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

ISO 9001 SGS
DGERT ENTIDADE FORMADORA CERTIFICADA

HUMANGEXT®
CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS

Nº25 | JANEIRO 2022

SEMESTRAL
DISTRIBUIÇÃO GRATUITA

HUMANGEXT® MAGAZINE

NOVOS PROBLEMAS NOVAS SOLUÇÕES.

DESTAQUE

Como pensar e abordar os problemas que surgiram na pandemia?

Rita Baptista | Partner, HR Consultant

POLÉMICA

Investir e inovar em tempos de crise.

Susana Santos | Partner / COO

MINI.
DESIGNERS
STUDIO

TRABALHAMOS
A SUA MARCA

Design Gráfico
Identidade Corporativa
Design Editorial
Packaging
Web Design
Design Produto
Decoração e Ambientes

FALE CONNOSCO

WWW.MINIDESIGNERS.NET

T.911 710 125

M.info@minidesigners.net

Grupo SOFT

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

SERVIÇOS DE
OUTSOURCING
APLICACIONAL

- Gestão Administrativa
- Vencimentos
- Controlo de Ponto
- Employee Self-Service

Praceta Soeiro Pereira Gomes, 5 Damaia de Cima 2720-519 Amadora Portugal
Telf +351 21 490 81 70 Fax +351 21 490 53 23
dcom@gruposoft.com www.gruposoft.com

SUMÁRIO

Ano 14 | Janeiro 2022 | Nº 25

EDITORIAL | Ricardo Lacerda Dias → pág. 5

OBSERVATÓRIO | Abordagem de problemas → pág. 8

DESTAQUE | Como pensar e abordar os problemas que surgiram ...? → pág. 9

CONSULTÓRIO JURÍDICO | Novas perspetivas para a gestão ... → pág. 11

PERFIL RH | Dr. Rui Ribeiro - CEO | QSP → págs. 12, 13

UMA EMPRESA, UMA VISÃO | SANTOS, MONTEIRO & COMPª, LDA → págs. 14, 15

POLÉMICA | Investir e inovar em tempos de crise. → pág. 17

ORGANISER → págs. 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
Tânia Tiago

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.

HUMANGAMES®

Momentos de pura diversão com acompanhamento especializado.

O JOGO COMEÇA AQUI!

WWW.HUMANGAMES.COM

AVENTURA_RH

HUMANGEXT
CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANO
Valores que Perduram

27 ANOS
1994-2021

CRIA_RH

INSPIRA_RH

ANIMA_RH

M. Av. 1º de Maio, nº 4 – 3º andar
2500-081 CALDAS DA RAINHA

T. (+351) 262 889 150

E. geral@humangext.com

WWW.HUMANGEXT.COM

EDITORIAL

Ricardo Lacerda Dias | Founder

Na presente conjuntura, nacional e internacional, mais do que nunca, será necessário adaptarmo-nos para sobreviver. Quem está no mercado de trabalho há mais anos e sobretudo quem o faz numa posição de Gestão, pôde enfrentar ao longo do tempo várias crises, vários ciclos, vários paradigmas. Mas voltamos a bater na mesma tecla: para a Pandemia, ninguém estava devidamente preparado.

Apesar da louvável capacidade de adaptação que tivemos - assistimos a verdadeiras ações criativas nos nossos clientes para ultrapassar esta fase – a Pandemia teima em não se tornar endémica. No mais, não sabemos também como as novas variantes irão afetar o retomar da economia. O que é especialmente preocupante, na medida em que estamos constantemente a lidar com a possibilidade de isolamentos parciais e eventuais medidas de confinamento. Como consequência da Pandemia somam-se os problemas que rapidamente antevimos: quebras nas cadeias de fornecimento, pressões inflacionistas e a estas juntam-se a falta de mão-de-obra gritante com que lidamos todos os dias.

Esta última é especialmente difícil de aceitar: se de facto, a mão-de-obra qualificada é um problema que vem de trás e em continuo crescendo, se já nos tínhamos confrontado também com o mesmo problema com a mão-de-obra menos qualificada para certos sectores (como a agricultura), agora deparamo-nos com esta falta em todas as atividades. O prolongamento por 6 meses dos subsídios de desemprego por iniciativa do Governo como medida da Pandemia, não ajudou, mas não explica tudo. A política de legalização de estrangeiros, que mal funciona, explicará outra parte, mas, mais uma vez, não tudo.

O que é fácil de antever também, é que pela lei da oferta e da procura, vai aumentar a pressão nos salários e a necessidade de as Organizações "roubarem" pessoal à sua concorrência. Esta pressão, a somar-se a todos os custos que têm aumentado, mormente na energia, vão contribuir para as pressões inflacionistas também. Preparem-se: o que significa anteciparem os tempos difíceis e até estranhos que vamos viver, pelo menos durante 2022.

Ora, neste cenário, não queremos contribuir para adensar o problema, mas antes encontrar as soluções. Foi por isso que apesar de um ano também atípico na Humangext decidimos apostar a nossa criatividade em soluções diferenciadas lançando a marca Humangames. É muito bom ver a união da nossa equipa em torno deste projeto, mas também a recetividade dos clientes que aderiram entusiasmo a este serviço.

Leiam com atenção o conteúdo desta edição, falem connosco para que vos possamos ajudar, desde logo, a conhecer para gerir melhor. Em conjunto poderemos também antecipar e prevenir os tempos agitados que se vão viver nos RH.

Para 2022 impera que as equipas estejam casadas com as Organizações, promover a flexibilidade no trabalho e preparar as pessoas para um modelo de trabalho em constante mudança e necessidade de adaptação.
Contem com a Humangext!

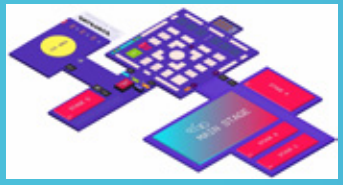
NOTÍCIAS

QSP Summit

No passado dia 8, 9 e 10 de Setembro, decorreu mais uma edição da QSP Summit.

Com o tema central de "Facing the unknown" contou com oradores como Malcolm Gladwell, Kate Bravery, Martin Wezowski, Darrel Booker, entre outros, que totalizavam 50 oradores. Numa retoma aos eventos presenciais, entre o Main Stage, Worklabs, Trends Forum e Thinkers Hall, foram abordados diversos temas de elevada qualidade e pertinência para o mercado, tendo em conta, a situação pandémica e as demais alterações sentidas no mercado de trabalho e na relação laboral.

O evento contou com cerca **de 2500 participantes e 124 expositores.**



COVID 19 NO MUNDO DO TRABALHO

OIT – Impacto da pandemia no emprego é pior do que o esperado.

O relatório "Covid 19 no mundo do trabalho" divulgado na 8ª edição, demonstra que em 2021 a perda de horas de trabalho devido à pandemia será significativamente maior do que os valores apontados.

Neste estudo foram considerados cerca de 125 milhões de empregos a tempo completo, que estimam um número global de horas de trabalho de 4,3% inferior aos níveis pré-pandemia.

https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/Noticias/Paginas/OITrevelaque%E2%80%9Cimpactodapandemianoemprego%C3%A9piordoqueoesperado%E2%80%9D.aspx

DIVERSIDADE & INCLUSÃO
Retrato do Mercado de Trabalho em Portugal

No mais recente inquérito realizado pela Hays, é aferido que o género feminino é quem enfrenta as maiores barreiras profissionais durante a sua carreira profissional. 58% das inquiridas, considera o seu género a maior barreira para a progressão. Comparativamente às respostas dadas pelo sexo masculino, apenas 44% dos homens considera o seu género como um entrave à progressão na carreira profissional.

No que toca à remuneração, apenas 22% das inquiridas considera a remuneração justa independentemente do género. Já as repostas do sexo masculino apontam que 46% dos homens inquiridos considera haver remuneração justa entre ambos os sexos. Os inquiridos consideram também ter mais oportunidade para promoções, aumentos e propostas de emprego.
Os cargos de maior nível hierárquico continuam a ser representados maioritariamente por homens (79% dos inquiridos referiu que o cargo mais sénior da empresa é ocupado por um homem), comparativamente apenas 17% referiu serem mulheres. Na posição de chefias diretas 67% dos inquiridos refere que o cargo é ocupado por homens e apenas 31% referiu ser mulher.

https://rhmagazine.pt/as-mulheres-sao-quem-enfrenta-mais-barreiras-na-sua-carreira-profissional/

hays.pt

Startups

Startups portuguesas contribuem para o número de unicórnios.

Empresas unicórnios de capital privado (empresas com uma valorização de mercado superior aos mil milhões de dólares) apresentam o maior número de sempre. Só no corrente ano, ascenderam à categoria de unicórnio 354 empresas.

Em Portugal as empresas mais destacadas são a Talkdesk e a Oursystems, classificadas na 38 e 39ª posição do ranking, com uma valorização de 10 e 95 mil milões de dólares. Neste ano, a Feedzai, alcançou o estatuto de unicórnio em março. Para este ranking está também outra start-up de ADN português, a Remote.

https://tek.sapo.pt/noticias/negocios/artigos/numero-de-unicornios-e-o-maior-de-sempre-e-startups-portuguesas-contribuem-para-isso

OBSERVATÓRIO

Marília Santo | Project Manager

ABORDAGEM DE PROBLEMAS

Estamos perante um momento de viragem em diversos patamares, social, económica e política, mas, não obstante, os problemas são uma constante na nossa vida, seja pessoal ou profissional.

As Organizações são confrontadas com desafios de diversas ordens pelo que, mais que focar-se numa eventual crise, devem focar-se na resolução de problemas, na busca de soluções, alternativas e novas formas de abordar as suas questões, os seus trabalhadores e o seu mercado.

Assim, neste observatório, centramo-nos na Abordagem de Problemas nas Organizações.

Uma Organização que consiga olhar para os seus Problemas através de diferentes ângulos estará mais bem preparada para os abordar e resolver.

Podem ser distinguidos 4 tipos de abordagens:

1.Contenção,

2.Desvio do padrão,

3.Condição-alvo, e

4.Inovação.

Estas abordagens podem sobrepor-se, mas, ainda assim, cada uma tem uma finalidade e método próprio associados e visam assumir-se como rotinas das Organizações que podem ainda ser sumariados em 2 blocos, consoante o tipo de problemas: causados (respostas rápidas reativas para os problemas tipos 1 e 2) ou criados (respostas lentas e proativas para os problemas tipos 3 e 4).

Olhando para cada tipo de abordagem:

1- Contenção: é uma solução reativa baseada em respostas rápidas visando sanar sintomas no imediato. Uma estratégia de contenção, como o próprio nome indica visa estancar o problema, aliviando e mitigando a situação de imediato. A vantagem é a celeridade, a desvantagem é que pode não se conseguir chegar à causa real do problema, podendo o mesmo voltar a ocorrer.

2- Desvio do Padrão: é uma solução estruturada de problemas que visa definir o problema, estabelecer metas e objetivos, analisar a causa real, definir contramedidas, verificações, padrões e atividades de acompanhamento/ follow-up. Visa evitar que o problema se repita, eliminando as causas subjacentes ao mesmo. Poderá existir maior dificuldade na identificação das causas e como tal é uma medida mais morosa que a de tipo 1.

3- Condição-Alvo: esta abordagem representa o processo de melhoria contínua onde muitos sistemas de Qualidade das Organizações assentam a sua base. Visa-se ir além do desempenho existente de um determinado processo ou fluxo estável, eliminando desperdícios, sobrecargas ou desníveis/ ineficiências de uma forma sistemática, atribuindo um desempenho superior com vista a uma dada condição-alvo.

4- Inovação – como o próprio nome indica é uma abordagem que passa por soluções inovadoras para os problemas, assente em conceitos de criatividade, síntese e oportunidade. Não se trata de reagir a problemas, mas antes identificar novos problemas, procurar soluções e procurar oportunidades. A inovação visa alcançar um estado diferente, e uma melhoria radical, como seja um novo produto, serviço, processo ou sistema, bastante acima dos níveis atuais da Organização.

Existem outras formas de tipificar as abordagens de problemas, como sejam:

6 SIGMA

Método que visa melhorar sistematicamente os processos ao eliminar defeitos passando por:

1. **Definir (o que se espera)**
2. **Medir (dados sobre o processo)**
3. **Analisar (as causas do problema)**
4. **Melhorar (solução para cada causa)**
5. **Controlar (monitorizar os resultados alcançados)**

PDCA

Método que permite melhorar produtos, serviços e processos em quatro passos:

1. **Plan - definir os objetivos, estudar o problema a partir de vários pontos de vista, encontrar as causas raiz, elaborar um plano de ações para eliminar o problema.**
2. **Do - Implementar o plano de ações; as ações devem ser específicas, mensuráveis, atingíveis, relevantes e realizadas no período estabelecido.**
3. **Check - Observar, monitorizar e avaliar a eficácia das ações implementadas versus os objetivos definidos.**
4. **Act - Padronizar e estabilizar os novos processos.**

A3 PROBLEM SOLVING

Metodologia de resolução de problemas desenvolvido pela Toyota baseada nas quatro fases do ciclo PDCA.

TÉCNICA DOS 5 PORQUÊS

Visa chegar à raiz do problema. Face a um problema deve colocar-se a questão porquê, tantas vezes quantas as necessárias para chegar à causa.

DIAGRAMA DE ISHIKAWA/ ESPINHA DE PEIXE

É uma abordagem gráfica. Começa por uma linha reta horizontal. Na extremidade direita da linha, desenha-se retângulo e escreve-se o problema a solucionar. De seguida desenham-se 6 linhas inclinadas para a esquerda, partindo da linha horizontal, sendo três na parte debaixo e três na parte de cima. Na extremidade de cada uma dessas linhas, ficam seis caixas retangulares, uma para cada linha, em cada uma delas ficam as causas que podem estar a gerar o problema: Método, Material, Mão-de-obra, Máquinas, Medidas e Meio ambiente. Em cada uma das linhas inclinadas, podem ser feitas outras linhas horizontais, da direita para a esquerda, para serem completadas posteriormente com o detalhe dessas causas. O diagrama, sem os textos, fica com aspeto semelhante a uma espinha de peixe.

Independentemente do método, o importante é a Organização ter uma rotina que lhe permita, não só corrigir problemas, mas também procurar a melhoria contínua e a inovação. ■

DESTAQUE

Rita Baptista | Partner

COMO PENSAR E ABORDAR OS PROBLEMAS QUE SURGIRAM NA PANDEMIA?

A pandemia de Covid-19, causada pelo Coronavírus, teve repercussões numa escala global, não apenas de ordem epidemiológica, mas também, inquestionavelmente, em termos sociais, económicos, políticos, culturais sem precedentes na nossa história recente.

Assistimos a um impacto directo no número de infectados, a resposta no sector da saúde, a gestão dos grupos mais vulneráveis, a capacidade de adaptação do mercado laboral, e mesmo a fragilidade do sector do consumo que nos trouxe episódios tão caricatos como o esgotar do papel higiénico nas prateleiras dos supermercados ou o exagero de abastecimento em bidões nas bombas de gasolina.

E, claro, experienciamos pela primeira vez um verdadeiro isolamento e confinamento, em que nos vimos privados das mais básicas rotinas, colocando em causa direitos há tanto adquiridos.
A par com esta nova realidade, assistimos a um sem número de soluções que foram surgindo para fazer face às necessidades sentidas, entre as quais, o teletrabalho. Solução encontrada para – assegurando o necessário distanciamento – manter a atividade de um sem número de organizações.

No entanto, com cada solução, surgiram também as necessidades de regulação, de redefinição de regras, de desafios e de definição de limites, conjugando as necessidades laborais com a vida privada, aproximando-nos cada vez mais daquele que viria a chamar-se o "Direito a Desligar". Na realidade, como teletrabalho assistiu-se a uma quase (total) sobreposição entre o tempo pessoal e o tempo de trabalho, resultado da falta de experiência de todos os agentes neste formato. Nem as organizações estavam preparadas para tal, nem os trabalhadores sabiam como se organizar e, como tudo, leva tempo a encontrar o equilíbrio. É necessário perceber as dificuldades e reajustar as expectativas para que a relação de trabalho, neste novo formato, possa evoluir de forma profícua para as partes.

Paralelamente, nas situações em que o teletrabalho não era possível, aumentou exponencialmente um dos grandes problemas ao nível dos Recursos Humanos – o absentismo. Claro que com a pandemia, directa ou indirectamente, as ausências dos trabalhadores dispararam. Quer devido ao isolamento, às quarentenas, aos casos de doença, ao apoio à família, especialmente durante o período de encerramento das escolas, ao receio de contágio e mesmo, em algumas situações, ao cansaço e ao burnout..

Realidade que veio a acrescer aos vários motivos que já usualmente geravam ausências nas organizações.

Ora, o absentismo laboral é considerado um dos sinais mais evidentes da falta de envolvimento dos profissionais com as organizações, pelo que importa conhecer os tipos de absentismo para conseguir de forma idónea combatê-lo. Vários são os motivos usualmente associados a este fenómeno, nomeadamente a falta de reconhecimento ou o sentimento de incompreensão, o ambiente de trabalho ou relações de trabalho pouco saudáveis, problemas ao nível da saúde e segurança no trabalho, pouca flexibilidade no trabalho, falta de perspectiva de evolução na carreira, entre outros.

A verdade é que cada caso é um caso e temos de identificar os problemas para podermos agir em conformidade. Uma coisa é certa, a motivação é a palavra de ordem para 2022 e será nesta que deveremos apostar, unindo equipas e retirando o maior benefício das sinergias existentes em cada organização.

Ora, cumpre então pensar em formas de motivar os colaboradores que se encontram em teletrabalho e aqueles que se mantêm nas instalações, fazendo sempre que possível o equilíbrio entre as duas realidades, nas organizações em que tal se verifique.

1 – Conhecer a sua equipa:

Antes de mais é preciso conhecer os perfis de cada equipa, as suas competências e as suas expectativas reais, só assim será possível conseguir uma gestão eficiente. Para tal, é preciso existir uma política de proximidade que o permita;

2 – Promover uma comunicação eficiente:

Todo o ambiente organizacional deverá privilegiar o circuito de informação claro, eficiente e sem entropias, não só entre colegas, como entre os superiores e as suas equipas promovendo um ambiente salutar, evitando mal-entendidos e constrangimentos por faltas de informação ou de informação insuficiente;

3 – Prosseguir um bom ambiente:

O ambiente salutar cultiva-se diariamente, agilizando as relações interpessoais e potenciando as condições de trabalho;

4 – Criar hábitos saudáveis

A organização do trabalho permite uma melhor gestão entre a vida pessoal e profissional, de igual forma a flexibilidade na gestão das equipas de acordo com as necessidades das mesmas e da organização, garante uma maior adequação às expectativas das partes.

5 – Desenvolver uma política de reconhecimento

A maior parte das pessoas sente a necessidade de ser reconhecida, os colaboradores não são excepção e nutrem vontade de ser reconhecidos pelo seu trabalho. Consequentemente, a implementação de uma política de reconhecimento é uma das principais estratégias para evitar problemas como o absentismo. Esta situação poderá estar interligada com um plano de carreira, com a finalidade de encontrar um equilíbrio entre o interesse individual e da organização, transmite motivação ao colaborador, dando-lhe objectivos concretos e permitindo-lhe evoluir.

6 – Promover estratégias de avaliação

Para garantir que existe um cabal reconhecimento, é igualmente necessário assegurar que tratamos de forma equitativa o que assim o seja, e que diferenciamos o que é distinto, sob pena de criarmos um sentimento generalizado de injustiça que se pretende evitar. Para tal é necessário que, de forma objectiva, seja possível aferir o desempenho de cada um, a sua participação para a equipa e para os resultados da organização. Reconhecendo o papel de cada um. Corrigindo, melhorando, aperfeiçoando sempre, para que a evolução de cada um e de todos seja continua e em uníssono.

7 – Adoptar estratégias motivacionais

Criar mecanismos ajustados a cada organização, a cada equipa, que surjam como agregadores dos resultados comuns. E aqui, cada caso é um caso, se há organizações em que uma reunião ou um jantar numa ocasião festiva, são suficientes, outras haverá em que é necessário existirem iniciativas periódicas de caracter lúdico, informativo ou outro, em função do objectivo pretendido, que possibilitem a melhoria continua do funcionamento de cada uma das equipas.
Esta listagem não é, certamente, exaustiva, visando apenas alertar para as várias preocupações que, como gestores de pessoas, deveremos ter sempre em consideração, mas, em especial, nos tempos que se avizinham.

Lacerda Dias & Associados
sociedade de advogados R.L.

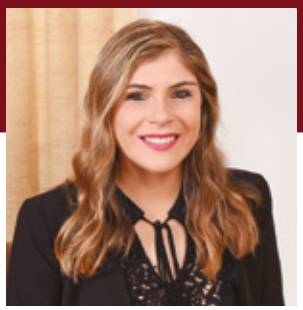
Av. 1º de Maio, 4 – 3º Andar
2500-081 Caldas da Rainha
T. + 351 262 889 160 F. +351 262 889 169
E. geral@lacerdadias-associados.pt

www.lacerdadias-associados.pt

CONSULTÓRIO JURÍDICO

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

NOVAS PERSPETIVAS PARA A GESTÃO DE COBRANÇAS



Como é compreensível, a gestão de cobranças é uma das valências mais complexas de qualquer empresa, principalmente, pela carga negativa de tal processo, que, em diversas situações, se traduz num enredo potencialmente conflituoso que pode suscitar a perda de clientela, em casos mais extremos.

Torna-se assim primordial definir uma estratégia antecipatória, gizada, logicamente, caso a caso, mas sempre norteada por princípios de resolução célere, de forma conciliadora.

É por isso de suma importância, que as empresas atuem de forma eficaz e preventiva, não dilatando o timing para a sua intervenção, porquanto, e se existir inicialmente uma atitude inerte, durante um relevante período de tempo, correm o risco de, e se for inviável a cobrança extrajudicial, comprometer também eventuais processos judicias, porquanto, e nesse meio tempo, o devedor poderá dissipar património, acumular dívidas, ou mesmo entrar em insolvência, o que, como é compreensível, irá dificultar o sucesso da liquidação.

Lamentavelmente, não existe uma solução ideal, padronizada para todas as empresas, para o sucesso das cobranças. Porém, existem determinados postulados que poderão ser adotados como linhas orientadoras deste tipo de processos, fomentando assim, um maior acompanhamento destas questões. Um exemplo, será a comunicação com o cliente ainda antes do prazo de vencimento da fatura, por forma a relembrar a data-limite, através de contacto telefónico, retirando carga à abordagem, mas ainda assim, reforçando o contacto.

Outra ideia que poderá ser interessante, será, internamente, criar uma hierarquia de cobranças, definindo prioridades e procedimentos, por exemplo, categorizando as mesmas por valor em dívida, ou por tempo de mora, por forma a verificar quais as intervenções mais urgentes, ou quais os clientes de risco. Nesses termos, o tempo dedicado às cobranças será distribuído de forma mais equitativa, priorizando as situações mais relevantes.
Outro mecanismo que poderá ser facilitador, além dos pagamentos por débito direto ou inserção de vantagens pelo pronto pagamento, será estabelecer a possibilidade de pagamentos prestacionais, em clientes que demonstrem sérias dificuldades de liquidez.

Todas as ideias, supra referidas, visam estancar o problema numa fase embrionária, ou mesmo evitá-lo de todo. Todavia, é de conhecimento geral, que existirão sempre situações extremas, que carecem de tratamento diferenciado, e, em última instância, de intervenção jurisdicional, a apelidada cobrança coerciva.
Ou seja, para situações em que as interpelações internas, ou extrajudiciais, não são suficientes para impulsionar o pagamento dos montantes pendentes, será necessário recorrer a mecanismos como as injunções, ou processos executivos, por forma a forçar a liquidação, através de uma intervenção formal.

Ora e no caso do processo executivo, o mesmo visa a pesquisa de património do devedor, sejam contas bancárias, créditos ou bens, por forma a penhorar os mesmos, tudo com o intuito de, por um lado, instigar ao pagamento voluntário, ou, caso tal não seja possível ou do interesse do devedor, gerar ativos, por exemplo, através da venda de bens, para saldar a dívida.

Derivado dos contornos do referido processo, que visa encontrar bens ou direitos que funcionem como garantia de pagamento, torna-se essencial a celeridade do tratamento interno destas questões. Ou seja, será fundamental que as dívidas não fiquem estagnadas, na esperança de que o devedor tenha boa vontade e as liquide.

No que respeita às cobranças, verificamos que, é essencial agir com celeridade e eficácia, unindo os esforços internos da empresa, com o trabalho jurídico posterior, caminhando assim, para uma cobrança eficaz. ■

PERFIL RH

Entrevista efetuada por Andreia Mendes | HR Consultant

DR. RUI RIBEIRO CEO | QSP – CONSULTORIA DE MARKETING

Após estes dois anos submersos na pandemia e tudo o que ela acarretou, é inquestionável de que esta colocou à tona novos problemas e que para estes é urgente ter novas soluções. Neste pressuposto na sua visão:

1. Trabalho à distância, liderança, relações interpessoais, medo do desconhecido...quais os novos problemas que sentem nesta fase no mercado com que trabalham?

A pandemia trouxe vários desafios à liderança e gestão de recursos, principalmente, no que diz respeito às relações e comunicação entre as pessoas. Porventura, a comunicação será o principal problema no pós-pandemia, pelos hábitos criados com o trabalho à distância, e as lideranças devem preparar-se para se reinventar e adaptar-se às novas necessidades. A verdade é que a relação criada presencialmente é inigualável e, quando tal não é possível, passa-se a um cenário em que a comunicação se restringe, unicamente, ao indispensável perdendo-se uma grande parte da Cultura da empresa que é essencial e central numa organização.

Por outro lado, os impactos psicológicos consequentes da pandemia não devem ser negligenciados. Tanto do ponto de vista do medo do desconhecido e da incerteza, como dos efeitos na confiança e autoestima. Mesmo que as empresas venham a privilegiar a lógica de trabalho híbrido, que aparentemente uma parte dos quadros defende, as lideranças estão tão formatadas para a gestão presencial, que muito facilmente as fragilidades individuais passarão despercebidas. Será outro dos grandes desafios da gestão, que está também relacionado com a comunicação, o de criar instrumentos de motivação, de escuta constante e de se fazerem próximos, empáticos e confidentes.

2. O tema do vosso último QSP Summit foi Facing the Unknown, será o desconhecido o problema mais relevante? Em que medida?

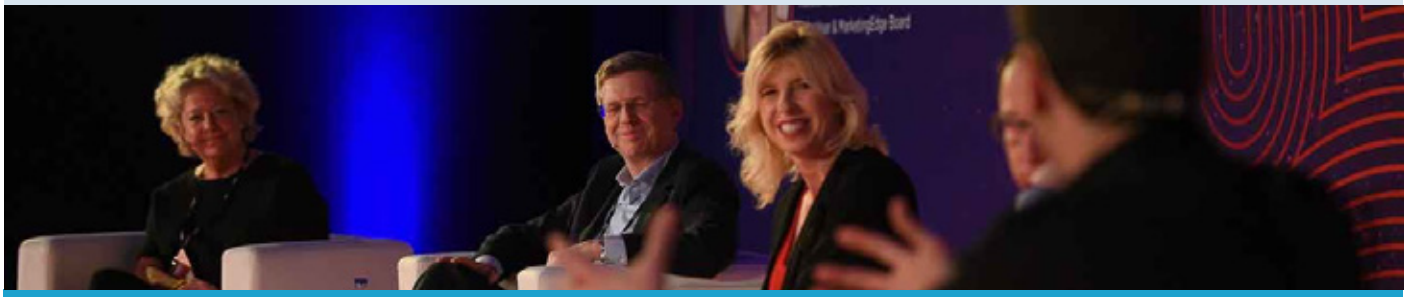
O tema do último QSP Summit foi escolhido no início de 2019, uma vez que já antecipávamos incertezas político-económicas em Portugal e no mundo e o desenvolvimento de tecnologias iria criar mais assimetrias no tecido empresarial, com expectativas distintas na sua aplicação. Com a pandemia, o tema não poderia apropriar-se mais. O desconhecido, ou incerteza, é o problema mais relevante dos nossos dias, porque se as empresas não atuarem com firmeza, se estiverem sempre inseguras do amanhã, avessos ao risco, as limitações ao investimento são óbvias.

E as pessoas sentem-no também, desmotivam e resistem à adaptação. Adicionalmente, a pandemia generalizou a noção de que fazer prognósticos e planos a longo prazo é um exercício inglório, na medida em que ninguém adivinha o contexto que vigorará. Portanto, atualmente, vive-se um clima de prolongamento de estratégias de defesa, à espera que a certeza chegue, que se afirme o fim da pandemia, e que se possa implementar tudo aquilo que foi pensado para o pós-pandemia
Temos de perceber que este novo paradigma é muito difícil de gerir, mas também nos abre oportunidades impensáveis há uns meses atrás. A aceleração de alguns sectores, a revolução na educação e a redefinição de distância tornou possível que algumas empresas tivessem acesso a recursos diferenciados e especializados, sem a preocupação de espaço físico.

3. É certo que a QSP sempre se focou na procura de soluções adequadas às necessidades dos Clientes. Neste período mais conturbado, em que surgem novos problemas, de que forma o marketing pode colaborar para as novas soluções?

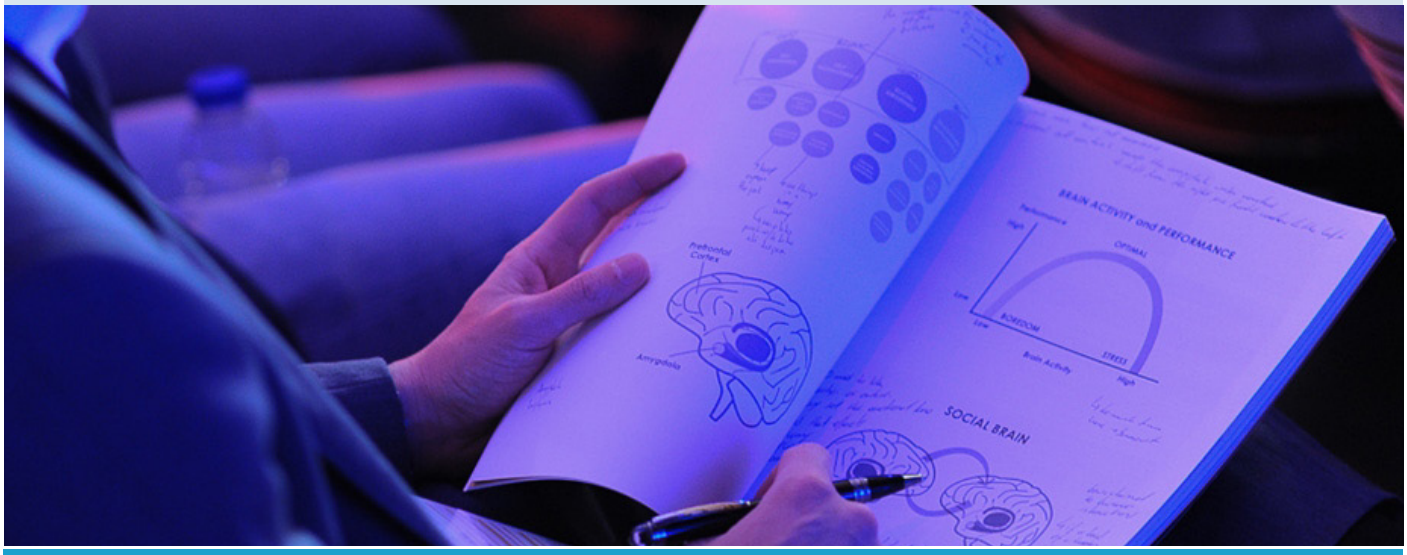
O marketing é fundamental na vida das empresas, tanto a nível externo como interno. A adoção de novas metodologias de trabalho traz a necessidade de definição de políticas de marketing interno mais criativas, com a criação de momentos de contacto entre as pessoas e uma nova forma de controlo de qualidade do trabalho e da produtividade, preservando a autonomia dos quadros. É fundamental que a informalidade e o espírito de equipa sejam cultivados.

A nível externo, por seu turno, nunca como agora foi tão premente a aproximação das marcas aos clientes ou consumidores, pensando cuidadosamente em como apresentar e criar experiências de relevância no mercado, condizentes com o meio e o público. Esta aproximação remete para a oferta digital, pois durante os confinamentos foi a via de contacto mais imediata. Contudo, nem para todas as marcas faz sentido uma aposta forte ou generalizada no digital. Cada marca tem de estudar a jornada do seu consumidor e perceber os drivers que levam à tomada de decisão; para o sucesso, a marca tem de se posicionar precisamente nesses pontos.



4. O futuro passará por soluções inovadoras como o neuromarketing? Em que medida?

O neuromarketing é uma ferramenta de marketing research que auxilia a caracterização dos consumidores, trazendo para a equação a influência das emoções no processo de decisão. Contudo, o futuro será mais exigente do que a utilização apenas de uma técnica de análise, pois passará por uma perfeita simbiose de várias metodologias, desde o research à análise preditiva, e até da intuição e visão dos líderes e gestores. A inovação estará, muito provavelmente, em trazer racionalidade e justificação estatística à decisão da gestão, sem que lhe seja retirada a espontaneidade, a emoção e as crenças que não são quantificáveis.



5. O início de cada ano é uma época em que as Organizações definem novas metas e desafios. Sendo a QSP um apoio fundamental a planear estratégias de marketing, como é que podem as empresas organizar esta fase?

O início de cada ano é o melhor momento para emergir e trazer nova motivação às equipas. Em contexto de pandemia, ainda mais sentido faz investir neste momento. O planeamento de um novo ano, com objetivos renovados, devolve a confiança e o entusiasmo por novas conquistas.
Todavia, importa que exista uma estratégia core bem comunicada e que todos os momentos sejam respeitadores dessa definição, demonstrando coerência. É importante que os gestores consigam imprimir novos estímulos, elevem a motivação das suas equipas, mantendo a cultura e essência das organizações. Com um planeamento assertivo, mais do que rigoroso, e metas atingíveis e com retorno óbvio, todos se sentirão pertença da mesma causa e o sucesso estará mais próximo. ■

UMA EMPRESA, UMA VISÃO

SANTOS, MONTEIRO & COMPª, LDA

A empresa Santos, Monteiro & Compª, Lda celebra 55 anos de história no dia 7 de janeiro de 2022. Sendo que o início da atividade comercial do seu fundador, António da Silva Monteiro, remonta a 1949, mais precisamente ao dia 26 de Março de 1949, ou seja 72 anos.

Desde 1980 que a empresa é conduzida pelo filho do fundador, António José Monteiro. Estando já na empresa a 3ª geração da família.

Sediada nas Caldas da Rainha, com foco no crescimento contínuo e no aperfeiçoamento dos métodos, que o conhecimento e a experiência permitem. As mudanças do mundo e do mercado são parte da sua história. Especializaram-se na resposta personalizada e ajustada aos profissionais do setor seus clientes, oferecendo alcatifas e carpetes por medida para utilização residencial e profissional.

Representa e distribui para empresas líderes mundiais com especial foco na Bélgica, Holanda, Finlândia, Turquia e Índia, onde se prioriza a qualidade, conhecimento tecnológico, a inovação e a sustentabilidade – valores idênticos aos que guiam a empresa desde a sua criação.

TAILOR MADE RUGS
SANTOS MONTEIRO

1 O tema da nossa Revista nesta edição denomina-se "Novos Problemas Novas Soluções" – Dada a conjuntura atípica desencadeada pela Pandemia, de que forma afetou o vosso negócio?

A conjuntura desencadeada pela pandemia provocou vários novos problemas, como alguma estagnação da atividade e escassez de produto. Dentro do possível aumentámos os nossos stocks para atenuar este problema, o que por sua vez nos facultou algum negócio extra visto que desta forma conseguimos garantir curtos tempos de resposta numa altura em que eram poucos os negócios, mas a conseguir assegurar curtos prazos de produção aos nossos clientes.

2 Sentiram alguma entropia nos colaboradores, a nível individual e grupal, durante esta pandemia? Se sim, quais as formas encontradas para lidar com esta?

Antes de mais, a Santos Monteiro é uma empresa familiar. Uma segunda casa para os seus mais de 60 trabalhadores.
Como tal não foi fácil a repentina perda da relação interpessoal - algo que já fazia parte do nosso quotidiano – e vermo-nos "obrigados" a ficar em casa.

Uma das soluções encontradas foi, por exemplo, a criação de turnos nas nossas diferentes secções, o que permitiu aos nossos trabalhadores voltarem ao seu espaço de trabalho com a devida segurança.
A presença nos meios digitais, como social media, também foi uma aposta da empresa nesta fase – algo que contribuiu para estarmos mais perto dos nossos trabalhadores (e dos nossos clientes) numa altura de distanciamento social.

3 Quais as formas encontradas para aliviar ou amenizar potenciais entraves?

Evidente que a pandemia acarreta dificuldades. No pico da mesma distribuímos a produção por 2 turnos, já referido, e as horas de refeição passaram a ser desencontradas de forma a impedir ajuntamentos. O que felizmente ajudou a que não tivéssemos casos de Covid na empresa.
O investimento feito em aumentar stock próprio foi outra forma de amenizar este entrave colocado pela pandemia que era a dificuldade em importar matéria-prima.

4 Face a um problema, a prioridade será transformá-lo em oportunidade. Que oportunidades e desafios descobriram?

Próprio de qualquer crise, uns esperam para ver o que vai acontecer. Nós não esperamos.
Aumentámos stocks, reforçámos a nossa presença no mundo digital, produzimos formas diferentes de catálogos para apresentação dos nossos produtos (estando atualmente a fazer a respetiva distribuição). E nesta fase, de algum regresso à normalidade, podemos considerar que felizmente a estratégia está a resultar.

5 Em que medida acredita que a gestão dos recursos humanos pode ser uma mais-valia para impulsionar o sucesso da empresa?

A boa gestão dos recursos humanos é fundamental para o sucesso de qualquer empresa.
Algo que sempre caracterizou a Santos Monteiro foi este sentido de pertença a uma equipa, a uma família... O orgulho em vestir esta "camisola". O que nos faz acreditar que toda a nossa equipa encara diariamente o seu trabalho com otimismo e dedicação.

6 A Santos, Monteiro & Compª, Lda. foi novamente reconhecida como PME Excelência / PME Líder em 2020. A título individual, mas também a nível local e nacional será um enorme prestígio e motivo de orgulho. Como se sentem perante estes reconhecimentos? E o que significam estes prémios?

Na realidade somos reconhecidos como PME Excelência há 10 anos consecutivos.
Significa apenas que na Santos Monteiro esforçamo-nos por fazer o melhor possível, diariamente. Os prémios são uma consequência do nosso trabalho.

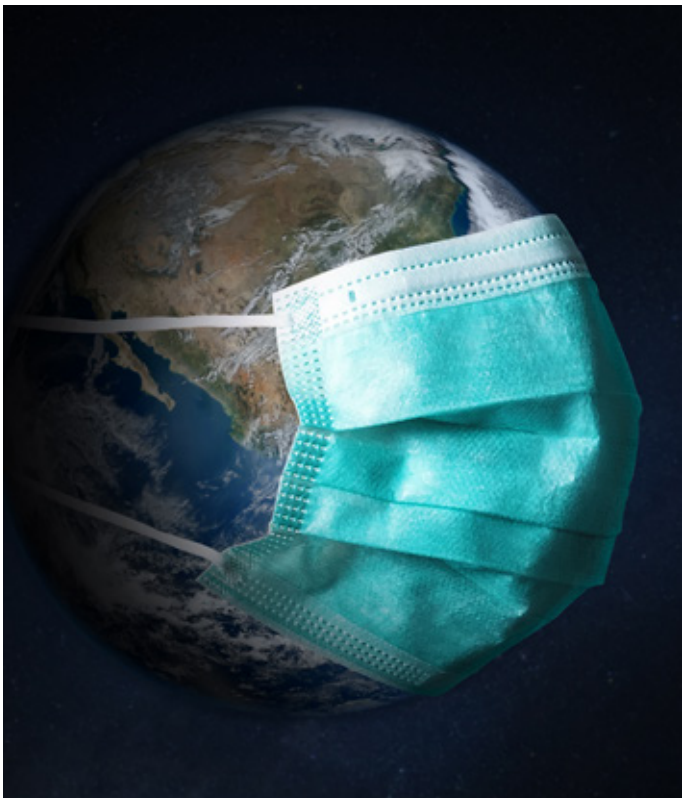
7 Pegando numa frase vossa "Não nos basta dizer que somos diferentes, sabemos que fazemos diferente." – Porquê?

Simples, o nosso foco não está no que os outros fazem ou podem vir a fazer. Empenhamo-nos em melhorar todos os dias, trilhando o nosso próprio caminho e seguindo o fio condutor que nos guia desde o início – Solidez, Qualidade e Rigor.

8 Onde e como veem a Santos, Monteiro & Compª, Lda daqui a 50 anos?

Na Santos Monteiro acreditamos pouco em futurologia. Fazemos por nos concentrar no presente, preparando assim o futuro.
É difícil prever onde estaremos daqui a 50 anos, quando sabemos que a maior parte das empresas em média duram um pouco menos.
No entanto, estando bem alicerçados e mantendo o foco da inovação, acredito que temos reunidas as condições para fazer mais e melhor, o que nos permite olhar para o futuro com otimismo e confiança. E com mais 1 geração já na empresa, estaremos por cá nos próximos 50 anos.

MUNDO



Volvidos quase dois anos em que vivemos em situação pandémica, muitos são os estudos referentes ao impacto da Covid 19 na vida profissional e pessoal.

O mercado de trabalho, está a passar uma fase delicada, com os níveis de produtividade cada vez mais baixos, e os números de absentismo cada vez mais elevados. As empresas acabam por se ressentir com as baixas médicas que são também cada vez mais elevadas e pela dificuldade em colmatar essas ausências em processos de Recrutamento & Seleção que se arrastam no tempo, sem resposta de candidatos.

Passámos de um mundo VUCA (Volátil, Incerto, Complexo e Ambíguo) para um mundo BANI (Frágil, Ansioso, Não Linear e Incompreensível). Estas mudanças e incertezas, aliadas a confinamentos, medidas de proteção e pandemia, fazem com que cada vez mais seja sentido um aumento na procura de ajuda para intervir em situações de saúde mental. Termos como burnout ou depressão são cada vez mais usuais, independentemente, da dimensão ou setor de atividade.

Tendo em conta o impacto que estes termos podem ter numa Organização e numa equipa de trabalho, as empresas precisam cada vez mais de recursos internos ou externos que combatam estas situações. Com a aproximação do final do ano, é importante planear e ter novas soluções para estes novos problemas que surgem, assim sugerimos alguns procedimentos chave para a promoção da saúde mental nas empresas:

- ✓ Promover a observação de sinais que possam ser indícios de alguma doença mental, junto de chefias intermédias;
- ✓ Promover uma cultura de Work Life Balance;
- ✓ Promover sessões que abordem temas como sono e nutrição, rotinas diárias e de trabalho, como forma de proteger a saúde mental;
- ✓ Seguro de saúde com cobertura de saúde física e mental;
- ✓ Fomentar a cooperação, espírito de equipa e pertença. ■

https://observador.pt/opiniao/e-uma-vacina-para-a-saude-mental/
https://observador.pt/opiniao/sete-pistas-para-manter-a-saude-mental-nas-empresas/

POLÉMICA

Susana Santos | Partner

INVESTIR E INOVAR EM TEMPOS DE CRISE

Ao longo da nossa revista pudemos refletir sobre as mudanças trazidas pela Pandemia e o seu impacto substancial nas Organizações, nomeadamente no que se refere aos desafios gerados pelo teletrabalho e a dificuldade na divisão do tempo de trabalho / tempo pessoal, mas também pelo aumento exponencial do absentismo. Por outro lado, analisámos formas de abordar os problemas com métodos objetivos, porque a subjetividade nestas questões é, por si só, o maior entrave à boa resolução.

Ainda assim, mantém-se a questão: para novos problemas precisamos de novas soluções. E o que fazer quando o maior obstáculo à resposta às crises vem de dentro? Existe uma miríade de impedimentos que não controlamos, sejam de fornecimento, sejam de exigências de clientes. Mas quando os limites nos são impostos internamente, como os enfrentar?

Como sabe, existe por princípio uma enorme resistência à mudança, a todos os níveis. Desde os "velhos do Restelo" que entendem que tudo está bem como sempre se fez, quer da parte de novos colaboradores que não estão suficientemente ligados à organização para se envolver nos problemas para que a equipa os faça chegar a bom porto.

Podemos avançar com as resoluções que tomarmos de forma "ditatorial" impondo a mudança. Esta, mais tarde do que cedo, acontecerá. Mas com mais esforço, mais luta, mais desmotivação. Nesta altura não é o que queremos para as Organizações, que se querem saudáveis.

Então para conquistar uma mudança sã, enérgica e galvanizadora, precisamos do envolvimento das pessoas chave para que esta aconteça e com estas inovar.

Métodos antigos não podem, definitivamente, trazer-nos novas formas de trabalhar. Pelo que envolver a equipa com reuniões intermináveis, com apresentações obsoletas a que ninguém está atento, leva a uma maior reação de oposição natural.

Pensar numa forma dinâmica de colocar os problemas e colocar toda a equipa a participar na sua resolução, como se de um jogo se tratasse, estimula e motiva não só a equipa, mas também a chegada de ideias e planos mais criativos, que nunca antes surgiriam, pelos métodos antigos.

Introduzir a gamification em processos de trabalho será uma solução de futuro. Entenda-se que tal não implica um investimento desproporcionado – não estamos a falar de criar apps, que por mais divertidas que possam ser, terão sempre que ser um complemento a uma estratégia de RH, construtiva e conhecedora da realidade da organização, do seu plano, e da sua equipa.

Pode introduzir esta dinâmica nos processos de trabalho autonomamente. Mas tal vai implicar um dispêndio de tempo que pode não resultar na medida mais bem-sucedida, se internamente não tiver o know-how para a criar e implementar.

Procurar soluções externas para nos ajudar a resolver problemas internos, é muitas vezes o melhor mecanismo para chegarmos ao melhor resultado. A Humangext tem soluções na área de RH há quase 28 anos. Ao longo dos anos trabalhámos em dinâmicas de equipas de quadros, de vendas, de produção, entre outras.

E foi através deste contacto direto que percebemos que a forma como as equipas precisavam de uma nova forma de serem acompanhadas e motivadas, passaria por abordagens não tradicionais e menos "empresariais" (num sentido fechado).

Para isso introduzimos métodos para quebrar a rotina e motivar funcionários, tirando-os da zona de conforto, por forma a permitir que várias áreas fossem trabalhadas de forma leve e lúdica.

Em 2021, resistindo ao clima de Pós-Pandemia (embora com a mesma ainda no nosso dia-a-dia), com um espírito de contracorrente, mais uma vez não pudemos ficar parados e avançámos com a marca Humangames, para dar um nome ao trabalho que tanto desenvolvemos e que nem todos os nossos clientes conheciam.

- InspiraRH
- CriaRH
- AnimaRH
- AventuraRH

Na Humangext colocamos em prática o que defendemos junto dos nossos clientes. Apostámos por isso num investimento em tempo de crise para a contrariar.

Gazeta das Caldas

Somos a maior audiência do oeste

Anuncie connosco!

www.gazetadascaldas.pt
publicidade@gazetadascaldas.pt

Telef. 262 87 00 50

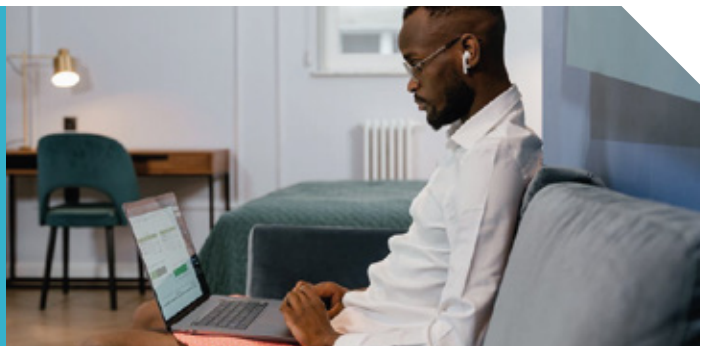
Rua Raul Proença, 56 C - 56 1º Dto
2500-248 CALDAS DA RAINHA

INSÓLITOS

NESTE 2º SEMESTRE DE 2021, MUITAS EMPRESAS CONTINUARAM EM REGIME DE TELETRABALHO, SITUAÇÃO QUE, JÁ NÃO NOS É TOTALMENTE ESTRANHA. AINDA ASSIM:

Nem sempre é fácil mantermo-nos acordados em reuniões de videochamada logo pela manhã, há quem ainda, se encontre com o sono desregulado.

Em reuniões de negócios, mesmo em teleconferência, há que, manter um estilo casual e profissional, no entanto, porque não optar por um look 2 em 1?!



Quando o trabalho...triplica.

Entre as brincadeiras das crianças, e o teletrabalho, não será fácil a concentração. Quem se identifica?!

DESFRUTAR

Não há nada melhor que ficar em casa nos dias frios. Além do conforto do nosso lar, podemos fazer muitas coisas. Colocar a Leitura em dia! Sabe aqueles livros que comprou e nunca leu, aqueles filmes que gostava de ver e não viu? Hora de tirar a poeira e colocar a leitura em dia e aproveitar para ver os filmes que há muito queria ver. O frio sempre pede uma xícara de café ou de chá, uma boa leitura, um bom filme e, quem sabe, uma boa música para acompanhar. **Deixamos aqui algumas sugestões:**

UM FILME - Uma Mulher de Talento - Erin Brockovich (Julia Roberts)

É um filme baseado em factos reais, Erin Brockovich é mãe solteira de três filhos e, após um acidente, Erin começa a trabalhar num escritório de advocacia.

A certa altura ela encontra fortes indícios de que uma empresa está a poluir a água de uma pequena cidade. Então Erin decide investigar a situação e consegue a cooperação dos moradores para solucionar o problema. Este é um filme do ano 2000, realizado por Steven Soderbergh.

UM LIVRO - O Diário de um Mago

O "Diário de Um Mago" conta a história da viagem de Paulo Coelho pelo caminho de Santiago de Compostela.

Esta foi uma viagem que transformou a sua vida para sempre e que inaugurou a sua carreira como escritor. O Diário de Um Mago revela-nos o caminho para a sabedoria que habita no interior de todos nós.

Neste percebemos que a experiência é um fator importante mas não é tudo. Muitas vezes a experiência faz-nos usar soluções antigas para novos problemas o que nos faz andar às voltas, sem entender que a vida é dinâmica e que estamos sempre a enfrentar novos desafios.

"Novas soluções para velhos problemas" – Paulo Coelho

UM FIM-DE-SEMANA - Cidade de Natal - Caldas da Rainha

A partir do dia 16 de novembro, Caldas da Rainha tornou-se a verdadeira cidade do Natal! Esta quadra foi celebrada de uma forma muito especial e com um intenso programa de iniciativas que aconteceram por toda a cidade ao longo de sete semanas num "cenário" absolutamente mágico!

Foram 4 milhões de luzes, cerca de sete mil metros de ruas iluminadas e mais de 15 mil metros quadrados de praças e pracetas iluminadas com apontamentos natalícios.

Ruas e monumentos iluminados, um balão de ar quente, um presente gigante e uma pista de gelo foram algumas das novidades deste ano.

ORGANISER

2º SEMESTRE DE 2021

O Tribunal Constitucional analisou as alterações ao Código de Trabalho, e concluiu pela inconstitucionalidade de parte do artigo do período experimental (Acórdão do Tribunal Constitucional n.º 318/2021). Em concreto:

- O Acórdão declara inconstitucional a norma do artigo 112.º, n.º 1, alínea b), subalínea iii), do Código do Trabalho, na parte que se refere aos trabalhadores que «**estejam à procura do primeiro emprego**»:

Artigo 112.º
Duração do período experimental
1 - No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:
a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
b) 180 dias para trabalhadores que:
i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;
ii) Desempenhem funções de confiança;
iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;

Esta inconstitucionalidade só se aplica a situações de trabalhadores que anteriormente tenham sido contratados, com termo, por um período igual ou superior a 90 dias, por outros empregadores.
Assim,
Para trabalhadores que nunca tiveram qualquer contrato ou que tenham sido contratados a termo por período inferior a 90 dias, o período experimental é de 180 dias (previsto na alínea b)),
Para aqueles que tenham sido contratados a termo por período igual ou superior a 90 dias, o período experimental é de 90 dias (previsto na alínea a)).

CONTRATAÇÕES COLETIVAS

ASSOCIAÇÕES COMERCIAIS E EMPRESARIAIS

- Alteração salarial – CCT entre Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e FESETE (BTE nº 27 de 22/07/2021)
- Alteração salarial – CCT entre ACA e CESP (BTE Nº 30 de 15/08/2021)
- Alteração salarial – CCT entre Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e SINDESCOM (CCT Nº 48 de 11/08/2021)
- Alteração salarial – CCT entre ACISB e FEPCES (BTE Nº 36, de 29/09/2021)
- Alteração salarial – CCT entre Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM (CCT Nº 49, de 23/09/2021)
- Revisão global – CCT entre AECOPS e FETESE (BTE Nº 37 de 08/10/2021)
- Alteração salarial – CCT entre ACILIS e CESP (BTE nº 43 de 22/11/2021)
- Alteração salarial – CCT entre Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e SINDESCOM (CCT nº 53 de 23/11/2021)
- Deliberação comissão paritária – CCT entre APFS e STAD (JORAM III Série, de 19/11/2021)

INDÚSTRIA E COMÉRCIO ALIMENTAR

- Alteração salarial – CCT entre AHRESP e SITESE. (JORAM, III Série, Nº 12 de 12/07/2021)
- Alteração salarial – CCT entre ANIM e FESAHT (BTE Nº 31 de 22/08/2021)
- Alteração salarial – CCT entre ANIL e FESETE (BTE Nº 40 de 29/10/2021)
- Alteração salarial – CCT entre ANIL e SINDEQ (BTE Nº 40 de 29/10/2021)
- Alteração salarial – CCT entre ANCIPA e FESAHT (BTE nº 43 de 22/11/2021)
- Alteração salarial – CCT entre ANIL e Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras (BTE Nº 44 de 29/11/2021)

INDÚSTRIA, ENERGIA E TRANSPORTES

- Revisão global – CCT entre ANCIA e FETESE (BTE nº 27 de 22/07/2021)
- Alteração salarial – CCT entre ABIMOTA e SINDEL (BTE Nº 29 de 08/08/2021)
- Alteração salarial – CCT entre APCOR e FEVICCOM (BTE Nº 31 de 22/08/2021)
- Alteração salarial – CCT entre APCOR e SINDCES/UGT (BTE Nº 31 de 22/08/2021)
- Revisão global – CCT entre ANCIA e FETESE (JORAM III Série, Nº 15 de 13/09/2021)
- Alteração salarial – CCT entre Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e FEVICCOM (BTE Nº 38 de 15/10/2021)

SEGURADORAS, ESCOLAS DE CONDUÇÃO E EMPRESAS DE SEGURANÇA E DESPORTO

- Revisão global – CCT entre ANORECA e FECTRANS. (BTE Nº 30 de 15/08/2021)
- Revisão global – CCT entre ANCIA e FETESE (JORAM III Série, Nº 13 de 03/08/2021)
- Alteração salarial – CCT entre Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol (BTE Nº 36, de 29/09/2021)

SETOR ELÉTRICO E METALÚRGICO

- Revisão global – CCT entre ANIPC e FIEQUIMETAL (BTE nº 28 de 29/07/2021)
- Alteração salarial – CCT entre Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a FETESE (BTE nº42 de 15/11/2021)
- Alteração salarial – CCT entre ANIPC e FIEQUIMETAL (BTE nº 43 de 22/11/2021)
- Alteração salarial – CCT entre AGEFE e FEPCES (BTE nº 44 de 29/11/2021)

SOLIDARIEDADE/EDUCAÇÃO

- Alteração salarial – CCT entre União das Mutualidades Portuguesas e FNE (BTE Nº 31 de 22/08/2021)
- Alteração salarial – CCT entre CNEF e FNE (BTE Nº 37 de 08/10/2021)
- Alteração salarial – CCT entre CNIS e FNE (BTE nº 42 de 15/11/2021)
- Alteração salarial – CCT entre CNIS e FNSTFPS (BTE nº 44 de 29/11/2021)
- Alteração salarial – CCT entre CNEF e FNE (JORAM III Série, de 08/11/2021)
- Alteração salarial – CCT entre CNIS e FEPCES (JORAM III Série, de 19/11/2021)

PORTARIAS DE EXTENSÃO

- CCT entre ACILIS e CESP (BTE nº 25 de 08/07/2021)
- CCT entre ANCIPA e SITESE (BTE Nº 25 de 08/07/2021)
- CCT entre APHP e SEP (BTE Nº 25 de 08/07/2021)
- CCT entre AES e STAD (Portaria nº 15 de 16/07/2021)
- CCT entre AES e FETESE (Portaria nº 153 de 16/07/2021)
- CCT entre CNIS e FEPCES (Portaria nº 156 de 20/07/2021)
- CCT entre AES e FETESE (Portaria nº 28 de 29/07/2021)
- CCT entre AES e STAD (BTE nº 28 de 29/07/2021)
- CCT entre CNIS e FEPCES (BTE nº 28 de 29/07/2021)
- CCT entre Ryanair - Designated Activity Company e SPAC (BTE nº 28 de 29/07/2021)
- CCT entre ACIRO e CESP (Portaria nº 164 de 29/07/2021)
- CCT entre Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e SIESI (Portaria nº 5 de 29/07/2021)
- CCT entre Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e SITACEHT (CCT nº 7 de 02/07/2021)
- CCT entre Câmara de Comércio e Indústria de Ponta Delgada e SINDESCOM (Portaria Nº 6 de 11/08/2021)
- CCT entre CNIS e FNSTFPS (Portaria Nº 184, de 03/09/2021)
- CCT entre Câmara de Comércio e Indústria de Ponta Delgada e o SINDESCOM (Portaria Nº 7, de 23/09/2021)
- CCT entre APIO e FIEQUIMETAL (Portaria Nº 192, de 14/09/2021)
- CCT entre ANCAVE e SETAAB (Portaria Nº 196, de 17/09/2021)
- CCT entre AHSA e SETAAB (Portaria Nº 197, de 17/09/2021)
- CCT entre APHP e FESAHT (Portaria Nº 1, de 23/09/2021)
- CCT entre Câmara de Comércio e Indústria de Ponta Delgada e SINTABA (Portaria Nº 2, de 29/09/2021)
- CCT entre ADCP e SETAAB (Portaria Nº 215 de 21/10/2021)
- CCT entre GROQUIFAR e COFESINT (Portaria Nº 216 de 21/10/2021)
- CCT entre 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. (Portaria Nº 217 de 21/10/2021)
- CCT entre ADIPA e SITESE (Portaria Nº 18 de 21/10/2021)
- CCT entre ADIPA e SITESE (Portaria Nº 223 de 22/10/2021)
- CCT entre Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e SETAAB. (Portaria Nº 222 de 22/10/2021)
- CCT entre APIFARMA e COFESINT (Portaria Nº 224 de 22/10/2021)
- CCT entre ACRAL e CESP (Portaria Nº 225 de 22/10/2021)
- CCT entre Associação Portuguesa das Empresas do Sector Elétrico e Eletrónico e FETESE (Portaria Nº 226 de 22/10/2021)
- CCT entre ALIF e SETAAB (BTE Nº 40 de 29/10/2021)
- CCT entre a APQuímica e COFESINT (BTE Nº 40 de 29/10/2021)
- CCT entre 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 40 de 29/10/2021)
- CCT entre GROQUIFAR e COFESINT (BTE Nº 40 de 29/10/2021)
- CCT entre GROQUIFAR e FEPCES (BTE Nº 40 de 29/10/2021)
- CCT entre ANCIPA e SETAAB (Portaria nº 232/2021)
- CCT entre ANCIPA e SETAAB (Portaria nº 235/2021)
- CCT entre APICER e SINTICAVS (Portaria nº 233/2021)
- CCT entre FENAME e SITESE (Portaria nº 234/2021)
- CCT entre AHRESP e SITESE (Portaria nº 238 de 08/11/2021)
- CCT entre GROQUIFAR e FEPCES (Portaria nº 239 de 08/11/2021)
- CCT entre ALIF e SETAAB (Portaria nº 240 de 08/11/2021)
- CCT entre GROQUIFAR e COFESINT (Portaria nº 241 de 08/11/2021)
- CCT entre APQuímica e COFESINT (Portaria nº 242 de 08/11/2021)
- CCT entre Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e FESETE (Portaria nº 250 de 15/11/2021)
- CCT entre LACTICOOP e SINDCES/UGT (Portaria nº 251 de 15/11/2021)
- CCT entre ANIECA e FECTRANS (Portaria nº 252 de 15/11/2021)
- CCT entre GROQUIFAR e FIEQUIMETAL (Portaria nº 253 de 15/11/2021)
- CCT entre ANCIPA e SETAAB (BTE Nº 42 de 15/11/2021)
- CCT entre APICER e SINTICAVS (BTE Nº 42 de 15/11/2021)
- CCT entre FENAME e SITESE e outros (BTE Nº 42 de 15/11/2021)
- CCT entre Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e SITACEHT (Portaria nº 8 de 16/11/2021)
- CCT entre Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e SIESI (Portaria nº 9 de 16/11/2021)
- CCT entre Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e SINDESCOM (Portaria nº 10 de 16/11/2021)
- CCT entre Câmara de Comércio e Indústria de Ponta Delgada e SITACEHT (Portaria nº 11 de 16/11/2021)
- CCT entre Câmara de Comércio e Indústria de Ponta Delgada e SITACEHT (Portaria nº 12 de 16/11/2021)
- CCT entre URIPSSA e o Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo (Portaria nº 13 de 16/11/2021)
- CCT entre Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e SINDESCOM (Portaria nº 14 de 16/11/2021)

NÃO ESQUECER!

ESTEJA ATENTO ÀS NOSSAS CIRCULARES

VERIFIQUE SE TEM TODA A DOCUMENTAÇÃO OBRIGATÓRIA AFIXADA!

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 2022

1 janeiro
15 abril (6ª feira Santa)
17 abril (Domingo de Páscoa)
25 abril
01 maio
10 junho (Dia de Portugal)
16 junho (Corpo de Deus)
15 agosto
05 outubro
01 novembro
01 dezembro
08 dezembro
25 dezembro

FERIADOS FACULTATIVOS

01 março (Carnaval)
Feriado municipal

Possíveis pontes
17 junho
02 dezembro
09 dezembro
31 outubro

CONTACTOS ÚTEIS

SEGURANÇA SOCIAL
T. 300 502 502

IAPMEI
info@iapmei.pt

AUTORIDADE TRIBUTÁRIA E ADUANEIRA
Centro de Atendimento Telefónico
217 206 707
https://www.portaldasfinancas.gov.pt/pt/formularioContacto.action

INSTITUTO DE EMPREGO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL
Centro de Atendimento Telefónico
300 010 001

Estamos-On (informações sobre a Pandemia – inclui legislação):
https://covid19estamoson.gov.pt/

PEDRO CUSTÓDIO | SEGUROS

DIRETORES, GESTORES E ADMINISTRADORES: CONHEÇAM UM SEGURO À MEDIDA DAS VOSSAS RESPONSABILIDADES.

Responsabilidades acrescidas exigem uma proteção reforçada! Conheça o seguro de Responsabilidade Civil pensado especificamente para proteger os cargos de administração e gestão das empresas.

Qualquer que seja a natureza, a dimensão das empresas ou a atividade a que estas se dedicam, todos os Diretores, Gerentes e Administradores estão sujeitos a uma grande pressão.

E os tempos conturbados que vivemos só vieram tornar o exercício destas funções ainda mais desafiante.

As queixas são frequentes e comuns nas funções de administração em várias áreas de negócio. Os confinamentos, a incerteza quanto ao futuro, a alteração das rotinas e a limitação de movimentos refletem-se em desgaste e cansaço acumulados que em nada ajudam nas tarefas do dia-a-dia.

E agora que a tão esperada retoma parece ter chegado, os dias de trabalho tornam-se ainda mais exigentes.

Na correria dos dias, estamos todos mais sujeitos a cometer erros ou omissões. Mas quando exercemos cargos de gestão, as consequências podem não se ficar pelo plano profissional.

A legislação responsabiliza cada vez mais os titulares destes cargos pelas suas ações, podendo colocar em risco o seu património pessoal em resultado de pedidos de indemnização por atos que lhes sejam imputados ou da insolvência da empresa.

A proteção do património pessoal de quem exerce cargos de administração, bem como do património da empresa, é a primeira grande vantagem de um Seguro de Responsabilidade Civil para Diretores, Gerentes e Administradores. Mas os trunfos deste seguro não se ficam por aqui.

Destinado a empresas públicas e privadas, parcerias e entidades sem fins lucrativos, esta solução de proteção assegura a necessária representação e assistência jurídica em caso de investigação ou processo jurídico decorrente de reclamações por atos de gestão ou práticas laborais, como despedimento ilícito, discriminação, falsas declarações ou assédio.

Os custos de defesa incorridos por danos materiais ou corporais, bem como por contaminação ambiental, e os custos de emergência para prevenção e mitigação de uma reclamação integram também a longa lista de garantias de um Seguro de Responsabilidade Civil para Diretores, Gerentes e Administradores. De salientar ainda a cobertura com as despesas com um gabinete de gestão de imagem que ajude a mitigar com os danos à reputação dos colaboradores envolvidos e da empresa.

Contacte a Pedro Custódio Seguros e fique a conhecer o Seguro de Responsabilidade Civil para Diretores, Gerentes e Administradores que garante uma proteção à medida das responsabilidades dos cargos de gestão da sua empresa. Uma importante rede de segurança que ajuda a uma maior, e tão necessária, paz de espírito na hora de tomar decisões. ■

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

IDRYL

Mário Cunha | Consultor Idryl

NOVOS PROBLEMAS, NOVAS SOLUÇÕES.

NOS ÚLTIMOS TEMPOS TEMOS ASSISTIDO A UM SEM NÚMERO DE ACONTECIMENTOS QUE MUDARAM MUITO O MUNDO DO TRABALHO, DOS NEGÓCIOS E DAS EMPRESAS.

Uma nova era digital, a pandemia COVID-19, os novos paradigmas de trabalho e colaboração à distância, entre outros, colocam desafios constantes que apenas uma cultura organizacional flexível e moderna está apta a enfrentar e resolver.

Um dos fator-chave para uma cultura organizacional flexível e moderna resulta da sua capacidade para integrar inovações tecnológicas, adaptando-se rapidamente às transformações digitais em curso.

Estes desafios inéditos no percurso das empresas abrem novas possibilidades de aprendizagem e análise crítica de experiências anteriores e representam uma grande janela de oportunidades de crescimento se a empresa/organização estiver aberta a lidar com essas transformações e demonstre capacidades de adaptação constantes.

Uma fatia importante dessa capacidade de adaptação depende da forma como a empresa consegue o alinhamento dos seus colaboradores com as novas diretrizes. Para tal torna-se muito importante conseguir condições de trabalho cada vez mais facilitadoras da colaboração e da cooperação, mesmo que à distância, entre os diversos níveis hierárquicos, de modo a que a todos possa ser partilhada uma visão clara de quais são as, novas, orientações da organização.

Fazem claramente parte das referidas melhorias, o potenciar da criatividade, o incentivar para a inovação, o dar a liberdade necessária para que cada colaborador possa utilizar os seus próprios conhecimentos e competências no sentido de aportar mais valias para as equipas e para a organização.

Em tempos de mudanças rápidas e constantes, uma organização deverá implementar procedimentos e apoiar atividades individuais que fomentem uma aprendizagem contínua, que contribuam para elevar os níveis de conhecimento e de satisfação das suas equipas, assim como disponibilizar ferramentas digitais de trabalho evoluídas, modernas, fáceis de utilizar e com elevada capacidade de adaptação e escalabilidade.

Fomentando a inovação e a partilha do conhecimento estão criadas as condições para que as novas ideias possam ser difundidas facilmente e ajudem os indivíduos e as equipas a atingir os objetivos pessoais e da empresa/organização a que se proponham.

Assim novas soluções para novos problemas e desafios obrigam as empresas a apostar no desenvolvimento contínuo de competências individuais e corporativas.

A nível corporativo deverão ser implementados procedimentos que permitam uma cultura organizacional mais ágil e flexível que se adapte mais rapidamente às inovações tecnológicas constantes.

Para os colaboradores deverão ser incentivadas e proporcionadas atividades visando a aprendizagem contínua em áreas como a inovação e a criatividade, a comunicação e a colaboração em equipa, os conhecimentos específicos relacionados com o negócio da empresa. Deverão ser igualmente fomentadas políticas de diversidade e inclusão nas empresas que aumentam o capital humano da organização. Perspetivas e experiências individuais distintas contribuem para que a discussão em terno de pontos de vista diferentes possa potenciar a construção de soluções inovadoras e responder melhor aos novos problemas.

A **IDRYL Technologies**, através da sua plataforma GooPortal, tem as competências e o conhecimento necessário para aportar às empresas e organizações as ferramentas para, com novas soluções, superar os novos problemas e desafios com que são atualmente confrontadas, ajudando-as a tornar os novos desafios e problemas em novas conquistas.

A plataforma GooPortal baseia-se em paradigmas Low Code e No Code de desenvolvimento de software e incorpora tecnologias de Inteligência Artificial e de Machine Learning.

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

HUMANGEXT®

CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS

Valores que Perduram

27 ANOS

1994-2021

HUMANCONSULT

HUMANCHANGE

HUMANCHECK

HUMANTALENT®

HUMANGAMES

WWW.HUMANGEXT.COM

EMAIL: GERAL@HUMANGEXT.COM

TELEFONE: 262 889 150

FACEBOOK: HUMANGEXT

LINKEDIN: COMPANY/HUMANGEXT-RECURSOS-HUMANOS

PRÓXIMA EDIÇÃO

BURNOUT, ASSÉDIO, TELETRABALHO,
DESAFIOS DA CONCILIAÇÃO DA VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL. | JULHO 2022