, estes analisam as políticas de remuneração como componentes essenciais das estratégias de negócio e da gestão da mudança.

Foi escrito com base na experiência, na investigação e nas atividades dos autores, explicando a importância da Gestão da Remuneração no que diz respeito ao desempenho dos indivíduos, das equipas e da organização.

Assume uma perspetiva estratégica, mas com uma visão abrangente, prática e acessível que analisa os processos e os níveis de competência no local de trabalho.

UM FIM-DE-SEMANA - PASSEIO DE BALÃO DE AR QUENTE

Entre a Serra da Gardunha e a Serra da Estrela, seguimos para a Cova da Beira, mais propriamente para o Fundão, onde temos paisagens tão magníficas quanto diversas. Das várias possibilidades que se apresentam sugerimos um Passeio de Balão de Ar Quente que permite descobrir paisagens deslumbrantes tais como as Cerejeiras em Flôr, a Neve na Serra da Estrela, o Rio Zêzere, entre outros. A sensação de adrenalina e paz num voo ao sabor do vento são as principais razões que levam as pessoas a fazerem estas viagens inesquecíveis.

Para dormir, sugerimos o Natura Glamping situado na Serra da Gardunha a cerca de 925m de altitude, vocacionado para um Turismo de Natureza de grande qualidade, onde pode ser contemplada e vivenciada a Natureza em pleno, com um contacto direto com a biodiversidade do local, realizando atividades ao ar livre, conhecer os trilhos, a história, a gastronomia e os costumes da região. São sete tendas, ou Domos Geodésicos de luxo, em formato geodésico instaladas numa área de 500m2, com capacidade para quatro pessoas e equipadas com roupeiro, duche de hidromassagem, minibar, salamandra, ar condicionado e uma janela panorâmica a cerca de oito metros de altura com vista para a Serra ou para a linha do horizonte. Seguramente uma experiência diferenciada que cativará miúdos e graúdos.

UM PROGRAMA

EXPOSIÇÃO – MADONNA – TESOUROS DOS MUSEUS DO VATICANO

MNAA
MUSEU NACIONAL DE ARTE ANTIGA

No ano em que se comemora o Centenário das Aparições de Fátima, o Museu Nacional de Arte Antiga, recebe até dia 10 de Setembro, uma exposição das coleções dos Museus do Vaticano que inclui pinturas de Primitivos Italianos, de Mestres do Renascimento e do Barroco e tapeçarias e códices iluminados do acervo da Biblioteca Apostólica Vaticana. Esta exposição, segue uma cronologia desde do final da Antiguidade até à Época Moderna, podendo ser visitada de terça-feira a Domingo das 10h às 18h.

INFORMAÇÕES ADICIONAIS
ONDE: Rua das Janelas Verdes 1249-017 Lisboa

INOVAMOS A FORMA COMO AS **EMPRESAS CRIAM, CAPTURAM** E **ENTREGAM VALOR** AOS SEUS CLIENTES.

Marketing Digital ✓
Soluções 360º ✓
IT ✓
Design Gráfico ✓
Desenvolvimento Web ✓
Desenvolvimento Aplicacional ✓

GROWVOX
AGÊNCIA DE INOVAÇÃO DIGITAL
www.growvox.com

ORGANISER

1º SEMESTRE DE 2017:

ORÇAMENTO DE ESTADO - Lei nº42/2016 de 28 de Dezembro

- Embora existissem algumas expectativas sobre as alterações do Orçamento de Estado, na realidade não houve grandes alterações.
- O salário mínimo nacional foi atualizado para €557,00.
- O valor de subsídio de alimentação isento passou para €4,52.
- O IAS (Indexante dos Apoios Sociais) passou para €421,32.
- Foram atualizados os valores de rendimento coletável em cada escalão de IRS.
- Mantém-se o regime de duodécimos.

N/ circular informativa nº 3/2017

CONTRATAÇÕES COLETIVAS

ASSOCIAÇÕES COMERCIAIS / EMPRESARIAIS

- Alteração salarial - CCT entre a Associação dos Comerciantes do Porto e o CESP (BTE Nº 13 de 08/04/2017)
- Alteração salarial - CCT entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e o FESETE (BTE Nº 15 de 22/04/2017)
- Alteração salarial - CCT entre a ACISB e a FEPCES (BTE Nº 16 de 29/04/2017)
- Alteração salarial - CCT entre a ACRAL e o CESP (BTE Nº 19 de 22/05/2017)
- Alteração salarial - CCT entre a ACA e o CESP (BTE Nº 03 de 22/01/2017)

HOTELARIA E RESTAURAÇÃO

- Revisão Global – CCT entre a AHRESP e a SITESE (BTE Nº 15 de 22/04/2017)

INDÚSTRIA E COMÉRCIO ALIMENTAR

- Alteração salarial - CCT entre a ADIPA e o SITESE (BTE Nº 10 de 15/03/2017)
- Alteração salarial - CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e o FESAHT (BTE Nº 11 de 22/03/2017)
- Alteração salarial - CCT entre a ITA e o SinCESAHT (BTE Nº 08 de 29/02/2017)

INDÚSTRIA, ENERGIA E TRANSPORTES

- Retificação – CCT entre a AGEFFE e a FEPCES (BTE Nº 15 de 22/04/2017)
- Revisão Global – CCT entre a AGEFE e a FEPCES (BTE Nº 05 de 08/02/2017)

PRODUTOS QUÍMICOS

- Alteração Salarial – CCT entre a APEQ e a COFESINT (BTE Nº 13 de 08/04/2017)
- Alteração Salarial – CCT entre a GROQUIFAR e a FIEQUIMETAL (BTE Nº 16 de 29/04/2017)
- Alteração Salarial – CCT entre a NORQUIFAR e a FIEQUIMETAL (BTE Nº 16 de 29/04/2017)
- Alteração Salarial – CCT entre a NORQUIFAR e o COFESINT (BTE Nº 12 de 29/03/2017)
- Alteração Salarial – CCT entre a NORQUIFAR e o FEPCES (BTE Nº 12 de 29/03/2017)
- Revisão Global – CCT entre a GROQUIFAR e o COFESINT (BTE Nº 15 de 22/04/2017)
- Revisão Global – CCT entre a GROQUIFAR e o SITESE (BTE Nº 15 de 22/04/2017)

SETOR METALÚRGICO

- Níveis de Qualificação - CCT entre a FENAME e a SITESE (BTE Nº 48 de 29/12/2016)
- Níveis de Qualificação – Retificação - CCT entre a FENAME e a SITESE (BTE Nº 03 de 22/01/2017)

SOLIDARIEDADE

- Revisão Global – CCT entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa e o SDPGL (BTE Nº 18 de 15/05/2017)
- Revisão Global – CCT entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa e o SFP (BTE Nº 18 de 15/05/2017)
- Revisão Global – CCT entre a UMP e a FNE (BTE Nº 03 de 22/01/2017)

TRANSPORTES E DISTRIBUIÇÃO

- Alteração Salarial – CCT entre a APEC e o FECTRANS (BTE Nº 09 de 08/03/2017)
- Novo Acordo de Adesão - CCT entre a ANORECA e a FECTRANS (BTE Nº 18 de 15/05/2017)
- Novo Acordo de Adesão - CCT entre Empresas de Prestações de Serviços de Assistência em Escala ao Transporte Aéreo e SITAVA (BTE Nº 48 de 29/12/2016)
- Revisão Global – CCT entre a ANIECA e o FECTRANS (BTE Nº 12 de 29/03/2017)

VESTUÁRIO, CONFEÇÃO E MODA E INDUSTRIA DO CALÇADO

- Alteração Salarial – CCT entre a ANIVEC/APIV e o COFESINT (BTE Nº 20 de 29/05/2017)
- Alteração Salarial – CCT entre a ANIVEC/APIV e o FESETE (BTE Nº 15 de 22/04/2017)
- Alteração Salarial – CCT entre a APICCAPS e a FESETE (BTE Nº 18 de 15/05/2017)

INDÚSTRIA VIDREIRA

- Alteração – CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e o FEVICCOM (BTE Nº 12 de 29/03/2017)

PORTARIA DE EXTENSÃO:

- Entre a ACISB e a FEPCES (BTE Nº 01 de 08/01/2017)
- Entre a ACRAL e o CESP (BTE Nº 07 de 22/02/2017)
- Entre a ADIPA e o SITESE (BTE Nº 01 de 08/01/2017)
- Entre a AECOPS e a FETESE (BTE Nº 09 de 08/03/2017)
- Entre a AGEFE e o FEPCES (PORTARIA Nº 174/2017 de 26 de Maio de 2017)
- Entre a AHRESP e a FESAHT (BTE Nº 06 de 15/02/2017)
- Entre a AHRESP e a FETESE (BTE Nº 09 de 08/03/2017)
- Entre a AHRESP e a SITESE (BTE Nº 06 de 15/02/2017)
- Entre a AIBA e a FESAHT e a COFESINT (BTE Nº 01 de 08/01/2017)
- Entre a AICC e a FESAHT (BTE Nº 09 de 08/03/2017)
- Entre a AIMMAP e o SINDEL (BTE Nº 01 de 08/01/2017)
- Entre a ANCIPA e a FESAHT (BTE Nº 12 de 29/03/2017)
- Entre a ANCIPA e o FESAHT (BTE Nº 14 de 15/04/2017)
- Entre a ANESM e a SITESE (BTE Nº 06 de 15/02/2017)
- Entre a ANICEV/APIV e a FETESE e a COFESINT (BTE Nº 06 de 15/02/2017)
- Entre a ANIL e a FETESE e a COFESINT (BTE Nº 07 de 22/02/2017)
- Entre a ANIL e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e a Madeiras e a FESAHT (BTE Nº 47 de 22/12/2016)
- Entre a ANTROP e a STRUP (BTE Nº 06 de 15/02/2017)
- Entre a APCOR e a FEVICCOM (PORTARIA Nº 79/2017 de 24 de Fevereiro de 2017)
- Entre a APCOR e a SINDECES/UGT(PORTARIA Nº 82/2017 de 24 de Fevereiro de 2017)
- Entre a APCOR e o FEVICCOM (BTE Nº 09 de 08/03/2017)
- Entre a APCOR e o SINDCES/UGT (BTE Nº 09 de 08/03/2017)
- Entre a APED e o FEPCES (BTE Nº 06 de 15/02/2017)
- Entre a APHP e o SEP (BTE Nº 48 de 29/12/2016)
- Entre a APICCAPS e a FETESE e o COFESINT (BTE Nº 09 de 08/03/2017)
- Entre a APIFARMA e a COFESINT e a SITESE e a FIEQUIMETAL (BTE Nº 06 de 15/02/2017)
- Entre a APIMPRENSA e a FETESE (BTE Nº 09 de 08/03/2017)
- Entre a Associação das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a FETESE (BTE Nº 48 de 29/12/2016)
- Entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e o CESP (BTE Nº 09 de 08/03/2017)
- Entre a Associação dos Comerciantes de Carnes dos Conselhos de Lisboa e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul (PORTARIA Nº 314/2016 de 13 de Dezembro 2016)
- Entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e o CESP (BTE Nº 12 de 29/03/2017)
- Entre a FAPEL e a COFESINT e a FETESE (BTE Nº 01 de 08/01/2017)
- Entre a FENAME e a SITESE (BTE Nº 09 de 08/03/2017)
- Entre a FNS e a FETESE (BTE Nº 08 de 15/02/2017)
- Entre a GROQUIFAR e a COFESINT e a FEPCES e o SITESE (BTE Nº 09 de 08/03/2017)
- Entre a ITA e a FESAHT e o SinCESAHT (PORTARIA Nº 175/2017 de 26 de Maio de 2017)
- Entre a NORQUIFAR e a COFESINT (BTE Nº 48 de 29/12/2016)
- Entre a NORQUIFAR, a COFESINT e a FEPCES (BTE Nº 48 de 29/12/2016)
- Entre a SUCH e a FESAHT (BTE Nº 09 de 08/03/2017)

ESTEJA ATENTO ÀS NOSSAS CIRCULARES

NÃO ESQUECER:

- Verifique se tem toda a documentação obrigatória afixada!
- As comunicações de admissão e cessação de trabalhadores estrangeiros à ACT tem de ser efetuada online em www.act.gov.pt.
- É obrigatório comunicar todas as admissões junto do FCT e FGCT, pagando as respetivas contribuições (de 1%). Só estão excecionados contratos com duração inferior a 2 meses. Aquando da cessação do contrato, a empresa deve solicitar o reembolso dos valores pagos para o fundo e não utilizados. Não se esqueça de rever se efetuou esse procedimento relativamente a todas as cessações de contrato do ano de 2017, já que o direito ao reembolso cessa passado 1 ano.
- Até 15 de dezembro comunicar aos funcionários os períodos de encerramento em 2018.
- Feriados obrigatórios: 1 janeiro, 6ª feira-Santa (30/03/2018), domingo de Páscoa (01/04/2018), 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus (31/05/2018), 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1 de dezembro, 8 de dezembro, 25 de dezembro.
- Feriados Facultativos: Carnaval (13/02/2018), Feriado Municipal.
- Possíveis pontes: 12 de fevereiro, 30 de abril, 1 de junho, 2 de novembro, 24 de dezembro.
- Prevê-se que o valor isento de subsídio de alimentação passe para €4,77 a partir de 1 de agosto de 2017.

Nova Medida de Isenção / Redução de Contribuições!

A 1 de agosto entra em vigor a nova medida de isenção/redução de contribuições. A medida revoga a anterior Isenção de contribuições. Em suma: 1º emprego poderá ter redução de 50% da TSU durante 5 anos, desempregados de longa duração será uma redução de 50% da TSU durante 3 anos e os desempregados de muito longa duração terão isenção total da TSU durante 3 anos. O aumento do nº de trabalhadores da empresa passa a ser aferido em relação à média dos últimos 12 meses.

Nova Medida de Apoio à contratação!

Como previsto, o Estímulo Emprego foi revogado. Assim, surgiu uma novaMedida: Contrato-Emprego, bastante semelhante ao Estímulo, mas neste caso, passa o IEFP passa a ter uma matriz de análise que inclui critérios como: localização da empresa, idade da mesma, dimensão. Existem ainda prazos específicos para submeter as candidaturas – esteja atento às nossas circulares ou ao site do IEFP.

Nova Medida de Estágios!

Mais uma alteração aos estágios do IEFP! O Estágio Emprego foi revogado e surgiu a Medida de Estágios Profissionais. Não há grandes alterações neste âmbito, mas passam a existir passam a existir valores de bolsa diferenciados entre Licenciados, Mestres e Doutorados.

OBRIGAÇÕES NO PRÓXIMO SEMESTRE:

- Entregar declaração de IRS aos colaboradores até dia 20 de janeiro
- Submeter relatório único de 16 de março a 15 de abril
- Elaborar e afixar mapa de férias – até dia 15 de abril
- Elaborar e afixar plano de formação (com base no levantamento de necessidades efetuado)

FINANCERTUS

José Manuel Inácio | DIRETOR GERAL

GESTÃO DE GERAÇÕES

Vivemos atualmente tempos de profunda mudança em resultado da convivência de várias gerações, enriquecendo-nos até hoje de uma forma nunca conseguida.

Esta partilha estabelece contudo grande pressão na gestão de relações, quer seja a nível pessoal como profissional, derivado do facto de cada uma delas ter um formato social em que se desenvolveu, independentemente de posteriores ajustamentos relacionais.

Neste artigo focalizamos quatro grupos de gerações, os ativos profissionalmente:

BABY BOOMERS - Compreendendo a geração pós-guerra de 1946 a 1960, de grande otimismo e responsável pela reorganização produtiva empresarial, mais conservadora nos modelos de gestão e empregabilidade;

GERAÇÃO X - De 1966 a finais de 1970, viveu períodos de instabilidade política e económica, e assistiu á reconfiguração do sistema universitário, contribuindo fortemente para um novo modelo social, de maior visão empreendedora e empenho no domínio pelas novas tecnologias;

GERAÇÃO Y - Do final de 1970 a 1980, acompanhou as crises internacionais, a progressão tecnológica, o início da internet, e uma vivência acelerada do seu quotidiano, resultando em costumes e objetivos de curto prazo;

GERAÇÃO Z - Compreende os nascidos após 1990 na era digital, habituados a novas tecnologias, sendo dinâmicos e independentes, resistindo em regra a modelos organizacionais conservadores, realçando dentro desta os denominados millennials, mais jovens e tecnológicos, indo dominar no futuro.

Estas culturas sociais, bem diferenciadas, convivem hoje a par, seja nas nossas casas e em família, seja nos empregos onde em resultado dos vários modelos mentais, se reconhece ser difícil por vezes trabalhar em equipa, ignorando-se que todos têm o seu espaço e se complementam em função de um objetivo comum, o sucesso da empresa.

A receita é simples, comunicação e entendimento!
Deve-se interiorizar a aprendizagem e o ensinamento coletivo, quebrando as barreiras de que os mais velhos só devem ensinar e têm pouco a aprender, e os mais novos que não necessitam da partilha da experiência dos de mais idade, competindo aos gestores cultivar o conhecimento intergeracional e avaliar a capacidade técnica global através de um relacionamento aberto e direto.

Essa será a cultura de uma empresa inteligente, bem liderada e com o reconhecimento dos funcionários que a integram, continuando a premiar o alcance dos objetivos e possibilidades de progressão na carreira a todos, em resultado do contributo que cada um preste individualmente, e o que representa para o coletivo.

J M Inácio | Financertus, Lda.

finanCERTUS
Consultadoria e Serviços, Lda.

Alameda Roentgen 2A - 1ºE
1600-759 Lisboa - PORTUGAL
(+351) 217 121 050
geral@financertus.pt

Ao serviço do turismo desde 1990
Consultoria técnica, financeira e de gestão operacional especializada na área do Turismo
www.financertus.pt

IDRYL

Carlos Guerreiro | CEO Idryl

GESTÃO DE GERAÇÕES – DESAFIOS

Num período onde se fala tanto de diversidade e das suas vantagens, a gestão multigeracional será um dos grandes desafios que as empresas irão enfrentar nos próximos anos. O aumento da longevidade e consequente aumento da idade da reforma, bem como a entrada no mercado de trabalho de quadros qualificados cada vez mais novos são fatores que levam à coexistência de gerações distintas.

A convivência entre estas gerações representa um desafio para os profissionais de recursos humanos que terão que gerir e promover a convivência de pessoas com necessidades, preocupações e ambições distintas, através da implementação de políticas e mecanismos que promovam um bom entendimento, colaboração e entreajuda para aproveitar o que cada um tem de melhor e garantir o sucesso da organização.

Diversos especialistas apontam que a criação de novas classes genealógicas estão a surgir a cada 10 anos, ao invés do que acontecia no passado em que as gerações eram formadas a cada 25 anos. Estas novas classes implicam diretamente na forma como agem e como consomem produtos e serviços. Estes reflexos têm impacto direto nas organizações, não só nas vendas, mas também na troca de experiências no ambiente de trabalho, entre as gerações.

Quando falamos em "Gestão de Gerações" importa, numa primeira abordagem, identificar as características próprias destas gerações, em termos genéricos, no âmbito do mercado de trabalho e que ajudará na compreensão do tema. No entanto, o assunto deve ser abordado de acordo com a realidade específica de cada empresa e das pessoas que lá trabalham, ou seja, não se deve implementar nenhuma política sem perguntar e ouvir os colaboradores sobre quais são as suas expectativas e as suas necessidades.

Este é um dos desafios que os profissionais de recursos humanos têm pela frente: Que impactos existem nas organizações pela convivência de gerações distintas? Como alinhar as gerações? Como extrair valor de gerações que iniciaram o seu percurso profissional em épocas diferentes, com contextos e valores distintos? Os principais obstáculos com que se deparam as organizações prendem-se essencialmente com quatro vetores: compromisso organizacional; a própria forma como é encarado o trabalho; o ambiente de trabalho, meios e recursos disponíveis (principalmente ao nível das novas tecnologias) e a própria forma de relacionamento interpessoal na empresa.

É defendida e valorizada a riqueza da diversidade geracional nas organizações, independentemente de qual a geração, pois o objetivo é sempre adicionar mais valor às mesmas. Se os mais jovens querem aprender, desafiar, questionar de forma permanente, os mais velhos querem deixar o seu legado transmitindo tudo o que aprenderam e as práticas que utilizaram. Importa também ter presente que o surto de criatividade das gerações mais recentes, embora sempre produtivo e enriquecedor, poderá ocasionar a perda de produtividade global.

Falamos de necessidades diferentes em termos geracionais que exigem, por sua vez, uma gestão diferenciadora. Torna-se assim necessário repensar os vários modelos de gestão de pessoas. Será inevitável que as empresas se adequem às mudanças e atendam às exigências e padrões de comportamento das diferentes gerações.

Por um lado, temos a Geração Z que pede por conteúdo 24 horas por dia e outras, X e Y, que consomem apenas quando necessário. Sendo assim, de acordo com Mansi (2011), "vale ressaltar que não dá para fazer um evento para os Boomers e um blog para os Y´s. O que vale é ter uma plataforma de comunicação abrangente, que seja interessante para todos dentro da empresa".

É preciso ter em consideração que os sistemas integrados não servem somente para automatizar processos e aumentar a eficiência produtiva nas empresas, mas também para unir e envolver as pessoas que neles participam. Uma ferramenta de RH pode combinar o desempenho, a aprendizagem e a progressão na carreira para beneficiar os colaboradores, promovendo a interajuda geracional, bem como iniciativas corporativas que fomentem a aproximação das diferentes gerações à própria dinâmica empresarial, incrementando níveis de comunicação interna e a troca de ideias constante.

A Plataforma GOOPortal, da Idryl Consulting, constitui-se como um modelo inovador nesta área pois já incorpora: e-learning, gestão da carreira profissional, acesso fácil a arquivos de gestão e até uma rede social corporativa, para além de outras funcionalidades com enfoque na área de atuação da própria empresa.

Comunicar de modo eficaz com todas as gerações é uma linha ténue entre o sucesso e o fracasso de uma organização, mas é totalmente possível de atingir e de produzir resultados positivos. ■

Praça Conde de Agrolongo, 74 - 3º Dto Frente | 4700-312 Braga - Portugal
T: +351 253 094 401 | geral@idryl.com | www.idryl.pt

PEDRO CUSTÓDIO | SEGUROS

ZURICH VIDA RISCO FLEX

Para quem verdadeiramente ama a segurança e o conforto de uma proteção flexível, apresentamos o seguro Zurich Vida Risco Flex, que oferece um conjunto de coberturas para proteção do Cliente Zurich e da sua família.

VANTAGENS:

- **Fácil de contratar;**
- **Prémio constante até aos 55 anos;**
- **Facilidade de pagamento por débito direto em conta bancária;**
- **Opção de pagamento semestral ou anual.**

COBERTURAS

OPÇÃO A

- Morte e Invalidez Absoluta e Definitiva: Garante aos beneficiários designados o pagamento de 30.000€ em caso de falecimento ou invalidez absoluta e definitiva da pessoa.

OPÇÃO B

- Morte ou morte por acidente: Garante aos beneficiários designados o pagamento de 30.000€ em caso de falecimento. Em caso de morte por acidente o valor da indemnização a pagar é 60.000€.

OPÇÃO C

- Morte e invalidez absoluta e definitiva e doenças graves com antecipação de 50% do capital seguro: Garante aos beneficiários designados o pagamento de 40.000€ em caso de falecimento ou invalidez absoluta e definitiva da pessoa segura. No caso de diagnóstico de doença grave, o pagamento de 20.000€ ficando seguro em caso de morte no valor remanescente.

SIMULAÇÃO

IDADE: 42

Coberturas (OPÇÃO A)	**Capitais**
Morte	30.000€
Invalidez absoluta e definitiva	30.000€
Prémio total anual*:	**67.65€**

Coberturas (OPÇÃO C)	**Capitais**
Morte	40.000€
Invalidez absoluta e definitiva	40.000€
Doenças graves 50%	20.000€
Prémio total anual*:	**118.90€**

Prémios contantes, até aos 55 anos, nos anos seguintes:

- **OPÇÃO A**: 61,50€
- **OPÇÃO C:** 112,75€

(Custo da taxa de INEM incluído)

Pedro Custódio seguros

Pedro Custódio Soc. Mediadora Seguros Lda.
R Prof. Dr. Álvaro Lapa nº3 Lj B
2500-113 Caldas da Rainha
Telf. 262 843 107

PRÓXIMA EDIÇÃO

STRESS E O SEU IMPACTO NAS ORGANIZAÇÕES | JANEIRO 2018

Na próxima edição vamos falar sobre stress e o seu impacto nas organizações, aflorando as seguintes áreas:

- Fatores de stress
- Será o stress completamente negativo ou poderá ser positivo?
- Como é que a organização pode intervir para prevenir ou gerir o stress dos funcionários?

HUMANGEXT - CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS, SA
SEDE: AVENIDA 1º DE MAIO, 4 - 3º ANDAR • 2500-081 CALDAS DA RAINHA • T. +351 262 889 150 • F. +351 262 889 159
V. N. FAMALICÃO: RUA MANUEL PINTO DE SOUSA 146 • 4760-155 VILA NOVA DE FAMALICÃO • T. +351 252 314 582

ISO 9001 SGS

DGERT ENTIDADE FORMADORA CERTIFICADA

HUMANGEXT®
CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS