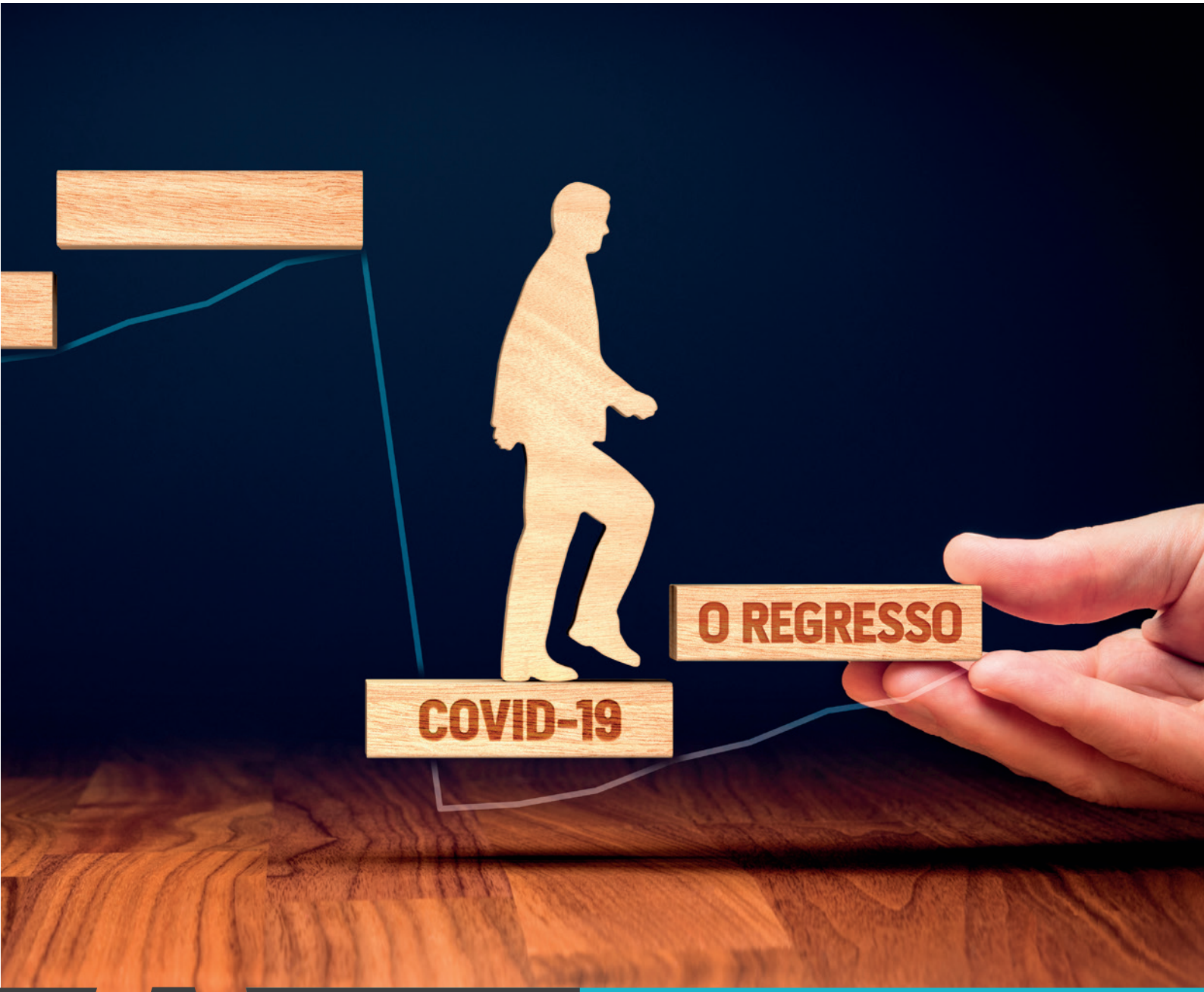
Nº22 | JULHO 2020

SEMESTRAL
DISTRIBUIÇÃO GRATUITA

HUMANGEXT® MAGAZINE



POLÉMICA

Teletrabalho – E agora?

Susana Santos | Partner

DESTAQUE

Quem sobrevive é quem melhor se adapta!

Rita Baptista | Partner

HUMANGEXT®

CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS

Valores que Perduram.

OS NOSSOS SERVIÇOS:

- HUMANCONSULT
- HUMANCHANGE
- HUMANCHECK
- HUMANTALENT
- HUMANGAMES

25 ANOS 1994-2019

SUMÁRIO

Ano 12 | Julho 2020 | Nº 22

EDITORIAL | Ricardo Lacerda Dias → pág. 4, 5

OBSERVATÓRIO | Gestão de crise e resiliência das organizações → pág. 8

DESTAQUE | Quem sobrevive é quem melhor se adapta! → pág. 9

CONSULTÓRIO JURÍDICO | Programa de Estabilização → pág. 13

PERFIL RH | Características de um bom gestor em situação de crise → pág. 14

UMA EMPRESA, UMA VISÃO | Marjomotex → págs. 16, 17

POLÉMICA | Teletrabalho – E agora? → pág. 19

ORGANISER → pág. 22, 23

FICHA TÉCNICA

DIRETOR EDITORIAL
Ricardo Lacerda Dias

COORDENAÇÃO EDITORIAL
Andreia Mendes
andreiamendes@humangext.com

REDAÇÃO
Andreia Mendes
Elsa Narciso
Felícia Marques
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

Façamos uma reflexão sobre a Retoma.
O dicionário diz-nos que é um nome feminino, que significa: 1. Ação de tomar. 2. Recrudescimento de actividade de negócios financeiros e económicos.

"retoma", in Dicionário Priberam da Língua Portuguesa [em linha], 2008-2020, https://dicionario.priberam.org/retoma

Não será bem isto! E o verbo de ação: Retomar?
1. Tornar a tomar. 2. Recuperar. 3. Reconquistar. 4. Reaver.

"retoma", in Dicionário Priberam da Língua Portuguesa [em linha], 2008-2020, https://dicionario.priberam.org/retoma

Agora sim. Vejo nos quatro significados toda a essência da Humangext em toda a sua história: "Tornar a tomar. Recuperar. Reconquistar. Reaver." Há 26 anos esta era a mensagem, até porque caminhando sozinho tive muitas vezes que me automotivar.

Ao longo destes 26 anos, fui juntando à equipa a Rita Baptista, a Tânia Rosa, a Susana Santos, a Marília Santo, a Andreia Mendes, a Felícia Marques e a Tânia Tiago. E cada uma delas interiorizou, em seu momento, esta ideia de sempre Retomar.

Os tempos da pandemia não foram fáceis para ninguém – pessoal e profissionalmente todos tivemos os nossos imprevistos, preocupações e dilemas. A Humangext teve, como as outras empresas, de se adaptar, corrigir a trajetória e fortalecer-se. Num ano que prevíamos de crescimento em várias áreas, com múltiplos projetos interessantes, vimos o país a começar a parar e depois a andar para trás.

Sabem que procuro estar atento às movimentações do mundo, da economia, das organizações. Consegui ao longo de uma vida dedicada às empresas, antecipar algumas crises e antecipava também que a economia portuguesa iria, mais cedo ou mais tarde, sofrer com as "desorientações do costume". Mas antecipar uma Pandemia que travasse e colocasse todo o mundo em reverso – com esta dimensão? Sem serem os teóricos da conspiração ou uma ou outra seita, não me parece que fosse uma hipótese plausível há uns meses.

Dito isto, é forçoso que olhe para a Humangext a meio do ano e para a equipa que a compõe. De uma semana para a outra, começámos a trabalhar a partir de casa. Sem antecipação ou preparação. Mas com uma capacidade de articulação que tenho de salientar.

Cada membro da equipa teve o cuidado de se posicionar e dar o seu melhor durante este período, estando orgulhosamente ao lado dos seus clientes. Procurando acompanhar, numa fase inicial, as necessidades de adaptação - tanto mais que a área de RH foi assoberbada de alterações e recomendações diárias. E depois reagindo à realidade de cada cliente, procurando antecipar cenários e apoiar as suas necessidades. Seis consultoras, suportadas sempre pela colega da área administrativa, procuraram, mesmo em detrimento do seu tempo pessoal, estar ao lado dos clientes, como se da sua Administração se tratasse.
Então permitam-me, que nesta Edição sobre a Retoma e sobre o que ainda aí vem, demonstrar a todos o orgulho que eu, enquanto acionista fundador, tenho na equipa que mais do que à altura dos acontecimentos, os superou, com uma energia invejável.

É esta mesma equipa que regressando ao escritório se posicionou novamente para "Tornar a tomar. Recuperar. Reconquistar. Reaver." Porque com uma energia renovada, vieram para dominar novamente a área de RH e estar ao lado dos seus clientes, acreditando que os ajudarão também nesta Retoma que importa a todos.
À equipa que é minha e também sua, dedico as palavras de Miguel Torga sobre Recomeçar.

A si, nosso Cliente, Amigo, Parceiro, dedico-lhe o segundo semestre do ano de 2020. Isto porque, se leu bem as minhas palavras no início, este era um ano que projetávamos de crescimento em novas áreas de RH, e nós não desistimos das apostas que acreditamos serem certeiras! Com a nossa capacidade de adaptação, acredite que, em breve, terá notícias nossas.

Sísifo

Recomeça...
Se puderes
Sem angústia
E sem pressa.
E os passos que deres,
Nesse caminho duro
Do futuro
Dá-os em liberdade.
Enquanto não alcances
Não descanses.
De nenhum fruto queiras só metade.

E, nunca saciado,
Vai colhendo ilusões sucessivas no pomar.
Sempre a sonhar e vendo
O logro da aventura.
És homem, não te esqueças!
Só é tua a loucura
Onde, com lucidez, te reconheças...

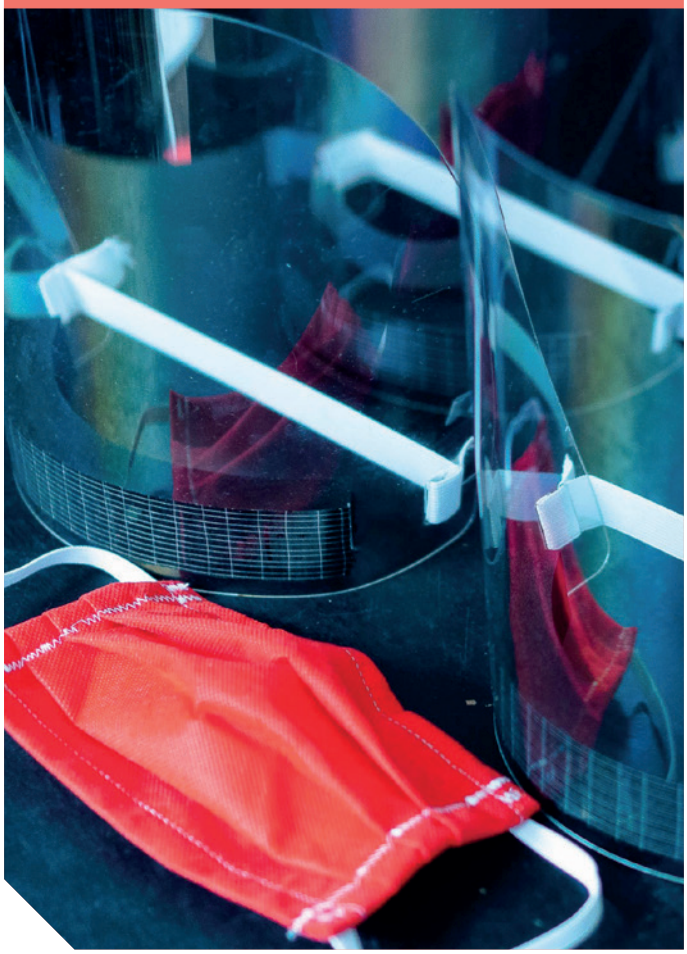
Miguel Torga

NOTÍCIAS

ADAPTAÇÃO DOS SETORES À COVID-19

De Norte a Sul de Portugal, de forma a lutar contra a Covid-19 e fornecerem materiais essenciais a esta luta, foram muitas as empresas que tiveram a capacidade de se reinventarem. Alteraram o seu core business, passando a produzir viseiras, máscaras e álcool e gel desinfetante ou até mesmo ventiladores. Não apenas para comercializar, muitas foram as empresas que de forma solidária doaram as suas produções a hospitais, lares e instituições que esgotaram os seus stocks de equipamentos de proteção precisos nos dias que correm.

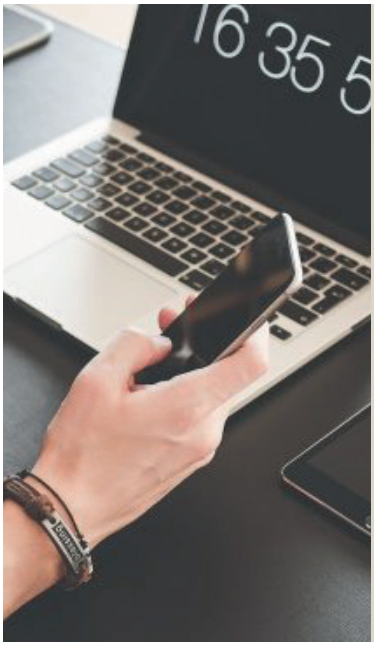
https://observador.pt/especiais/viseiras-mascaras-e-desinfetante-como-as-empresas-portuguesas-se-reinventaram-para-lutar-contra-a-covid-19/



SELO "ESTABELECIMENTO CLEAN&SAFE" LANÇADO PELO TURISMO DE PORTUGAL

Em Maio foi lançado pelo Turismo de Portugal o selo "Estabelecimento Clean&Safe", direcionado para empresas do setor do turismo. Este pretende demonstrar e reconhecer o esforço em cumprir as recomendações da Direção-Geral da Saúde para evitar o contágio da Covid-19.
Para que este selo seja atribuído às empresas, é necessário frequentar um programa de formação online gratuito onde são abordados os procedimentos de combate à pandemia a adotar ao nível da limpeza, higiene e medidas básicas de prevenção e controlo da infeção.

https://www.iapmei.pt/NOTICIAS/Turismo-de-Portugal-lanca-selo-%C2%ABEstabelecimento-Cl.aspx



EMPRESAS PRETENDEM MANTER O TELETRABALHO

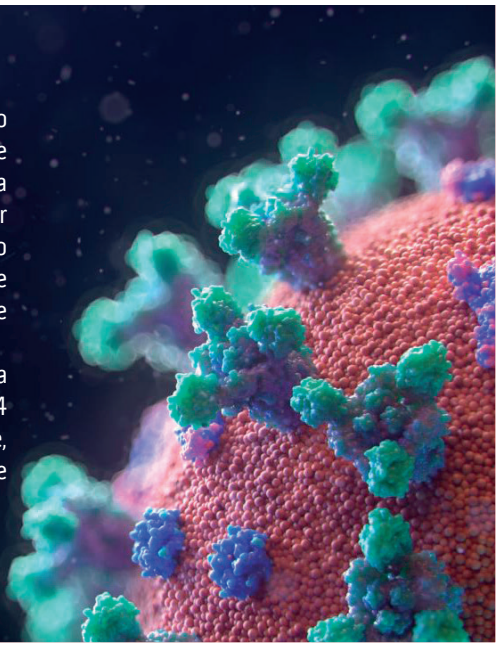
Declarada Pandemia ao nível mundial, o teletrabalho foi imposto às empresas, nas funções possíveis, no passado mês de Abril. Na segunda prorrogação do Estado de Calamidade, a 03/06/2020, deixou de ser obrigatório para a generalidade dos trabalhadores e empregadores.
Um inquérito elaborado pela CIP – Confederação Empresarial de Portugal concluiu que 48% das empresas portuguesas pretendem manter este regime de trabalho. Este inquérito apura ainda que um terço das empresas é favorável a que o teletrabalho decorra em três dias da semana, com dois dias em que os trabalhadores trabalham presencialmente nas instalações da empresa. Já cerca de 22% defende o regime de teletrabalho durante toda a semana, com deslocações pontuais ao local de trabalho. As principais vantagens apontadas neste regime são além de menores custos de funcionamento (por exemplo com as instalações), a maior motivação dos colaboradores. Como principal desvantagem foi indicada a dispersão dos trabalhadores nas atividades domésticas e familiares. A segunda desvantagem apontada por 30% das empresas que participaram o estudo foi a falta de comunicação entre equipas. No que toca à aceitação deste regime por parte dos trabalhadores o estudo aponta para uma elevada ou muito elevada aceitação.

https://inforh.pt/quase-metade-das-empresas-quer-manter-teletrabalho/

ADAPTAÇÃO À COVID-19 EM PORTUGAL

Através de uma iniciativa da VOST Portugal e da Secretaria de Estado para a Transição Digital, no âmbito do Gabinete de Resposta Digital à Covid-19, liderado pelo Ministro de Estado, da Economia e da Transição Digital, Pedro Siza Vieira foi criada a plataforma "#Open4Business". Esta é de extrema importância, numa altura em que é importante apoiar os empresários – independente do seu setor ou dimensão – e possibilitar uma informação atualizada a todos os cidadãos, de uma forma simples, de quais os negócios/ serviços que se encontram abertos ao público, que serviços estão a disponibilizar e quais as restrições de horários que podem existir.
Para além desta iniciativa existem ainda outras todas com o intuito de dar uma resposta Nacional a esta Pandemia: nomeadamente: Science 4Covid19, Cases – Voluntariado, Tech 4 Covid19, Alojamento Solidário para profissionais de saúde, Quietinho em casa, Stay Home, Keep Growing, COVID.PT, Mindflow- Covid 19, SOS Vizinho, Quero Ajudar, Hora de Encomendar, Vent2ife, Sem Filas, Posso ir?, SOS COVID, Convidex – Diretório de Projetos.

https://covid19estamoson.gov.pt/open4biz/
https://covid19estamoson.gov.pt/iniciativas-nacionais/



COVID- 19 E MUNDO DO TRABALHO

De acordo com uma estimativa da Organização Internacional do Trabalho (OIT) a crise económica gerada pela pandemia Covid-19 poderá levar a que cerca de 25 milhões de pessoas dispersas por todo o mundo possam ficar em situação de desemprego. De acordo com esta avaliação será indispensável pensar em estratégias que assentem em três grandes pilares: Proteger os trabalhadores nos locais de trabalho, estimular a economia e a oferta de trabalho, bem como apoiar o emprego e os rendimentos. Com base em diferentes cenários do impacto do COVID-19 no crescimento económico global, a projeção da OIT indica um aumento do desemprego global de 5,3 milhões (cenário mais otimista) a 24,7 milhões (cenário mais pessimista). Em comparação, a crise financeira internacional de 2008-2009 fez com que o desemprego mundial aumentasse 22 milhões. Este cenário de crise, afetará determinados grupos de forma desproporcional e como tal irá agravar a desigualdade na sociedade. São elencados nesta perspetiva os trabalhadores menos protegidos e remunerados, em particular os jovens e os trabalhadores com mais idade. Já entre o sexo masculino e feminino, as mulheres são também apontadas como as mais afetadas, pois tendem a ocupar cargos mais vulneráveis e de menores rendimentos.

https://www.dgert.gov.pt/covid-19-e-o-mundo-do-trabalho-impactos-e-respostas

OBSERVATÓRIO

Andreia Mendes | HR Consultant

GESTÃO DE CRISE E RESILIÊNCIA DAS ORGANIZAÇÕES

O termo crise deriva do grego Krisis. Em português esta palavra tem vários significados dependendo da área do saber, ao nível económico, esta significa uma redução do crescimento de uma economia, geralmente conduzindo a aumento do desemprego, desequilíbrio da balança comercial, empobrecimento, momento de impasse ou de perturbação na evolução de um fenómeno ou de uma situação, contexto de perigo, tensão ou conflito, fase de rutura em relação a hábitos ou crenças até aí adotados, carência de algo; escassez, problema, entre outros.

Tendo em consideração a atual situação de pandemia causada pelo COVID-19, e o impacto que este tem na vida pessoal e profissional, bem como nas organizações, constatamos que este segue uma lógica de similar a uma **crise** existindo: impacto nas mais variadas vertentes pessoais, organizacionais, estatais (entre outras), verificando-se um contexto de perigo e tensão, e uma necessária e emergente rutura de hábitos e crenças até aqui adotados, bem como um grau de incerteza na projeção de cenários motivada pela dimensão, complexidade e ausência de qualquer histórico com características similares à atual crise.

Surgindo assim, algumas perguntas-chave que devem ser ponderadas: Como avaliar os impactos de curto prazo nos negócios? Como manter bem-estar, segurança e motivação dos trabalhadores? Como adaptar? Que adaptação?

Nesta perspetiva é importante que as organizações tenham em consideração alguns conceitos chave, tais como **Gestão de Crise**, **Gestão de Riscos** e **Resiliência Empresarial**, que devem ser devidamente adaptados à realidade das incertezas específicas do tipo de crise, e das organizações.

Alguns autores indicam que a **Gestão de Crise** consiste na elaboração de um plano estratégico por forma a prevenir e responder a uma crise, através de um processo de análise e monitorização de riscos. Esta traz incrustada a ideia da necessidade de se preparar para a crise antes que ela se instale, sendo o grande desafio da gestão de crises garantir a sobrevivência das organizações.

O processo de gestão de crises é dividido em cinco fases:

1. **deteção de sinais;**
2. **prevenção;**
3. **contenção (limitação dos danos);**
4. **recuperação**
5. **aprendizagem.**

Cada uma destas cinco fases tem riscos e oportunidades. As fases iniciais são as mais valorizadas pois são indispensáveis para a obtenção de resultados satisfatórios, e o processo de aprendizagem é considerado fundamental para o desenvolvimento da organização.

Para a construção do modelo de ações da gestão de crises, agrupamos as ações em 10 categorias:

1. **Prevenção de crises**
2. **Planeamento de procedimentos de contingências**
3. **Atenção direcionada aos stakeholders**
4. **Comprometimento da direção**
5. **Comunicação**
6. **Estímulos da liderança**
7. **Manutenção dos valores organizacionais**
8. **Criatividade**
9. **Rapidez nas ações**
10. **Cuidados pós-crise.**

A Gestão de Crise está intimamente ligada a uma **Gestão de riscos**. A inserção de um modelo de gestão de riscos possibilita que a Gestão de Topo possa lidar de forma eficiente com as incertezas do dia a dia. Este modelo aumenta o valor da organização, mediante avaliação monitorização e mitigação de riscos, promove maior transparência ao informar os riscos aos quais a organização está exposta e melhora as ferramentas de controle interno dos riscos.

Ora para que esta Gestão seja efetuada de modo adequado importa ter em mente o conceito de **Resiliência**. Até aqui pouco se falava de empresas resilientes, de facto sempre se falou que o Ser Humano, necessita de ser flexível, adaptar-se, ter agilidade nas ações, contudo, atribuímos essa responsabilidade apenas ao indivíduo, como se fosse uma competência desenvolvida apenas no ser humano.

Resiliência nas organizações é uma ideia central para mitigar os impactos e apoiar na superação das crises. Assim, importa estimular a diversidade nas organizações em 3 vertentes, pessoas, ideias e áreas, para garantir que sejam tomadas as decisões mais assertivas assentes em diversos pontos de vista e para que a organização seja capaz de se adaptar às mais diversas circunstâncias. Assim a resiliência das organizações em cenários de crise é o que irá separar as organizações que continuarão daquelas que fecharão as portas: é preciso criatividade e ousadia para conseguir fazer uma gestão de crise eficiente.

Após esta crise é certo que alguns comportamentos de consumo serão modificados e que precauções extras de segurança serão adotadas, o que tem inevitavelmente consequências nas organizações. Contudo, no mundo pós-crise, a resiliência continuará a ser extremamente importante. Organizações flexíveis e ágeis terão mais facilidade em recuperar o ritmo de seus negócios.

DESTAQUE

Rita Baptista | Partner

QUEM SOBREVIVE É QUEM MELHOR SE ADAPTA!

Este excerto de uma afirmação sobejamente conhecida e geralmente atribuída a Charles Darwin, "não é o mais forte que sobrevive, nem o mais inteligente, mas o que melhor se adapta às mudanças." Que traduz na perfeição a fase que estamos a atravessar neste momento, em Portugal e no Mundo.

A necessidade de isolamento imposta pela pandemia do Covid-19 veio apresentar-se como grande desafio a todas as organizações. Entre o universo de organizações que fechou portas, as que adoptaram o teletrabalho e as que se viram obrigadas a impor - da noite para o dia - medidas de distanciamento social que permitissem assegurar a segurança dos colaboradores e o seu cabal funcionamento, poucas – senão nenhumas – foram as que passaram o último trimestre sem sobressalto.

Assistiu-se a uma corrida às soluções, umas mais ponderadas que outras, com vista a adaptar o mais possível a "produção" às contingências impostas pela propagação do Covid-19. Rapidamente surgiram opções informáticas para o teletrabalho, aumentaram as ofertas de e-commerce, generalizou-se a utilização de plataformas digitais de comunicação, as soluções de gestão da informação na nuvem, havendo uma transição para o digital, como ainda não se tinha assistido, com o objectivo de minimizar o impacto desta crise. É certo que para as organizações mais bem posicionadas digitalmente, esta transição foi pacífica, mas para as restantes, cujo investimento digital representava um dos próximos passos no desenvolvimento da organização, passou a ser o elemento essencial à sua sobrevivência, subiu patamares e passou ao topo da hierarquia das prioridades. O esforço de adaptação foi um verdadeiro desafio, agravado pelas contingências familiares com que os colaboradores também se confrontaram, com o encerramento dos estabelecimentos de ensino e a necessidade de acompanhar os filhos em telescola, levantando-se igualmente questões de gestão de RH, como a produtividade na nova realidade do teletrabalho.

Ora, é pacífico afirmar que é possível ultrapassar as dificuldades, planeando, antecipando os problemas e alcançando as melhores soluções, mas face a um desafio desta natureza, o tempo não esteve – nem está - do lado das organizações, sendo essencial ter o chamado "jogo de cintura", a capacidade de adaptação face ao imprevisto, mas fazê-lo de forma consistente para alcançar os melhores resultados.

Vejamos a título de exemplo a resposta quase automática na área da inovação tecnológica com o propósito de dar resposta às muitas solicitações nesta matéria. Tratou-se de agarrar o momento e a oportunidade. Na realidade, da crise existente surgiu uma necessidade imediata e especifica que carecia de soluções e estas apareceram. No âmbito das tecnologias de informação, é essencial conseguir responder com agilidade para atender os pedidos que se sucedem a cada momento. Todavia, quantas das organizações do nosso país, não ligadas à tecnologia tiveram ou teriam tal aptidão?

É esta capacidade de adaptação e de resposta que faz a diferença ao enfrentar uma crise e que é essencial que as restantes organizações tenham ou, aprendam a ter.

No nosso país, em toda a Europa e um pouco por todo o Mundo vivemos tempos de incerteza, assistindo-se ao inquestionável impacto que este surto tem tido na economia mundial. Em concreto no nosso país, temos constatado a publicitação de medidas sucessivas lançadas pelo Governo com vista a combater os efeitos negativos do mesmo, quer nas organizações, quer nos postos de trabalho e mesmo na retoma de actividade por parte daquelas. Refira-se que mais de 100 mil empresas aderiram ao regime de layoff, abrangendo um universo superior a 1,2 milhões de trabalhadores.

Uma mesma crise poderá ser a condenação para muitos, mas será também a oportunidade para outros.

O desafio está identificado, a questão é quem irá reagir e como o fará!

Quem terá a capacidade de se adaptar, de se reinventar, de ajustar a sua oferta às reais oportunidades do mercado, contrariando a tendência para reduzir as equipas, os investimentos, a comunicação e qualquer atividade que mais tarde obste à cabal retoma da sua actividade.

Sempre se dirá que, no contexto empresarial, adaptar significa investir com assertividade, utilizar os recursos disponíveis da forma mais eficiente e dessa forma possibilitar manter a competitividade no mercado. Sem prejuízo das medidas individuais, porque sem dúvida que cada caso é um caso, o mais importante será acarinhar aqueles que são os destinatários da actividade de cada organização - os clientes!

É fundamental estar preparado para dar resposta às solicitações de clientes e parceiros, ajustando as possibilidades às contingências actuais: reforcem-se as chamadas telefónicas, com chamadas via whatsapp, substituam-se as reuniões presenciais pelas conferências via Teams, Skype, Zoom ou outras plataformas digitais, reforce-se a presença nas redes sociais e as actualizações dos sites, o envio de newsletters ou outras comunicações, mas mantenha-se o relacionamento - aquilo que não é possível de substituir. Garantam-se as relações de confiança.

E, posto isto, preparemo-nos para a reabertura, adoptemos as normas de segurança impostas pela Direção Geral de Saúde, planeemos – agora sim – o momento e as condições do regresso, verifiquemos todas as recomendações e implementemos as modificações necessárias, transmitindo o novo formato a colaboradores, clientes e parceiros.

É uma fase, um novo paradigma cheio de exigências, de desafios, mas também de oportunidades, e se sobrevivermos, estaremos mais fortes, mais capazes de enfrentar o futuro. ■

Gazeta das Caldas

A informar desde 1925

A maior e melhor audiência do oeste

www.gazetadascaldas.pt

Telef. 262 87 00 50

Rua Raul Proença, 56 C - 56 1º Dto
2500-248 CALDAS DA RAINHA

Recomeçar... em Segurança, com a Polidiagnóstico Empresas

"No início foi uma travagem a fundo, cancelámos praticamente todas as atividades. A prioridade foi criar as melhores condições de segurança para a equipa. Alguns colaboradores ficaram em teletrabalho, outros ausentaram-se por férias ou assistência aos filhos cujas escolas encerraram. Nos serviços centrais ficou apenas um núcleo de duas, três pessoas.

Numa semana, este cenário alterou significativamente. Fomos "inundados" de telefonemas e pedidos de ajuda por parte de clientes e parceiros. Muitos, devido ao congestionamento da linha SNS24, com horas de espera. Enquanto prestadores de serviços de Segurança e Saúde no Trabalho, tínhamos responsabilidades acrescidas e retomámos, de imediato, atividade.

Acompanhamos com muita atenção a informação disponibilizada pelas autoridades e pela comunicação social e tomamos consciência que teríamos que nos "chegar à frente". Os clientes precisavam da nossa ajuda. Ainda que com alguns receios iniciais, toda a equipa se mobilizou, sem reservas, para responder às suas necessidades.

No que diz respeito à **Saúde no Trabalho**, uma das primeiras decisões que tomámos foi a de disponibilizar a todos os clientes o contacto direto do nosso Diretor Clínico. O Professor Massano Cardoso recebeu centenas de chamadas, essenciais para acalmar e orientar os pedidos de ajuda que surgiam a toda hora. Priorizámos o apoio aos trabalhadores vulneráveis, com imunidade comprometida ou com doenças crónicas, e mais ansiosos nesta conjuntura. Os médicos estiverem sempre disponíveis para cooperar com os clientes: foram às empresas, falaram com os trabalhadores, organizaram sessões de informação e sensibilização. À medida que a situação ia ficando mais clara, fomos melhorando e ajustando a resposta às necessidades. Alinhámos a realização de exames de saúde de acordo com as orientações da DGS – Saúde Ocupacional e do Colégio da Especialidade de Medicina no Trabalho - e acentuámos a cooperação entre o médico do trabalho, médico de família e de saúde pública.

Relativamente à **Segurança no Trabalho e Segurança Alimentar**, esclarecemos dúvidas, maioritariamente respeitantes à interpretação e aplicação das várias orientações da DGS. Tendo em conta o volume e extensão destas orientações, elaborámos instruções técnicas simplificadas, que reuniam os principais aspetos a transmitir a todos os colaboradores. Explicámos a forma como deveriam aplicá-las à sua realidade. Esclarecemos como usar os equipamentos de proteção individual (EPI) e, também, o modo de concretizar o plano de higienização nas instalações, e que produtos usar.

Colocámos a atividade nos clientes em primeiro lugar. Realizávamos auditorias de segurança em contexto de Pandemia COVID-19, verificando os vários aspetos relacionados com o trabalho, instalações e colaboradores. Por exemplo, a automonitorização de sintomas, utilização dos EPI's, procedimentos para a receção de mercadorias, limpeza e higienização de superfícies, utilização de espaços partilhados, distanciamento físico, entre outros.

Efetuámos várias (re)avaliações de risco, para incluir o risco biológico nos vários postos de trabalho, mencionar as medidas de prevenção adotadas, e indicar as adaptações a realizar nos locais de trabalho, e apoiamos na elaboração e implementação de planos de contingência.

A 6 de Março cancelámos a atividade de **Formação**, dada a necessidade de controlar a COVID-19. Iniciámos a reestruturação de percursos formativos, através de alguns momentos de partilha com recurso às tecnologias de Informação. Em Junho retomámos a formação presencial, acautelando a prevenção e diminuição do risco de exposição e transmissão da doença.

Temos consciência que "viver no novo normal" exige de todos elevada responsabilidade. Se por um lado, somos agentes formadores, por outro, também assumimos a função de facilitadores na comunidade empresarial através da informação e formação desenvolvida.

Continuamos a trabalhar para os nossos clientes, de forma a sermos um parceiro estratégico, no combate ao novo risco invisível. De momento temos a equipa a trabalhar a 100%. Estamos a assistir a um problema emergente, e preocupante, que é o impacto desta situação na **Saúde Mental**. Neste âmbito, realizámos alguns estudos de **Avaliação de Riscos Psicossociais**, que refletem já algumas das consequências da pandemia, nomeadamente, ansiedade, alterações de sono e apetite e dores no peito, que podem potenciar problemas cardíacos e acidentes de trabalho. ■

Para mais informação contactar:

Cátia Nunes | Departamento de Marketing e Comunicação
Telm: 927 557 368 | catianunes@beatrizgodinho.pt
Av. Marquês de Pombal, Lote 2, 1º, Apartado 4135, | 2411–901 Leiria

www.beatrizgodinho.pt

Lacerda Dias & Associados
sociedade de advogados R.L.

Av. 1º de Maio, 4 – 3º Andar
2500-081 Caldas da Rainha
T. + 351 262 889 160 F. +351 262 889 169
E. geral@lacerdadias-associados.pt

www.lacerdadias-associados.pt

CONSULTÓRIO JURÍDICO

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

PROGRAMA DE ESTABILIZAÇÃO - MEDIDAS DE APOIO

Derivado da pandemia que assolou, e ainda assola, o nosso país, verificaram-se diversas mudanças no paradigma jurídico, que se traduziram na emissão de novos apoios para fazer face à crise. Nesses termos, fruto do Programa de Estabilização aprovado, foram implementadas novas medidas, e algumas das já existentes foram reforçadas ou ajustadas, com vista a apoiar as empresas e trabalhadores. Assim, efetuamos um enquadramento das mais relevantes, e que maior impacto possam ter.

1. ATIVAR.PT – EMPREGO

1.1. Impulso PME jovem

DESTINATÁRIOS Empresas maduras (> 5 anos), viáveis e inseridas em setores estratégicos

PÚBLICOS ELEGÍVEIS Jovens desempregados até aos 35 anos, com qualificação igual ou superior ao nível 5 do QNQ

CONFIGURAÇÃO Apoio direto à contratação, pago de forma faseada ao longo de 12 meses e de montante variável em função da qualificação, com majoração para a contratação de jovens do sexo sub-representado em setores altamente desiguais ao nível de género

1.2. Empreende 2020

Novos projetos de empreendedorismo por desempregados.

1.3. +CO3SO Emprego

Projetos de empreendedorismo com criação de novos postos de trabalho efetivos.

1.4. Rede de mercado Social de Emprego

- **MAREESS – Medida de Apoio ao Reforço de Emergência de Equipamentos Sociais e de Saúde**
  Criação do Prémio Emprego para as Entidades que contratem por tempo indeterminado os participantes nos projetos.
- **Parcerias Locais para o Emprego e Formação**
  Encaminhamento de público desfavorecido para respostas de emprego/formação.
- **CEI/CEI+**
  Reforço da componente de formação e empregabilidade.
- **Apoio extraordinário à inserção das pessoas com deficiência**
  - Prorrogação, até ao final de 2020, dos estágios e projetos CEI e CEI+ em execução.
  - Reforço de apoios ao emprego.
- **Hubs sociais de emprego**
  Rede de incubadoras de procura de emprego

2. ATIVAR.PT – FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Reforço de uma série de medidas de formação e requalificação para desempregados.

3. APOIOS AO EMPREGO NA RETOMA

- As Organizações que permaneçam encerradas por ordem do Governo continuam a poder beneficiar do lay-off simplificado.
- O regime atual de lay-off foi prorrogado até final de julho 2020

3.1. Apoio à retoma progressiva

- Progressiva convergência da retribuição do trabalhador para os 100%, sendo efetuado o pagamento pelo empregador das horas trabalhadas.
- Tem como destinatários empresas que tenham beneficiado do regime de lay-off simplificado e mantenham quebras de faturação iguais ou superiores a 40%. Mantém a proibição de despedimentos (coletivo, extinção do posto de trabalho e inadaptação) durante a execução e nos 60 dias seguintes, bem como a proibição de distribuição de lucros.

	JULHO	AGOSTO / SETEMBRO		OUTUBRO / DEZEMBRO	
Eligibilidade	Encerradas e ≥ 40% quebra faturação	≥ 40% quebra faturação	≥ 60% quebra faturação	≥ 40% quebra faturação	≥ 60% quebra faturação
Medida	Suspensão ou Redução PNT	Redução PNT até 50%	Redução PNT até 70%	Redução PNT até 40%	Redução PNT até 60%
TSU	Isenção total	Grandes empresas redução 50%		Sem redução	
		Isenção total MPMES		Redução 50%	
Salário	Horas trabalhadas ou não trabalhadas pagas a 66%	Horas trabalhadas pagas a 100%			
		Horas não trabalhadas pagas a 66%		Horas não trabalhadas pagas a 80%	
Segurança Social	70% das horas trabalhadas e não trabalhadas	Horas trabalhadas: 0%			
		Horas não trabalhadas: 70%			
Retribuição trabalhador	66%	Pelo menos 83%	Pelo menos 77%	Pelo menos 92%	Pelo menos 88%

3.2. Incentivo Financeiro Extraordinário à Normalização da Atividade Empresarial

- 2 vertentes: apoio one-off e apoio ao longo de 6 meses.
- A medida visa abranger empresas que tenham beneficiado do regime de Lay-off simplificado ou do Plano Extraordinário de Formação, desde que não tenham acedido ao mecanismo de Apoio à Retoma Progressiva.

- **Apoio one-off**
- **Apoio ao longo de 6 meses**

- 2 salários mínimos por trabalhador (pagos em 2 tranches ao longo de 6 meses)
- Redução de 50% de contribuições para a segurança social nos primeiros 3 meses;
- Se nos 3 meses seguintes ao final da concessão do apoio houver criação líquida de emprego face aos 3 meses homólogos a empresa fica isenta de pagamento de contribuições para a segurança social pelo período de 2 meses na proporção do ganho de emprego desde que mantenha esse ganho de emprego por um período de 6 meses.

3.3. Proteção de rendimentos – Complemento de estabilização

- Medida para os trabalhadores que estiveram em lay-off num dos meses entre abril e junho, que visa compensar a perda de rendimentos (trabalhadores que aufiram acima do salário mínimo nacional e até 2 salários mínimos).
- Previsto para o mês de julho, sendo pago em função do valor de perda de rendimento, podendo variar entre €100,00 a €351,00.

Como se comprova pela exposição supra, verificamos que, efetivamente, as medidas têm sido muitas e variadas, no entanto, teremos de aguardar, por forma a perceber o verdadeiro impacto que terão nas empresas. ■

PERFIL RH

Marília Santo | Project Manager | HR Consultant

CARACTERÍSTICAS DE UM BOM GESTOR EM SITUAÇÃO DE CRISE

Em edições anteriores já abordámos o tema da Liderança. Como não? É incontornável à área de Recursos Humanos. Em diversas ocasiões, quer através da Humangext Magazine, quer através do nosso blog ou artigos de opinião, refletimos sobre o papel do Líder e / ou do Gestor nas Organizações.

Agora, face a uma situação de crise social e económica, importa mais que nunca, que a Gestão de Topo defina o caminho a seguir e dê os passos certos para levar a Organização a bom porto.

Neste texto, a distinção entre Líder e Gestor não irá relevar para a nossa reflexão. Importa, ainda assim, relembrar que, embora aceites como conceitos distintos, não existe consenso sobre o seu grau de sobreposição. Alguns autores referem que a liderança é um processo mais emocional, enquanto que a gestão é mais racional. O Líder visa a adesão, o Gestor/Chefe visa a obediência. Parece-nos evidente que estas distinções, conquanto possam servir um propósito académico, não se verificam no dia-a-dia das Organizações atuais. O líder e o gestor podem ser duas figuras que coexistem na mesma pessoa – e o equilíbrio entre as duas, em cada momento, será um potencial fator de sucesso, quer da pessoa, quer da Organização ou grupo que dirija. Por vezes os colaboradores necessitam de orientação e inspiração, outras vezes precisam de direção e instruções.

Como tal, uma das características do bom gestor em situação de crise, é equilibrar e adequar o seu comportamento e a interação com cada pessoa e com o grupo, atendendo à situação em concreto. Num contexto de incerteza e medo, importa inspirar e transmitir confiança, contudo, sempre de modo consequente e realista. Idealmente, o bom gestor durante situação de crise deve "fazer as coisas bem" (como gestor) e "fazer as coisas certas" (como um bom líder).

A caracterização do bom líder ou bom gestor é uma preocupação transversal à área de Recursos Humanos bem como à área de negócios e economia, visto que é o motor que as alimenta. Pode parecer um cliché, mas a verdade é que as Organizações e, portanto, os Negócios e a Economia, não existem sem as pessoas, e certamente não existem sem os seus líderes, os quais têm a responsabilidade de definir o rumo a seguir.

Assim, a Forbes, reputada publicação da área de negócios, sumariou, em 8 pontos, as características ou comportamentos a seguir pelo bom líder face a uma crise:

1. INFORMAR-SE

O bom líder/gestor deve procurar informação fidedigna e atualizada, evitando julgamentos precipitados e opiniões sensacionalistas. Procurar e triar corretamente a informação recebida é uma competência-chave para qualquer profissional, tanto mais importante quanto maior é o nível de responsabilidade assumida.

O bom gestor não deve ser um agente passivo na receção de informação – deve procurar informação ativamente e usar de pensamento crítico face à mesma.

2. RECONHECER A MUDANÇA

É um ponto bastante discutido – mas parece-nos óbvio que a flexibilidade e capacidade de adaptação, levam a maiores índices de sucesso que a resistência ou negação da mudança. Somos seres de hábitos, e de rotina, contudo, o contexto de crise obriga a grande capacidade de encaixe: mais que aceitar a mudança, o bom gestor, muitas vezes, é o agente e impulsionador da mesma.

3. DEFINIR UM PLANO CLARO PARA A ORGANIZAÇÃO

Embora de modo flexível (pois impera a aceitação da mudança e a capacidade de adaptação), é imperativo que a Organização tenha um plano, um rumo ou uma rota definida. O papel do gestor é definir e apontar os passos a dar para o atingir, pensando estrategicamente.

4. IMPULSIONAR A EQUIPA

Neste ponto claramente pretende-se que o gestor assuma particularmente a figura de líder. O Gestor deve inspirar, reunir e aproximar a equipa em prol do plano definido. Neste tópico é fundamental fazer uso da inteligência emocional para gerir a situação da forma mais correta e ajustada à equipa como um todo, mas também a cada pessoa individualmente.

5. INVESTIR NA COMUNICAÇÃO

A comunicação – credível e positiva – é fundamental, seja internamente, seja externamente. A gestão de topo deve antecipar e adaptar-se a novas formas e meios de comunicação, ajustados aos tempos vividos. A frequência de comunicação deve também ser adequada – e pela incerteza vivida, pode ser necessário reforçar a mesma e repetir algumas mensagens.

6. PROCURAR NOVAS FORMAS DE ESTABELECER LIGAÇÕES

A comunicação e proximidade com os colaboradores pode ser estabelecida de diferentes maneiras. Contudo, em contexto de crise é particularmente relevante explorar formas de aproximar a Organização dos mesmos, apostando em contactos mais informais. Esta situação também se aplica junto de clientes e fornecedores. Importa, uma vez mais, passar uma imagem de confiança, segurança, e genuíno interesse nos problemas e preocupações do outro. O bom gestor irá transparecer que é alguém com quem se pode contar. O bom gestor terá de estar preparado para ouvir preocupações profissionais e pessoais, e deve ser capaz de dar o seu apoio.

7. SER GENUÍNO

Os gestores podem fazer uso de muitas estratégias, mas as mesmas só vão funcionar se a sua ação for genuína. Em situação de crise, é importante o gestor manter-se transparente e fiel a si mesmo, sendo honesto e transparente, mas dentro do seu próprio padrão de comportamento. Mudanças drásticas no comportamento irão transmitir insegurança e desconfiança.

8. CUIDAR DE SI PRÓPRIO

Parece chavão, mas é importante que o gestor mantenha os cuidados em si próprio – manter a uma boa imagem, saúde e equilíbrio, pois tudo isso transparecerá para os colaboradores como manutenção da normalidade e da confiança.

Em suma, o bom gestor em situação e crise é aquele que demonstra coerência, confiança, transparência, procura cuidar-se e cuidar dos outros, procura estar informado, age sobre as situações, define planos e impulsiona a sua execução. ■

UMA EMPRESA, UMA VISÃO

Dra. Mónica Afonso | Diretora Geral de Marjomotex Confeções, Lda

Entrevista Humangext por Tânia Rosa e Andreia Mendes

Fundada na década de 1970, em Vila Nova de Famalicão, por Jacinto Silva e Fátima Afonso, a MJM - Marjomotex Confeções, Lda - é uma empresa de cariz familiar que se destaca na confeção de calças. Vocacionada para o segmento B2B, assente primariamente na produção de calças em materiais como ganga, sarja e malha, a empresa opera numa ótica de produção a feitio ou vertical, assegurando todas as fases da produção: corte, confeção, acabamento e lavagem. Ao longo dos anos, a empresa foi desenvolvendo um elevado know-how, especializando-se na produção de calças de ganga, o qual foi estendendo a outros tecidos e, mais recentemente, a outros tipos de vestuário. Hoje Dra. Mónica Afonso, Diretora Geral, segue as pisadas dos fundadores, inspirada pelo espírito empreendedor do pai que, após anos de experiência no setor, começou a comprar os excedentes dos tecidos às fábricas locais, e pela arte da costura exercida com perícia pela sua mãe que, em casa, confecionava as peças que os dois vendiam na feira semanal de Famalicão.

Atendendo à emergência de saúde pública de âmbito internacional, bem como à classificação no dia 11 de março de 2020, da doença COVID -19 como uma pandemia, as empresas foram obrigadas a adaptarem-se diria mesmo a reinventarem-se para se manterem competitivas no mercado.

Assim a primeira questão que nos surge é Covid – 19 e agora? Como foi o "embate de frente" com a pandemia?

Foi de uma enorme preocupação, principalmente com a saúde de todos os colaboradores e famílias e de como poderíamos enfrentar este inimigo invisível sobre o qual ninguém tinha muita informação.

Quando é que a Organização se deu conta, que seria necessário, repensar a própria atividade, e redirecionar a sua atenção, ainda que temporariamente, abraçando outro projeto? Porquê?

A Marjomotex é uma empresa têxtil e felizmente fomos um sector privilegiado pois não tivemos de encerrar a actividade em nenhum dos momentos. Contudo, os nossos clientes tiveram de encerrar as lojas e com o encerramento das fronteiras começámos a ter falhas no fornecimento de tecidos. Os clientes que encerraram pediram suspensão e até cancelamento das encomendas, e os que mantiveram com a falha na matéria prima deixámos de poder realizar as encomendas.

Paralelamente a isto e, sendo nós indústria têxtil, tínhamos know-how e capacidade produtiva para ajudar a combater a Pandemia e então decidimos seguir esse caminho, adaptando a nossa linha de produção para equipamentos de segurança. Quando finalmente se confirmou que o uso de máscaras sociais era necessário e preventivo e se generalizou o seu uso, começámos a produção de máscaras sociais reutilizáveis sendo que apostámos logo na certificação pelo CITEVE e no processo Smart Inovation que confere um tratamento antibacteriano e impermeabilizante às mesmas. Se é para fazer que o façamos bem! Aliás foi assim com toda a indústria têxtil Portuguesa, somos resilientes e inovadores por natureza e quando nos desafiam, deitamos mãos á obra e arregaçamos as mangas.

O que é que a Marjomotex fez, internamente, para poder atravessar esta conjuntura atípica, evitando danos colaterais?

Fizemos o nosso plano de contingência e adotámos todas as medidas recomendadas pela DGS. Deixámos de receber clientes para reuniões presenciais ou visitas à empresa e os nossos fornecedores passaram a trabalhar connosco do lado de fora da empresa. Deixámos de visitar clientes e fornecedores também. Isolámos a equipa sem qualquer contacto com exterior…"Ficamos em casa (MJM)" no trabalho também.

Qual a recetividade do mercado às medidas tomadas?

O mercado aderiu muito bem. Como se tratou de uma pandemia todo o mercado percebia o que se passava e a busca de formas alternativas de trabalho foi generalizada. As reuniões Skype já existiam, mas agora são uma realidade diária na empresa não só com clientes como com prestadores de serviços e até as próprias missões e deslocações a mercados passaram a ser virtuais. Algo que veio para ficar e revelador de que a dinâmica empresarial nunca mais será a mesma certamente. Foi uma evolução positiva esta, dizem que foi um avanço tecnológico de anos em 3 meses.

Qual a reação dos trabalhadores à mudança?

Os trabalhadores que contactavam com clientes e fornecedores adaptaram-se muito bem às novas medidas e surpreenderam pela positiva. Mostraram muita força para ultrapassar as dificuldades e grande capacidade de adaptação às novas formas de trabalho.

Os trabalhadores da linha de produção não sentiram muito as mudanças estruturais de funcionamento. Sentiram sim na fase de adaptação ao novo produto – o fabrico das máscaras sociais. Mas como sempre mostraram-se totalmente motivados, por poder contribuir para o combate à pandemia com o seu trabalho e manter a ocupação da linha de produção.

Em que medida é que acha que esta pandemia influenciou a sua atividade e, o mercado de trabalho?

Esta pandemia abalou o regular funcionamento e obrigou a uma readaptação. No caso da MJM por não estarmos dependentes nem só de um mercado nem de alguns clientes a quebra não foi muito acentuada e a introdução do fabrico das máscaras ajudou a equilibrar a nossa ocupação. As máscaras sociais passaram a ser mais um dos produtos do nosso portfolio, e os nossos clientes tiveram muita adesão às máscaras sociais personalizadas. Também eles revelaram preocupação em disponibilizar esta novo produto, que se tornou de uso obrigatório, aos seus clientes e personalizaram com a sua marca acrescentando outra funcionalidade, a de um acessório de moda. Também verificámos que os clientes com comércio online cresceram com a Pandemia e felizmente estes ainda têm alguma representatividade no nosso leque de clientes.

Atualmente já estamos com a atividade totalmente normalizada.

Que conclusões se podem tirar, desta atual situação e, o que se aprende, com a necessidade das organizações se reinventarem?

Podemos concluir que nunca podemos dar as coisas como certas e garantidas. Um mundo global abre portas e conhecimentos mas também pode trazer algo que não controlamos e desconhecemos como foi o caso deste vírus. As empresas têm de estar sempre alerta e preparadas para cenários alternativos. Nós portugueses temos sido notáveis e estamos sempre prontos para seguir em frente com coragem. Ou não fossemos nós grandes descobridores marítimos. Sempre em busca de conhecimento criando os nossos próprios instrumentos de navegação para a descoberta.

Neste momento já regressaram à vossa produção inicial ou mantêm a produção de máscaras?

Neste momento estamos com a produção normalizada e as máscaras passaram a fazer parte do nosso portefólio. De vez em quando fazemos um pedido de máscaras sociais personalizadas para um cliente. Enquanto a pandemia existir penso que a produção de máscaras vai continuar pois é uma necessidade do mercado. Nós apostámos num nicho: a personalização. ■

MUNDO

COVID-19

COVID-19, UM ALÍVIO PARA O AMBIENTE?

Devido à Pandemia mundial Covid-19, fomos obrigados a fazer quarentena e quase tudo parou. Desde a circulação dos meios de transporte, à paragem das várias indústrias, há décadas que não se registavam emissões de dióxido de carbono tão baixas a nível mundial.

O abrandar quer da nossa vida quer do que nos rodeia transformou-se numa espécie de milagre ecológico.

É estimado que a quebra no consumo do petróleo, represente uma redução em cerca de um milhão de toneladas de dióxido de carbono por dia. Na China, registou-se nos últimos meses uma quebra de 25% nas emissões de CO2 motivado pelo encerramento das fábricas.

Ficaram também famosas imagens como as dos canais de Veneza, ou os jardins no Japão que voltaram a encher-se de vida animal. Ecologistas defendem que o abrandamento imposto pela Covid-19, permitiu a manutenção dos ecossistemas e da biodiversidade, que beneficiam a saúde humana e a vida animal.

https://expresso.pt/coronavirus/2020-03-19-Pesadelo-para-nos-milagre-para-o-ambiente--Covid-19-pode-ter-impactos-significativos-nas-emissoes-de-CO2

PANDEMIA COVID-19 E O DESEMPREGO

Uma pandemia a nível mundial só poderia trazer graves consequência ao nível da empregabilidade. Em abril foi gerado um novo recorde no desemprego em países da OCDE, estimasse que este número tenha atingido mais de 18 milhões de desempregados.

Dados revelados a 9 de junho, indicam que a taxa de desemprego entre os países da OCDE registou uma subida sem precedentes de 2,9 pontos percentuais, passando de 5,5% em março para 8,4% em abril.

O maior responsável terá sido os Estados Unidos da América com uma subida, já que 15,9 dos 18,4 milhões de novos desempregados são daquele país, que viu a taxa de desemprego subir de 4,4% em março para 14,7% em abril, o nível mais elevado desde o início da série em 1948.

Nestes números, são sentidas diferenças nas faixas etárias e géneros, com as mulheres e os jovens até aos 24 anos a serem os mais penalizados. Entre as mulheres, a taxa de desemprego aumentou 3,3 pontos percentuais para 9,1%, enquanto entre os homens a subida foi de 2,6 pontos percentuais para 7,9%.

Em Portugal, o aumento é considerado como ligeiro passando de 6,2% para 6,3%. É também registado um aumento dos números na Alemanha, uma estabilização na Bélgica e uma descida na Noruega.

https://www.jornaldenegocios.pt/economia/coronavirus/detalhe/pandemia-gerou-mais-de-18-milhoes-de-desempregados-na-ocde-so-em-abril

POLÉMICA

Susana Santos | Partner

TELETRABALHO – E AGORA?

Em março de 2020 a adesão ao Teletrabalho, subiu exponencialmente face a qualquer outro período da história em Portugal. Todos conhecemos a razão de tal mudança.
A verdade é que ainda antes do Governo determinar o regime de Teletrabalho como obrigatório para todas as funções que o permitissem, já muitas organizações se tinham ajustado ou se preparavam para ajustar a esta metodologia. Com o início do desconfinamento progressivo, qual é o comportamento e a perspetiva das organizações sobre manter ou não o regime?
São conhecidos os estudos que ao longo dos anos falavam sobre o aumento da produtividade como fator atrativo, mas pelo reverso pelas dificuldades em desligar do trabalho em contexto de casa, centrando a discussão no direito ao descanso. Estes estudos eram sempre feitos em contextos empresariais muito específicos e chegavam a conclusões que necessariamente estavam influenciadas pelos mesmos.
Ora, num contexto de Pandemia não podemos esperar replicar este enquadramento na integra. Desde logo porque muitos dos trabalhadores que ficaram em Teletrabalho ficaram simultaneamente em "Apoio à Família". Pelo que, não devemos esperar que as conclusões sobre a produtividade neste contexto possam ser extrapoladas para outro em que as crianças e adolescentes possam manter a sua vivência na escola e os pais consigam estar ao serviço dos seus trabalhos em pleno, ainda que em casa.
Ainda assim, devemos sempre olhar para os números. Num estudo divulgado pela consultora Robert Walters, a nível global, publicado a 17/06/2020 no Jornal de Negócios, concluíram o seguinte:

- **59%** dos Diretores das Empresas preferem que a sua equipa regresse ao trabalho presencial
- **96%** dos profissionais pretende continuar a ter a opção de permanecer em Teletrabalho
- **62%** das empresas têm preocupações com a produtividade dos funcionários num registo de Teletrabalho
- **44%** dos profissionais consideram que a sua produtividade aumentou a trabalhar a partir de casa
- **73%** das empresas tenciona incluir o trabalho à distância como um benefício de algumas funções
- **14%** das empresas não pensa implementar o teletrabalho em qualquer circunstância.

Adaptado de:https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/detalhe/-maioria-dos-diretores-quer-trabalho-presencial-e-nao-teletrabalho

Estas conclusões devem fazer-nos pensar no motivo pelo qual existem respostas tão dispares do ponto de vista de quem coordena e que deve ser coordenado. O que levará os "Diretores" a preferir o trabalho presencial: o controlo, a organização, a disciplina, a capacidade de resposta, a articulação da equipa? Cremos que todos estes fatores pesam. Mas numa nova realidade o raciocínio não deve ser o contrário? Como assegurar que em casa os meus colaboradores têm uma capacidade de resposta idêntica, senão melhor, do que em contexto de trabalho? Se a maioria dos trabalhadores prefere este contexto e diz até que a sua produtividade aumentou, como é que podemos trabalhar para aproximar estas perspetivas? Parece-nos inequívoco que passará sempre por entender as dificuldades de uns e outros e perceber quais a sinergias a criar para que tudo funcione de uma forma mais equilibrada.
No contexto português, num inquérito online promovido pelos investigadores da Escola Nacional de Saúde Pública e publicado no jornal Expresso a 16/06/2020, concluiu-se, relativamente aos trabalhadores:

- **54%** dos inquiridos estão satisfeitos com a situação de Teletrabalho
- **37%** manifestaram satisfação relativamente ao equilíbrio entre o trabalho à distância e a vida pessoal
- **40%** percecionam que as exigências do trabalho são maiores quando se está em Teletrabalho
- **59%** consideram que trabalham mais horas do que o habitual
- **42%** dizem não ser possível "desligar-se" do trabalho

Adaptado de: https://expresso.pt/economia/2020-06-16-Covid-19.-Inquerito-revela-que-54-dos-portugueses-estao-satisfeitos-com-teletrabalho

As conclusões da realidade portuguesa não são, de todo, surpreendentes face ao contexto internacional.
Nenhum de nós esperaria há um ano estar nesta circunstância, mas a nossa capacidade de adaptação foi fantástica! Então, porque é que ao invés de cairmos em velhos hábitos, não pensamos sobre de que forma esta nova realidade trouxe vantagens na forma de trabalhar para todos?
Será que os problemas de comunicação e controlo de gestão não existiam já e não eram mascarados pela presença física?
Será que a importância da gestão da produtividade da equipa não era já uma questão antes do início da pandemia, ignorada pelo dia-a-dia do trabalho?
A proposta que lhe deixamos é que olhe para a sua organização, com os desafios que este primeiro confinamento lhe trouxe e pensar como é que numa realidade paralela esta forma de trabalhar seria uma mais-valia. Pensando nessa perspetiva (sempre pensando nas funções que o permitem) permita-se pensar nos riscos e oportunidades que a mesma pode trazer. E tome em função disso decisões ponderadas, construtivas que criem postos de trabalho plenos, motivados e com um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. ■

DESFRUTAR

DESFRUTAR DA NATUREZA

O contacto com a natureza proporciona diferentes experiências. O simples facto de respirar ar puro, caminhar, fazer um trilho ou contemplar uma paisagem é hoje um prazer bem diferente da vida que atualmente vivemos e de confinamento.

Que tal acordar e ver o sol nascer? Desfrutar do aroma do campo, do cheiro a terra molhada, quem sabe aproveitar um pôr do sol?

Já foi comprovado que o contacto com a natureza tem um enorme poder de relaxamento, fazendo desse o cenário ideal para quem quer renovar as energias. Escolher um destino no qual fica em contato com a natureza é a melhor maneira de relaxar e colocar os pensamentos em ordem.

LIVRO – A PESTE

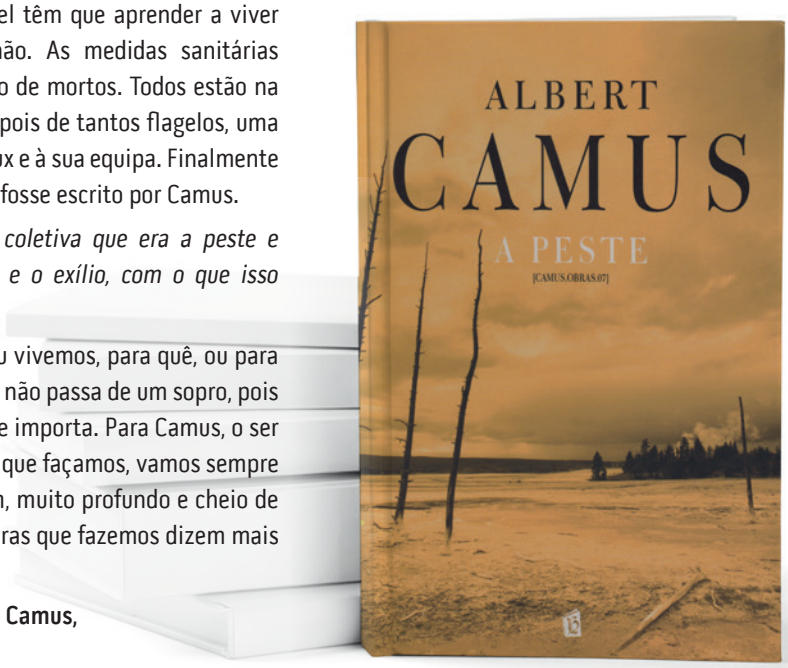
Numa pequena cidade da costa Argelina, na década de 1940, a vida dos habitantes segue sua rotina até que milhares de ratos começam a surgir do subterrâneo e morrer aos milhares. Logo os habitantes também começam a ser infetadas pela doença — e seu destino é, em muitos casos, o mesmo.

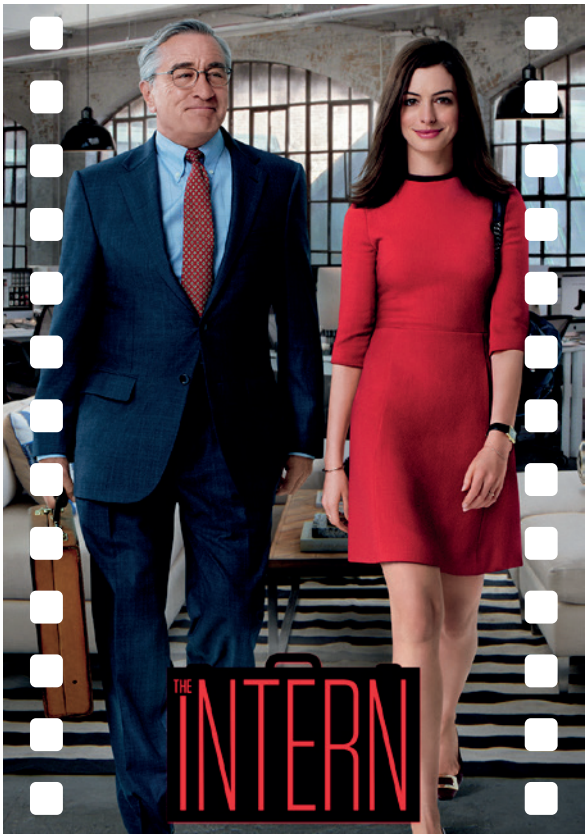
As primeiras medidas foram o encerramento da cidade e do porto, e tudo muda. Os cidadãos assolados por uma doença altamente agressiva e transmissível têm que aprender a viver com o isolamento do mundo, alguns conseguem, outros não. As medidas sanitárias tornam-se supérfluas diante do aumento expressivo no número de mortos. Todos estão na mira da peste e a escassez do álcool torna tudo mais difícil. Depois de tantos flagelos, uma nova vacina e o clima frio do inverno trazem algum alento a Rieux e à sua equipa. Finalmente a peste recua. A história terminaria assim e aqui, se o livro não fosse escrito por Camus.

"Já não havia então destinos individuais, mas uma história coletiva que era a peste e sentimentos partilhados por todos. O maior era a separação e o exílio, com o que isso comportava de medo e de revolta."

A existência do ser humano é a marca deste livro. Existimos, ou vivemos, para quê, ou para quem? Diante de uma doença ficamos mais certos de que a vida não passa de um sopro, pois o que há entre a primeira aspiração e a última expiração é o que importa. Para Camus, o ser humano não passa de um brinquedo do destino. Não importa o que façamos, vamos sempre ficar aquém do que o mundo nos mostra. É um livro muito bom, muito profundo e cheio de nuances. É um livro que confirma o pensamento de que as leituras que fazemos dizem mais sobre nós do que sobre as próprias histórias.

Esta narrativa, foi escrita em 1947 pelo franco-argelino Albert Camus, e tem atraído muitos leitores no contexto desta pandemia.





FILME
ESTAGIÁRIO – A EXPERIÊNCIA NÃO TEM IDADE

É a história de uma união de amizade entre duas pessoas, improváveis, que dificilmente se cruzariam noutra circunstância senão a apresentada neste filme. Um senhor de 70 anos viúvo que resolve voltar ao activo por ter compreendido que a reforma não era o que imaginava e resolve candidatar-se a um estágio numa empresa que dirige um site de moda online, fundado e dirigido por Jules Ostin (Anne Hathaway).

O filme consegue explorar também outro elemento que é muito importante na nossa vida: o trabalho. No fundo, é uma história sobre o papel da amizade, do trabalho e do amor na nossa vida, em que cada um de nós se consegue rever de alguma forma e em algum momento na história.

O conflito de gerações oferece-nos algumas gargalhadas durante o filme, mas o filme não fica parado neste tema e todos os temas anteriormente falados são tocados de uma forma muito delicada e divertida.

É um filme delicioso que fala de inseguranças e conflitos internos de diferentes pessoas com idades e vivências tão distintas: de um lado uma mulher jovem, inteligente, focada e um reformado que precisa de aprender a lidar com as novas tecnologias para se sentir útil.

ORGANISER

2º SEMESTRE DE 2020

Dada a situação de Pandemia motivada pela Covid-19, foram disponibilizadas Medidas de Apoio Excecionais. As Medidas de Apoio Excecional repartem-se em: Apoio Extraordinário aos Membros de Órgãos Estatutários, Medida Extraordinária de Apoio à Manutenção dos Contratos de Trabalho (Lay-off), Isenção do pagamento de contribuições associada ao Lay-off e Incentivo Extraordinário à Normalização da Atividade Empresarial.
Caso tenha alguma dúvida, não hesite em contactar-nos!

CONTRATAÇÕES COLETIVAS

ASSOCIAÇÕES COMERCIAIS E EMPRESARIAIS

- Alteração Salarial e outras - CCT entre Associação Comercial de Braga - Comércio, Turismo e Serviços e CESMINHO (BTE nº 8 de 29/02/2020)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e SINTTAV (BTE nº 8 de 29/02/2020)
- Revisão Global - CCT entre Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e SINDESCOM (CCT nº5 de 04/02/2020)
- Contrato Coletivo - CCT entre Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e SINTTAV (JORAM, III Série, nº 6 de 27/03/2020)
- Alteração Salarial e outras – CCT entre ADCP e SETAAB (BTE nº 17 de 08/05/2020)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e SINTTAV (JORAM, III Série, nº 8, de 08/05/2020)
- Integração em Níveis de Qualificação - CCT entre ACILIS e CESP (BTE nº 17 de 08/05/2020)
- Integração em Níveis de Qualificação - CCT entre ACILIS e SITESE (BTE nº 18 de 15/05/2020)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre Associação dos Comerciantes de Carne do Concelho de Lisboa e Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul (BTE nº 19 de 22/05/2020)

INDÚSTRIA E COMÉRCIO ALIMENTAR

- Alteração Salarial e outras - CCT entre ADIPA e SITESE (BTE nº 6 de 15/02/2020)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre ADIPA e SITESE (BTE nº 12 de 29/03/2020)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre ITA e FESAHT (BTE nº 13 de 08/04/2020)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre RAMA e Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M. (JORAM, III Série, nº 8, de 08/05/2020)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre ANCAVE e SETAAB (BTE nº 19 de 22/05/2020)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre ITA e SinCESAHT (BTE nº21 de 08/06/2020)

INDÚSTRIA, ENERGIA E TRANSPORTES

- Nova Contratação Coletiva de Trabalho - CCT entre APFS e STAD (BTE nº 2 de 15/01/2020)
- Nova Contratação Coletiva de Trabalho - CCT entre APFS e STAD (JORAM, III Série, nº 2, de 28/01/2020)
- Integração de Níveis de Qualificação - CCT entre ACIBARCELOS e Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Atividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo (BTE nº 11 de 22/03/2020)
- Integração em Níveis de Qualificação - CCT entre ANTROP e STRUP (BTE nº 12 de 29/03/2020)
- Integração em Níveis de Qualificação - CCT entre ANTROP e STTAMP (BTE nº 12 de 29/03/2020)
- Integração em Níveis de Qualificação - CCT entre ANTROP e Sindicato Nacional dos Motoristas (BTE nº 12 de 29/03/2020)
- Revisão Tabela Salarial - CCT entre Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira e Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçarias, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira (JORAM, III Série, nº 5 de 12/03/2020)
- Alteração salarial e outras - CCT entre APIO e FIEQUIMETAL (BTE nº 13 de 08/04/2020)
- Revisão Salarial - CCT entre Associação dos Industriais e Exportadores de Bordados e Tapeçarias da Madeira, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira (JORAM, III Série, nº 07 de 28/04/2020)
- Alteração salarial e outras - CCT entre APICER e SINTICAVS (BTE nº 9 de 08/03/2020)
- Integração em Níveis de Qualificação - CCT entre APFS e STAD (BTE nº 20 de 29/05/2020)
- Alteração salarial e outras - Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a FETESE (BTE nº23 de 22/06/2020)
- Alteração salarial e outras - CCT entre Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICCOM (BTE nº24 de 29/06/2020)
- Integração em Níveis de Qualificação - CCT entre APFS e STAD (JORAM, III, Serie 11, 18/06/2020)

SEGURADORAS, ESCOLAS DE CONDUÇÃO E EMPRESAS DE SEGURANÇA E DESPORTO

- Acordo de adesão - CCT entre APROSE, SINAPSA e STAS (BTE Nº1 de 08/01/2020)
- Revisão Global - CCT entre ANIECA e FECTRANS (BTE nº 12 de 29/03/2020)
- Revisão Global - CCT entre APEC e FECTRANS (BTE nº 13 de 08/04/2020)
- Integração em Níveis de Qualificação - CCT entre AESIRF e ASSP (BTE nº 13 de 08/04/2020)
- Alteração e texto consolidado - CCT entre Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol (BTE nº21 de 08/06/2020)
- Alteração e texto consolidado - CCT entre AES e FETESE (BTE nº21 de 15/06/2020)
- Alteração e texto consolidado - CCT entre AES e STAD (BTE nº22 de 15/06/2020)
- Alteração e texto consolidado - CCT entre Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol (JORAM, III, Serie 11, 18/06/2020)

SAÚDE E PRODUTOS QUÍMICOS

- Nova Contratação Coletiva de Trabalho- CCT entre ANF e SIFAP (BTE nº 1 de 08/01/2020)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre ANF e SINPROFARM (BTE nº1 08/01/2020)

- Alteração Salarial e outras - CCT entre ANF e SINPROFARM (JORAM, III série, nº2, de 28/01/2020)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre APHP e FESAHT (BTE nº 11 de 22/03/2020)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre APHP e FESAHT (JORAM, III Série, nº 07 de 28/04/2020)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre APIFARMA e COFESINT (BTE nº 17 de 08/05/2020)
- Alteração Salarial e outas - CCT entre APHP e FESAHT (JORAM, III Série, nº 09, de 26/05/2020)
- Integração em Níveis de Qualificação - CCT entre APHP e SEP (BTE nº 20 de 29/05/2020)
- Integração em Níveis de Qualificação - CCT entre APHP e a FESAHT (BTE nº21 de 08/06/2020)
- Integração em Níveis de Qualificação - CCT entre a APHP e FESAHT (JORAM, III, Serie 11, 18/06/2020)

SETOR ELÉTRICO E METALÚRGICO

- Alteração salarial e outras - CCT entre AIMMAP e SINDEL (BTE nº 17 de 08/05/2020)
- Alteração salarial e outras – CCT entre AIMMAP e SIMA (BTE nº22 de 15/06/2020)

SETOR AGRÍCOLA

- Alteração Salarial e outras - CCT entre CAP e SETAAB (BTE nº 17 de 08/05/2020)

SOLIDARIEDADE / EDUCAÇÃO

- Revisão Global - CCT entre CNIS e FNSTFPS (BTE nº 1 de 08/01/2020)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre a URIPSSA e Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Socias do Sul e Regiões Autónomas (CCT nº 6 de 11/02/2020)
- Integração em Níveis de Qualificação - CCT entre União das Mutualidades Portuguesas e a FNE (BTE nº 14 de 15/04/2020)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre a URIPSSA e Outros serviços de Angra do Heroísmo (Portaria nº 11/2020, de 21/04/2020)

PORTARIAS DE EXTENSÃO

- CCT entre APCOR e SINDCES/UGT (Portaria n.º 13/2020 de 22/01/2020)
- CCT entre APIFARMA e FIEQUIMETAL (Portaria n.º 10/2020 de 22/01/2020)
- CCT entre ANCIA e FETESE (Portaria n.º 11/2020 de 22/01/2020)
- CCT entre ANIL e COFESINT (Portaria n.º 12/2020 de 22/01/2020)
- CCT entre CNIS e FNE (JORAM, III Série, nº 1, de 13/01/2020)
- CCT entre Associação dos Comerciantes do Porto e CESP (Portaria nº 31/2020, de 03/02/2020)
- CCT entre APCOR e FEVICCOM (Portaria nº 32/2020, de 03/02/2020)
- CCT entre GROQUIFAR e FIEQUIMETAL (Portaria nº 33/2020, de 03/02/2020)
- CCT entre Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões (Portaria nº 34/2020, de 03/02/2020)
- CCT entre ABIMOTA e SINDEL (Portaria nº 35/2020, de 03/02/2020)
- CCT entre AIBA e FESAHT (Portaria nº 36/2020, de 03/02/2020)
- CCT entre CNIS e a FEPCES (Portaria de extensão nº 44/2020, de 17/02/2020)
- CCT entre ANTRAM e FECTRANS (Portaria nº 49/2020, de 26/02/2020)
- CCT entre Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores (Portaria nº 1 de 19/02/2020)
- CCT entre ANIL e COFESINT (Portaria nº 8 de 19/02/2020)
- CCT entre várias instituições de crédito e SBN (JORAM, III Série, nº 2 de 12/02/2020)
- CCT entre ANF e SINPROFARM (JORAM, III Série, nº 3, de 28/02/2020)
- CCT entre APFS e STAD (JORAM, III Série, nº 4, de 28/02/2020)
- CCT entre ACA e CESP (Portaria nº 62/2020, de 06/03/2020)
- CCT entre APFS e STAD (Portaria nº 72/2020, de 16/03/2020)
- CCT entre ACA e CESP (Portaria nº 62/2020, de 06/03/2020)
- CCT entre Associação Comercial de Braga e CESMINHO (Portaria nº 88/2020, de 06/04/2020)
- CCT entre Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o SINTTAV (Portaria nº 93/2020, de 16/04/2020)
- CCT entre ADIPA e SITESE (Portaria nº 94/2020, de 16/04/2020)
- CCT entre CNIS e FNSTFPS (Portaria nº 99/2020, de 21/04/2020)
- CCT entre ANTROP e STRUP (Portaria nº 103/2020, de 27/04/2020)
- CCT entre Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e SINDESCOM (Portaria nº 2/2020, de 14/04/2020)
- CCT entre Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e SINTABA (Portaria nº 3/2020, de 20/04/2020)
- CCT entre SINTAP e STFP (JORAM, III Série, nº 07 de 28/04/2020)
- CCT entre RENA e SITAVA (Portaria nº 108/2020, de 05/05/2020)
- CCT entre APICER e SINTICAVS (Portaria nº 109/2020, de 05/05/2020)
- CCT entre APHP e FESAHT (Portaria nº 110/2020, de 06/05/2020)
- CCT entre ANTROP e STRUP (BTE nº 17, de 08/05/2020)
- CCT entre ADIPA e SITESE (Portaria nº 115/2020, de 12/05/2020)
- CCT entre APIO e FIEQUIMETAL (Portaria nº 117/2020, de 20/05/2020)
- CCT entre ANIECA e FECTRANS (Portaria nº 118/2020, de 20/05/2020)
- CCT entre ITA e FESAHT (Portaria nº 120/2020, de 21/05/2020)
- CCT entre URIPSSA e SINTAP (Portaria n 02/2020, de 20/05/2020)
- CCT entre União das Mutualidades Portuguesas e a FNE (Portaria nº117/2002, de 18/06/2020)
- CCT entre APIFARMA e COFESINT (Portaria nº155/2020 de 23/06/2020)
- CCT entre ADCP e SETAAB (Portaria nº156/2020 de 24/06/2020)

NÃO ESQUECER!

ESTEJA ATENTO
ÀS NOSSAS CIRCULARES

VERIFIQUE SE TEM TODA A DOCUMENTAÇÃO OBRIGATÓRIA AFIXADA!

Na impossibilidade de se deslocar a locais públicos existem vários contactos úteis que deve ter em consideração:

DÚVIDAS SOBRE ASSISTÊNCIA À FAMÍLIA, SUBSÍDIO DE DOENÇA E QUARENTENA
Telefone: 300 502 502

APOIO DO IAPMEI A EMPRESAS E EMPRESÁRIOS
Email: info@iapmei.pt.

AUTORIDADE TRIBUTÁRIA E ADUANEIRA
Site: e-Balcão (Portal das Finanças):
https://www.portaldasfinancas.gov.pt/pt/formularioContacto.action
Centro de Atendimento Telefónico: 217 206 707

SAIBA MAIS EM
https://covid19estamoson.gov.pt/contacto/

INSÓLITOS

Neste espaço, que bem conhece, recolhemos alguns exemplos caricatos com que nos deparámos este semestre:

Numa altura em que importa ter em consideração o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, o INR – Instituto Nacional para a Reabilitação dá-nos uma informação contraditória sobre a aplicabilidade do mesmo, vejamos:

E ESTA OBRIGAÇÃO APLICA-SE A TODAS AS EMPRESAS?

Não. A obrigatoriedade de contratação deve ter em conta a dimensão da empresa.

E QUAL É ESSA OBRIGATORIEDADE?

Essa obrigatoriedade dependerá de regulamentação. No entanto, não significa que as empresas não tenham de cumprir esta orientação genérica.

É obrigatório, mas depende da dimensão da empresa e de regulamentação por isso, para já não seria aplicável, porém... não significa que não tenham de cumprir, ou seja, ... é obrigatório!

Temos de nos manter alerta quanto aos conteúdos dos artigos, reparem: Afinal quem paga a quem o subsídio de doença?

Cláusula 85.ª

"**Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho**

1-Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a retribuição líquida mensal por inteiro, recebendo da companhia seguradora ou da Segurança Social o respetivo subsídio."

Por último e mantendo sempre em aberto o capítulo de categorias profissionais inesperadas surge-nos a categoria de:

"***Bombeiro fabril.*** — É o trabalhador que assegura condições de segurança e combate contra incêndios e presta primeiros socorros a sinistrados. Poderá efectuar montagem de mangueira, a fim de conduzir fluidos a diversos locais da empresa onde seja necessário."

Esperemos que o período normal de trabalho seja ocupado com funções, afins caso contrário é mau sinal!

IDRYL

Carlos Vasconcelos | CEO Idryl

FUTURO DA TRANSFORMAÇÃO DIGITAL APÓS O COVID-19

Um dos efeitos de uma pandemia – é a maior oportunidade de remodelar a nossa economia e de fortalecer o potencial de cada organização. Na minha opinião, o impacto negativo de uma pandemia na economia significa que a sua abertura, bem pensada, se torna uma necessidade urgente. À nossa frente está uma "nova realidade económica", com uma recessão em escala sem precedentes, uma economia bastante mais fragilizada, contudo exposta a novas tendências tecnológicas e de mercado. Portanto, o plano de abertura deve ser ambicioso, "ágil" e inovador para lidar com a situação única em que nos encontramos.

Com isto, devemos pensar como os chineses, em que a palavra "crise" (机;機) consiste em dois caracteres. Um quer dizer "ameaça" e o outro "oportunidade".

Nós, na Idryl Technologies deste o início desta crise começamos a visualizar novas oportunidades ligadas à área digital, fazendo ajustes nas equipas de trabalho, como também no redesenhar da nossa plataforma (Gooportal) no sentido de identificar novas oportunidades que irão surgir com o novo Mundo Digital.

Deste há vários anos que defendo a necessidade da digitalização e dos processos nas organizações. Este conceito é urgente no controlo interno das organizações e faz todo o sentido nos tempos atuais - a tendência de "Digitalizar tudo".

A digitalização das organizações é uma solução tecnológica específica que ajuda as empresas a adaptarem-se às mudanças no ambiente econômico - os requisitos de produtos, fornecedores, clientes, colaboradores, nem sempre são os mesmos. Com isto, a mudança acontece muito rápida, quase da noite para o dia - como uma verdadeira revolução. Não há tempo para anos de análise e de preparação- as mudanças ocorrem de imediato. A "Transformação digital" nada mais é do que uma mudança de estruturas, processos, maneiras de trabalhar no digital que muda a maneira como clientes, funcionários, parceiros e outras partes interessadas, trabalhem com a tecnologia.

A situação atual mudou a abordagem de muitas empresas e organizações para o trabalho remoto e a transferência parcial de processos para o mundo digital. No entanto, acredito que ainda estamos no estado início desta transformação, onde a maioria das empresas está apenas aprimorando a sua TI para poder operar. Sem dúvida, a situação causada pela pandemia mostrou que a agilidade e a flexibilidade das organizações na área de TI têm um impacto direto na flexibilidade dos negócios e nas melhores condições financeiras das empresas. A possibilidade de reagir ao inesperado tornou-se um ativo que não pode ser descontinuado.

Na condução do processo de transformação digital, na minha opinião, as empresas devem considerar ambientes de nuvem híbrida e usar modelos de subscrições mensais para adquirir recursos e soluções de TI. Uma dessas soluções é o GooPortal, que permite a possibilidade de uma transição flexível dos modelos tradicionais de TI para os modernos - conhecidos das soluções em nuvem escaláveis e modeladas aos negócios e aos processos da empresa, garantindo o controlo total do processamento e da previsibilidade de custos, não impondo uma cultura à organização, mas usando a cultura da própria.

Uma outra questão fundamental para nós na Idryl tem haver com a segurança. Com todas estas transformações, cada vez mais organizações trabalham com processos digitais, isto poderá proporcionar uma ameaça de "pandemia digital".

Segundo a Cloudflare, nas últimas quatro semanas da pandemia do COVID-19, apenas no Reino Unido, as ameaças on-line aumentaram seis vezes mais, comparando com semanas anteriores.

Com isto, aumentamos ainda mais a segurança nos processos digitais desde o início da digitalização, produto ou serviço até ao seu fim, sendo na minha opinião uma mudança que terá de ocorrer constantemente com várias atualizações no sistema.

Em resumo, o processo acelerado da digitalização nas empresas não é um incidente isolado, mas uma tendência que, com o resultado desta pandemia, permanecerá mais forte, urgente e marcará a diferença nas organizações. ■

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

O FUTURO FAZ-SE DIARIAMENTE

O ano de 2020 ficará marcado para sempre nas nossas memórias e na história como a primeira pandemia global. As grandes pandemias são-nos familiares apenas pelos livros, não foram vividas pela esmagadora maioria de nós e, por isso, esta é uma nova e terrível experiência.

O mais parecido que afetou a nossa geração foi a H1N1, chamada Gripe A, que nunca gerou o alarme social e o caos hospitalar que agora vivemos.

O facto da Covid-19 poder ser assintomática em muitas pessoas fá-las pensar que não estão contaminadas e, dessa forma, poderão vir a ser uma fonte de contágio o que é a maior das preocupações que este vírus trouxe consigo.

A vida pessoal, social e profissional, tal como a conhecemos até fevereiro deste ano, dificilmente voltará a ser igual ou, pelo menos, deixará marcas profundas no relacionamento entre as pessoas.

O uso das máscaras nos espaços públicos fechados, a limitação das lotações em supermercados, restaurantes ou centros comerciais passaram a ser uma realidade.

A nível profissional, as grandes reuniões foram substituídas por conferências online, as formações passam a chamar-se Webbinars, o teletrabalho passa a ser uma realidade normal quando, até aqui, apenas as empresas mais inovadoras apostavam nesta solução para os seus funcionários e, até muitas consultas médicas passaram a ser por vídeo-chamada.

A frase que se celebrizou no início deste pesadelo que diz que "vai ficar tudo bem", não será uma realidade a curto prazo. Há muitas empresas a sofrer de forma grave com a crise financeira e acabarão por ter de fechar, muitas pessoas que começam a ter algumas dificuldades financeiras e, até mesmo o Estado, com o incremento de subsídios e apoios, começa a evidenciar graves sinais de crise.

Mas e então, vamos deixar-nos abater com tudo isto? Não podemos!!!

À boa maneira do discurso do futebolista que acabou de perder uma partida, temos de levantar a cabeça, trabalhar muito e seguir em frente. Dito desta maneira quase parece piada, mas devidamente adaptado, será um pouco o que há a fazer. Usar a cabeça para repensar a nossa vida e o nosso negócio, procurar a melhor forma de o adaptar aos novos dias, reinventá-lo e, com muito empenho, pode dar-se a volta cima.

É isso que fazemos todos os dias na Pedro Custódio Seguros. Estamos preparados para trabalhar sem que os clientes tenham de se deslocar ao nosso escritório. Estamos ao alcance de um telefonema, de uma mensagem escrita, de uma mensagem de WhatsApp, de um e-mail ou de qualquer outro meio eletrónico. Atualmente, basta que tenha internet e meios digitais para que, a partir do conforto do seu lar possa fazer o seu seguro, pedir a sua carta verde, fazer um pagamento por referência multibanco ou transferência bancária ou, simplesmente o esclarecimento de uma dúvida ou de uma cotação.

A forma como nos fomos apetrechando ao longo dos últimos tempos permite-nos agora ser uma empresa moderna e preparada para olhar pelo nosso cliente mesmo não o tendo à nossa frente. Mas, se ainda assim, privilegiar o contacto pessoal, temos todos os meios de proteção para que nos visite de forma segura.

Na verdade, não ficou ainda tudo bem, mas o futuro faz-se diariamente e, por isso, temos que arregaçar mangas e lutar diariamente para derrotar este forte inimigo invisível. ■

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

PRÓXIMA EDIÇÃO

GESTÃO DE RH E A REAÇÃO À MUDANÇA | JANEIRO 2021

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

HUMANGEXT®
CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS