Nº20 | JULHO 2019

SEMESTRAL
DISTRIBUIÇÃO GRATUITA

HUMANGEXT MAGAZINE

Tecnologia

NOS RECURSOS HUMANOS

POLÉMICA

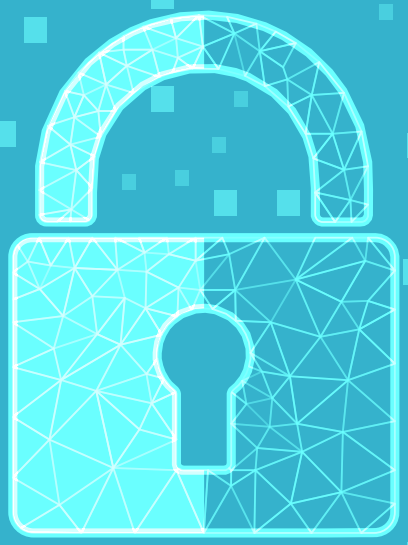
Inteligência artificial: mais-valia ou ameaça?

Marília Santo | Project Manager

DESTAQUE

Trabalhos do futuro – O futuro do trabalho

Susana Santos | COO / Partner / HR Consultant



PREPARAMOS A SUA EMPRESA PARA O RGPD EM 4 PASSOS.

▪ AUDITORIA

Verificamos se a auditada está obrigada, pelo âmbito da sua atividade comercial ou profissional, ao tratamento de dados pessoais e, consequentemente, está sujeita ao normativo do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD).

Paralelamente analisamos a conformidade

DO PROCEDIMENTO EXIGIDO | DO ÂMBITO DE TRATAMENTO | DO FLUXO DE INFORMAÇÃO | DO IMPACTO PARA A PRIVACIDADE | DA POLÍTICA DE PRIVACIDADE

▪ IMPLEMENTAÇÃO DE MEDIDAS

Delimitamos um cronograma de atuação das medidas corretivas indicadas, responsabilidades e estratégias necessárias à boa prossecução da Política de Privacidade.

ATRAVÉS DE UM PARCEIRO QUALIFICADO

- **PLANO DE TRATAMENTO DE RISCOS**
- **MEDIDAS DE SISTEMAS E COMUNICAÇÕES**

HUMANGEXT®
CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS

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: Estrada Nacional 204, nº 1170, 1º andar, Cabeçudos • 4770-079 Vila Nova de Famalicão • T. +351 252 313 955 • +351 912 168 689 • +351 912 378 539

SUMÁRIO

Ano 11 | Julho 2019 | Nº 20

EDITORIAL | Ricardo Lacerda Dias → pág. 4, 5

OBSERVATÓRIO | O impacto da tecnologia no futuro ... → pág. 8

DESTAQUE | Trabalhos do Futuro – O Futuro do Trabalho → pág. 9

CONSULTÓRIO JURÍDICO | Um ano depois o que é feito do RGPD? → pág. 11

BARÓMETRO: TECNOLOGIA vs RH → págs. 12, 13

MUNDO → pág. 14

POLÉMICA | Inteligência artificial: mais-valia ou ameaça? → pág. 15

ORGANISER → pág. 18, 19

FICHA TÉCNICA

DIRETOR EDITORIAL
Ricardo Lacerda Dias

COORDENAÇÃO EDITORIAL
Marília Santo
mariliasanto@humangext.com

REDAÇÃO
Elsa Narciso
Felícia Marques
Irina Pisica
Marília Santo
Ricardo Lacerda Dias
Rita Baptista
Susana Santos
Tânia Rosa

Lacerda Dias & Associados
Sociedade de Advogados, R.L.: Catarina Luís

PUBLICIDADE
Felícia Marques

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
250

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

Em fevereiro deste ano a Diasp/Humangext celebrou 25 anos de atividade! A Humangext Magazine celebra a vigésima edição semestral. Em Dezembro a nossa Certificação DGERT para a Formação Profissional celebrou 7 anos. Em Maio de 2019 a nossa Certificação da Qualidade pela Normal ISO 9001 celebrou 6 anos. Em Janeiro de 2019 celebrámos 4 anos desde uma reorganização substancial na estrutura da Humangext que nos permitiu melhorar de dentro para fora. Em Abril de 2019 celebrámos 2 anos do início de um processo de informatização dos serviços que é só o início do futuro.

25 Anos são muito tempo e definem um trajeto, cujas efemérides supra demonstram alguns dos passos do caminho que escolhemos para a nossa organização: primeiro Ser e depois Parecer.
Na verdade, na Humangext não gostamos de conduzir a olhar pelo espelho retrovisor, mas antes de olhar o futuro pelo vidro da frente e, sempre que podemos, antecipá-lo. Olhar para trás é importante pois serve-nos de referência e ajuda-nos a balizar e compreender o nosso percurso. É por isso imperioso recordar com gratidão todos os que connosco têm colaborado, ainda que hoje já não façam parte deste projeto. É muito gratificante manter o contacto com estas pessoas que seguiram percursos de vida tão diferenciados e que continuam ainda hoje a fazer um pouco parte de nós. Muito obrigado, a todas elas também.

Porém, gostamos de viver a pensar: qual é o passo seguinte? Bom exemplo do que acabei de dizer são o tema e os assuntos abordados nesta edição do nosso Magazine.

É obrigatório refletir constantemente sobre o nosso papel e no sentido útil na nossa presença no mercado, junto dos atuais e futuros clientes. Acredito que uma empresa sem rumo e sem objeto útil, não faz falta nenhuma ao ambiente de mercado em que vivemos e gostamos de viver.

Eu gosto daquilo que faço e aos 55 anos de idade, levanto-me com vontade de resolver o que tenho em mãos todos os dias. A minha equipa, também!

E o que é que a Humangext faz que nos torna uma resposta diariamente utilizada por tantas empresas, que no seu universo abrangem cerca de 15.000 trabalhadores? Numa frase: apoiamos a gestão de modo esclarecido e eficaz dos seus recursos humanos, disponibilizando-lhes o nosso conhecimento e experiência acumulada nas mais diversas vertentes. Sem falsas modéstias, nós sabemos o que fazemos!

25 Anos de experiência acumulada e uma equipa multidisciplinar composta por psicólogos, licenciados em direito e em gestão de recursos humanos a trabalhar diária e permanentemente com praticamente todos os sectores de atividade, sabe o que fazer, como fazer e quando fazer. É isto que explica a nossa mais-valia e o nosso crescimento contínuo, na maior parte das vezes por recomendação, ao longo de 25 anos.

E tudo graças aos nossos clientes, porque, sendo franco, aprendemos com eles todos os dias. Porque estas relações, não tem um só sentido: são mutuamente gratificantes porquanto as suas experiências e os seus problemas, são sempre únicos. E a nossa intervenção é sempre, quotidianamente, desafiante para nós. Se há coisa que os Recursos Humanos não são, é rotineiros ou sem surpresas.

Assim a Humangext só tem verdadeiramente uma ambição: fazer bem tudo o que faz!

Naturalmente, que os desafios hoje não são os mesmos que há 25 anos atrás, em que muito do papel dos RH se centravam na gestão administrativa das pessoas (salários e pouco mais). Hoje é evidente, o nosso maior envolvimento no recrutamento e seleção de pessoas para posições estratégicas nas empresas; o despiste de perfis dos colaboradores para progressão interna; as análises de ambiente motivacional nas organizações e as respetivas medidas de intervenção; ou a nossa presença em projetos de team building e jogos interativos, estimulantes para a interiorização dos valores da empresa e da identificação das pessoas da equipa.

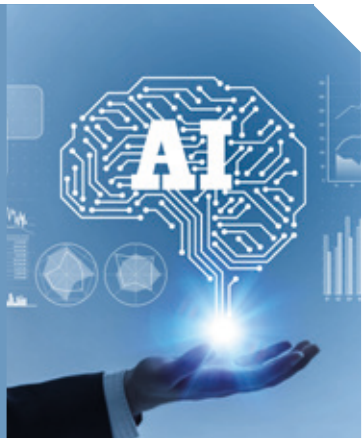
Também isto, podemos agradecer às organizações com que trabalhamos, que não só evoluíram de forma tão substancial nesta área como nos consideraram sempre para as acompanhar!

A todos (colaboradores, clientes, parceiros e fornecedores) um enorme obrigado, com a convicção de que sem vós não teríamos chegado até aqui.

NOTÍCIAS

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL, IMPACTO NOS RECURSOS HUMANOS

A IBM acredita que no futuro a inteligência artificial será largamente utilizada, nesse sentido está a criar um portfólio com diversas soluções para a área de Recursos Humanos. Entre estas diversas tecnologias está uma que permite verificar os índices de cada funcionário, o intuito desta será prever através dos níveis de desgaste quais os funcionários que estarão a equacionar demitir-se. Esta avaliação, perante os alertas de desmotivação por parte dos trabalhadores, permite à Entidade Empregadora prever possíveis demissões. Para além desta função a ferramenta de inteligência artificial permite analisar por exemplo dados como quais as tarefas que os funcionários concluíram e em quais mostram um maior nível de eficiência. Este programa foi apresentado pela CEO, Ginni Rometty. O produto faz parte das soluções para empresas de RH, e segundo Ginni, tem uma assertividade de 95%, tendo economizado 300 milhões em gastos relacionados gastos a demissões e contratações.



QSP SUMMIT 2019

No passado dia 21 e 22 de Março, o Auditório do Centro de Congressos da Exponor de Matosinho, Porto, recebeu mais uma conferência organizada pela QSP Summit. Este evento que se realiza anualmente tem como objetivo debater as questões mais relevantes e atuais nas áreas de Gestão, Tendências, Marketing e Branding. Para estes debates convida os maiores e melhores especialistas e empresas a nível global.

Na edição 13ª o tema abordado foi "Convergence". Alguns dos oradores foram: **Daniel Pink, Spencer Harrison, Stanley Hainsworth, Barbara Kahn, Rob Bradley, Lara Balaz, Jerry Storch** e **Lewis Garrad.**

https://qspmarketing.pt/qsp-summit/qsp-summit-2019/

FÓRUM RH 2019

NO PASSADO DIA 21 DE MAIO DECORREU NO ESTÁDIO DO SPORT LISBOA E BENFICA EM LISBOA A 25ª EDIÇÃO DO FÓRUM RH.

Este é um evento anual onde os responsáveis de Recursos Humanos de empresas públicas e privadas se reúnem para debater questões relacionadas com a gestão de empresas. Neste evento partilham diversas experiências, focando no desenvolvimento das áreas de gestão do capital humano, desenvolvendo assim a sua importância no seio das organizações.

O aceso a este evento é exclusivo a profissionais da área de Recursos Humanos, só tendo acesso à zona de conferências mediante uma aceitação prévia enviada pela organização.

https://inforh.pt/class/forum-rh/

EMPRESAS MUNDIAIS PREPARAM ESTRUTURA PARA ROBÓTICA E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

A robótica, digitalização ou a inteligência artificial são cada vez mais temáticas abordadas que revelam uma grande capacidade para mudar radicalmente o mundo das empresas.
Os próximos dois anos serão para muitos gestores considerado como o ponto de viragem, uma vez que 93% das empresas mundiais admitem estar a preparar a sua estrutura para receber processos teológicos. Apesar disto, a maioria dos departamentos de RH não consideram prioritária a reorganização da estrutura funcional, mas sim uma maior focalização no desenvolvimento das capacidades dos colaboradores.
"Numa altura em que a digitalização, a robótica e a Inteligência Artificial estão a provocar alterações nos modelos de negócio tradicionais, é tentador para gestores executivos focarem-se na tecnologia enquanto solução que garanta a competitividade das suas organizações, remetendo para segundo plano a componente humana", refere Tiago Borges, responsável por carreiras na Mercer Portugal."

https://www.dinheirovivo.pt/carreiras/gestores-preparam-se-para-a-robotica-e-inteligencia-artificial/

CONTRATOS SEM TERMO NOS CONTACT CENTER

Através de um estudo elaborado pela Associação Portuguesa de Contact Center foi revelado que os contratos sem termo neste setor terão registado uma subida de 17% em 2018. No ano de 2017 registou-se 32% ao passo que em 2018 foi registado 49%. Este estudo conclui ainda que a utilização de trabalho temporário é de 7% e a utilização de recibos verdes registou 3%.
Este estudo tem o objetivo de poder conhecer melhor este setor que em Portugal emprega já mais de 100 mil profissionais.

https://inforh.pt/contratos-sem-termo-nos-contact-centers-disparam-para-os-49/

20 DE MAIO:
DIA INTERNACIONAL DOS RECURSOS HUMANOS

No passado dia de 20 de Maio, pela primeira vez comemorou-se o Dia Internacional dos Recursos Humanos. Esta data foi declarada pela EAPM – European for People Management, tendo como obejetivo a celebração dos Recursos Humanos como profissão e um trabalho com fortes externalidades positivas em indivíduos, organizações numa escala nacional e internacional.

https://inforh.pt/class/forum-rh/

OBSERVATÓRIO

Rita Baptista | Partner \ HR Consultant

O IMPACTO DA TECNOLOGIA NO FUTURO DOS RECURSOS HUMANOS

A gestão de Recursos Humanos é, no seu conceito, a aplicação de um conjunto de conhecimentos e técnicas administrativas especializadas na gestão das relações das pessoas com as organizações, com o propósito de atingir os objetivos organizacionais, bem como proporcionar a satisfação e a realização das pessoas envolvidas.

Os procedimentos administrativos, presentes em toda a relação laboral, desde o recrutamento ao despedimento, é muitas vezes é reduzida – erradamente – a Gestão de Recursos Humanos. Usualmente, restringe-se esta área à análise dos registos de ponto, o controlo e classificação de faltas e o processamento salarial. Todavia, estes procedimentos fazem-se acompanhar de uma interação pessoal e necessária, entre o Gestor de Recursos Humanos (independentemente de ser a gestão de topo, o Diretor de RH ou a pessoa administrativa responsável pela área) e os colaboradores. Lembremo-nos que o gestor de Recursos Humanos é tantas vezes o mediador, o confidente, o interlocutor entre o trabalhador e a gestão de topo.

Pois bem, certo é que se há alguns anos a esta parte – não tantos como possa parecer – os registos e procedimentos eram maioritariamente manuais, atualmente quase todos estão informatizados ou parcialmente informatizados. Apesar de nem todas as organizações adotarem soluções informáticas para gerir, horários, pontos, formação, contratos, certo é que essas soluções já existem no mercado.

Evidenciando-se a questão para futuro: em que medida vai a gestão de RH ser afetada pela evolução da tecnologia?

Parece-nos que o será, certamente, na medida em que a curto médio prazo todos os procedimentos administrativos serão substituídos por soluções informáticas disponibilizadas a um valor acessível, garantindo uma poupança de custo e uma garantia de resultados, minimizando o erro humano.

De facto, as soluções trazem de maneira integrada, prática e segura tudo o que uma organização precisa para dominar a gestão do seu negócio. Automatizando a recolha e garantindo a padronização de dados e indicadores de gestão facilitam o processo de tomada de decisão.

Esta solução traduz convenientemente a evolução dos próprios Recursos Humanos cuja origem surge dentro das organizações com uma posição operacional, evoluindo para um sistema que demonstra de forma mensurável o impacto que pode causar dentro da própria organização.

O ponto forte da Tecnologia da Informação (TI) é trazer competitividade para as organizações tornando os RH uma fonte competitiva, capaz de ser adaptado para acompanhar os desenvolvimentos tecnológicos dentro das organizações, mantendo a competência e aumentando a produtividade.

Todavia, qual será o impacto na vertente humana dos Recursos Humanos? Conseguirão as Tecnologias de Informação ou mesmo a Inteligência Artificial gerir relações entre trabalhadores e gestão de topo, mediar reações e ajustar medidas, assumir o tal papel de mediador e confidente reconhecido ao gestor de RH?

Duvidamos mas o futuro o dirá!

Para já o que podemos assumir é que a maioria das funções automatizadas ou automatizáveis serão substituídas e aquelas que se manterão são as que careçam de um teor emocional e criativo, entre as quais os RH. Vejamos:

- **Quem irá abordar os trabalhadores em caso de conflito entre colegas?**
- **Quem irá negociar novas condições, comunicar aumentos ou progressões?**
- **Quem irá avaliar traços de personalidade e viabilidade de colaborações?**

Se é certo que as TI poderão assumidamente agilizar a triagem e o cruzamento de dados estatísticos, o confronto entre os dados de perfil e os traços de personalidade pretendidos com aqueles que são identificados pelo próprio colaborador, resta saber como garantiremos a ponderação das variáveis e dos elementos comportamentais visuais que não são possíveis de triar de forma automática.

Em nossa opinião o cunho pessoal do interlocutor e a componente de inteligência emocional serão essenciais a esta área.

A Inteligência Emocional está relacionada a algumas habilidades sociais, tais como:

A capacidade de se automotivar, persistindo mediante frustrações; de controlar impulsos, canalizando emoções para situações apropriadas; de praticar gratificação prorrogada; e, por outro lado de motivar outras pessoas, ajudando-as a explorarem as suas melhores características na prossecução de objetivos de interesses comuns à organização.

Consequentemente, e sem prejuízo das evoluções tecnológicas nos surpreenderem diariamente, parece-nos difícil que consigam vir a suplantar os resultados obtidos no contacto pessoal. ■

DESTAQUE

Susana Santos | COO / Partner / HR Consultant

TRABALHOS DO FUTURO – O FUTURO DO TRABALHO

Sempre que se altera o paradigma no mundo do Trabalho, o Mundo altera-se com ele. Na fase em que vivemos, vemo-lo a acontecer diariamente. Mesmo os mais desatentos já tiveram que se deparar com o impacto que as novas tecnologias têm nos aspetos mais básicos do nosso dia-a-dia. Sejam as portagens que já não dependem da presença do portageiro, os bancos que nos permitem movimentar o nosso dinheiro sem depender do nosso Gestor de Conta, fazer as compras de supermercado sem ter que sair de casa.

Se para todos seria básico que profissões de esforço físico ou trabalho repetitivo seriam eliminadas ou limitadas pela introdução das tecnologias, agora somos confrontados com a extensão da inteligência artificial a profissões cuja capacidade intelectual e de tomada de decisões são predominantes. Falamos da Medicina, do Direito, e outras profissões nobres da Sociedade, sempre consideradas indispensáveis. Ao sermos confrontados com as alterações que tal trará, temos que nos perguntar então, onde podemos distinguir-nos se as tarefas mais básicas de todas as profissões poderão agora ser dispensadas?

Estamos então na era das soft skills. Os empregos do futuro irão precisar de trabalhadores com capacidade de comunicação e adaptação à mudança, trabalho em equipa e networking, ética e pensamento crítico, resiliência e tolerância à frustração. Terão, ainda mais do que as gerações anteriores, que estar preparados para resolver problemas complexos. Sejam estes de ordem tecnológica ou mesmo moral. Se analisarmos as soft skills descritas supra é fácil perceber que estas competências não dependem necessariamente de cursos ou formação escolar. Dependem do individuo e do trabalho que pode desenvolver na sua interação com as outras pessoas e consigo próprio. Os desafios morais da psicologia, sobre os quais nos debatíamos enquanto análise de processos de decisão, resolução de problemas e ética, serão agora colocados em prática. Um exemplo simples disso: se programamos um carro para conduzir sozinho ele terá que estar programado para se desviar de um transeunte. Parece-nos uma decisão fácil de tomar. Porém como programaremos um carro que perante um conflito, por exemplo entre bater contra uma criança ou um idoso, ele tiver que decidir sozinho? Quando somos nós, condutores, perante uma decisão imediata decidimos com emoção. Que dizer das gerações que ocupam e vão ocupar o mercado laboral, que tiverem que decidir da forma mais fria e objetiva possível qual o critério de decisão que o carro terá que tomar?

Como esta decisão, muitas outras terão que ser tomadas. Muitas das que hoje são tomadas em contexto, sujeitas a interpretação, passarão a ser contruídas "em laboratório".

Assim é mais fácil compreender a necessidade de promover e trazer para o mundo de trabalho, não só as competências Técnicas (hard skills) que continuarão a ser objetivamente necessárias dado que o caminho da tecnologia não tem retorno, mas acima de tudo aquelas que fazem de nós mais humanos e menos máquinas.

Se as próximas gerações devem ser preparadas para esta nova realidade (que para eles já não é estranha) as gerações mais antigas têm que se preparar para este embate. Têm que mostrar disponibilidade para aprender e treinar as suas hard skills, mas tem que mostrar que as suas softs skills, mais lavradas pelos anos de trabalho, pela sua maturidade, pela ponderação que podem introduzir nas questões, é útil para processos de tomada de decisão.

Todos aprendemos que a história e o conhecimento do passado nos permitem não cometer novos erros no futuro. É o conhecimento e reconhecimento do passado e aquilo que faz de nós humanos, que ditará o papel da humanidade no mundo do trabalho no futuro. ■

Lacerda Dias & Associados
sociedade de advogados R.L.

Av. 1º de Maio, 4 – 3º Andar
2500-081 Caldas da Rainha
T. + 351 262 889 150 F. +351 262 889 159
E. geral@lacerdadias-associados.pt

www.lacerdadias-associados.pt

CONSULTÓRIO JURÍDICO

Rita Baptista | Partner \ HR Consultant

UM ANO DEPOIS O QUE É FEITO DO RGPD?

Faz um ano em Maio que o país parou por força da entrada em vigor do diploma publicado em 2016 sobre protecção de dados, o Regulamento Europeu de Protecção de Dados (RGPD).

Realmente, em início de 2018 poucas eram as organizações que estavam sensibilizadas para a existência de tal diploma e as exigências inerentes ao mesmo. Recordamos que a Regulamentação veio inverter o ónus e permitir que as organizações propusessem as medidas adequadas às salvaguardas dos dados pessoais tratados no âmbito das suas actividades.

Quando se percebe que as coimas poderiam atingir 4% da facturação instlou-se o pânico e naqueles primeiros meses de 2018 fomos todos bombardeados por informação, publicidade, serviços e soluções milagrosas para implementar em tempo recorde o RGPD.

Também a Comissão Nacional de Protecção de Dados parecia ter sido apanhada de surpresa, afinal não existia ainda a Regulamentação Nacional. Enfim... parecia o caos!

Contudo, passado dia 26 de Maio... Nada aconteceu de relevante e o pânico inicial transformou-se rapidamente numa apatia face ao assunto. O RGPD deixou de ser o tema prioritário das organizações, deixou de estar nas prioridades dos gestores passando a ser mais um assunto a tratar.

O que melhor recordo dessa altura é alguém afirmar que o mundo não acabava após 26 de Maio e de facto não só não acabou como o receio da aplicação imediata de coimas não se veio a concretizar. A obrigação existe, a possibilidade de aplicaçãode coimas mantém-se mas o susto passou!

A CNPD criou um segmento no seu site direcionado para esta matéria www.cnpd.pt onde esclarece, nomeadamente que "O registo das atividades de tratamento é uma obrigação imposta pelo RGPD para os responsáveis pelo tratamento e para os subcontratantes." disponibilizando algumas minutas para o efeito.

O que nos leva à questão principal sobre este assunto, afinal volvido um ano o que é que as organizações já fizeram? E por organizações, referimo-nos às micro, pequenas e médias empresas e organizações equiparadas, as mesmas que foram surpreendidas em início de 2018 e que recearam a aplicação de coimas.

Mais do que a perspectiva jurídica sobre o assunto, interessa-nos no presente, partilhar a experiência que temos tido com as organizações com quem colaboramos, directa ou indirectamente, e sucintamente podemos dividi-las em três situações:

1 - As organizações que implementaram as normas do Regulamento, maioritariamente com o recurso a prestadores externos, ligados à consultoria ou informática, o que representou um investimento significativo, e que procuraram fazer um diagnóstico do tratamento de dados pessoais nas suas realidades, implementando medidas de segurança ajustadas, quer físicas, quer informáticas, e documentando todos os procedimentos, nomeadamente com Regulamentos Internos e Políticas de Privacidade, analisando o verdadeiro impacto dos mesmos na protecção dos dados pessoais, com vista a dar cumprimento ao ónus da prova em caso de se afigurar necessário;

2 - As organizações que decidiram apenas começar o processo, maioritariamente com o esforço interno, por oposição às anteriores, recusando investimentos nestas matérias e cumprindo o básico, maioritariamente junto dos trabalhadores, recolhendo os devidos consentimentos nos casos aplicáveis, nomeadamente para a divulgação dos dados em campanhas publicitárias ou na sua partilha com terceiros no âmbito do tratamento ao nível dos Recursos Humanos. As mesmas que se encontram a fazer um percurso mais lento mas com algumas iniciativas ao nível da elaboração de Políticas de Privacidade ainda que simples; e por último,

3 - As organizações que nada fizeram e que adiaram as decisões nestas matérias, as quais salvo melhor opinião, vão reagir na próxima fase de susto, porquanto, mais cedo ou mais tarde, a incidência da fiscalização e consequentemente a aplicação de coimas será inevitável. Contudo, nessa altura provavelmente em meados de 2020, já terão 2 anos da entrada em vigor, pelo que mais difícil será explicar a inércia face à obrigatoriedade que existe e que é indubitavelmente do conhecimento de todos.

Face ao exposto, e em jeito de conclusão cumpre reiterar a necessidade de implementação de salvaguardas no tratamento de dados pessoais, remetendo para as informações iniciais da CNPD que resumiam 10 medidas a adoptar:

CNPD
10 MEDIDAS A ADOPTAR

1 - Informação aos titulares dos dados
2 - Exercício dos direitos dos titulares dos dados
3 - Consentimento dos titulares dos dados
4 - Tratamento de dados sensíveis
5 - Definição de documentação e registo de atividades de tratamento
6 - Criação dos procedimentos para contratos de subcontratação
7 - Definição do encarregado de proteção de dados
8 - Medidas técnicas e organizativas e segurança do tratamento
9 - Proteção de dados desde a conceção e avaliação de impacto
10 - Notificação de violações de Segurança

Esta é uma das matérias em que, por maioria de razão, não justifica protelar, - para além de se evitar a aplicação de coimas - quanto mais cedo se iniciar o processo, à semelhança do que sucede na implementação de um Sistema de Qualidade, mais cedo se constatará a sua mais-valia e as oportunidades de melhoria. ■

BARÓMETRO:

WORLD ECONOMIC FORUM

COMMITTED TO IMPROVING THE STATE OF THE WORLD

Conforme tem sido amplamente abordado as áreas económicas, sociais, mercado trabalho, engenharia entre outras têm sido "vítimas" das diferentes revoluções, que preconizaram evoluções nos seus mais variados campos de atuação. Hoje e decorrente de todas as alterações percebemos que está iminente mais uma revolução que inevitavelmente afetará também a área laboral.

Surgem assim algumas questões: O que é que está a ser feito a este nível? Quais as tendências na investigação?
É clara a tendência para um futuro mais digitalizado, automatizado, robotizado, e cibernético, mas também um futuro de trabalho tendencialmente mais imprevisível, desigual e precário.

O **World Economic Forum**, no relatório Future of Jobs (2016), antecipava uma linha cronológica, onde indicava que no biénio 2018/20 o trabalho iria ser dominado por Advanced Robotics e transportes autónomos, Inteligência Artificial e Machine Learning e, por materiais avançados, biotecnologia e genomics. Em que ponto estamos? Quais os desafios? Percebemos que a inteligência artificial entrou na vida de todos – empresas e cidadãos – das mais variadas formas e a uma velocidade incrível e sem aviso prévio. E agora?

Atenta a esta realidade a **Comissão Independente Global** sobre o Futuro do Trabalho lançou em **janeiro de 2019 o relatório sobre o Futuro do Trabalho**, no qual apela aos Governos para se comprometerem com um conjunto de medidas que permitam lidar com os desafios colocados com as mudanças emergentes, salvaguardando dez recomendações (relatório em *www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662410*).

- Uma garantia universal de emprego que proteja os direitos fundamentais dos trabalhadores;
- Uma garantia de proteção social, desde o nascimento até à velhice, que tem em consideração as necessidades das pessoas durante o seu ciclo de vida;
- Um direito universal à aprendizagem ao longo da vida;
- Uma gestão da mudança tecnológica que favoreça um trabalho digno;
- Maiores economias rurais;
- Uma agenda transformadora em prol da igualdade de género;
- Reestruturação dos investimentos às empresas de modo a estimular investimentos de longo prazo.

TECNOLOGIA vs RH

Surge assim um maior foco e preocupação quer na sustentabilidade, quer nos trabalhadores. Relativamente aos trabalhadores, é previsível que os avanços tecnológicos criem novos postos de trabalho, contudo, os que perderem os seus empregos nesta transformação serão os menos preparados para aproveitar as oportunidades que possam surgir. Isto porque, as competências de hoje não terão necessariamente correspondência com as aptidões necessárias para os trabalhos de amanhã, e as novas competências adquiridas poderão ser rapidamente ultrapassadas. A necessidade de formação, espírito crítico e abertura a esta revolução é urgente.

Existe um sem número de estudos e estimativas disponíveis sobre as tendências dos empregos e formações do futuro. Por exemplo, o relatório apresentado pelo **World Economic Forum** (2018) estima que 7.1 milhões de empregos podem ser perdidos através da "redundância, automação, ou desintermediação", com particular incidência em tarefas administrativas e facilmente parametrizáveis. Simultaneamente o mesmo relatório avança com a possibilidade de serem criados 2.1 milhões de novos empregos nas áreas da Computação, Matemática, Arquitetura e Engenharia.

No contexto Nacional, o estudo "Novos Mercados de Trabalho e Novas Profissões" (Valente 2014) apresenta uma previsão das principais áreas e tipos de trabalho com maior empregabilidade no futuro. Segundo este, os setores com maiores oportunidades de crescimento de emprego seriam:

1) Economia Digital
2) Empregos em STEM (composto pela ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática)
3) Green-jobs associados à eco indústria
4) Serviços diversificados às empresas
5) Turismo de qualidade e profissionalizado
6) White Jobs (serviços e emprego na área da saúde e serviços sociais)

Toda esta revolução que é descrita como de futuro, é já visível nas organizações, avistando-se assim, alterações em postos de trabalho rotineiros e com pouco valor acrescentado, que já estão a ser substituídos pela automatização e inteligência artificial. Por forma a alinhar e reter os talentos nas organizações, verifica-se também a criação de novas ferramentas tecnológicas, que facilitam não só no momento da contratação, bem como no foco estratégico e na motivação. Considerando-se assim, que o uso de novas tecnologias para manter um foco mais estratégico no departamento de Recursos Humanos, é um dos caminhos que as empresas devem seguir.

Após a análise efetuada sobre o Futuro do Trabalho, podemos concluir que independentemente das controvérsias que possam estar implicadas a vários níveis, nomeadamente teóricos, políticos e outros, as ideias convergem no que toca às maiores exigências que emergem, são elas: qualificação de nível intermédio, qualificação superior, por parte das gerações atuais e a antecipação de competências mais procuradas nos novos mercados de trabalho.

Se por um lado, para o seu RH se tornar estratégico, deve investir em tecnologia, pois atualmente é essencial para manter a competitividade, por outro lado não devemos esquecer o principio basilar dos RH: "O que é realmente necessário numa empresa que presta serviços é pessoas que gostem de pessoas." (Frank Petro)

Valente, A.C. (2014), Novos Mercados de Trabalho e novas Profissões. Estudo Prospetivo. Fórum Estudante/Consorcio da Empregabilidade
World Econmomic Forum (2018), The Future of Jobs. Report 2018. (*www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf, acesso 01/03/2019*)

MUNDO

SAIBA QUAIS SÃO E O QUE DEFENDEM OS GRUPOS DE PARTIDOS ELEITOS PARA O PARLAMENTO EUROPEU.

Fragmentação partidária na Europa viu crescimento de nacionalistas, liberais e verdes e perda de força dos partidos tradicionais.

As eleições europeias encerradas no passado dia 26 de Maio aumentaram a fragmentação do Parlamento Europeu. Os tradicionais grupos de partidos de centro – direita e centro – esquerda continuam como os dois maiores, mas perderam espaço para agremiações nacionalistas conservadoras. Liberais e ecologistas. Essas letras integram uma série de partidos com ideologias semelhantes nos 28 países integrantes na União Europeia.

No Parlamento Europeu, os 751 parlamentares são responsáveis por sugerir emendas ou rejeitar leis propostas por outras instituições, além de fiscalizar as finanças do bloco.

Mundo g1.globo.com

SE TODO O MUNDO VIVESSE COMO OS PORTUGUESES OS RECURSOS NATURAIS ACABAVAM HOJE.

OS RECURSOS NATURAIS DA TERRA CHEGARIAM HOJE AO FIM SE TODAS AS PESSOAS DO PLANETA CONSUMISSEM COMO OS PORTUGUESES, SEGUNDO UM RELATÓRIO INTERNACIONAL PORTUGAL APARECE COMO MENOS GASTADOR DO QUE A MÉDIA EUROPEIA.

Segundo o relatório, da responsabilidade das organizações ambientalistas internacionais World Wildlife Fund (WWF, Fundo Mundial para a Natureza) e Global Footprint Network, o dia 10 de maio foi a data em que os Europeus viram esgotado o seu orçamento natural anual, se todos consumissem como a média europeia.

Portugal, onde se consome em menos de meio ano o que era suposto dar para todo o ano, não é ainda assim tão gastador como o Luxemburgo, que gastou os recursos todos logo a 16 de fevereiro.

Com base nos padrões de consumo os dados indicam que na União Europeia **a Roménia, a Hungria e a Bulgária são os que esgotam os seus recursos mais tarde**, ainda que seja já em junho.

Na União Europeia, a Estónia e a Dinamarca já esgotaram os recursos em março passado, em abril foram mais uma dezena de países e ao longo deste mês uma dúzia foram "esgotando" os recursos da Terra. A Alemanha logo no dia 3, a França no dia 13, e a Espanha esgota os seus na próxima terça-feira.

No mundo há, no entanto, países muito mais poupados. **Se todos vivessem como em Cuba os recursos dariam até 1 de dezembro**, em **Marrocos dariam até dia 16 de dezembro**, e na **Nigéria apenas se esgotariam a 25 de dezembro. Já se o planeta fosse todo norte-americano os recursos tinham-se esgotado no dia 15 de março.**

As duas organizações lembram que a sociedade mundial subsiste do que a natureza dá, dos alimentos aos medicamentos, das roupas aos materiais de construção, e explicam que **se todos tivessem o mesmo estilo de vida dos europeus a humanidade gastava agora todos os recursos que a Terra pode renovar em cada ano**.

Tal significa que eram precisos 2,8 planetas para sustentar a procura de recursos naturais que esse estilo de vida exige. E lembram as organizações que **no ano passado os recursos só foram esgotados a 1 de agosto, pelo que os europeus estão a acelerar o consumo**.

www.jn.pt

POLÉMICA

Marília Santo | Project Manager

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: MAIS-VALIA OU AMEAÇA?

O tema da inteligência artificial divide opiniões: se por um lado, pode trazer grandes mais-valias ao nosso dia-a-dia, facilitando-o, por outro lado, há quem tema que as máquinas nos superem e coloquem em causa a nossa sobrevivência. Esta última perspectiva tem vindo a ser vincada por livros e filmes de ficção científica, nas quais as máquinas, ou robots, acabam invariavelmente por se virar contra o ser humano, tentando aniquilá-lo.

Hoje lidamos com inteligência artificial naturalmente – nas pesquisas on-line, na nossa rotina doméstica, com os nossos telemóveis e até nos nossos meios de deslocação. Mas o assunto não é novo – as primeiras pesquisas em inteligência artificial (IA) surgiram na década de 50. De um modo muito resumido até aos anos 70 foram exploradas redes neurais e a criação das primeiras "máquinas pensantes". De 1980 a 2010, desenvolveu-se o "machine learning" (máquinas aprendentes), tendo-se mais recentemente focado em "deep learning" (aprendizagem profunda). O Deep Learning utiliza grandes redes neurais com diversas camadas de unidades de processamento, e através de técnicas de computação e formação, o equipamento aprende padrões complexos e com grande quantidade de dados. Como exemplos do Deep Learning temos as aplicações de reconhecimento de imagem e fala.

Estas inovações vêm apoiar e facilitar o nosso dia-a-dia nas mais diversas áreas. A IA permite que pessoas com limitações físicas ou cognitivas ultrapassem barreiras que doutra forma não seria possível.

À medida que são desenvolvidas máquinas que aprendem e evoluem sozinhas começam a emergir questões sobre a capacidade dos humanos interagirem efetivamente com as mesmas.

Do ponto de vista laboral, será que vem facilitar o nosso trabalho ou colocá-lo em risco?

Parece-nos óbvio que qualquer tarefa que implique perigo para a vida humana, deverá passar a ser executada por máquinas. Mas será que as máquinas irão superar os humanos? Como ficará o mercado de trabalho com a automatização de cada vez mais processos?

Assistimos à implementação da via-verde e das máquinas de pagamento automático da auto-estrada, vending machines, pagamentos através de telemóvel, robots na dispensa dos medicamentos e nos pagamentos, carros que estacionam sozinhos, máquinas que operam automaticamente e se deslocam pelas unidades fabris de acordo com um determinado percurso, temos impressoras 3D, realidade virtual e realidade aumentada... enfim... a lista poderia continuar indefinidamente. Assistimos à mudança em alguns setores de atividade, sendo os mais visíveis: os operadores de portagens, os abastecedores de combustível, e os operadores de supermercado, áreas em que as máquinas reduziram substancialmente a necessidade de mão-de-obra. A agricultura e a indústria também têm beneficiado com os avanços da tecnologia, com cada vez mais máquinas e máquinas mais sofisticadas.

Toda esta mudança acarreta também alguns receios – sendo o mais evidente a redução de postos de trabalho. A Consultora McKinsey & Company divulgou em 2017 um estudo no qual concluía que nos EUA e na Europa cerca de 50% dos empregos estava ameaçado, valor esse que ia até 70% nos mercados emergentes.

Parece-nos evidente a mais-valia da IA em tarefas monótonas e paras as quais não é necessária criatividade. Aliás, o objetivo primordial da IA é libertar o ser humano das tarefas rotineiras. O desafio é como se poderá distribuir o grupo de trabalhadores que se ocupam com as mesmas e que delas dependem!
Temos ainda que considerar que num mundo em que a IA ganha cada vez mais expressão, as tarefas que passam a ser mais valorizadas e procuradas implica uma cultura empreendedora, criativa e inovadora, com vínculos de trabalho flexíveis – situação que não se encontra necessariamente quer em muitos dos trabalhadores, quer na nossa própria cultura e muito menos na nossa legislação.
A IA irá obrigar a uma cultura e sociedade mais flexível, adaptável e em constante aprendizagem.

Na realidade, a IA ainda não teve efeitos tão negativos como se poderia esperar no mercado de trabalho e em vez da redução de postos de trabalho, verificam-se a criação de novas funções e oportunidades. Sendo esta evolução inevitável, temos não se de nos adaptar, como antecipar e planear o englobamento iA na nossa realidade, tentando tirar o melhor partido da mesma.

Apesar de nos ser apresentado como Polémico, o tema da empregabilidade perante novos paradigmas tecnológicos não é novidade: foi isto que se passou na revolução agrícola, na industrial e na digital. A diferença é que nunca até aqui estivemos tão perto de simular a cognição humana. Assim, hoje é ainda mais pertinente a definição de uma estratégia de longo prazo baseada no desenvolvimento e aprendizagem contínua do ser humano.

O certo é que todas as máquinas são criadas pelo ser humano e têm ainda diversas limitações, a maior das quais é como lidar com a incerteza ou conceber soluções criativas: essa parte está ainda na nossa esfera – portanto é nisso que temos de continuar a apostar para fazer a diferença e ter sucesso no mercado.

DESFRUTAR

UM FILME - WHAT A MEN WANT

Uma mulher num mundo de homens é excluída pelos agentes desportivos masculinos, seus colegas de profissão. Apesar do seu esforço e desempenho não é fácil vingar na sua área, o facto de ser mulher e negra tendem a fazer com que nunca seja considerada como o melhor desempenho.

O inesperado acontece quando ganha uma vantagem com a qual não contava, o facto de desenvolver a capacidade de ouvir os pensamentos dos homens, impulsiona a contratação a futura estrela de NBA.

UM LUGAR - MERCADO MEDIEVAL EM ÓBIDOS

De **18 de Julho de 2019 a 04 de Agosto de 2019**, poderá fazer uma viagem no tempo ao visitar o **Mercado Medieval de Óbidos**.

As ruas desta Vila cercadas de muralhas irão encher-se de música e bastantes figurantes e atores que trajados a rigor animam as ruas dando vida a nobres, mendigos, almocreves, malabaristas, músicos, jograis e bailarinas.

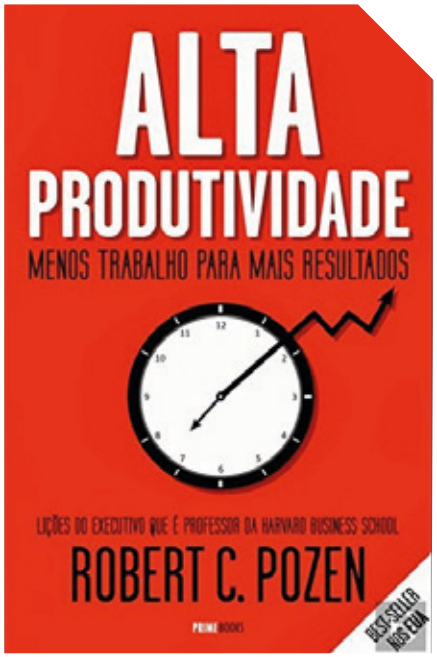
Os visitantes poderão ver torneios a cavalo ou a pé, peças teatrais, ceias medievais e o mercado.

Os bilhetes gerais para adultos custam 7,00€, as crianças até aos 11 anos inclusive não pagam.

UM LIVRO - ALTA PRODUTIVIDADE

A maioria das pessoas sente-se oprimida pelas pesadas cargas de trabalho e exigências intermináveis do seu tempo. Robert Pozen desenvolveu um conjunto de princípios e práticas que o ajudaram a manter um elevado nível de produtividade no seu dia-a-dia.

ALTA PRODUTIVIDADE



Quando a revista Harvard Business Review publicou sete entrevistas com Pozen sobre o tema da produtividade, estes textos tiveram uma resposta tão fervorosa que deram origem a um artigo sobre o tema, publicado em Maio de 2011, e posteriormente resultaram neste livro, onde se explica como focar-se nos resultados e fortalecer um quadro analítico para definir prioridades de tempo. Ajuda-o a desenvolver a sua produtividade ao longo da carreira, com base na sua teoria de opções de maximização de tempo.

UM HOBBY - ACADEMIA TIME OUT

A **Academia Time Out** em Lisboa dispõe de um vasto leque de workshops mensais onde pode deitar mãos à criação. Os workshops são das mais variadas áreas desde da pastelaria à confeção de pratos tradicionais de várias cozinhas do mundo. A duração destes workshops é de 1h30m a 2h00m e os preços por participantes vãos dos 25,00€ aos 35,00€.

Estão planeados para os próximos meses os seguintes workshops: patéis de nata e Masterkids: Faz o teu Hambúguer.

ORGANISER

2º SEMESTRE DE 2019:

Encontra-se aguardar aprovação e publicação em Diário da República o aumento das horas anuais de Formação Profissional.

A sugestão será passar para 40h de Formação Profissional anual.

CONTRATAÇÕES COLETIVAS

ASSOCIAÇÕES COMERCIAIS E EMPRESARIAIS

- Retificação – CCT entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV (BTE nº4 de 29/01/2019)
- Integração de níveis de qualificação – CCT entre AEVC e CESP (BTE nº6 de 15/02/2019)
- Integração de níveis de qualificação – CCT entre a APIMPRENSA e FETESE (BTE nº6 de 15/02/2019)
- Revisão Global – CCT entre a AEVP e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação e Afins (BTE nº 6 de 15/02/2019)
- Alteração salarial e outros – CCT entre ANIL e o Sindicato dos Profissionais de lacticínios, alimentação, agricultura, escritórios. Comércio. Serviços, transportes rodoviários, metalomecânica. Metalurgia, construção civil e madeiras (BTE nº12 de 15/03/2019)
- Alteração salarial e outros – CCT entre a ANAREC e FEPCES (BTE nº9 de 08/03/2019)
- Alteração salarial e outros – CCT entre ANCAVE e SETAAB (BTE nº12 de 29/03/2019)
- Revisão Global – CCT entre a APEC e a FECTRANS (BTE nº9 de 08/03/2019)
- Alteração Salarial e outros – CCT entre a ADCP e o SETAAB (BTE Nº 15 de 22/04/2019)
- Revisão Global – CCT entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros (BTE Nº 13 de 08/04/2019)
- Revisão Global – CCT entre a ADIPA e o SITESE (BTE Nº 14 de 15/04/2019)
- Revisão Global – CCT entre a ACRAL e o CESP (BTE Nº 16 de 29/04/2019)
- Retificação – CCT entre a AEVP e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins (BTE Nº 16 de 29/04/2019)
- Alteração Salarial e outros – CCT entre a NORQUIFAR – Associação Nacional dos Importadores/ Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas – FIEQUIMENTAL (BTE nº 18 de 15/05/2019)
- Alteração Salarial e outros – CCT entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares – ANCIPA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins – SETAAB (BTE nº18 de 15/05/2019)

HOTELARIA E RESTAURAÇÃO

- Retificação – CCT entre a APHORT e FESAHT (BTE nº7 de 22/02/2019)

INDÚSTRIA E COMÉRCIO ALIMENTAR

- Alteração Salarial e outros – CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outra (BTE Nº 14 de 15/04/2019)
- Alteração Salarial e outros – CCT entre a ITA e a FESAHT (BTE Nº 14 de 15/04/2019)
- Alteração Salarial e outros - CCT entre a ANCIPA e o SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos) (BTE Nº 16 de 29/04/2019)
- Novo contrato – CCT entre a ANIL e outras e o SETAAB (BTE nº3 de 08/04/2019)
- Alteração Salarial e outros - CCT entre a ALIF e o SETAAB (BTE nº 17 de 08/05/2019)
- Alteração Salarial e outros – CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP – Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro (BTE nº 18 de 15/05/2019)
- Alteração Salarial e outros – CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e outros e outras Associações de Empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul (BTE nº 18 de 15/05/2019)
- Alteração Salarial e outros – CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT – Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (BTE nº 18 de 15/05/2019)
- Alteração Salarial e outros – CCT entre a ANIL e outras a FESAHT (BTE nº20 de 29/05/2019)
- Alteração Salarial e outros – CCT entre a ITA e o SINCESAHT (BTE nº 20 de 29/05/2019)
- Novo Contrato – CCT entre a ANCIPA) e o SETAAB Indústria de batata frita, aperitivos e similares (BTE nº18 de 15/05/2019)

INDUSTRIA, ENERGIA E TRANSPORTES

- Integração de níveis de qualificação – CCT entre a ANTRAM e FECTRANS (BTE nº4 de 29/01/2019)
- Alteração salarial e outros – CCT entre a AANP e SIMAMEVIP (BTE nº4 de 29/01/2019)

SEGURADORAS, ESCOLAS DE CONDUÇÃO E ÁREA PORTUÁRIA

- Integração de níveis de qualificação – CCT entre APROSE e STAS (BTE nº7 de 22/01/2019)
- Alteração/ texto consolidado – CCT entre a AOP e o SINPORSINES (BTE nº10 de 15/03/2019)
- Alteração Salarial e outras – CCT entre a APEC e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo – SITESE (BTE Nº 16 de 29/04/2019)
- Revisão Global – CCT entre a ANIECA a a FECTRANS BTE Nº 13 de 08/04/2019)
- Revisão Global – CCT entre a ANORECA e a FECTRANS (BTE nº17 de 08/05/2019)
- Alteração Salarial e outros – CCT entre a AES e a FETESE (BTE nº 20 de 29/05/2019)
- Alteração Salarial e outros – CCT entre a AES e o STAD (BTE nº 20 de 29/05/2019)
- Alteração Salarial e outros – CCT entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões (BTE nº 20 de 29/05/2019)

SAÚDE E PRODUTOS QUÍMICOS

- Alteração/ texto Consolidado – CCT entre APHP e FESAHT (alteração do BTE nº15 de 22/04/2019)
- Alteração/ Texto Consolidado – CCT entre a ANF e SINPROFARM (BTE nº12 de 29/03/2019)
- Alteração Salarial e outras – CCT entre GROQUIFAR e a COFESINT (produtos químicos) (BTE Nº 13 de 08/04/2019)
- Alteração Salarial e outras – CCT entre a GROQUIFAR e a FEPCES - (produtos químicos) (BTE Nº 13 de 08/04/2019)
- Alteração Salarial e outras – CCT entre a GROQUIFAR e o SITESE (produtos químicos) (BTE Nº13 de 08/04/2019)
- Revisão Global – CCT entre a GROQUIFAR e o FIQUIMENTAL (BTE nº 19 de 22/05/2019)
- Retificação – CCT entre a ANAREC e a FEPCES (BTE nº17 de 08/05/2019)
- Alteração Salarial e outros – CCT entre a APIFARMA e a CONFESIN (BTE nº 18 de 15/05/2019)
- Alteração Salarial e outros – CCT entre a APIFARMA e o SITESE (BTE nº 18 de 15/05/2019)
- Alteração Salarial e outros – CCT entre a APHP e a FESAHT (BTE nº 20 de 29/05/2019)

SETOR AGRÍCOLA

- Integração de níveis de qualificação – CCT entre a CAP e o SETAAB (BTE nº8 de 28/02/2019)
- Alteração salarial e outros - CCT entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins – SETAAB (BTE nº11 de 22/03/2019)
- Alteração Salarial e outros – CCT entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo – Organização da Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins – SETAAB (BTE nº12 de 29/03/2019)

SETOR ELÉTRICO E METALÚRGICO

- Alteração Salarial e outros – CCT entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Elétrico e Eletrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços – FETESE e outros (BTE nº 19 de 22/05/2019)
- Alteração Salarial e outros – CCT entre a AIMMAP e o SINDEL (BTE nº 20 de 29/05/2019)

SOLIDARIEDADE / EDUCAÇÃO

- Alteração Salarial e outros – CCT entre a CNEF e ASPL (BTE nº5 de 08/02/2019)
- Alteração Salarial e outros – CCT entre a CNEF e SPLIU (BTE nº5 de 08/02/2019
- Novo Contrato Coletivo – CCT entre a CNEF e SEPLEU (BTE nº5 de 08/03/2019)
- Novo Contrato Coletivo – CCT entre a CNEF e o SIPE (BTE nº5 de 08/02/2019)

PORTARIAS DE EXTENSÃO

- CCT entre a AHRESP e SITESE (BTE nº1 de 08/01/2019)
- CCT entre a UACS e SITESE (BTE nº1 de 08/01/2019)
- CCT entre a APIMPRENSA e FIEQUIMETAL (BTE nº1 de 08/01/2019)
- CCT entre a AHRESP e SITESE (Portaria nº18/2019)
- CCT entre a APAVT e SIMAMEVIP (Portaria nº1/2019 de 18/01/2019)
- CCT entre a AHRESP e SITESE (Portaria nº2/2019 de 18/01/2019)
- CCT entre a FNS e FETESE (Portaria nº3/2019 de 18/01/2019)
- CCT entre a AHRESP e SITESE (BTE nº3 de 22/01/2019)
- CCT entre a APROSE e STAS (BTE nº3 de 22/02/2019)
- CCT entre a APHORT e SITESE (BTE nº5 de 08/02/2019)
- CCT entre a AEVP e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e afins (Portaria nº85/2019)
- CCT entre a APIMPRENSA e FETESE (BTE nº12 de 29/03/2019)
- CCT entre a ANAREC e a FEPCES (Portaria n.º 106/2019)
- CCT entre a APEC e a FECTRANS (Portaria n.º 107/2019)
- CCT entre a AEVP e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins (BTE Nº 13 de 08/04/2019)
- CCT entre a ANIL e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras (Portaria n.º 124/2019)
- CCT entre a ANAREC e a FEPCES (BTE Nº 15 de 22/04/2019)
- CCT entre a APEC e a FECTRANS (BTE Nº 15 de 22/04/2019)
- CCT entre a Associação de Agricultores do Baixo Alentejo e o SETAAB (Portaria nº129/2019)
- CCT entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo – Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o SETAAB (Portaria nº130/2019)
- CCT entre a CAP e o SETAAB (Portaria nº131/2019)
- CCT entre a ANCAVE e o SETAAB (Portaria nº140/2019)
- CCT entre a ANIECA e o FECTRANS (Portaria nº145/2019)
- CCT entre a GROQUIFAR e o CONFESIN (Comércio por grosso de produtos químicos para indústria ou agricultura) (Portaria nº146/2019)
- CCT entre a GROQUIFAR e o SITESE (Comércio por grosso de produtos químicos para indústria ou agricultura) (Portaria nº148/2019)
- CCT entre a GROQUIFAR e a FEPCES – (Comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura) (Portaria nº149/2019)
- CCT entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outros e o CESP (Portaria nº147/2019)
- CCT entre a AANP e SIMAMEVIP (Portaria nº151/2019)
- CCT entre a ADIPA e o SITESE (Comércio a retalho de produtos alimentares) (Portaria nº152/2019)
- CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICCOM (Portaria nº153/2019)
- CCT entre a ITA e a Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (Portaria nº 155/2019)
- CCT entre a ADCP e o SETAAB (Portaria nº152/2019)
- CCT entre a ACRAL e o CESP (Portaria nº164/2019)
- CCT entre a APEC e o SITESE (Portaria nº171/2019)

NÃO ESQUECER!

ESTEJA ATENTO ÀS NOSSAS CIRCULARES

- **Verifique se tem toda a documentação obrigatória afixada!**
- **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 2018, já que o direito ao reembolso cessa passado 1 ano.
- **Até 15 de Abril o Mapa de Férias deverá estar afixado!** Todos os dias disponíveis para gozo devem estar marcados no Mapa de Férias.
- **Feriados obrigatórios:** 1 janeiro, 6ª feira-Santa (19/04/2019), domingo de Páscoa (12/04/2019), 25 de abril, 1 de maio, 10 de junho, Corpo de Deus (20/06/2019), 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1 de dezembro, 8 de dezembro, 25 de dezembro.
- **Feriados Facultativos:** Carnaval (05/03/2019), Feriado Municipal.
- **Possíveis pontes:** 4 de Março, 26 de Abril, 21 de Junho, 16 de Agosto.

INSÓLITOS

"UM COPITO" ÀS REFEIÇÕES

Numa altura em que tanto se diz sobre o consumo de bebidas alcoólicas durante o expediente, continuamos a confrontar-nos com os CCT que determinam que se pode beber "um copito" às refeições, ora vejam:

Refeições que constituem a alimentação

1 - As refeições serão constituídas, atendendo à preferência dos trabalhadores, por:

a) Pequeno almoço: café com leite, chá com leite ou chocolate, pão com manteiga ou doce;

b) Ceia simples: duas sandes de carne ou queijo e dois decilitros de vinho ou leite ou café com leite ou chá, chocolate ou sumo;

c) Almoço, jantar e ceia completa: sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, 2,5 decilitros de vinho ou cerveja ou refrigerante ou leite ou chá ou água mineral ou sumo, duas peças de fruta ou doce, café e pães da qualidade que é servida aos clientes.

Esperamos igualmente que haja bom senso e se perceba que existem lapsos de escrita e/ou impressão nas CCT, sob pena nos trabalhadores virem a exigir que o cálculo seja feito nestes termos:

6 - A fórmula a considerar para o efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

RH = Remuneração mensal x 1252 x horário semanal

Parece que a fórmula é "RM x 1252 x horário semanal" em vez de (RM x 12)/ (52xhorário semanal)! É o euromilhões!!!

Da mesma forma temos de estar sempre alerta, não acreditando nas epígrafes dos artigos, reparem, afinal é o regime do trabalho nocturno ou do suplementar?

Cláusula 32ª
Remunerção de trabalho nocturno

O trabalho suplementar será remunerado com o aumento correspondente a 50% da retribuição normal até duas horas por dia e a 75% nas horas seguintes.

IDRYL

Carlos Vasconcelos | CEO Idryl

TECNOLOGIAS NOS RECURSOS HUMANOS

Os tempos atuais colocam muitos novos desafios à frente dos departamentos de RH, independentemente do país, da indústria, do tamanho da empresa ou da sua presença nos mercados internacionais. Os maiores problemas dos departamentos de RH dizem respeito a várias áreas-chave. O maior deles, na minha opinião, é a transformação digital progressiva. Quase todas as empresas precisam de um sistema integrado para o funcionamento de toda a organização, não apenas de um segmento de negócio selecionado, ou seja, finanças, contabilidade ou RH. O papel dos departamentos de RH também é inegável, especialmente quando se trata da luta pelos melhores candidatos ao trabalho. A mudança de condições no mercado de trabalho, incluindo a regulamentação legal, impõe aos gestores uma abordagem completamente diferente da administração.

A globalização dos processos gerenciais gera a necessidade de padronização em todos os aspetos, desde a cultura organizacional até o recrutamento. Assim, o futuro da gestão de capital humano será moldado principalmente pela automação de processos e orientação em tarefas estratégicas que geram alto valor.

Transformação digital, ferramentas analíticas avançadas, inteligência artificial, robótica, aprendizagem máquina e muitas outras inovações são as fontes de mudanças fundamentais que transformam a natureza do trabalho.

O Fórum Econômico Mundial prevê que a muito curto prazo "mais de um terço dos conjuntos desejados de tarefas básicas na maioria das profissões incluirá tarefas que atualmente não são consideradas relevantes em uma determinada posição".

Sem contar com as tarefas necessárias para realizar um trabalho específico, **a tecnologia também decidirá quais serão as posições mais importantes nos próximos anos.** As inovações mudarão a base da concorrência em muitos mercados e as fontes de vantagem para muitas empresas. Os principais papéis para o negócio também mudarão - isto é, posições que são decisivas para distinguir a empresa da concorrência e a implementação efetiva de sua estratégia. As empresas também precisarão de repensar os "talentos" de que precisarão para desempenhar esses papéis-chave no futuro.

Muitas empresas não aproveitam a maior parte das oportunidades que a tecnologia tem para oferecer na gestão de recursos humanos. Recrutamento, integração de novos funcionários ou pesquisa de necessidades de formação , avaliação de desempenho, são processos nos quais o uso da tecnologia está lentamente se tornando o padrão atual. Uma boa ferramenta garante o interesse do funcionário, e adequadamente projetado aumenta as chances de seu envolvimento real, e isso já se traduz na eficácia do processo em que participa.

A Idryl Technologies, dispõe atualmente de várias soluções que vão ao encontro a estas necessidades, em várias áreas, como por exemplo, seleção e contratação, formação, avaliação de desempenho, controlo de assiduidade e gestão de horários e escalas, gestão de contratos , Portal do colaborador ...

As áreas de formação, na minha opinião, tornam-se uma ferramenta importante de apoio à gestão de recursos humanos , não só na resposta e no controlo legal do tempo de formação por recurso, mas também na possibilidade de personalizar a motivação e a verificação completa do nível de conhecimento e progresso dos formandos. Através da gestão precisa de competências e habilidades dessas pessoas, consegue-se, entre outros, maior satisfação do trabalhador e menores "oscilações".

Assim, e com base na plataforma GooPortal, criamos desde 2017 soluções para formação que designamos de E-learning, já em funcionamento em vários clientes. O processo de aprendizagem é conduzido individualmente, graças ao qual os colaboradores se concentraram nas partes novas e mais difíceis da formação, elevando o nível de conhecimento e qualificações de maneira constante. Estes utilizadores têm a possibilidade de controlo total sobre o curso da formação.

Outro ponto positivo deste método digital que melhora a qualidade e a continuidade do trabalho é através da redução de horas improdutivas do empregado. O processo de aprendizagem é realizado em um horário conveniente, sem a necessidade de viajar para o local da formação, efeito em que a aquisição do conhecimento não perturba o trabalhador da organização e evita perdas de negócios.

Como resultado da implementação do e-learning, há uma redução nos custos logísticos relacionados à organização da formação externa, custos relacionados à infraestrutura de formação e resultantes da ausência de um trabalhador no local de trabalho. O retorno mais rápido na compra de formação e-learning é proveniente de grandes empresas (mais de 500 funcionários), especialmente aquelas com estrutura dispersa, com um grande número de agências ou filiais. Como resultado, os rácios econômicos da organização são melhorados.

Para concluir, o critério estratégico para as pessoas que decidem sobre a seleção de ferramentas modernas de apoio aos processos de RH deve ser a chance de envolvimento emocional de um trabalhador, de modo que ele tenha associações positivas com a própria ferramenta e gosto de usá-la. No caso da implementação do e-learning acima mencionado, em primeiro lugar, na minha opinião, o sistema não deve ser comunicado ao colaborador como e-learning, pois gera más conotações, afetando assim a atitude do colaborador. Em segundo lugar, o conhecimento que deve ser obtido deve ser "dado" de uma forma atraente, de modo que o trabalhador, de boa vontade retorne a ele.

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

A SUA EMPRESA ESTÁ PROTEGIDA CONTRA O CIBERCRIME?

Numa economia cada vez mais digital, as empresas estão muito vulneráveis ao cibercrime. Uma vulnerabilidade que aumenta com a falta de informação e a má utilização dos meios digitais por parte dos recursos humanos. O Seguro Cyber Risks é a proteção ideal para a sua empresa.

Estamos constantemente conectados, na vida e no trabalho. A Internet veio derrubar fronteiras e os negócios fazem-se hoje à distância de um clique. Trocamos dados, fazemos pagamentos, acedemos às nossas contas bancárias sem precisarmos de sair do lugar. Não é, por isso, de estranhar que o cibercrime seja, atualmente, um dos maiores riscos para as empresas.

No estudo "Riscos Regionais dos Negócios 2018", apresentado no início do ano pelo Fórum Económico Mundial, a cibersegurança está no topo das preocupações dos empresários das maiores economias mundiais – EUA, China, Japão, Reino Unido e Alemanha. Uma preocupação que não é surpresa, tendo em conta os vários ataques informáticos que se têm verificado nos últimos anos, alguns dos quais atingindo organizações de todo o mundo.

Ainda que em Portugal a cibersegrança seja desvalorizada por muitos empresários, o país é, de acordo com o Ministério da Economia, um dos membros da União Europeia onde se tem verificado maior incidência do cibercrime. Portugal ocupa ainda um lugar cimeiro na lista de países que correm maior risco de sofrer um ciberataque.

A falta de formação dos recursos humanos, a ausência de normas para profissionais, de boas práticas, e a falta de uma estratégia de cibersegurança dentro das empresas são algumas das causas para esta vulnerabilidade. E desenganem-se os que pensam que é difícil atacar o sistema informático de uma empresa.

Palavras-passe fracas (como uma sequência numérica óbvia, ou uma data de nascimento associada a um nome próprio) são um dos maiores riscos. Basta também que um colaborador abra um ficheiro infetado, mas aparentemente inócuo, num dos computadores da empresa para que todo o sistema possa ficar comprometido.

PROTEJA A SUA EMPRESA!

Pensado especificamente para Pequenas e Médias Empresas, o Seguro Cyber Risks foi lançado para proteger as empresas de ataques cibernéticos. O Cyber Risks garante a cobertura de danos provocados a terceiros na sequência de ataques à rede informática da empresa e pelos quais esta possa ser responsabilizada. Este seguro pode ainda cobrir os custos com a recuperação do seu sistema informático, dados e software da empresa, custos com defesa jurídica, sanções pecuniárias ou extorsão cibernética, entre outros. E porque mais vale prevenir do que remediar, o Seguros Cyber Risks dá ainda aos subscritores do seguro o acesso a uma plataforma onde a empresa pode avaliar a vulnerabilidade dos seus equipamentos informáticos e corrigir as situações de risco.

O **Seguro Cyber Risks** foi desenhado especialmente para empresas do setor do turismo e dos transportes, indústrias e empresas que lidem diariamente com dados importantes, como escritórios de contabilidade e de advogados. Não deixe o seu negócio vulnerável ao cibercrime nem mais um dia. Contacte a Pedro Custódio Seguros e faça já a simulação do **Seguro Cyber Risks** para a sua empresa.

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
www.pedrocustodioseguros.pt

45
ANOS
"Nunca nos deixamos ficar pela última página."
HUMANGEXT
CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS
Teremos
novidades
na próxima edição.

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: ESTRADA NACIONAL 204, Nº 1170, 1º ANDAR, CABEÇUDOS • 4770-079 VILA NOVA DE FAMALICÃO • T. +351 252 313 955 • +351 912 168 689 • +351 912 378 539

ISO 9001 SGS
DGERT ENTIDADE FORMADORA CERTIFICADA

HUMANGEXT®
CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS