Nº14 | JULHO 2016

SEMESTRAL
DISTRIBUIÇÃO GRATUITA

HUMANGEXT®
MAGAZINE

Custo ou Benefício?

POLÉMICA

Pessoas: um custo!

..."Pensemos em todo o dinheiro que já investimos em formação: qual foi o retorno gerado?"... Susana Santos | Partner/HR Consultant

DESTAQUE

Pessoas: um benefício?

..."Gerir pessoas é investir e esperar também o adequado retorno"... Marília Santo | Project Manager

MEGAnuncius

Design e Reclamos Luminosos, Lda.

RECLAMOS
LUMINOSOS
Publicidade PALAS
MUPIS DECORAÇÃO
Interiores MOBILIÁRIO
DECORAÇÃO DE VIATURAS
DESIGN IMAGEM
TOTEM instituicional
sinaléticas OUTDOORS
RECLAMOS
LUMINOSOS
LETRAS QUIOSQUES
INDIVIDUAIS DESIGN INTERIORES
EXPOSITORES
ILUMINAÇÃO

Proximidade
Compromisso
Inovação

www.meganuncius.pt

T. 261 471 505 | F. 261 438 717
geral@meganuncius.pt
Est. Nacional 247 – Arm. 3, Paimogo
2530–077 LOURINHÃ

SUMÁRIO

Ano 8 | Julho 2016 | Nº 14

EDITORIAL | Ricardo Lacerda Dias → pág. 4

OBSERVATÓRIO | Andreia Mendes → pág. 8

DESTAQUE | Marília Santo → pág. 10

CONSULTÓRIO JURÍDICO | Ana Estrela → pág. 11

UMA EMPRESA, UMA VISÃO | Engº Jorge Amado → pág. 12

PERFIL RH | Prof. João César das Neves → pág. 14

MUNDO → pág. 17

POLÉMICA | Susana Santos → pág. 18

FICHA TÉCNICA

DIRETOR EDITORIAL
Ricardo Lacerda Dias

COORDENAÇÃO EDITORIAL
Marília Santo
mariliasanto@humangext.com

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

Lacerda Dias & Associados
Sociedade de Advogados, R.L.: Ana Estrela

PUBLICIDADE
Rita Baptista

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
1000

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

Se estivéssemos a conversar frente a frente e eu lhe perguntasse se vê as suas pessoas como um custo ou beneficio, a sua resposta a esta questão, dir-me-ia muito sobre a forma como encara a Gestão dos seus Recursos Humanos.

Admitindo que, instintivamente, me responderia que as vê como um custo, não vejo que venha mal ao mundo por isso! Respire fundo e embrenhe-se na leitura desta edição da Humangext Magazine e vai ver que vai acabar por concluir que afinal deve ver os seus RH como um copo meio cheio e não meio vazio.

Os seus RH são, na verdade, um mar de oportunidades e acredite que vai poder comprovar isso mesmo ao longo desta edição.

Aliás, é nosso desejo que no final fique com a certeza absoluta que embora as pessoas representem um custo, quando bem geridas e cuidadas, são a melhor aposta de qualquer empresa.

Este entendimento não é partilhado apenas por quem gere PME's, mas também pelos maiores empresários portugueses, conforme tivemos oportunidade de confirmar (eu, e todos os que, como eu, tiveram o privilégio de assistir) em Março, na Exponor, a um painel onde estiveram presentes distintos empresários portugueses em representação da SONAE, Grupo Amorim, Logoplate e Sogrape.

Convenhamos que todas estas empresas são referências nacionais e com experiência de internacionalização e não conquistaram esta dimensão, certamente, a "desperdiçar" o seu capital. Foi muito enriquecedor ouvi-los falar da importância dos Recursos Humanos no alavancar dos negócios, indo de encontro ao que quem trabalha nesta área se apercebe todos os dias.

Sobre o valor de cada pessoa e equipa para a organização, muito há a dizer, mas...deixo-lhe esta ideia central: pese embora todas as pessoas e todas as organizações sejam diferentes, há sempre uma pessoa certa para cada lugar. Usando uma expressão popular que todos conhecemos "a cada tacho a sua tampa"!

São as pessoas, sem sombra de dúvida, que movem as empresas e constituem o seu ativo mais valioso: se as tem visto simplesmente como um custo, digo-lhe que pode ter 10 problemas para resolver, mas este é, certamente, o primeiro deles. Esqueça os restantes e concentre-se neste: ou tem as pessoas erradas ou não sabe como "extrair" delas o melhor que têm para dar...

Esta edição não podia deixar de ser especial até porque entramos no 8º ano de publicação da Humangext Magazine que nos tem dado um gozo bestial conceber e concretizar, e um prazer muito especial quando a encontramos na sua receção ou em cima da sua secretária. Ficamos muito orgulhosos por isso, daí que tudo queiramos fazer para que se envolva nos próximos números. Para esse efeito foi criado um endereço de correio eletrónico destinado a receber as suas sugestões, críticas ou opiniões sobre temas que gostaria de nela ver abordados – use e abuse do endereço da nossa Coordenadora:
mariliasanto@humangext.com

Neste número agradecemos a colaboração e todos, mas especialmente ao Sr. Professor Doutor João César das Neves, professor de economia na Universidade Católica Portuguesa, consultor e investigador, que sendo por demais conhecido e reconhecido, dispensa grandes apresentações, e cujas respostas nos levam mais longe nesta reflexão.
Agradecemos também muito em especial a um cliente muito antigo e muito querido de toda a equipa Humangext que, desde sempre, nos soube cativar pela sua cordialidade e simpatia, o Sr. Engº Jorge Amado distinto Diretor Geral da Europastry Portugal.
A ambos, o nosso muito obrigado.

Para finalizar, não queria deixar de lhe dar conta da abertura de um escritório da Humangext em Vila Nova de Famalicão, em Março passado. Um concelho com cerca de 120.000 habitantes e 4.672 empresas nos mais variados setores de atividade, a fazer "fronteira" com Braga, Guimarães, Santo Tirso e muito próximo do Porto.

Era uma ambição antiga, termos uma presença física no norte do País, agora alcançada com o esforço de toda a equipa.

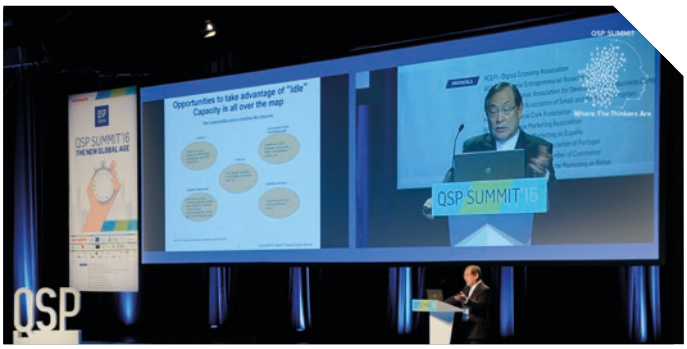
NOTÍCIAS

MAIS DO QUE UM EVENTO DE MARKETING!

O QSP Summit 2016 subjacente ao tema The New Global Age, teve lugar como previsto no dia 10 de Março na Exponor, para além de vários keynote speaker de renome internacional, incluindo Kenichi Ohmae e Jeanniey Mullen, temos de destacar o Business Trends Forum. Este contou com a participação de António Lobo Xavier (moderador), António Rios Amorim (Amorim) Fernando da Cunha Guedes (Sogrape) Filipe de Botton (Logoplaste) e Paulo Azevedo (Sonae) e marcou de facto a conferência. A visão portuguesa da situação actual do mercado nacional e das dificuldades sentidas na internacionalização, com um impacto directo em RH, abordadas informalmente por quatro grandes intervenientes no sector vinícola, dando as perspectivas interligadas da produção, embalamento, distribuição e comercialização.

A Humangext esteve novamente presente e recomenda o evento anual a todos os seus clientes e amigos!

http://www.qspmarketing.pt/summit/pt



BTL 2016
A MAIOR FEIRA DE TURISMO EM PORTUGAL

A 28ª edição da BTL – Feira Internacional de Turismo – decorreu de 02 a 06 de março, na FIL, Parque das Nações, e contou com algumas novidades.

Portugal é um país orientado para o Turismo, se a sua actividade está ligada a este sector a BTL é o salão referência para si. Assim esteja atento ao evento em 2017, porque será "provalvelmente a viagem de negócios mais importante do ano para si e para a sua empresa!".

Saiba mais em *http://btl.fil.pt/*

A Humangext parabeniza os seus clientes pela participação!

MAIOR PLATAFORMA DO MUNDO NO SECTOR AGROALIMENTAR EM PORTUGAL!

Entre 29 de Fevereiro e 2 de Março decorreu o SISAB PORTUGAL que "é considerado a maior plataforma do mundo de negócios na fileira agroalimentar, sendo um espaço onde as empresas nacionais encontram os mais importantes importadores da indústria agroalimentar dos cinco continentes.(...) Trata-se de um evento com características únicas, líder de mercado no apoio à exportação das empresas que marcam presença no certame, possibilitando anualmente milhares de novos negócios em diferentes áreas geográficas. É uma feira de negócios e, por isso, não está aberta para visitantes, apenas para profissionais. (...)"

in *http://www.sisab.pt/*

Fazemos votos de bons negócios para todos os clientes que tão bem se representaram neste evento.

EXPO RH 2016
CONNECTING MINDS

Esta iniciativa anual decorreu no Centro de Congressos do Estoril nos passados dias 16 e 17 de Março e contou com a participação de oradores como PHILIP CALVERT Social Media Strategist da PhilipCalvert.com e ROBERTA MEDINA Vice-presidente Rock in Rio Lisboa e Madrid.

"Surpreendente, motivador, criativo, único, cativante" são alguns dos adjectivos que têm caracterizado este evento.

http://www.rhonline.pt/event/expo-rh-2016/

PRIMEIRAS JORNADAS DE BOAS PRÁTICAS EM LOCAIS DE TRABALHO SAUDÁVEIS

A 23 de Fevereiro de 2016 Sana Malhoa Hotel (Lisboa) decorreram as "Primeiras Jornadas de Boas Práticas em Locais de Trabalho Saudáveis", onde foram apresentadas algumas das práticas das pequenas, médias e grandes empresas que venceram o Prémio Healthy Workplaces em 2015.

Este evento da autoria da Ordem dos Psicólogos Portugueses contou nomeadamente com a participação do de Telmo Mourinho Baptista, Bastonário da Ordem dos Psicólogos Portugueses, Pedro Pimenta Braz, Inspector-Geral da Autoridade para as Condições do Trabalho e Samuel Antunes, Vice-Presidente da Ordem dos Psicólogos Portugueses e Coordenador do Prémio Healthy Workplaces – Locais de Trabalho Saudáveis.

A Humangext parabeniza esta iniciativa!

OBSERVATÓRIO

Andreia Mendes | HR Consultant

Do custo ao benefício, o paradigma da Gestão de Recursos Humanos

A gestão de recursos humanos procura estabelecer o sistema de relações entre os vários funcionários, e a otimização dos mesmos ao nível da adequação de funções, bem como ao nível interpessoal, e ao nível da organização.

No fundo, a gestão de recursos humanos pretende criar condições que levem os trabalhadores, a realizarem-se ao nível profissional, e a atingir os objetivos da empresa. A definição de gestão de recursos humanos nem sempre foi entendida desta forma, assistindo no decorrer dos anos a inúmeras mudanças a vários níveis.

Ao cruzarmos a ideia de recursos humanos com o fator trabalhadores, devemos estar cientes de que todas as pessoas, independentemente das suas raízes, possuem necessidades cuja sua satisfação ou não, é determinante para a sua realização enquanto pessoa. Se inicialmente o objetivo dos indivíduos nas empresas, seria exclusivamente o de colmatar as necessidades básicas através da remuneração, com a evolução dos tempos, o desejo de realização, compreensão, entre outros, passaram a ser sentidos como necessidades. O mesmo acontece ao cruzarmos novamente a ideia de recursos humanos mas desta vez empresas. Verificam-se aqui também, mudanças na evolução da visão empresarial dos indivíduos, passando aqui os trabalhadores a serem vistos como um recurso a valorizar, e não apenas como um custo a minimizar sendo considerados como um dos fatores competitivos da organização.

Estas mudanças de que falamos foram ocorrendo de forma faseada, distinguindo-se três momentos.

1) Primeiramente assistimos à entrada de um novo paradigma sustentado numa lógica qualitativa da gestão de recursos humanos por oposição à lógica quantitativa que vinha prevalecendo, em que a função pessoal é dominada por preocupações humanistas, aposta-se aqui na **motivação** do trabalho (Serrano, 2010). Sob esta orientação a possibilidade de conciliação entre objetivos económicos e sociais, e a conceção do pessoal como um custo começa a ceder a favor da ideia de pessoal como recurso.

2) O segundo momento surge como uma resposta estrutural e de gestão às alterações produzidas no ambiente das empresas (Tavares e Caetano, 1999), e consequentemente responde às mudanças verificadas no mercado de trabalho, no mercado de produtos, nas expetativas das forças trabalhadoras, e na complexidade dos processos de gestão. Face ao acréscimo da competitividade nos negócios e das mudanças de natureza social, os recursos humanos passam a ser encarados como um **fator estratégico**, capaz de fazer a diferença em como vantagem competitiva (Neves, 2000). Surge aqui por parte de vários autores uma distinção clara entre a gestão de pessoal, e a gestão de recursos humanos, onde se passa a considerar a gestão de recursos humanos muito além do aspeto operacional, passando a integrar uma dimensão estratégica (Serrano, M., M., 2010).

3) No último momento, assiste-se a uma evolução de gestão de recursos humanos, para gestão estratégica de recursos humanos. Neste é proposta uma visão qualitativa e individual, em que a noção de **competência** torna-se fulcral, o planeamento e a implementação de ações coerentes entre si, e o controlo dos resultados tornam-se ideias centrais.

Quer ao nível dos indivíduos, quer ao nível das organizações verifica-se uma mudança de paradigma mudando o foco das necessidades básicas, para a valorização ao nível pessoal implementando a motivação, pensando nas pessoas como um fator estratégico, bem como centralizando a ideia de competência, alterações estas, que se repercutem quer do ponto de vista individual, quer do ponto de vista empresarial. Concluindo assim, que o momento-chave da transformação da gestão de recursos humanos tradicional para atual está na alteração da visão de centro de custos para centro de oportunidades e resultados (Mota, Cordeiro, 2015) ■

Referências Bibliográficas

Boxall, P., Purcell, J., Wright, P., (2007) Human Resource Management Scope, Analysis, and significance, Oxford University Press, Oxford

Mota, M.,J., Cordeiro, J., P., (2015) Praticas de gestão de recursos Humanos: estudo de caso no sector segurador. In European Journal of Applied Business Management, 1 (1)

Neves, J., G., (2000). Gestão de Recursos Humanos: Evolução do problema em Termos dos Conceitos e das Praticas. In Gestão de Recursos Humanos. Contextos Processos e Tecnicas. Lisboa: RH Editores

Serrano, M., M., (2010) A Gestão de Recursos Humanos: Suporte Teórico, Evolução da Função e Modelos. Socius – Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações, ISEG

Tavares, S., Caetano A., (1999). A Emergência da Gestão de Recursos Humanos Estratégica. Mudança Organizacional e Gestão de Recursos Humanos., Lisboa: Observatório do Emprego e da formação Profissional.

Software e Hardware para Recursos Humanos

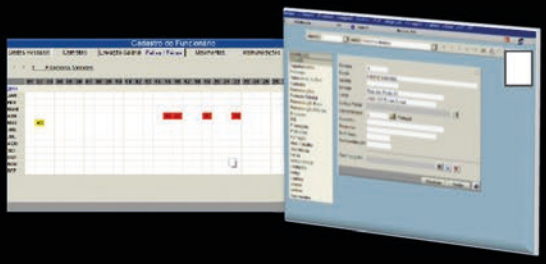
Gestão de Tempos – Salários – Obras - SHST - Formação – Quiosque – Acessos

Gestão Tempos

- Multiempresa;
- Aprovações por hierarquia;
- Pedidos de Ausências;
- Justificação de faltas e horas extra;
- Horários e Escalas Substituição;
- Apuramento de saldos de férias;
- Cálculo da majoração de férias;
- Gestão Banco Horas.

Obras

- Processamento tempos imputados a obras através da digitação no terminal ou leitura de códigos de barras;
- Elaboração orçamentos mão-de-obra;
- Desvios de orçamentos;
- Diversos mapas de obra.

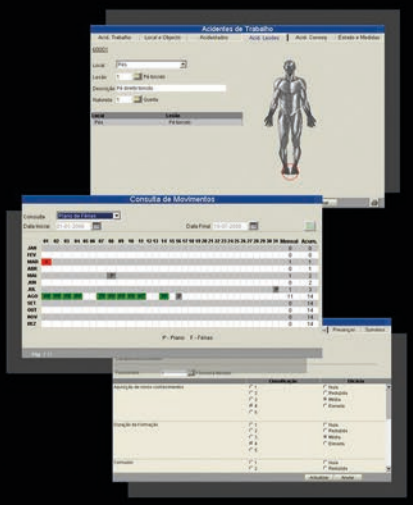


Salários

- Multiempresa;
- Processamento de salários;
- Gestão de contratos;
- Gestão de aumentos;
- Análise de custos de absentismo;
- Mapas Legais (SS, DMR, ...);
- Contabilização e interface com outras aplicações;
- Relatório Único;
- Cadastro funcionário.

Acessos

- Permite controlar acessos a determinadas áreas;
- Criação de horários de acesso;
- Utilização de torniquetes e cancelas;



Outras Funcionalidades

- Portal do funcionário;
- Plano e gestão da formação a realizar anualmente;
- Permite efectuar a avaliação da acção através do portal do empregado;
- Emissão de certificados de formação;
- Registo de acidentes de trabalho, acções de SHT;
- Planeamento de consultas médicas e emissão de fichas de aptidão;
- Entrega e gestão de epi's;
- Processamento e contabilização de refeições consumidas.

Renova – Fábrica de Papel do Almonda, S.A.

Dep. Electrónica - geral@renovaelectronica.com

Tel.: 249 830 353 - http://www.renovaelectronica.com

DESTAQUE

Marília Santo | Project Manager

PESSOAS: UM BENEFÍCIO?

Não sei qual a sua opinião sobre as pessoas ou recursos humanos da sua organização, mas uma coisa é certa – quer as encare como um custo, quer as encare como um benefício – tem certamente todo o interesse em saber como pode potenciar o seu valor dentro da sua empresa ou instituição. Será que a mudança de paradigma que abordámos anteriormente é real? Como se traduz na prática?

Em qualquer organização, independentemente do sector de actividade, os decisores enfrentam 4 grandes desafios:

1. Fazer mais, com menos
2. Corresponder a expectativas cada vez mais elevadas
3. Melhorar continuamente a qualidade
4. Atingir a próxima grande meta

Podemos melhorar as máquinas e processos para fazermos mais, mais rápido – mas qual o limite? E a que preço? Isso traz mais qualidade? E como isso se traduz no serviço ao cliente ou utente? Como é que nos aproxima dos objectivos e missão da organização? Será que o custo de modernização de equipamentos se traduz numa mudança assim tão vincada na sua organização? E essa mudança está ao seu alcance?

As máquinas têm limitações. E as pessoas? Não sejamos ingénuos – as pessoas também têm limitações (talvez por isso não haja máquinas perfeitas), contudo o crescimento profissional é das ferramentas que trazem melhores resultados às organizações. Também poderá ter custos associados – claro.

Mas, neste caso, é algo que está certamente na sua esfera de influência.

Terá de tomar a decisão – quer uma organização onde os trabalhadores são um custo a ser minimizado, ou onde os colaboradores e a organização trabalham e prosperam em conjunto? Na segunda opção – os colaboradores são mais produtivos e eficazes, usando todos os seus esforços para servir mais e melhor o seu cliente, quer seja com a qualidade do produto, quer seja num serviço. Como é que se atinge este estágio? Bom, o caminho é longo – mas, como sabe, "o caminho, faz-se caminhando", por isso deve olhar para a organização como um todo e começar por alinhar a missão, visão e valores com as práticas do dia-a-dia – deve criar o sonho – seu, da organização e dos trabalhadores. Estes factores devem sair no papel e traduzir-se no dia-a-dia; dar o exemplo e procurar competir através de elevada produtividade, inovação, serviço ao cliente de qualidade, salários consistentes e boas oportunidades profissionais para os colaboradores (não esquecendo as suas idiossincrasias, conhecendo e respeitando as âncoras de carreira), apostando na gestão de desempenho (não só avaliar – é sobretudo gerir).

(Alguns) Passos para tirar maior benefício dos seus recursos humanos:

1. processos consistentes ao nível do recrutamento e selecção (alinhados com os objectivos da organização a curto, médio e longo prazo), escolhendo colaboradores com fortes aptidões técnicas, capacidade de resolução de problemas, resiliência e colaboração;
2. planos de formação e desenvolvimento para todos os colaboradores (sublinho aqui o desenvolvimento, indo muito além da formação em sala);
3. desenvolver a confiança dos colaboradores (através do compromisso e exemplo), tirando assim melhor partido das suas competências, e envolvendo-os na resolução de problemas e inovação;
4. alinhar sistemas de compensação quer com os interesses dos colaboradores, quer da organização, atingindo níveis mais elevados de desempenho;
5. estabelecer parcerias e uma gestão transparente. Parcerias internas, motivando a cooperação, e externas, através de associações, ou outras empresas, motivando a partilha, acesso à informação, e por isso, uma maior sensação de segurança e confiança.

Gerir pessoas é investir e esperar também o adequado retorno e, neste caso, o investimento não é só dinheiro, mas principalmente factores intangíveis (tempo e emoção). Quando existe equidade, o que irá fazer a diferença na gestão das pessoas é o tempo e a emoção que cada líder dedica. ■

CONSULTÓRIO JURÍDICO

Ana Estrela | Partner da Lacerda Dias & Associados - Sociedade de Advogados, R.L.

IMPACTO DO AUMENTO DO SALÁRIO MÍNIMO NAS EMPRESAS

Como é do conhecimento de todos, o salário mínimo nacional (SMN) foi atualizado para €530,00 em 2016. Apesar de este montante não ser significativo para quem o recebe, a verdade é que este aumento acarreta consequências para a maioria das empresas e instituições portuguesas, sobretudo quando muitas estão a fazer de tudo para conseguir manter-se no mercado. Olhando com mais pormenor, e tal como no passado, é na indústria, hotelaria e restauração, e na agricultura que os custos das empresas mais sofrem com o aumento do SMN, tal acontece porque estes setores estão entre os que têm mais pessoas a receber o vencimento mínimo.

Também como foi veiculado amplamente nos meios de comunicação social, os aumentos não irão ficar por aqui, isto porque, o objetivo do Governo é atualizar a remuneração mínima para os €600,00 em 2019, falando-se já num aumento de €25,00 em 2017.

O impacto da atualização do SMN vai depender das opções que as entidades empregadoras tomarem relativamente aos salários dos trabalhadores que ganham acima desse valor.

Na verdade, com o aumento do SMN, as empresas serão forçadas a aumentar todos aqueles trabalhadores que ganhavam um pouco mais do que o SMN antes da atual atualização, mas que agora ficam com vencimentos inferiores ao novo valor fixado.

Ainda com maior relevância no que respeita ao impacto salarial, as entidades empregadoras terão que ponderar aumentar todos aqueles trabalhadores que ganham ainda acima do valor do anterior SMN, mas que, agora perante este novo aumento para os €530,00, ficam muito próximo deste, e que, em virtude das funções que desempenham, devem ter uma remuneração superior, quanto mais não seja por questões de valorização profissional, mesmo motivação profissional e sobretudo em atenção aos princípios do direito laboral, nomeadamente o princípio de trabalho igual, salário igual, a contrário. O vencimento de cada trabalhador deve estar ajustado às suas responsabilidades e às caraterísticas das funções que desempenha. A questão é que atualizar o salário mínimo vai forçar alterações em todos os outros escalões, provocando um aumento da massa salarial o que vai certamente pesar nas empresas.

Contudo, o impacto deste aumento não fica apenas por aqui. Não nos podemos esquecer que, em consequência deste, vão também acrescer os custos com as contribuições (como SS e FCT), e ainda com todos os restantes custos relacionados, tais como: isenção de horário, remuneração de trabalho suplementar, custos com seguros de acidentes de trabalho; subsídio de natal e de férias.

As entidades empregadoras, nomeadamente no setor da indústria, temem que o aumento do salário mínimo possa provocar uma perda de competitividade num momento em que o setor surge com um grande potencial exportador. Numa altura em que as empresas e instituições deviam estar preocupadas com o investimento, para conseguirem impor-se no mercado, sobretudo estrangeiro, podem ter que colocar o investimento para segundo plano, na decorrência deste aumento inesperado da carga salarial. Por outro lado, depois de apurado o valor líquido do salário, o aumento, pode não ser significativo para os trabalhadores. Ou seja, o sacrifício que está a ser pedido ao setor empresarial, poderá não ser a solução para os trabalhadores, mas coloca em risco a continuidade de muitas empresas, podendo mesmo levar ao seu encerramento, e consequentemente conduzir muitos trabalhadores para uma situação de desemprego. ■

Lacerda Dias & Associados
sociedade de advogados R.L.

UMA EMPRESA, UMA VISÃO

Eng.º Jorge Amado | Europastry

Entrevista Humangext por Catarina Henriques e Tânia Rosa

"Sou um forte defensor dos Recursos Humanos! Para mim não haveria limites!"

Jorge Amado é licenciado em Engenharia Química com especialização em Biotecnologia. Especializou-se desde muito cedo no setor alimentar, trabalhando nessa área desde 1993. Ingressou na empresa Europastry SA. em 2001 como Product Manager de pastelaria e panificação. Em 2003 inicia funções como Diretor Geral. Passou por várias empresas de renome da indústria alimentar tais como a Frida Alimentaria Portugal, SA. e a Dan Cake Portugal, SA. como Diretor de Qualidade e Diretor Técnico, o que lhe proporcionou uma vasta experiência e conhecimentos práticos, conduzindo-o assim, para o seu sucesso profissional. Tem feito uma grande aposta ao nível da sua formação, nomeadamente em Planeamento dos Sistemas de Melhoria Contínua, Lean Six Sigma Green Belt, Kaizen, Regime de Práticas Individuais Restritivas do Comércio. Teve um importante papel na atribuição do 1.º Prémio de Excelência na Produtividade em 2014 – Kaizen Lean, representando assim a Europastry em Portugal.

Na sua opinião, como é que está hoje a estrutura de RH na Europastry? E que potencialidades têm os mesmos?

Durante os meus 17 anos de empresa, constato que a Europastry tem vindo a crescer no mercado de trabalho, e tem acompanhado essa ascensão quer na sua estrutura, quer no seu historial.

A empresa de facto aposta nas pessoas, formando-as e evoluindo-as, principalmente no seu posto de trabalho, fazendo com que as mesmas se motivem e possam vestir a camisola, tornando-as responsáveis pelos seus atos dando-lhes a importância que merecem na equipa. Dar valor às suas ideias, ao que elas pensam será sempre uma mais-valia, alcançando assim o sucesso que a empresa aspira.

Tem-se vindo a constatar que na grande maioria das empresas, apesar do mercado de trabalho ser cada vez mais exigente e competitivo, ainda se retraem em "apostar" nas pessoas. E na vossa realidade, que tipo de "peso" tem esta estrutura na nossa organização?

O desenvolvimento das equipas tem sido possível com a implementação de alguns métodos e medidas, sendo inovadores ou não, são expressados em investimento, nomeadamente com a adoção de Avaliação de Desempenho, onde temos conseguido descobrir os talentos e potencialidades de cada um, que consequentemente nos tem permitido puxar pelos trabalhadores. Esta atitude mais não é que promover e executar um plano de desenvolvimento individual, fundamental não só para o progresso de cada um dos colaboradores como também para o sucesso das equipas e por isso, da empresa.

Apostar nas pessoas é projetar a curto e longo prazo o alcance de resultados, e na medida em que existe um plano com objetivos bem definidos, para cada um, seja chefia ou produção, esses resultados só se esperam positivos e que sejam cumpridos com rigor.

Formar e desenvolver pessoas, para a Europastry, é encarado como uma despesa ou investimento?

Não nos podemos esquecer jamais que, como em tudo, para investirmos temos de aceitar e prever que numa fase inicial, haverá um custo. Tornar-se-á um investimento se as pessoas na realidade conseguirem corresponder às expectativas da organização.

Felizmente na Europastry, essas expectativas têm sido alcançadas e em determinado momento ultrapassadas graças também ao empenho de cada membro das equipas que tem sabido gerir e formar.

A formação tem sido outra grande aposta da empresa. Permite não só formar como desencadear esse desenvolvimento e progresso no desempenho de cada um. Essas formações têm facilitado a interação e união do grupo, promovendo o contato direto com as pessoas da mesma equipa bem como com a chefia ou com colegas, dessa e até de outras equipas. A eficácia de resultados é um dever cumprido mas um trabalho diário, incessante.

Para a Europastry formar e desenvolver pessoas tem sido, sem dúvida, um investimento que tem valido muito a pena.

Na sua opinião, o desenvolvimento da equipa, tem vindo a ser uma aposta para a empresa? Com que métodos?

Na Europastry temos procurado, ao longo do tempo, desde muito cedo identificar os sinais de onde podem surgir as oportunidades e os seus potenciais. Tentar perceber nesses sinais se cumprem ou se desejam cumprir os objetivos propostos pela empresa. Esse desenvolvimento de equipa só poderá ser alcançado com união entre pessoas, com mútua confiança, com plena colaboração ente chefias e colaboradores, mesmo que de secções diferentes... Tentar encontrar um rumo que nos leve a bom porto, remando na mesma direção e de encontro com a missão da empresa.

Esse desenvolvimento consegue-se de muitas maneiras, nomeadamente com as tais formações, com medidas de estratégia entre elas a avaliação de desempenho que nos permite diretamente descobrir as já faladas oportunidades e potenciais de cada um, as reuniões realizadas com alguma periodicidade que possibilita não só a definição de objetivos como o seu acompanhamento.

Apostamos muito nas pessoas e estas têm expressado essa motivação, essa auto-evolução, no trabalho executado diariamente, que obviamente se tem refletido nos resultados sentidos pela Europastry.

Na Europastry existe alguma ferramenta ou algum mecanismo para avaliar quem são os "profissionais-chave"? Caso não haja, em que medida é que para a empresa seria vantajoso avaliar e reter os seus talentos?

Temos as pessoas chave, claro que elas existem, sabemos quem são e vamos continuar a investir fortemente nelas, chamando-as à missão da empresa.

É importante que assim continue mas como devem compreender esses key-players nem sabem sempre que o são, pois somente assim conseguimos que o seu crescimento possa acontecer de forma natural. Mas cada vez mais as pessoas estão atentas aos mecanismos aplicados pela Organização, e de facto é bom que assim seja, que se interessem, que se preocupem e que se esforcem, mas que também testemunhem que o exemplo poderá vir de cima. A própria Avaliação de Desempenho permite isto mesmo. É sempre benéfico para a equipa e saudável para a empresa que se possa discutir, dialogar, para também assim se confirmar os tais sinais que referi anteriormente.

Quais são então, no seu ponto de vista, os critérios essenciais para desenvolver uma política de "benefícios extras" duma empresa, de modo a ser consistente e atrativa?

No meu ponto de vista, um dos critérios é o alinhamento individual com os da Organização inclusivamente através de incentivos, entre eles, os prémios que servirão para obviamente premiar os resultados da empresa.

A forma como, não só a Europastry mas as restantes empresas com uma estrutura similar, deve mostrar-se atrativa é continuar com os seus mecanismos de benefícios, nomeadamente a formação, a comunicação entre as estruturas bem como a Metodologia Kaizen – inclusivamente já premiada – centralizar-se nos objetivos tanto qualitativos como também quantitativos, a melhoria contínua, o fortalecimento das equipas (interligando por exemplo, o objetivo do setor comercial com a logística pois o resultado é comum), harmonizar assim objetivos internos da empresa, que são pontos fulcrais para o sucesso que temos tido até aqui, possíveis de concretizar muito à custa da avaliação de desempenho.

Temos a oportunidade de testemunhar, ao longo dos anos, que a Europastry tem tentado não só acompanhar o mercado de trabalho, mas também motivar e fortalecer a equipa que a completa. Caso fosse esta a vossa política, que projetos faria sentido desenvolver, dentro da organização, para continuar a ser atrativa para os seus Recursos Humanos?

Para que a empresa consiga "puxar" os colaboradores para a sua missão é, fundamental não só, colocar-se na sua pele, mas também fomentar a transparência entre chefias e colaboradores, desenvolver uma política de indicadores, individuais ou estabelecidos pelos próprios chefes, metas a atingir por todos, valorizar as suas ideias, aprendendo a valorizar essas ideias ou propostas, não só da sua equipa como das restantes, impulsionando-a e incentivar a sua união que tem forçosamente de existir pelo objetivo comum entre todos.

Posso dar um exemplo muito concreto, temos esta iniciativa de acutilar a promoção de ideias ou propostas, regra geral, é feito de forma informal mas também existem alturas que são formalizadas, nomeadamente com realização de workshops, em que conseguimos até despistar que determinado colaborador pode ter maior apetência para uma tarefa que ainda não tenha realizado e, que com a sua demarcação para um setor com maior sobrecarga de trabalho, pode vir de encontro à otimização e agilização que se pretende naquela equipa.

Estou orgulhoso da minha equipa pois trabalham e resolvem problemas, na maioria das vezes, sem sequer existir a intervenção superior, dos chefes ou até do gestor.

Para tal, e para desmistificar a visão depreciativa da avaliação, a empresa desenvolveu formação no tema, e a partir daí a equipa vestiu a camisola. Com esta nossa política, pretende-se construir equipas naturais e não hierárquicas para que possa haver uma maior abertura na interligação entre os setores.

Recursos Humanos: Custo ou Benefício? Onde se unem e em que ponto é que divergem?

Sou um forte defensor dos Recursos Humanos! Para mim não haveria limites!

Mas é preciso ponderação e apostar na criação de valor. Este seria o limite. Não se pode esticar em demasia a carteira de benefícios como facilmente se compreende pois a política interna não pode fragilizar a própria subsistência da empresa, já que muitos benefícios podem "matar" o próprio negócio.

Na minha ótica, os clientes também influenciam, com a sua adesão ao produto produzido e comercializado pela empresa, através das suas próprias normas internas e de auditoria, que influencia a própria capacidade interna de exportar, entre outras.

Portanto, apesar do que ganhei em produtividade advir dos benefícios proporcionados, preciso da colaboração de todas as partes para que não se torne um custo difícil de inverter. ■

PERFIL RH

Prof. Dr. César das Neves

Entrevista Humangext por Catarina Henriques e Tânia Rosa

João César das Neves é doutorado em Economia e autor de vários livros e artigos científicos nessa área. É professor na Universidade Católica Portuguesa e presidente da Comissão de Ética da mesma universidade. Foi conselheiro para os assuntos económicos de Aníbal Cavaco Silva (enquanto primeiro-ministro). Foi investigador do Banco de Portugal. Publicou mais de 40 livros, na área da economia, centrados em domínios como o desenvolvimento económico, a macroeconomia, a ética económica, a história económica e, pensamento económico. É também colaborador regular do Diário de Notícias e membro de várias organizações católicas.

Na atualidade, como analisa a Gestão de Recursos Humanos?

É um fator fundamental e um elemento central no funcionamento das empresas, porque o próprio processo de produção está cada vez mais centrado na capacidade humana e menos nas máquinas ou nos recursos inanimados. A incrementação ou integração das pessoas na empresa bem como a sua adequação ao processo produtivo é cada vez mais importante tornando assim a gestão dos recursos humanos essencial.

Na sua opinião, a generalidade dos gestores encara os Recursos Humanos como um custo ou benefício?

Eu penso que nem um nem outro. Penso que os recursos humanos são uma peça central no desenvolvimento da empresa, a própria definição da empresa. A empresa são as pessoas que lá estão, evidentemente que tem custos e evidentemente que tem benefícios, mas eu acho que é muito mais do que isso, isso será outro nível em que se colocam as questões da gestão dos recursos humanos porque estes são a própria definição da empresa pois são um conjunto de pessoas, antes de mais nada, uma comunidade de pessoas que vivem ali e que trabalham ali todos os dias. É a esse nível que se devem colocar estas questões, para depois sim, podermos analisar os benefícios e os custos com todas as operações e aí, ao nível de outros instrumentos mas, nunca poderá ser uma boa gestão, tratá-los como uns meros custos ou benefícios.

Dado o seu know-how e experiência profissional, que lhe permitirá certamente ter uma visão mais clara sobre esta matéria, com que base normalmente se define o "custo" dos Recursos Humanos, o que é que as empresas têm em consideração neste campo?

Os custos dos recursos humanos cada vez têm mais elementos porque além do custo salarial direto, que era o tradicional, existem agora uma quantidade enorme de outros métodos de pagamento e, de outras funções de remuneração que ultrapassa o simples salário e, portanto na nossa complexidade atual das empresas, todos os outros componentes que vão desde benefícios de vária ordem, as questões da reforma, fundos de reforma, e outras coisas, dá-nos uma enorme quantidade de outros componentes que têm de entrar como custos dos recursos humanos. Não nos podemos esquecer que as leis são restritas, que Portugal é um país crítico da União Europeia / OCDE e que começa a ter um problema que é o aumento do desemprego, esta tendência tem descido é certo, mas mesmo assim continua muito elevado, pelo que esta carteira de benefícios tem de ser ponderada pelos custos inerentes para não matar a própria empresa.

Tem-se vindo a testemunhar que, cada vez mais, o colaborador dá importância à sua evolução salarial. Para esta evolução, muitas das vezes as organizações têm de criar uma política de incentivos mais atrativa, o que para a empresa acarreta custos. Na sua opinião, existem mecanismos que nos permitem amenizá-los?

A lei, regra geral, é feita para muito proteger o trabalhador, e neste momento temos algo inédito que é os salários em atraso. O que nos leva a pensar que também o colaborador, se deva e possa participar e envolver na missão da empresa, também para compreendê-la, e isso é possível se as pessoas forem levadas a sério, porque estas são a definição da empresa.

Há vários mecanismos na gestão que tratam desse assunto, portanto é um elemento que está presente de múltiplas maneiras, precisamente aí está a criatividade da empresa que para prender os melhores elementos, para prender aquelas figuras que são centrais no funcionamento da empresa, tem de criar os tais incentivos, que vão muito para lá da simples remuneração, porque de facto as pessoas estão mesmo à procura de uma carreira que seja realizante e duma atitude que seja emotiva para a sua própria existência. Portanto, cada vez mais, aquele elemento que falava há pouco, da comunidade central, na satisfação que as pessoas têm na sua prestação económica.

E deixe-me dizer que isto não é uma coisa recente! Já Adam Smith na "A Riqueza das Nações" de 1776, no célebre capítulo 10.º do primeiro livro, ele referia isso mesmo, que as pessoas não comparam simplesmente o ordenado com o que fazem mas incluem tudo, todos os outros benefícios e custos que têm, desde a agradabilidade da tarefa, ao risco que está envolvido nessa tarefa, pesam todos os aspetos. É isso que as pessoas numa lógica de equilíbrio, tentam comparar, os benefícios que têm do seu emprego com os custos. Não é que propriamente agora as coisas ou as pessoas sejam mais sofisticadas ou que algo que se tenha agora descoberto.

Em que medida considera importante a Gestão de Carreiras ser vista como um benefício, por trabalhadores e empregadores?

Eu penso que isso é inevitável, nem sequer é coisa que nós possamos pôr em causa ou discussão. As pessoas olham para a sua prestação profissional com um quadro de fundo que é completo, temporal. É verdade que já são raros aqueles casos em que uma pessoa entra no início da sua carreira profissional para uma empresa e faz todo o seu percurso dentro dessa empresa, mas, por isso mesmo, a mudança ainda torna mais evidente, a necessidade de um quadro de carreira e portanto, a lógica de evolução, que é inevitável e, que se as pessoas que gerem esses recursos não tiverem a consciência disso, vão certamente perder o essencial do que está a acontecer.

Quais são os benefícios que, na sua ótica, poderão ser oferecidos pela empresa e que são mais valorizados pelos colaboradores?

Eu penso que a estabilidade e a flexibilidade são elementos muito importantes.

Primeiro porque as pessoas em Portugal em particular, mas também noutros países, têm uma grande preocupação com a segurança mais até que com a remuneração direta, e em segundo lugar, porque a vida moderna exige uma grande quantidade de outras preocupações, que permita serem muito beneficiados com a flexibilidade, através nomeadamente do teletrabalho, através dos novos mecanismos, entre eles o part-time, ou seja, uma enorme quantidade de fenómenos. Acredito assim, que essa flexibilidade é fácil hoje de conseguir. Eu penso que estes dois elementos, para além evidentemente da própria remuneração, são elementos em que as pessoas têm grande atenção.

É fácil perceber que é fulcral, num mercado cada vez mais competitivo, ter os recursos humanos adequados para cada função e reter os talentos na organização, rumo ao sucesso da mesma e à própria realização profissional do colaborador. Qual a importância dos tais benefícios para manter a equipa alinhada e motivada?

Eu acho que esses benefícios são um elemento muito importante. É claro que as pessoas não ligam só a isso, mas quando há o momento da decisão o que lhe é apresentado não é ainda aquilo que mais tarde vão ter, nomeadamente a comunidade, a amizade com os colegas, a camaradagem, o bom clima, isso é uma coisa que se espera que lhes venha a acontecer só que não sabem, a decisão é tomada com base em números muito concretos e também naqueles outros elementos que já falámos, que são benefícios laterais à remuneração e, é com base nisso que pessoas tomam a decisão. Portanto, penso que esses aspetos são decisivos para permitir uma adequação entre os recursos e as necessidades das empresas.

Qual o impacto destes benefícios na remuneração mensal dos colaboradores?

Esses benefícios são ou têm um efeito negativo na própria remuneração, são outras formas de remuneração, que não o simples salário, que possibilitará ser possível pagar menos nesse salário desde que os outros recursos / benefícios estejam lá, e sejam bem apresentados, compreende-se assim, que haverá um efeito de contraposição entre estes dois elementos.

Evitando que uma carteira de benefícios fosse encarada simplesmente como um custo, mas sim como um investimento, faria sentido, no seu entender, que esta fosse criada em cooperação/ /corresponsabilidade entre a organização e colaborador – num modelo em que ambos contribuíssem para a sua a existência?

Eu penso que se tem que encontrar um equilíbrio que não é fácil. É evidente que uma colaboração / participação dos colaboradores na conceção desse mecanismo poderia dar informações, mas por outro lado, haveria aqui alguma dificuldade até porque as pessoas seriam juízo em causa própria, portanto, seriam ao mesmo tempo aqueles que definem os benefícios e os que gozam deles, tem que haver aqui uma distância e a entidade que toma as decisões não pode estar demasiado envolvida com os colaboradores. Portanto tem que se criar um fenómeno, que julgo ser fácil de montar desde que, as pessoas sejam consultadas, mas que quando chegue o momento de tomar a decisão, não sejam minimamente próximas, porque isso, poderia criar problemas complicados na gestão da casa.

Recursos Humanos: Custo ou Benefício. Onde se cruzam e onde colidem?

Eles são duas faces da mesma moeda portanto aí não é possível viver uma sem a outra. Se há benefício não há à partida custos, não havendo custos não é possível obter os tais benefícios, eu diria que são duas coisas inseparáveis, dois aspetos da mesma realidade em dois níveis diferentes.

OFERTA
de um welcome drink

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

válido até 20 de dezembro de 2016

20% DESCONTO

numa Real Abadia Aromatic Massage

válido até 20 de dezembro de 2016

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
Programa Operacional Regional do Centro
QREN QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL
UNIÃO EUROPEIA
Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional

MUNDO

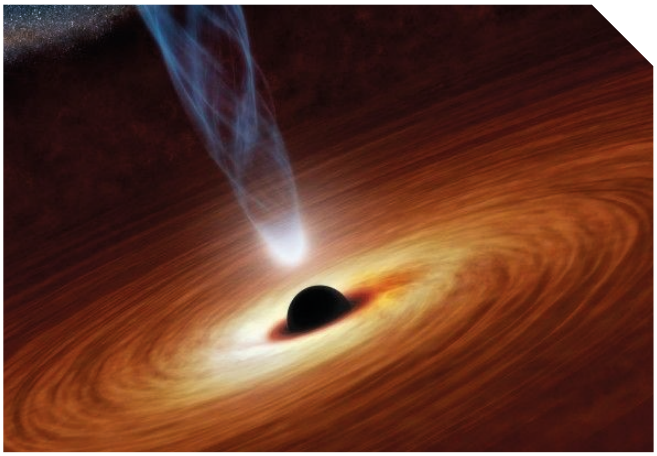
21 DE FEVEREIRO É O DIA INTERNACIONAL DA LÍNGUA MATERNA

Este ano, o tema escolhido pela UNESCO para celebrar o referido dia foi a "Educação de Qualidade, Língua(s) de Ensino e Aquisição de Conhecimento", sobre o mesmo referiu Irina Bokova, Directora General de la UNESCO que

"Numa perspectiva multilingue, o uso das línguas maternas é um componente essencial à educação de qualidade que é a base para autonomizar as mulheres e homens e as suas sociedades."

In *http://www.unesco.org/new/en/unesco/events/prizes-and-celebrations/celebrations/international-days/international-mother-language-day-2016/*

TEORIA DA RELATIVIDADE GERAL DE EINSTEIN FINALMENTE COMPROVADA!



"Um grupo de cientistas conseguiu ouvir a colisão entre dois buracos negros, provando que as ondas gravitacionais existem. A Teoria da Relatividade Geral de Einstein foi finalmente comprovada.(...)

Esta é a primeira prova de que essas deformações existem mesmo no tecido espaço-tempo e que perturbam os campos gravitacionais, algo que Albert Einstein havia previsto no século passado.(...)

O anúncio foi realizado pelos cientistas do Observatório de Interferometria Laser de Ondas Gravitacionais dos Estados Unidos da América."

In *http://observador.pt/2016/02/11/teoria-da- relatividade-geral-confirmada-os-cientistas-descobriram-ondas-gravitacionais/*

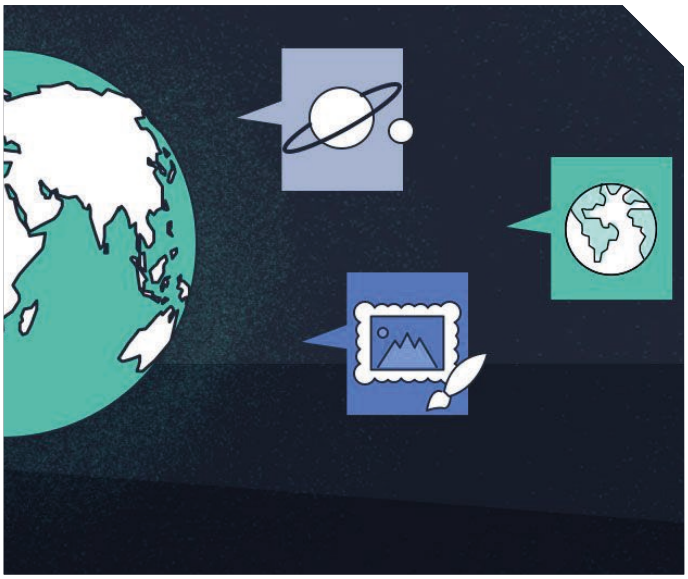
2016 – O QUE VAI ACONTECER NO MUNDO?

Não são adivinhos mas fizeram uma súmula do que está previsto acontecer em 2016 e partilharam-no online:

"2016 vai ser um ano cheio de acontecimentos. Há eleições nalguns dos maiores países do Mundo, como Estados Unidos e Rússia, eventos desportivos que vão captar milhões de telespectadores e até a chegada de uma sonda a Júpiter.

Vá ao site e clique em cima de cada evento para ler o que se vai passar ao longo do ano."

In *http://observador.pt/especiais/mundo-2016-saiba-tudo-vai-acontecer/*



POLÉMICA

Susana Santos | Partner/HR Consultant

PESSOAS: UM CUSTO!

Ao longo desta edição da revista, tivemos oportunidade perceber os paradigmas da gestão de Recursos Humanos que decorrem da própria evolução histórica da humanidade nos últimos séculos.

Por outro lado, demos-lhe a conhecer uma perspetiva positiva acerca deste tema: como tornar as pessoas um benefício?

Porém, se até agora não o convencemos das mais-valias de tornar a sua equipa um benefício (tenha esta 5 pessoas ou quinhentas), então vamos voltar ao início: as pessoas são um custo! Penso que esta ideia é fácil de interiorizar por todos: Administradores, Gerentes, Diretores de RH, Chefes de Equipa, Encarregados,... As pessoas custam-nos Vencimento Base, Subsídio de Férias, de Natal, Segurança Social, Consulta de Medicina no Trabalho, Equipamentos de Proteção Individual, Formação e (em muitos casos) Diuturnidades, Subsídio de Turno, Horário Noturno, Abono de Caixa, Subsídio de Refeição,...

Enfim... concluímos, portanto em conjunto, que as pessoas são um custo! Mas podemos viver sem elas? E ainda que pudéssemos: queríamos?

Atrevo-me a pensar que nos momentos em que as mesmas nos "desiludem", em geral responderíamos à segunda questão com um SIM(!) muito vincado. Mas, porque é que as pessoas nos desiludem? Se calhar porque desde início olhamos para elas como um custo e não como um benefício. Quando contratamos fazemos contas ao que nos vai custar, mas, objetivamente, estimamos o retorno que precisamos dela? E quando a desafiamos a trabalhar connosco isso é-lhe comunicado? A pessoa que encontrámos é a que pretendíamos efetivamente, ou limitámo-nos a escolher a "menos má" porque não tínhamos tempo a perder? Como é que podemos iludir-nos com uma equipa que não perdemos minimamente o tempo a escolher? Não é natural que esta depois nos desiluda?

Pensemos no caso do futebol, em que todos somos treinadores de bancada e todos faríamos escolhas melhores do que o treinador, e mais: todos faríamos melhor do que os próprios jogadores! Ora, passando da comparação à realidade, não é o mesmo que fazemos na nossa empresa? Quais treinadores de bancada, não investimos um minuto do nosso tempo a selecionar a melhor pessoa para a posição certa, não procuramos perceber sequer se aquela é a posição em que quer "jogar", não treinamos a pessoa, não percebemos se está física e psicologicamente apta para o seu lugar, atiramo-la para o campo e dizemos ao colega do lado "Tens que estar atento ao que faz e vai-lhe explicando umas coisas. Se não servir, vem outra."

Pois é... Depois queixamo-nos que gastamos dinheiro em Medicina no Trabalho desnecessariamente: mas já tentámos perceber o objetivo por detrás da obrigação legal? Tentámos escolher o Médico mais adequado? Exigimos-lhe que cuidasse devidamente das nossas pessoas e, por isso da nossa organização?

E a formação? Pensemos em todo o dinheiro que já investimos em formação: qual foi o retorno gerado? O que é que a equipa evoluiu? Então para que é que fizemos aquela formação? Foi apenas para "cumprir obrigação legal"? Que estranho que não tenha resultado...

E como é que escolhemos aquele chefe de equipa? Era o mais rigoroso? Era o melhor na função? Não se distraía na conversa com o colega do lado? Nem sequer dava conversa ao colega do lado? Nem interagia com a equipa, sendo sempre reservado? Que estranho que não tenha resultado num bom líder...

Sugiro-lhe que repense na posição que pretende ter na sua organização. Depois que pense quais as equipas que quer para si. Finalmente olhe para a sua realidade, por comparação ao mundo ideal que pretende e pense quais os passos a dar para chegar de uma ao outro. Quer ajuda? Sugiro-lhe que volte atrás, ao artigo da Marília Santo... acredite que tem lá boas pistas para começar! ■

INSÓLITOS

ESTADOS UNIDOS PERTENCEM À EUROPA!!!

O Boletim do Trabalho e do emprego na sua edição de Dezembro de 2015 apresenta um estudo comparativo baseado em dados do Eurostat, sobre o salário mínimo nacional praticado na Europa. Analisado o mesmo constata-se que os Estados Unidos também pertencem à Europa!

Salários mínimos na Europa Quadro comparativo (média auferida por mês)	(EUR)
Albania	57
Bulgaria	184
Macedonia	214
Romania	218
Serbia	235
Montenegro	288
Lithuania	300
Czech Republic	332
Hungary	333
Latvia	360
Slovakia	380
Estonia	390
Croatia	396
Poland	410
Turkey	424
Portugal	**589**
Greece	684
Malta	720
Spain	757
Slovenia	791
United States	1.035
United Kingdom	1.379
France	1.458
Ireland	1.462
Germany	1.473
Netherlands	1.502
Belgium	1.502
Luxembourg	1.923

CONVERSÃO DO ESTÍMULO EMPREGO É FEITA ONLINE .... QUANDO POSSÍVEL!

No caso de conversão de contrato de trabalho a termo certo, anteriormente abrangido pela Medida Estímulo, em contrato de trabalho sem termo, para obtenção da prorrogação do apoio o empregador deve efetuar o pedido ao IEFP através da apresentação, no portal NetEmprego, em www.netemprego.gov.pt, de cópia dos contratos de trabalho sem termo ou do acordo entre as partes do qual conste a data da conversão do contrato, no prazo de cinco dias consecutivos após a conversão do contrato de trabalho.

Problema... a plataforma não permite essa conversão!

A IMPORTÂNCIA DE UM CV PERCEPTÍVEL!

Quando um candidato a uma vaga de emprego prepara o seu CV, tudo faz para que o mesmo seja percetível e atractivo para o destinatário, inclusive traduzi-lo em diversas línguas quando tal possa ser encarado como uma mais-valia para a vaga a que concorre.

Há candidatos tão dedicados que traduzem inclusive o seu nome – sim o nome próprio e respectivo apelido – certamente para evitar confusões!

MINISTRO DE CULTO - UMA PROFISSÃO DE DESTAQUE EM 2016!

Quem já tentou dar entrada de candidaturas no IEFP já se confrontou com a listagem infindável de profissões, quase sempre díspares da que se procura em concreto... no entanto uma salta à vista: Ministro de culto!

Certamente uma profissão aposta no nosso país!

DESFRUTAR

Elsa Narciso | Ana Lopes

UM LIVRO

MEDO ZERO

Pilar Jericó, consultora especializada em inovação em gestão e liderança, é a autora de Medo Zero. A obra procura desmistificar o peso do medo, durante séculos usado como um método de gestão e que perdura até aos dias de hoje em algumas empresas, cada vez com piores resultados. A autora clarifica, recorrendo a com dados concretos e estatísticas, o fracasso desse modelo, revelando case studies de grandes empresas que caminharam exatamente num sentido contrário à "política de medo", adotando políticas efetivas de estímulo ao talento e à imaginação, essenciais ao sucesso das empresas.

"Os êxitos do passado não são uma garantia para os do futuro. O futuro pertence àqueles que forem capazes de se apaixonar por ele, quer seja uma empresa ou uma pessoa, sempre e quando se atreverem a romper com as regras do jogo e a crescerem a partir de si mesmos.

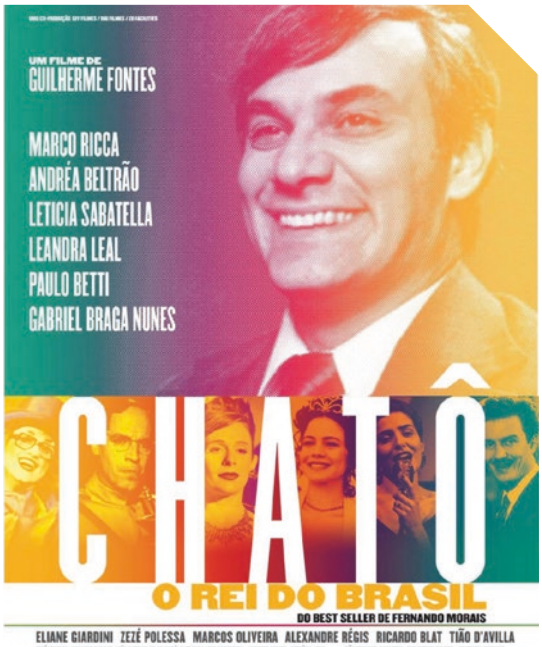
Como seres humanos, a nossa grandeza radica não tanto na nossa capacidade para recriar o mundo, mas sim em recriarmo-nos a nós mesmos."

Mahatma Gandhi

UM FILME

CHATÔ, O REI DO BRASIL

Este filme realizado pelo ator e diretor Guilherme Fontes, conta a história de Assis Chateaubriand, um "chefão" extravagante, excêntrico, dúbio, em parte visionário, em parte oportunista, e sempre pronto a usar a imprensa em benefício próprio. O próprio filme também teve derrapagens orçamentais e que lhe provocaram graves problemas, inclusive com a justiça, e por esse motivo acabou por levar 20 anos a estar concluido. Não obstante " Chatô , o Rei do Brasil" é um filme anacrónico e moderno. Guilherme Fontes refere mesmo que "Meu filme tem o maior custo-benefício da história".



UM FIM-DE-SEMANA

Nada como aproveitar um fim-de-semana para sair da rotina, viajar até um destino à sua escolha e dedicar alguns dias à família. Paris, Roma ou Veneza, Barcelona ou Madrid, são alguns destinos de eleição para um fim-de-semana simplesmente inesquecível mas, poderá ficar por cá e aproveitar as belezas do nosso país. A Vila de Óbidos, guarda séculos de história entre as suas muralhas que poderá desfrutar através de um programa diferente e com ótimo custo-benefício.

O Hotel Louro, localizado na Rua da Antiga Estrada Real em Óbidos, oferece um Pack especial que inclui alojamento, passeio de charrete e ainda um miminho especial: uma ginja e os respetivos copos de chocolate.

HOTEL LOURO

DESFRUTE DO MELHOR DO OESTE

Contactos: Hotel Louro, 262 955 100 / GPS Lat. 39º 21´21´´ N Long. 9º9´33´´O

reservas@hotelouro.com

UM PROGRAMA

Fundamental na rentabilização dos ativos das organizações, o team building é uma ferramenta multifacetada que reforça as capacidades que os recursos humanos colocam em prática no seu quotidiano evidenciando o sucesso e a competitividade da empresa.

Diversas atividades podem ser levadas a cabo em eventos de team building, utilizando jogos e/ou atividades de aventura em ambientes de grande contacto com a Natureza, com o objetivo de trabalhar as dinâmicas de grupo, as relações interpessoais, o espírito de grupo e o trabalho em equipa. O custo de uma atividade destas proporciona um grande retorno em termos de benefícios motivacionais.

Alguns exemplos de atividades:

- Jogos sem Fronteiras - Games & Fun; Caça ao Tesouro - Conquista ao Castelo;- Orientação diurna ou noturna; Team Building – Construção; Team Building - Challenger | Aventura; Team Building - Raid Aventura;Team Building – Sobrevivência

ORGANISER

1º SEMESTRE DE 2016:

ORÇAMENTO DE ESTADO – (Lei n.º 7-A/2016 de 30 de março)

- O Orçamento não introduz muitas mudanças de facto ao nível laboral, ficando algumas ideias no ar, como o reforço da fiscalização ao nível de normas de trabalho tais como contratos a termo, falsos recibos verdes, estágios para substituição de trabalhadores; limitação dos contratos de trabalho de duração determinada a necessidades, devidamente comprovadas. Estas situações dependem de legislação específica, mas certamente vão implicar um reforço na ação da ACT junto das organizações.
- É criada a Majoração de 10% do subsídio de desemprego para situações em que ambos os cônjuges ou pessoas que vivam em união de facto sejam titulares do subsídio de desemprego e tenham filhos ou equiparados a cargo; e para o caso de família monoparental em que o parente único não aufira pensão de alimentos decretada ou homologada pelo tribunal.
- Cria também a Medida excepcional de apoio aos desempregados de longa duração - Prestação social extraordinária a atribuir caso verificadas as condições de atribuição aos desempregados que tenham esgotado o subsídio social de desemprego. A medida tem duração de 180 dias e corresponde a 80% do montante do último subsídio social auferido.

  N/ circular informativa n.º 19/2016

CÓDIGO DE TRABALHO – 10ª Alteração (Lei n.º 8/2016 de 1 de abril)

- Reposição dos 4 feriados obrigatórios que haviam sido retirados pelo Governo anterior: Corpo de Deus, Implantação da República, Dia de Todos-os-Santos, e Restauração da Independência.
  N/ circular informativa n.º 18/2016

SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL
(Decreto-Lei n.º 254-A/2015 de 31 de Dezembro)

- Atualização do salário mínimo nacional para €530,00 desde Janeiro de 2016.
  N/ circular informativa nº 01/2016

EXTINÇÃO DA SOBRETAXA IRS
(Lei n.º 159-D/2015 de 30 de dezembro)

- Extinção a entrar em vigor apenas em 2017 – em 2016 é aplicável uma redução de acordo com o rendimento.
  N/ circular informativa n.º 2/2016

DUODÉCIMOS (Decreto-Lei 253/2015 de 30 de dezembro)

- O Decreto refere que o Orçamento de Estado 2015 se mantém até aprovação do OE 2016 – pelo que, durante essa fase de transição de assumiu que se mantinha em vigor o pagamento de subsídios de férias e natal por duodécimos – questão que gerou muita controvérsia. Com a publicação do Orçamento de Estado, em Março, a questão foi finalmente respondida, vindo a prolongar esta situação até 31 de Dezembro de 2016. Será que em Janeiro de 2017 vamos passar por nova situação de incerteza?
  N/ circular informativa n.º 04/2016; e nº 19/2016

CONTRATAÇÕES COLETIVAS

CONDUÇÃO

- Alteração salarial – CCT entre APEC e SITESE (BTE Nº 9 de 08/03/2016)

INDÚSTRIA E COMÉRCIO ALIMENTAR

- Texto consolidado – CCT entre ADIPA e SITESE (BTE Nº 19 de 22/07/2016)
- Alteração salarial – CCT entre AIBA e FESAHT (BTE Nº 17 de 08/05/2016)
- Revisão global – CCT entre ANCIPA e FETESE (BTE Nº 6 de 15/02/2016)
- Alteração Salarial - CCT entre Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e FESAHT (BTE Nº 16 de 29/04/2016)
- Alteração salarial - CCT entre ITA e FESAHT (BTE Nº 13 de 08/04/2016) e SinCESAHT (BTE Nº 13 de 08/04/2016)
- Alteração salarial - CCT entre Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa e STICCS (BTE Nº 17 de 08/05/2016)

INDÚSTRIA TRANSFORMADORA

- Revisão global - CCT entre AITVPP e FEVICCOM (BTE Nº 20 de 29/05/2016)

FARMÁCIAS

- Revisão global - CCT entre a ANF e o SNF (BTE Nº 3 de 22/01/2016)

HORTICULTORES

- Integração em níveis de qualificação – CCT entre a A.H.S.A. (horticultores) e o SETAA (BTE Nº 2 de 15/01/2016)

HOSPITALIZAÇÃO PRIVADA

- Alteração salarial – CCT entre a APHP e FESAHT (BTE Nº 13 de 08/04/2016)

LATICÍNIOS

- Alteração salarial – CCT entre ANIL e Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras (BTE Nº 16 de 29/04/2016)

LOGÍSTICA

- Níveis de qualificação; Revisão Global – CCT entre ANTROP e STRUP (BTE Nº 12 de 29/03/2016) e SITRA (BTE Nº 17 de 08/05/2016)

PAPEL

- Revisão global – CCT entre ANIPC e FIEQUIMETAL (BTE Nº 4 de 29/01/2016)

PRODUTOS QUÍMICOS

- Alteração salarial – CCT entre APEQ e COFESINT e outros. (BTE Nº 13 de 08/04/2016)
- Alteração salarial – CCT entre GROQUIFAR e COFESINT (BTE Nº 19 de 22/05/2016) e SITESE (BTE Nº 19 de 22/05/2016)
- Alteração salarial – CCT entre NORQUIFAR e FIEQUIMETAL, (BTE Nº 10 de 15/03/2015); COFESINT (BTE Nº 12 de 29/03/2016); FEPCES (BTE Nº 12 de 29/03/2016)

SECTOR ELÉCTRICO

- Revisão Global - CCT entre APESEE e FETESE (BTE Nº 19 de 22/05/2016)

PORTARIAS DE EXTENSÃO

- CCT entre ACISB e FEPCES (BTE Nº 14 de 15/04/2016)
- CCT entre ADIPA e SITESE (BTE Nº 14 de 15/04/2016)
- CCT entre AECOPS e FE e FETESE (BTE Nº 29/01/2016)
- CCT entre A.H.S.A. e SETAA (BTE Nº 14 de 15/04/2016)
- CCT entre ALIF e SETAA (BTE Nº 14 de 14/04/2016)
- CCT entre ANCAVE e SETAA (BTE Nº 14 de 15/04/2016)
- CCT entre ANCIPA e SETAA (batata frita e aperitivos) (BTE Nº 12 de 29/03/2016)
- CCT entre ANCIPA e SETAA (hortofrutícolas) (BTE Nº 12 de 29/03/2016)
- CCT entre ANESM e FETESE (BTE Nº 4 de 29/01/2016)
- CCT entre a ANIL e COFESINT e FESETE (Portaria n.º 108/2016)
- CCT entre APCOR e FETESE (BTE Nº 4 de 29/01/2016)
- CCT entre APCOR e FEVICCOM (BTE Nº 14 de 15/04/2016)
- CCT entre APECA e SinCESAHT (BTE Nº 17 de 08/05/2016)
- CCT entre APEQ e COFESINT (BTE Nº 14 de 15/04/2016)
- CCT entre APFS e FETESE (BTE Nº 14 de 15/04/2016; Nº 17 de 08/05/2016)
- CCT entre Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e SETAA (BTE Nº 4 de 29/01/2016)
- CCT entre Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e CESP (BTE Nº 14 de 15/04/2016)
- CCT entre CNIS e FNSTFPS (BTE Nº 14 de 15/04/2016)
- CCT entre FAPEL e COFESINT e FETESE (BTE Nº 4 de 29/01/2016)
- CCT entre FENAME e FETESE (BTE Nº 15 de 22/04/2016)
- CCT entre a GROQUIFAR e FIEQUIMETAL (BTE Nº 15 de 22/04/2016)

APOIOS À CONTRATAÇÃO

- **Apoio à Mobilidade Geográfica no Mercado de Trabalho**
- **Cheque-formação**
- **Contrato emprego-inserção e emprego inserção +**
- **Medida Estímulo Emprego**
- **Medida Estágio Emprego**
- **Medida Reativar**
- **Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho**

CAMPANHAS ACT

- **Prevenção de riscos profissionais em máquinas e equipamentos de trabalho**
- **SST em condução automóvel profissional**
- **Locais de trabalho seguros e saudáveis**
- **Condições de trabalho na pesca**
- **Crescer em segurança**
- **Dia nacional de prevenção em SST**

! ESTEJA ATENTO ÀS NOSSAS CIRCULARES

NÃO ESQUECER:

- Rever estado/ pedir exames de aptidão em prazo
- Elaborar, afixar e cumprir o plano de formação – organizar devidamente o dossier de formação
- Manter mapa de férias atualizado – registando eventuais alterações
- Efetuar informação e consulta aos trabalhadores em matéria de SST
- Se beneficiou de medidas de apoio à contração (como estágios e estímulos), mantenha em arquivo todo o processo – poderá ser alvo de fiscalização
- Fundo de Compensação – comunique as admissões e proceda ao pagamento mensal ao fundo, mas em caso de cessação, não se esqueça de efetuar o pedido de reembolso

SAZONAIS

Garanta o cumprimento de todas as obrigações – não se esqueça de celebrar contrato por escrito e efetuar corretamente quer a admissão quer a cessação – contacte-nos!

TRABALHADORES ESTRANGEIROS:

Antes de contratar, garanta que o trabalhador se encontra legal com título de residência válido.

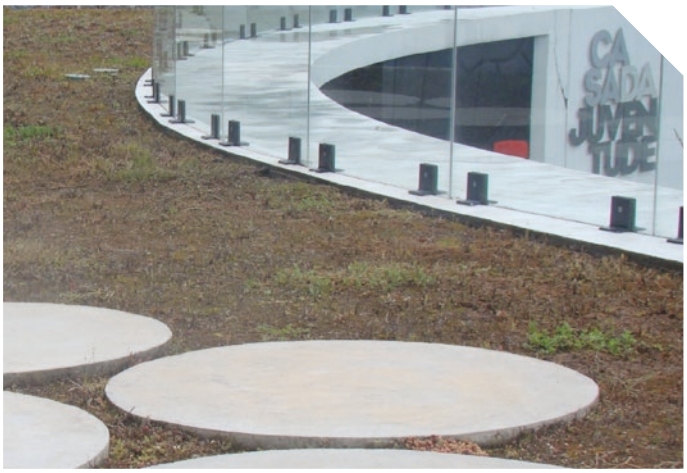
A ACT deixou de aceitar as comunicações de inscrição e cessação de trabalhadores estrangeiros em formato papel – agora só o poderá fazer por via eletrónica no site da ACT, www.act.gov.pt – (comunicar a admissão antes do início do contrato)

HUMANGEXT EM FAMALICÃO

Com vista ao alargamento dos nossos serviços para a zona Norte, a Humangext investiu em Vila Nova de Famalicão, um concelho que se destaca pelo significativo desenvolvimento industrial e pela aposta no crescimento, localizado nas proximidades de Braga, Guimarães, Santo Tirso e Trofa. Estamos instalados na incubadora da Casa da Juventude, situada junto à Câmara Municipal de Vila Nova de Famalicão e ao Centro Hospitalar do Médio Ave. Para além do espaço de trabalho com excelentes condições, a Casa da Juventude disponibiliza duas salas de reuniões e um auditório. Um resultado conquistado com o apoio indispensável do Dr. Carlos Paiva, do Famalicão Made In e da Dr.ª Catarina Carvalho, da Casa da Juventude, aos quais deixamos o nosso muito obrigado!

Casa da Juventude
Rua Manuel Pinto de Sousa nº 146
4760-155 Vila Nova Famalicão
Tel: 252 314 582

Horário de funcionamento:
2ª – 13h30 às 18h30
3ª a 6ª – 10h00 às 18h30



ESTÃO REUNIDAS AS CONDIÇÕES PARA CRESCER E CONTRIBUIR PARA O DESENVOLVIMENTO REGIONAL, FORNECENDO SOLUÇÕES DE VALOR ACRESCENTADO NA ÁREA DOS RECURSOS HUMANOS.

IDRYL

Carlos Guerreiro | CEO

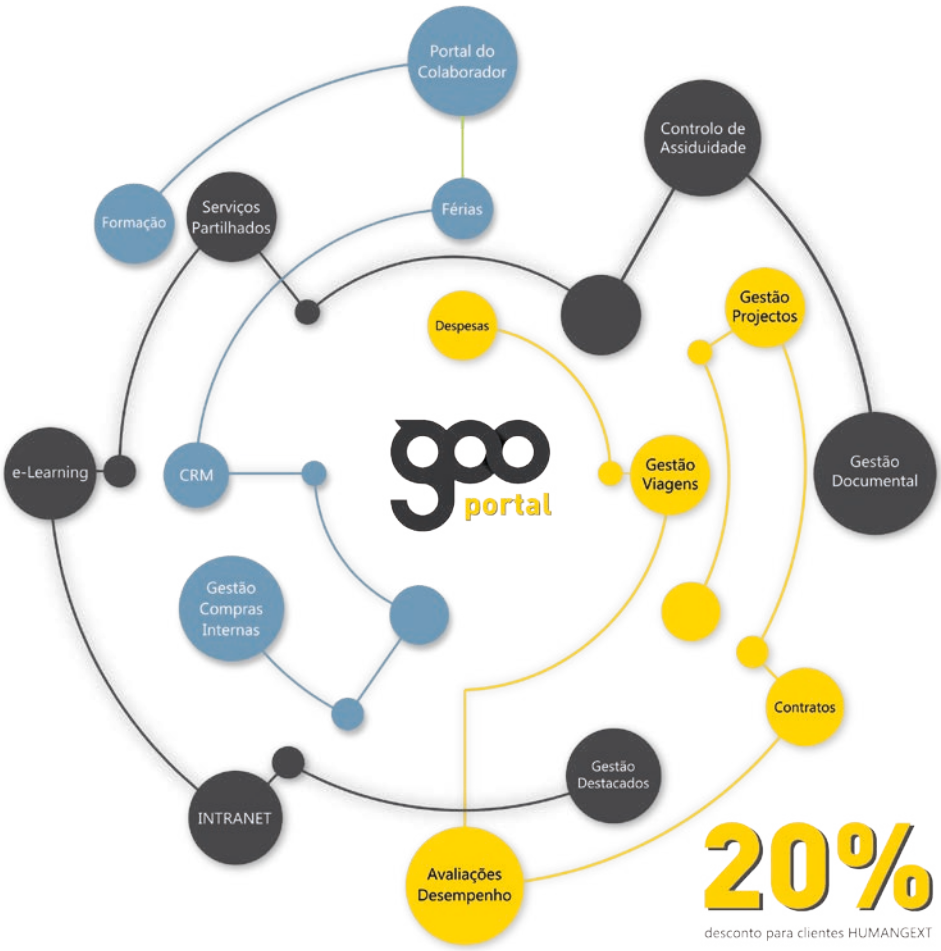
INOVAÇÃO DAS EMPRESAS

Numa sociedade em constante e rápida evolução, caracterizada por ambientes de mercado cada vez mais competitivos, o sucesso das empresas está ligado à sua capacidade de adaptação, à forma como o negócio é realizado, e ao modo como cada organização se apresenta e se posiciona no seu contexto empresarial.

Esta é a linha condutora da constante evolução e inovação da Plataforma GOO Portal da IDRYL, a qual visa apoiar as empresas na criação de novos e mais eficientes modos de gerar valor, através da utilização de ferramentas inovadoras para a simplificação e aumento efetivo da produtividade de cada organização, tendo uma visão transversal de todas as relações internas e externas da empresa e na sua apresentação ao mundo.

Esta solução posiciona-se como "Uma visão de FUTURO", composta por uma plataforma integrada de Gestão, Colaboração, Produtividade, Qualidade, Segurança e Escalabilidade, totalmente disponível em ambiente web, conceptualizada e desenvolvida de raiz, com o objetivo de apoiar e ajudar as empresas a melhorar substancialmente a sua organização, o seu funcionamento e a obter os benefícios de uma relação mais eficaz com os seus clientes, colaboradores e mercados. Ao melhorar essa relação estamos a potenciar a evolução e o crescimento do negócio, por via da reorganização da empresa, da otimização dos seus processos produtivos, de serviços e da introdução de mecanismos e ferramentas de atuação que aumentem a eficácia e o valor acrescentado dos mesmos.

A plataforma GOO Portal é totalmente integrada, configurada e adaptada à organização de cada cliente e funciona como uma janela para o mundo e para toda a estrutura da empresa. Pretendemos que não existam documentos físicos a circular. Na receção ou criação, ao darem entrada na organização, os documentos são registados, catalogados, contextualizados, digitalizados (opcionalmente) e arquivados. Nessa sequência de operações, podem ser atualizados de imediato as contas correntes, gestão de clientes, despesas e proveitos, compra de mercadorias e produtos, imobilizado e bancos, etc. Estes automatismos permanentes, permitem a elaboração sempre que necessário, de uma forma rápida, concisa e intuitiva de diversos tipos de mapas de controlo e de exploração, juntando numa única plataforma caracterizações como CRM, BI, Gestão Documental, Portal de Colaboração, Portal externo, produtividade.



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

GRUPO SOFT

Mário Caninhas Machado | Diretor Outsourcing

OUTSOURCING APLICACIONAL – CUSTO OU BENEFÍCIO

As empresas não existem sem pessoas e como tal este ativo constitui uma das principais senão mesmo a principal preocupação dos gestores.

Em paralelo existe um conjunto de obrigações legais que têm de ser asseguradas quer resultem dos contratos de trabalho, da própria lei que os regulamenta ou das instituições oficiais que regulam o funcionamento da sociedade e das empresas.

Naturalmente não podemos dissociar as Tecnologias de Informação destas necessidades na medida em que constituem a melhor resposta para assegurar de forma credível o bom funcionamento e controlo destes instrumentos.

Encontramos dois processos distintos para o funcionamento destes instrumentos nas empresas. O primeiro, designado como licenciamento, é utilizado pelas empresas que pretendem gerir todo o processo "in house", isto é, as empresas tem as infraestruturas necessárias, os meios técnicos e humanos para instalarem o software nos seus servidores e os técnicos de informática e de recursos humanos com competências para o manter e utilizar.

O segundo processo designado como outsourcing aplicacional ou externalização do processo de recursos humanos, tem várias dimensões que vão desde o outsourcing completo até à externalização de apenas alguns aspetos.

Diga-se de passagem que a tendência de mercado aponta mais no sentido da utilização desta última alternativa, uma vez que permite às empresas preocuparem-se mais com o seu "core business" e entregam a especialistas a responsabilidade do tratamento dos aspetos mais operacionais e administrativos, sem deixarem no entanto de manter o controlo e a avaliação do sistema.

Trata-se de uma aposta segura, porque garante a permanente atualização do software e dos processos, na medida em que as empresas que prestam esse serviço têm de se manter competitivas e a isso são obrigadas.

Por outro lado, o grau de exigência do serviço é naturalmente elevado, uma vez que a posição enquanto cliente das empresas que contratam este serviço assim o determina.

As empresas que optem por esta solução terão obrigatoriamente de ser criteriosas na avaliação e seleção do seu fornecedor. Deverão considerar a idoneidade, a credibilidade, o posicionamento no mercado, as referências de clientes e a competência/experiência dos técnicos que suportam o serviço, como fatores determinantes para a escolha certa.

Claro que a tendência é centrarmo-nos apenas no preço do serviço, mas sobretudo pela importância do tema, este aspeto, não deixando de ser importante, não pode ser dissociado de todos os outros já referidos anteriormente de forma a podermos assegurar um serviço de qualidade.

Em resumo, seja qual for a sua aposta, avalie bem e escolha melhor. ■

FINANCERTUS

José Manuel Inácio | Diretor Geral

RECURSOS HUMANOS – CUSTO OU BENEFÍCIO?

A controvérsia deste tema, só por si, permite uma análise e profunda reflexão.

Coincide a elaboração deste artigo com a fase de recrutamento e seleção de pessoal de dois hotéis que temos acompanhado no âmbito da gestão hoteleira como do investimento.

Com características e localizações semelhantes, os seus promotores distanciam-se na estratégia adotada embora o objetivo se revele comum.

Rentabilizar o investimento é palavra de ordem.

Contudo, vários caminhos se deparam aos empresários neste estágio do processo, uma vez que ao não terem experiência da atividade, desconhecem a verdadeira importância que as decisões que agora tomem sobre os modelos a adotar na contratação dos seus futuros funcionários, virão a ter na exploração dos seus empreendimentos.

Um, deu indicação à empresa que o assessora no âmbito dos recursos humanos, que os empregados deverão ser contratados com os vencimentos de tabela salarial (em regra baixos para a hotelaria), considerando que a aposta neste modelo será a mais adequada ao seu propósito, procurando ter o mínimo de vínculo laboral e perspetivando um baixo índice de indemnizações, já que considera também elevada rotatividade nas funções.

Ao invés, a administração do outro estabelecimento entende a importância que bons funcionários possa representar na sua conta de exploração, procurando desde o início constituir uma equipa profissionalizada e coesa, com um claro objetivo comum, o de todos ganharem.

A formação a dar antes do início das suas funções, o cuidado de contratação de consultores em gestão hoteleira que venham a partilhar o arranque do hotel e apoiar a equipa enquanto não se autonomize eficazmente, os salários acima da média e prémios de produtividade, são sinónimo de uma visão mais ajustada ao sucesso do negócio.

Enquanto que no primeiro cenário se considera o funcionário como um custo, no segundo a perspetiva é de valorização, ou seja, quanto poderá valer o empregado?

Fazer as pessoas através do trabalho, e não o trabalho através das pessoas, é uma visão mais assertiva da estratégia definida e maior garante no alcance dos objetivos.

Não é novidade que estudos confirmam que empregados que sentem que a entidade patronal se preocupa com eles, defendem e promovem a empresa.

financERTUS
Consultadoria e Serviços, Lda.

Ao serviço do TURISMO desde 1990

25 anos

Consultoria técnica, financeira e de gestão operacional, especializada nas áreas do Turismo e Hotelaria

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

www.financertus.pt

PEDRO CUSTÓDIO | SEGUROS

SEGURO DE VIDA CRÉDITO HABITAÇÃO

O Seguro de Vida Crédito Habitação garante o reembolso do capital em dívida, do seu Crédito Habitação, existente à data em que ocorra a morte ou invalidez de um dos titulares do Crédito Habitação.

Este seguro de vida garante assim a manutenção da sua casa, salvaguardando o equilíbrio orçamental da sua família, libertando os seus descendentes, a si e ao seu cônjuge do pagamento do capital em dívida ao Banco.

Desde a entrada em vigor do decreto lei 222/2009 que é livre de fazer ou transferir os seguros associados ao(s) seu(s) crédito(s), habitação ou outros, para onde encontrar melhores condições.

Se pretende poupar com o custo desses seguros sugerimos que faça uma simulação, pois é o ponto de partida.

Fique tranquilo, tratamos de todo o processo e damos todo o acompanhamento, incluindo tratar diretamente com o seu gestor de conta, quando ou se for necessário.

É OBRIGATÓRIO CONTRATAR O SEGURO INDICADO PELO BANCO?

Não. Segundo a lei aplicável, nenhuma Instituição Bancária poderá proibir a contratação externa ou transferência de um seguro de vida associado ao crédito habitação.

O BANCO PODE AGRAVAR AS CONDIÇÕES DO SEU CONTRATO?

Na maior parte das vezes não pode, apenas créditos mais recentes poderão vir a ter esse tipo de penalizações. Deverá consultar a escritura pública do empréstimo e aquisição do imóvel.

O SEGURO QUE PROPOMOS ESTÁ DENTRO DAS CONDIÇÕES EXIGIDAS PELO BANCO?

Sim, inclusive poderá ser ainda mais completo.

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

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

PRÓXIMA EDIÇÃO

REMUNERAÇÕES E COMPENSAÇÕES | JANEIRO 2017

Já conhece o que pensamos sobre custos e benefícios dos RH, gestão das carreiras e sobre as iniciativas que potenciam as mais-valias dos colaboradores.

Chegou o momento de conhecer o que sabemos sobre remuneração e outras formas de compensação!

- Conhece as suas obrigações legais?
- A sua organização consegue evoluir quantitativa e qualitativamente sem que isso represente mais custos fixos?
- Como, quem e quando recompensar?
- Que resultados/ retorno pode esperar?

ramb

consultoria e projectos

MAKING **IT** SIMPLE

A RAMB tem uma nova imagem, alinhada com a nossa visão de futuro. Queremos caminhar em direcção ao futuro imprimindo em cada projecto, em cada contacto, a mesma postura e profissionalismo que mereceu ao longo deste ainda curto trajecto a confiança dos nossos clientes e o suporte inestimável dos nossos parceiros. Só assim poderemos continuar a crescer. Em nome da equipa RAMB, o nosso obrigado.

Sendo Cliente da Humangext, pode aproveitar as nossas campanhas, criadas para este efeito, incluem em média um desconto de 15% em Serviços e Soluções, a saber:

- Campanha de trocas de UPS de todas as MARCAS por Novas UPS´s das Marcas APC e EMERSON.
- Serviços, consultoria e/ou auditoria de Segurança em Redes de Dados, Comunicações e Domótica.
- Soluções de controlo de acessos e/ou assiduidade
- Outros Serviços de Consultoria em Infraestruturas de Sistemas de Informação.

ramb

consultoria e projectos

MAKING **IT** SIMPLE

APROVEITE ESTA CAMPANHA!

Pedidos para: comercial@r-consulting.pt ou Fax +351 219 362 755, só tem que indicar o nome da empresa, os seus contactos e o número da Revista Humangext.

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