Nº23 | JANEIRO 2021

SEMESTRAL
DISTRIBUIÇÃO GRATUITA

HUMANGEXT® MAGAZINE

GESTÃO DE RH
A REAÇÃO À MUDANÇA, E A SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES.

DESTAQUE

Novos tempos, novos desafios, uma mudança constante

Rita Baptista | Partner, HR Consultant

POLÉMICA

Pelo Futuro da sua Organização: Mude!

Susana Santos | Partner / COO

Tecauto

Veículos Comerciais

Já abriu a nova oficina VW Veículos Comerciais!

- Maior rapidez de agendamento
- Menor tempo de imobilização
- Atendimento personalizado e dedicado
- Contacto direto e constante com a oficina
- Alternativas de mobilidade
- Horário alargado

Para que o seu Comercial Volkswagen esteja sempre a trabalhar.

Marcações:

261 327 700

marcacoes@tecauto.pt

WhatsApp Comerciais Service
918 790 418

Tecauto, S.A.
Avenida Carlos Lopes, 23
2560-629 Torres Vedras

Contacte-nos para uma visita do nosso Consultor Após-Venda e conheça as condições especiais de frota.

SUMÁRIO

Ano 12 | Janeiro 2021 | Nº 23

EDITORIAL | Ricardo Lacerda Dias → pág. 5

OBSERVATÓRIO | Mudança organizacional e satisfação no trabalho → pág. 8

DESTAQUE | Novos tempos, novos desafios, uma mudança constante → pág. 9

CONSULTÓRIO JURÍDICO | 2021, e agora? → pág. 13

PERFIL RH | Pandemia, mudança organizacional e motivação... → pág. 14

UMA EMPRESA, UMA VISÃO | Europastry, Rebelo & Diogo → págs. 16, 17

POLÉMICA | Pelo futuro da sua organização: Mude! → 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
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.

HUMANGEXT®

CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS

Valores que Perduram.

OS NOSSOS SERVIÇOS:

HUMANCONSULT

HUMANCHANGE

HUMANCHECK

HUMANTALENT

HUMANGAMES

25 ANOS 1994-2019

EDITORIAL

Ricardo Lacerda Dias | CEO e Founder

Ao longo de 23 Edições da Humangext Magazine, puderam ler a nossa visão sobre do mundo do trabalho, a evolução das Políticas de Recursos Humanos e o enquadramento de ambos na Sociedade.

É certo que ninguém estava preparado para uma Pandemia no Século XXI: a evolução constante da medicina e da tecnologia, deram-nos sempre uma falsa sensação segurança, uma falsa sensação de controlo – que claramente não existe. Mas há algo sobre o que temos vindo a alertar desde a primeira edição da Humangext Magazine: para a necessidade de olharmos para os RH sobre todos os pontos de vista.

E nisso estamos certos de que contribuímos de alguma forma para abrir mentalidades na forma de encarar a Mudança. Ora vejamos alguns dos temas que por aqui tratámos:

- Liderar para o Sucesso: o que fez a diferença na gestão da crise gerada pela Pandemia foi a Liderança - aquela que foi capaz de tomar decisões, de refletir sobre o melhor para a empresa e que esteve atenta às possibilidades de adaptação.
- Custo ou Benefício: a perspetiva de olhar para os RH simultaneamente como um custo e um benefício, jogando entre as posições chaves que teriam de ser mantidas, dado o seu benefício, e as funções dispensáveis, que nesta fase representaram apenas um custo.
- Desafios na Gestão de Gerações: as necessárias adaptações trouxeram-nos as aversões à mudança de gerações diferente: de uma forma caricatural, diríamos que os mais "antigos", foram mais avessos às tecnologias e ao Teletrabalho; e os mais novos, adeptos da modalidade do teletrabalho, nem sempre foram um exemplo de rigor ou produtividade nesse contexto.
- Stress Organizacional e o seu impacto nas Organizações: houve ainda a necessidade de lidar com um stress organizacional que pela primeira vez em muitos anos não foi exclusivo do binómio crise/desemprego, tendo estado pela primeira vez o tema da saúde em primeiro lugar.
- Atrair e Reter o Talento: sendo uma crise sem precedentes no mundo moderno, a capacidade de reinvenção das organizações trouxe-nos um desafio na retenção de talentos, sem os quais esta não seria possível. Por outro lado, muitas decidiram investir, mais estrategicamente do que nunca, na contratação de talentos para funções executivas e o desafio deste lado passou a ser como o atrair.

Como vê com apenas 5 temas em 23 Edições, já tocámos em vários pontos chave na reflexão sobre a Pandemia. Nesta Edição propomos-vos olhar com um espírito positivo e construtivo para a mudança. Já todos percebemos que a Pandemia não vai desaparecer com um estalar de dedos – depositamos agora todas as nossas esperanças nas várias vacinas que a comunidade científica muito trabalhou para alcançar, mas ainda sem certezas sobre o impacto real que terão na limitação da propagação do vírus. Quanto à economia, esta irá avançar aos soluços – não em "V", como habitualmente nas crises, mas em "W".

Com isto teremos de aceitar que as transições que inicialmente se supunham delimitadas no tempo, poderão funcionar de forma definitiva. Assim sendo, teremos de focar-nos no nosso core business, aproveitando para refletir estrategicamente no posicionamento que as organizações terão no futuro.

CONTEM CONNOSCO!

NOTÍCIAS

LANÇAMENTO DO CHATBOT DA ACT – ACTIA

Dia 3 de novembro - A Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) disponibilizou uma nova ferramenta - ACTIA.

Este meio tecnológico digital inovador recorre a inteligência artificial para criar mais uma forma de interação com os utentes da ACT, estando disponível no portal da ACT 24 horas por dia, 365 dias por ano, em modo *self-service*.

https://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/Noticias/Paginas/Lan%C3%A7amentodochatbotdaACT%E2%80%93ACTIA.aspx

PLANO NACIONAL
DE FORMAÇÃO FINANCEIRA

TODOS CONTAM

FORMAÇÃO FINANCEIRA

IAPMEI

TURISMO DE PORTUGAL

Ação de formação "A importância da análise financeira em contexto COVID-19"

A braços com a Pandemia o IAPMEI lançou uma série de iniciativas para apoiar as empresas neste caso destacamos a "A importância da análise financeira em contexto COVID-19", numa iniciativa com o Turismo de Portugal, integrada no Plano Nacional de Formação Financeira. Inteiramente digital na plataforma Microsoft Teams. Dirigida a empresários e gestores de micro e pequenas, foi abordado o papel da análise financeira na gestão da empresa, nomeadamente em contexto de pandemia. O objetivo foi interpretar os principais instrumentos de gestão, através do método dos rácios.

https://www.iapmei.pt/EVENTOS/Acao-de-formacao-A-importancia-da-analise-fina-(4).aspx

LEADING PEOPLE

INTERNATIONAL HR CONFERENCE

16 NOVEMBRO 2020

NOVA SBE, CARCAVELOS

HOW TO LEAD IN THE AGE OF FAKE?

LEADING PEOPLE INTERNATIONAL HR CONFERENCE

Realizou-se no passado dia 18 de novembro no Campus de Carcavelos da Nova SBE, uma conferência setorial integrada no projeto da Leadership Summit Portugal 2020, focado na gestão de pessoas, com oradores nacionais e internacionais, palestras, debates, networking, conta com o apoio institucional da CIP, Câmara Municipal de Cascais, Global Shapers Community Lisbon Hub, APESPE RH e APG. Analisar e definir estratégias para combater a crise do trabalho, o desafio da liderança remota foram uns dos tópicos debatidos.

https://www.temacentral.pt/leading-people-international-hr-conference/

DESAFIOS DA GESTÃO DE PESSOAS PELO MUNDO

A ABRH Brasil realizou no passado dia 17 de novembro o evento digital "Desafios da gestão de pessoas pelo mundo", para debater e compreender como os gestores de pessoas estão a enfrentar este cenário desafiador pelo mundo e, quais as estratégias RH para vencer os obstáculos impostos.

http://www.abrhbrasil.org.br/dgpm/

OBSERVATÓRIO

Marília Santo | Project Manager

MUDANÇA ORGANIZACIONAL E SATISFAÇÃO NO TRABALHO

NA LITERATURA DA ÁREA, NEM SEMPRE É ESTABELECIDA UMA LIGAÇÃO DIRETA ENTRE SATISFAÇÃO NO TRABALHO E MUDANÇA.

Não faltam estudos sobre satisfação, aliás, é das variáveis mais estudadas em comportamento organizacional (Pina e Cunha, Rego, Campos e Cunha & Cabral-Cardoso, 2007) e tem sido correlacionada com a motivação e desempenho. Embora as conclusões sobre como estas variáveis se influenciam mutuamente não sejam totalmente inequívocas para todos os trabalhadores, poderíamos considerar que a satisfação advém de três fatores principais:

- **indivíduo (e.g. personalidade),**
- **trabalho (e.g. condições),**
- **interação indivíduo/ trabalho.**

Por seu lado, o processo de mudança pode gerar sentimentos de satisfação ou de insatisfação nos indivíduos, e as reações dos mesmos à mudança podem ser de cooperação ou de resistência. Mudança Organizacional, é um processo que gera inevitavelmente algum grau de desconforto: mudar é alterar o que conhecemos e passar para uma situação diferente. É comum que face a uma Mudança Organizacional, os trabalhadores possam oferecer resistência (comportamentos defensivos que visam proteger o indivíduo dos efeitos reais ou imaginados da mudança). Contudo, a reação individual à mudança organizacional depende de fatores cognitivos, emocionais e comportamentais, envolvendo crenças, sentimentos e a avaliação feita perante o processo (Piderit, 2000), e como tal pode resultar em reações positivas e de cooperação, dependendo em grande medida de como o processo de mudança é preparado, conduzido e implementado.

Cada colaborador poderá reagir à mudança de modo distinto, consoante a sua avaliação da situação seja favorável ou desfavorável. A atitude em relação à mudança será o resultado das crenças e emoções individuais, sofrendo ainda a influência direta dos significados partilhados entre os envolvidos no processo de mudança (Thomas e Hardy, 2011).

Na dicotomia entre cooperação e resistência, (que podem existir em diversos graus e em momentos distintos do processo de mudança), importa ainda salientar que, embora a palavra resistência tenha à partida uma conotação negativa, por vezes, é através da resistência que advêm novas soluções para o processo – ou porque a pessoa levanta objeções legítimas que não haviam sido consideradas, ou porque propõe ajustes mais benéficos globalmente. Na base da resistência à mudança poderá estar uma tentativa de proteção do seu *status quo* em resposta à pressão para o alterar (Hernandez e Caldas, 2011). Como referido anteriormente, é mais comum o processo de mudança vir associado à resistência, e desse ponto de vista, há ainda que considerar que, se a mudança organizacional, pode ser entendida como a alteração das rotinas de trabalho e das estratégias que afetam a organização, o trabalhador é parte fundamental do processo. O problema surge quando os responsáveis pelo processo de mudança, comummente os líderes de projeto ou os gestores, se esquecem deste papel nuclear que cada trabalhador tem. Por outro lado, ao identificarem a resistência à mudança como negativa ou como uma insubordinação, os responsáveis podem desconsiderar preocupações válidas e importantes sobre as mudanças (Piderit, 2000).

Assumindo, como muitos autores têm concluído, que as reações perante a mudança e as crenças sobre o carácter benéfico ou prejudicial da mesma, são influenciadas pelas experiências passadas, percebe-se que o nível de satisfação do trabalhador é um dos fatores que poderá facilitar ou dificultar o processo. A relação entre a satisfação e a mudança pode ainda ser vista doutro prisma – talvez mais óbvio ainda – que é impacto que a mudança irá gerar na satisfação dos trabalhadores – podendo reforçá-la, se, de facto, o resultado da mudança for avaliado como positivo – ou, diminui-la, se o resultado da mudança for avaliado como negativo.

Convém, contudo, salientar que, quer a mudança, quer a satisfação, são processos: nenhum trabalhador estará satisfeito – e no mesmo grau – com todas as situações e a todo o momento. Quer as reações de cooperação ou resistência, quer os índices de satisfação/insatisfação, serão fortemente influenciados pela forma como a mudança é conduzida, pela dinâmica da empresa, pelo seu clima organizacional (Thomas e Hardy, 2011). Um outro dado importante e que advém de um estudo realizado junto de 166 colaboradores, é a constatação que ao longo do processo de mudança, as razões pelas quais os trabalhadores reagem à mudança vai sofrendo alterações (Kim e colaboradores, 2011).

Inicialmente o comportamento dos colaboradores depende do seu envolvimento formal com o processo e com as expectativas que tem relativamente aos benefícios que essa mudança pode acarretar, mas numa fase posterior, esses fatores perdem efeito, prevalecendo a influência das relações interpessoais e a ligação com a organização. Quando a mudança é malconduzida os colaboradores deixam de acreditar na organização e baixam os seus níveis de satisfação, podendo em situações mais extremas decidir sair. ■

DESTAQUE

Rita Baptista | Partner, HR Consultant

NOVOS TEMPOS, NOVOS DESAFIOS, UMA MUDANÇA CONSTANTE

CADA CRISE É UMA OPORTUNIDADE, DE NOS QUESTIONARMOS, DE NOS REINVENTARMOS, E ESTA NÃO É EXCEPÇÃO!

A crise, enquanto conceito, é uma mudança brusca ou uma alteração importante no desenvolvimento de uma situação, associada usualmente a um problema que urge resolver. Pois bem, esta crise em particular é global e traz uma dificuldade acrescida: não tem fim à vista. Por assim ser, implica uma estratégia de constante adaptação. Vejam-se os avanços e retrocessos nas medidas restritivas impostas pelo Governo que traduzem bem esta navegação à vista.

Ora, nas organizações não é diferente, temos de nos confrontar com dificuldades várias, quer na procura dos nossos produtos e/ou serviços, quer na gestão dos nossos recursos, desde a matéria prima aos Recursos Humanos. Todavia, é sobre estes que nos iremos debruçar:

COMO SERÁ POSSÍVEL MANTERMOS MOTIVADO O NOSSO QUADRO DE PESSOAL NESTE CLIMA DE INSEGURANÇA E INCERTEZA?

Todos nos lembramos da crise de 2009/2010. Havia incerteza, sim, insegurança no que se referia à manutenção dos postos de trabalho e ao aumento exacerbado do desemprego, também. Contudo, tínhamos a nossa saúde e das nossas famílias, e desta vez também este elemento está em risco.

Este é talvez o elemento que mais determina a necessidade premente de nos preocuparmos, em concreto, com a motivação do nosso quadro de pessoal, das nossas pessoas. Hoje para além da incerteza do futuro, da insegurança relativamente ao mercado de trabalho, existe também o receio relativo à saúde do próprio e dos seus entes queridos. E, sejamos francos, este é um elemento que nenhum de nós consegue controlar! Existe, consequentemente, um sentimento global de impotência que urge contrariar.

Foquemo-nos então no que fazemos melhor e no que podemos de facto influenciar pela positiva, no nosso trabalho, no nosso negócio, nas nossas pessoas. Olhemos, criticamente, para percebermos onde existe margem para melhorar! Sejamos flexíveis nas soluções e estejamos atentos às necessidades de cada um, para em cada momento, podermos adoptar as medidas mais ajustadas a cada situação em concreto.

Por outro lado, não descuremos as iniciativas qualitativas ao nível dos Recursos Humanos, temos de ter a capacidade de reconhecer e fazer ressaltar os comportamentos positivos em prol do bem das nossas equipas, e combater os comportamentos negativos que, nesta fase, assumem especial gravidade.

É difícil motivarmos as pessoas em plena pandemia, as mesmas pessoas que estão inibidas de estar com familiares e amigos, que viram os planos alterados, que estão constantemente em sobressalto porque conhecem alguém ou estiveram com alguém com sintomas. Não é de estranhar por isso que muitos tenham o seu sono desregulado, crises de irritabilidade, medo e ansiedade, tudo afectando o desempenho e a motivação profissional.

Todavia, como em qualquer situação nova, existe um justo receio que nos leva a uma infinidade de desculpas para fugir da mudança. Mas a mudança é necessária, pelo que há que adoptar medidas que nos ajudem a lidar melhor com a situação e a criar progressivamente uma sensação de maior controlo:

Consciencializar toda a equipa do risco que existe, sem dramatizar e sem romantizar a situação. Temos de ser práticos, o que é, é! Mas cada situação é uma situação, umas mais complexas que outras, é preciso que exista esta consciência, é diferente trabalhar numa instituição de saúde ou num escritório sem atendimento ao público, por exemplo;

- Dotar os espaços físicos de medidas de segurança e higiene que permitam a circulação em segurança;
- Criar um Plano de Contingência idóneo e divulgá-lo cabalmente pela organização, dirimindo qualquer questão ou insegurança sobre os procedimentos de prevenção e reacção a adoptar no âmbito da pandemia;
- Fomentar a comunicação saudável entre as equipas, criando ou potenciando os canais já existentes;
- Manter-se disponível para ouvir as reais preocupações da sua equipa.

Estes são os primeiros passos para que tudo flua melhor e potencie um ambiente de trabalho mais saudável e motivado.

Cumprido este passo, podemos implementar inúmeros outros, conforme os perfis dos elementos da equipa, objectivos a atingir e meios disponíveis.

Não baixe os braços, as pessoas são um pilar basilar nas nossas organizações, e juntos somos mais fortes. ■

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

A GRH, reação à mudança e satisfação dos colaboradores

A pandemia está a gerar grandes alterações e a área da gestão de recursos humanos não é exceção. Neste sentido tivemos de nos ajustar rapidamente às novas necessidades e agregar às anteriores exigências e responsabilidades, a Gestão de Risco Covid-19.

Diariamente surgem novas informações e formalismos legais que exigem de nós um ritmo e uma velocidade de trabalho nunca antes pensada. A capacidade de comunicação, gestão da informação, gestão de prioridades e tomada de decisão, têm sido fundamentais para conseguirmos dar resposta.

Na área das análises clínicas, estamos a efetuar testes de despiste à covid-19, o que nos trouxe desafios acrescidos, pois os nossos Profissionais de saúde estão na linha da frente. Assim, a nossa função passa também por gerir a formação e sensibilizar para os cuidados a ter em termos de segurança e saúde no trabalho.

A Beatriz Godinho Saúde conta com uma equipa de profissionais qualificados e muito experientes, estando atualmente a contratar para diversas áreas de modo a reforçar a nossa capacidade de resposta e ajustá-la à procura de serviços, por parte dos nossos utentes. Nesta área de atividade, a nível nacional, digo mesmo mundial, vivemos uma fase absolutamente excecional devido à procura de Profissionais de Saúde. Esta situação representa para a nossa Equipa de RH uma responsabilidade acrescida, que nos levou a agilizar os processos de recrutamento e seleção, de formação e de integração de novos colaboradores.

Esta nova realidade é de grande exigência para os nossos Profissionais, quer a nível do trabalho propriamente dito, quer a nível emocional e pessoal. O foco da nossa Equipa de RH são as nossas Pessoas.

Temos de criar disponibilidade para cumprir com as obrigações legais, tarefas administrativas calendarizadas e atender às nossas Pessoas. Sabemos que cada um na sua função enfrenta um desafio e um stress sem precedentes e vivemos rodeados de notícias de crise, de incerteza e de medo que geram um enorme desgaste emocional.

No que se refere à satisfação dos colaboradores, neste momento é um tema que tem estado na ordem do dia na gestão de RH, como manter colaboradores satisfeitos num contexto de exigência profissional desta ordem e muitas vezes com situações delicadas do ponto de vista pessoal? Para nós o fundamental é apoiar e ajudar a lidar com a esta situação.

Queremos transmitir que de facto estamos aqui para as nossas Pessoas, para uma palavra, um desabafo, o que precisarem.

Sónia Silva | Diretora de Recursos Humanos

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

2021, E AGORA?

Muitas dúvidas existiam relativamente ao ano de 2021 e quanto a eventuais medidas para o mesmo. Sucede que, nos últimos dias do ano de 2020, foram aprovadas diversas medidas de apoio para o novo ano, abrangendo diversas áreas, tudo com o intuito de minorar os danos colaterais provocados pela propagação do Covid-19. É certo que as referidas medidas ainda carecem de regulação, porém, decidimos, ainda assim, destacar as mais relevantes, que dão o mote para este novo ano:

EMPREGO

- Vai ser prorrogado o Apoio à Retoma Progressiva para micro, pequenas e médias empresas: redução de 50% das contribuições sociais, com a remuneração dos trabalhadores paga a 100% até 3 salários mínimos, sem esforço adicional das empresas. Estão ainda abrangidos gerentes de empresas com trabalhadores permanentes, com contribuições sociais feitas na empresa.
- Haverá um Apoio Simplificado para microempresas com quebra de faturação superior a 25%, que poderá ir até 2 salários mínimos por trabalhador, pago em 2 tranches no primeiro semestre. O apoio será feito com a obrigação da proibição de despedimento coletivo e extinção de posto de trabalho até 2 meses após o final do mesmo.
- Existirá a requalificação de desempregados pelo programa Ativar.pt.
- Efetuar-se-á o desenvolvimento de medidas como FORM.ATIV para trabalhadores ativos empregados nos setores mais afetados e o Acelerador QUALIFICA para jovens adultos com percurso de educação incompleto.

PROGRAMA APOIAR

- Promoção do Alargamento e flexibilização do Programa Apoiar:
  - Alargamento a médias empresas e empresas com mais de 250 trabalhadores, mas menos de 50 M€ de faturação, até 100.000€ por empresa;
  - Alargamento a empresários em nome individual sem contabilidade organizada com trabalhadores a cargo, até 3000€ por empresa;
  - Reduz-se restrições em sede de capitais próprios mediante apresentação de balanço intercalar que demonstre capitalização;
  - Possibilidade de aprovação de candidatura de empresas com dívidas à AT e Segurança Social;
  - Os estabelecimentos encerrados desde março têm ainda acesso ao programa Apoiar majorado para a tipologia superior, até:
    a) 40.000€ para micro empresas
    e
    b) 100.000€ para pequenas empresas.

RENDAS

Vão surgir os seguintes Apoios:

- A fundo perdido para pagamento de rendas para empresas com quebra de faturação entre 25% e 40%, contemplando o pagamento de até 30% do valor da renda, até 1200€/mês.
  O pagamento será feito em 2 tranches durante o primeiro semestre.
- A fundo perdido para pagamento de rendas para empresas com quebra de faturação superior a 40%, contemplando o pagamento de 50% do valor da renda, até 2000€/mês. O pagamento será feito em 2 prestações durante o primeiro semestre.
- Para os estabelecimentos encerrados desde março existirá um prolongamento da duração dos contratos, por um período igual ao da duração do encerramento, com uma duração mínima de 6 meses após a sua reabertura.

FISCAL

Ao nível fiscal assistiremos a:

- Diferimento do IVA trimestral do primeiro semestre de 2021, sendo elegíveis todas as empresas do regime trimestral.
  O pagamento poderá ser feito em 3 ou 6 prestações, sem juros.
- Diferimento do IVA mensal do primeiro semestre de 2021, sendo elegíveis todas as empresas do regime mensal com quebra de faturação anual superior a 25%. O pagamento poderá ser feito em 3 ou 6 prestações, sem juros
- Suspensão de execuções provenientes da Autoridade Tributária e Segurança Social durante o primeiro semestre de 2021.

Verificamos desta forma que, à semelhança de 2020, pelo menos o primeiro trimestre de 2021 vai ser rico em alterações legislativas, tudo motivado pela instabilidade socioeconómica que ainda se faz sentir. Face ao exposto, ao longo do presente ano, que agora começa, continuaremos a acompanhar a evolução epidemiológica, e consequentemente, legislativa. ■

PERFIL RH

Andreia Mendes | HR Consultant

PANDEMIA, MUDANÇA ORGANIZACIONAL E MOTIVAÇÃO...

Mudança Organizacional e Motivação dos colaboradores, são expressões intimamente ligadas, mas que nem sempre são fáceis fazer funcionar. Através da literatura percebemos que as mudanças são eventos que causam distúrbios, mesmo quando aceites de forma positiva podendo considerar-se a mudança organizacional como um evento fomentador de climas de incerteza, gerador de stresse e de outras consequências negativas para os trabalhadores, logo contra producentes no que concerne a motivação dos trabalhadores.

NESTE PRESSUPOSTO PEDÍAMOS A SUA COLABORAÇÃO:

entrevista efetuada à Dra Filipa Garcia, Administradora da Garcias Wine & Spirits

1. A BRAÇOS COM A SITUAÇÃO DE PANDEMIA ATUAL COMO GERIU OS TRÊS PILARES? PANDEMIA, MUDANÇA ORGANIZACIONAL E MOTIVAÇÃO?

A nossa primeira preocupação aquando do anúncio do estado de Emergência, em meados de Março, foi a saúde dos nossos colaboradores aliados aos nossos clientes e parceiros. Imediatamente pusemos em prática todas as indicações dadas pela DGS nas nossas Bases Logísticas e Cash's por forma a tranquilizar os colaboradores, mas também evitar a criação de "pânico" e desorientação. O nosso departamento de RH trabalhou de forma muito próxima com a Administração durante todo o confinamento no sentido de criar estratégias de proteção laboral em todos os sentidos: físico, emocional e psicológico. Todas as mudanças organizacionais foram explicadas aos colaboradores, de diferentes zonas geográficas e funções, e estivemos sempre disponíveis para as suas dúvidas e preocupações. O fator Motivação foi chave essencial para transmitir confiança e ânimo às equipas comerciais, para que não desanimassem perante o cenário negro e muito preocupante que todos vivemos durante o segundo trimestre deste ano. Penso que podemos afirmar que sem a capacidade de motivar os nossos colaboradores a Garcias teria tido muito mais dificuldade em ultrapassar este período difícil.

2. QUAL O PANORAMA NESTE MOMENTO?

Durante este ano temos assistido a vários altos e baixos ao longo do tempo. No pós-confinamento, juntando o período do Verão, as pessoas "esqueceram" um pouco o ambiente de maior pressão e notámos um crescendo nas vendas de Junho a Setembro. No entanto, neste período mais recente e com o crescimento do número de casos e internamentos, voltámos, todos, a assistir a um maior cuidado com as saídas para restaurantes, hotéis e bares, o que condicionou de imediato as nossas vendas. Resta-nos esperar que o período de Natal seja mais positivo e ajude a fechar o ano "menos mal".

3. QUE DESAFIOS É QUE ESTA NECESSÁRIA E IMPOSTA MUDANÇA TROUXE PARA A VOSSA ORGANIZAÇÃO?

O maior desafio que este ano nos trouxe foi termos a capacidade de nos adaptar rápida e drasticamente a realidades diferentes e muito difíceis. De um dia para o outro tivemos que passar para serviços mínimos as nossas delegações e cash's, coordenar todos o esclarecimentos aos nossos mais de 250 trabalhadores, colocar em prática as medidas impostas pela DGS, adaptar uma realidade de escritório clássica para teletrabalho e passar de um dia a dia com previsões e orçamentos para uma realidade diária de constantes decisões modificadas e adaptadas, que no dia seguinte podiam ter que ser revistas novamente. Este foi o maior desafio que sentimos durante 2020.

4. COMO REAGIU A SUA EQUIPA ÀS MUDANÇAS?

Sendo que trabalhamos com realidades de colaboradores muito diferentes, desde o técnico comercial, ao operador de loja, ao operador de armazém, distribuidor e técnico administrativo, dividimos o respetivo tratamento e informação pelas diferentes categorias profissionais e pelos respetivos responsáveis fazendo a mesma chegar às pessoas por hierarquia e por zona geográfica (desde a zona mais preocupante até à menos preocupante). Naturalmente, as pessoas tiveram reações diferentes, de acordo com o posto de trabalho e responsabilidade assumida. Por exemplo, a equipa comercial reagiu de forma muito positiva mantendo o contato com os clientes e com a Direção comercial por forma a conseguirmos perceber os próximos passos a dar. Daí o fator motivação ter sido tão importante. Acreditamos que a motivação tem que vir do Top Management e a Administração e Direção da empresa nunca baixou os braços, tendo sempre uma postura pró-ativa e otimista o que ajudou as equipas hierárquicas inferiores a não perderem o ânimo e a coragem.

5. SENTIU RESISTÊNCIA? EM QUE MEDIDA?

Nas equipas de pessoal menos informado, como o armazém ou operadores de loja sentimos mais medo e desconfiança acerca do futuro e das medidas a implementar. Esta situação não me surpreende pois, de facto, com a quantidade de notícias dispares e alarmantes que todos recebemos no segundo trimestre do ano, qualquer pessoa ficou assustada e com receio do futuro. No entanto, sinto que conseguimos ultrapassar esta dificuldade organizando equipas rotativas de serviços mínimos e colocando em prática todas as recomendações sugeridas pela DGS.

6. QUAIS OS VOSSOS MAIORES RECEIOS?

Durante este ano sempre lutámos para tentar fechar o ano de forma positiva. Mesmo com quebras de cerca 25% de faturação, temos lutado para estar presentes em todos os negócios que julgamos uteis e construtivos para ter um término de ano positivo. Claro que o receio de um contágio em massa numa loja ou delegação é um dos piores cenários que poderíamos ter, mas temos tido a sorte de ter um número muito reduzido de casos positivos nas nossas equipas e sem contágio às restantes pessoas com quem estas trabalham de forma direta.

7. DAS MUDANÇAS EFETUADAS CONSIDERA QUE ALGUMA FAZ SENTIDO MANTER, MESMO NUM CENÁRIO PÓ-PANDEMIA?

Penso que a desinfeção e o cuidado com algum distanciamento social irão acompanhar-nos nos próximos meses, o que considero uma aprendizagem positiva, por prevenção a futuras doenças do género da COVID-19. Por outro lado, a nível comercial fomos forçados a abrir horizontes para além do canal Horeca, que tanto sofreu com esta pandemia, o que nos vai permitir focar em novos clientes, que vamos continuar a acompanhar e a desenvolver. Adicionalmente, em Setembro último, decidimos criar uma nova equipa de OFF-TRADE, composta por 3 elementos, e que considero uma grande aposta para 2021.

8. COMO PERSPETIVA 2021?

Como tem sido hábito este ano, é muito difícil fazer previsões sobre o próximo ano. A incerteza da existência ou não de uma vacina eficaz é decisiva para uma recuperação económica em 2021. Na Garcias vamos continuar a acompanhar o mercado como temos feito até hoje, com dinâmica e otimismo, focando em novos canais de venda e novas oportunidades. Vamos também, no primeiro trimestre de 2021 abrir uma nova loja Cash & Carry em Lagos, o que vai ser um ímpeto positivo para toda a empresa, permitindo o continuar de uma pulsação enérgica e dinâmica, como é nosso hábito.
Por fim, acredito que 2020 nos trouxe muitas lições e ensinamentos para o futuro e temos que ter a capacidade de encaixar o que nos for benéfico e descartar o que não nos ajudar. Penso que esta é a grande lição deste "*Annus horribilis*".

UMA EMPRESA, UMA VISÃO

Dr Luís Costa | Diretor Geral Portugal/ Managing Director Portugal EUROPASTRY
Dr Rui da Bernarda | Gerente REBELO & DIOGO
Entrevistas Humangext por Felícia Marques e Andreia Mendes

Tendo em consideração todas as alterações que as organizações foram obrigadas a sofrer fruto da atual pandemia, existem vários prismas com que as organizações se têm de preocupar, nomeadamente a área financeira, a sustentabilidade da organização e dos seus recursos humanos.

Se é indiscutível que estes últimos são essenciais para a prossecução de resultados das organizações é também indiscutível a ideia de que as mudanças são eventos disruptivos mesmo quando aceites de forma positiva. As emoções negativas são as mais exacerbadas e têm influência sobre as atitudes face à mudança, quanto maior e/ou repetido for o impacto negativo. Podendo considerar-se assim a mudança organizacional como um evento fomentador de climas de incerteza, que para além de gerador de stresse pode ter outras consequências negativas para os trabalhadores.

Neste pressuposto auscultámos dois dos nossos clientes sobre as vivências desta fase conturbada e o impacto desta crise na motivação dos seus trabalhadores.

1. Quais as principais adaptações que se viram obrigados a fazer ao longo do ano 2020?

Nunca, de forma tão rápida, foi necessário ajustar a organização a um evento com a magnitude e impacto da pandemia COVID-19.

A principal e primeira preocupação na Europastry foi a segurança e saúde de todos os colaboradores, clientes e fornecedores.

Definimos e comunicamos um plano de contingência dando cumprimento às orientações das autoridades; adequámos os espaços físicos de modo a permitir um maior distanciamento físico entre as pessoas; limitámos os acessos de terceiros às instalações, promovemos o reforço da higiene pessoal rigorosa e disponibilizamos todos os meios de proteção necessários e adequados; implementámos reuniões não presenciais e trabalho à distância.

O impacto na atividade da empresa fez-se sentir de imediato com o encerramento das escolas e a declaração do estado de emergência, o que obrigou a adaptar a estrutura, com redimensionamento de equipas, escalonamento e diminuição de turnos, protegendo o máximo de postos de trabalho.

Dando resposta às novas tendências de mercado e canais de venda, criámos e diversificámos ainda a nossa oferta de produtos.

2. Através da literatura é sabido que os períodos de adaptação/mudança, têm forte influência na motivação dos funcionários e consequentemente no seu desempenho. Neste pressuposto como reagiram os seus trabalhadores às mudanças que a situação atual impôs? Sentiu resistência à mudança? Em que medida?

As alterações que foram sendo comunicadas e implementadas foram bem acolhidas. Algumas medidas de atenuação dos efeitos foram inclusive realizadas com sugestões dos próprios trabalhadores, pelo que, ainda que com preocupação, não sentimos resistência às mudanças realizadas.

A informação sobre a pandemia e os seus efeitos foi impactante. Ocupou e tem ocupado todos os espaços informativos pelo que todos os colaboradores, clientes e outras entidades estavam conscientes da necessidade de adaptação rápida a uma nova realidade.

3. Quais os vossos maiores receios?

Os maiores receios ou preocupações foram, e têm sido sempre, a segurança de todos os colaboradores. Na indústria alimentar, as exigências em termos de higiene e segurança sempre foram elevadas e muitos dos equipamentos de proteção individual recomendados para prevenção da COVID-19 já estavam implementados. No entanto, o desconhecimento sobre o vírus e as notícias que todos os dias conhecíamos obrigavam-nos a ser mais exigentes e rigorosos no cumprimento de todas as medidas definidas para mitigar o risco.

Um risco ou receio adicional era a rutura da cadeia de abastecimento, desde a receção atempada e suficiente de matérias primas até à logística de distribuição e entrega dos produtos aos nossos clientes.

A gestão dos recursos humanos tornou-se complexa pois dependia em grande medida da incerteza sobre o ritmo da retoma da atividade e o possível agravamento do absentismo. O equilíbrio entre não perder elementos da família Europastry e manter a estrutura adequada ao nível de atividade tem sido um desafio.

4. Em que medida é que acha que estas mudanças influenciaram a motivação dos vossos colaboradores?

O contexto tem propiciado um sentido de missão, acrescido por sermos indústria alimentar com responsabilidade de manter as cadeiras de abastecimento aos consumidores, um espírito de equipa e entreajuda que contagia e motiva os colaboradores.

Os colaboradores da Europastry têm sido inexcedíveis neste período que exige flexibilidade, agilidade e sacrifício. Esta situação pandémica e as mudanças que a mesma tem provocado, tem permitido comprovar a entrega e o nível de compromisso das equipas que funciona como efeito motivador e de não resignação ao momento adverso.

5. Que estratégias utilizaram ao longo do ano para motivar os colaboradores?

A cultura organizacional e a ética são os pilares de qualquer estratégia na Europastry. Numa situação de incerteza como a que temos vivido, com cenários a mudarem diariamente e com impactos tão relevantes na atividade, reforça-se a necessidade de comunicar constantemente com as equipas de forma clara e transparente, ouvir as preocupações e partilhar soluções para criar um ambiente de confiança.

Comprometidos com a essência e o propósito da organização, sem perder o rumo de onde queremos chegar a médio e longo prazo, focámos os nossos colaboradores em objetivos imediatos e/ou de muito curto prazo. O envolvimento de todos na busca de soluções criativas e na sua execução rápida e eficaz tem sido fundamental.

6. Que conclusões se podem retirar, desta situação atual e, o que se aprendeu, com a necessidade de gerir as mudanças impostas?

A atual pandemia tem sido um catalisador de tecnologia, provocou uma aceleração da transição digital e de transformação organizacional a vários níveis.

Em situações como as que vivemos de grande incerteza, o tempo é uma variável determinante em todas as tomadas de decisão e revela-se preponderante. É imperativo sermos ágeis e flexíveis no curto prazo, mantendo a identidade das organizações de modo a garantir os sucessos a médio e longo prazo.

Com situação atual reforçou-se a perceção que os colaboradores são a chave do sucesso das empresas, É fundamental criar condições de segurança e confiança para termos colaboradores comprometidos, facilitadores proativos de mudanças organizacionais.

Muito se aprendeu com esta pandemia. Provou-se que não há situações ou cenários impossíveis e temos de ter capacidade de adaptação e reinvenção das estruturas e modelos de negócio. ■

Rebelo & Diogo, Lda.

1. Quais as principais adaptações que se viram obrigados a fazer ao longo do ano 2020?

Na sequência das alterações condicionadas pelo contexto da pandemia, fomos obrigados a gerir (com decisões quase diárias) vários assuntos: alteração de horários de funcionamento (do estabelecimento e dos funcionários), tesouraria, encomendas a fornecedores, novas formas de funcionamento, novas regras de higiene, etc. Para além da necessária adaptação aos constrangimentos causados...

2. Através da literatura é sabido que os períodos de adaptação/mudança, têm forte influência na motivação dos funcionários e consequentemente no seu desempenho. Neste pressuposto como reagiram os seus trabalhadores às mudanças que a situação atual impôs? Sentiu resistência à mudança? Em que medida?

As reações à mudança foram variadas, mas a principal preocupação da nossa parte foi a manutenção de todos os postos de trabalho, a todo o custo. Enquanto for possível, é essa a preocupação que nos move. A responsabilidade social é fundamental para que, em conjunto, possamos superar a crise atual. A partilha dessa preocupação ajudou a motivar a equipa para atravessar este momento.

3. Quais os vossos maiores receios?

O maior receio será a extensão de tempo que durará este contexto. Com a impossibilidade de se encontrar uma forma de resolver não só o regresso à mobilidade bem como os receios da população em regressar à vida normal, e enquanto o nível de vendas continuar reduzido, os apoios são fundamentais para que as empresas não sejam obrigadas a fechar portas.

4. Em que medida é que acha que estas mudanças influenciaram a motivação dos vossos colaboradores?

As mudanças são sempre observadas com alguma incerteza. No entanto, acho que o contexto global da crise ajudou a perceber que estamos todos mais fragilizados e mais preocupados, mas também temos de estar mais empenhados em encontrar em conjunto a solução.

5. Que estratégias utilizaram ao longo do ano para motivar os colaboradores?

As estratégias utilizadas passaram sempre pela união para ultrapassar o problema, tentando observar e resolver os diversos problemas individuais existentes.

6. Que conclusões se podem retirar, desta situação atual e, o que se aprendeu, com a necessidade de gerir as mudanças impostas?

As conclusões mais importantes, no meu entender, são o registo da elevada fragilidade do Homem no seu meio envolvente, a importância de responder rapidamente aos desafios com que nos deparamos e a resiliência necessária para ultrapassar os obstáculos.

A partir de agora, estaremos todos mais capacitados para a importância vital destas questões, mas vamos sair mais fortes por ter ultrapassado este enorme teste... ■

MUNDO

COVID-19

A Health Trends 2020 da Mercer Marsh Benefits, através da informação recolhida de planos de saúde de empresas distribuídos por 59 países, à exceção dos Estados Unidos da América, entre o início de junho e meados de julho de 2020, tendo por base dados recolhidos junto de aproximadamente 240 seguradoras, e ainda um índice respeitante aos aspetos financeiros das coberturas de seguros, revela que:

- 68% das seguradoras prevê um aumento do número das despesas relacionadas com diagnósticos, cuidados e tratamentos ao COVID-19;
- As seguradoras admitem aumentos com os custos dos planos de saúde oferecidos pelas empresas e que continuem a superar a inflação em 2021;
- Em 2020, preveem um aumento de 9.5% com despesas médicas, que é aproximadamente 3.5 vezes a taxa de inflação. Em 2021, 90% afirma que esta tendência se irá manter ou aumentar.
- Em Portugal, a taxa de crescimento estimada em 2019 com custos médicos era de 1.5%, sendo que a taxa de inflação estimada neste ano rondava os 0.3%. Em 2020, a taxa projetada com custos médicos fixa-se nos 2.0%, sendo que a previsão da taxa de inflação é de -0.2%. ■

(In RHMagazine)

Devido à pandemia de COVID-19 as empresas tiveram que se repensar e reorganizar, a área dos eventos não foi exceção. Surgiram os eventos digitais e os conceitos híbridos, em que parte das pessoas está presente fisicamente e outra parte participa através de sistemas de streaming. Suge assim a questão: será que estas são apenas soluções temporárias? Ou vieram para ficar?

Um estudo elaborado pelo The 614 Group mostra que, pelo menos nos Estados Unidos da América, os eventos digitais vieram para ficar. Do outro lado do Atlântico, 62,3% dos profissionais de Marketing indicam que é muito provável que se realizem eventos virtuais globais com vídeo em directo através dos quais grandes nomes debatem assuntos prementes.

Na lista de tipos de eventos com maior probabilidade de ocorrerem num mundo pós-pandemia continua com eventos virtuais pensados para proporcionar a troca de ideias entre grupos de especialistas (58,9%) e encontros globais de especialistas regionais ou nacionais (50,1%). ■

https://marketeer.sapo.pt/eventos-virtuais-sao-para-continuar-no-mundo-pos-pandemia

POLÉMICA

Susana Santos | Partner / COO

PELO FUTURO DA SUA ORGANIZAÇÃO: MUDE!

Há um cartoon sobre a mudança do qual gosto particularmente: num púlpito o Orador pergunta a uma multidão "Quem quer mudanças?". Todos à sua frente levantam o braço. De seguida pergunta "Quem quer mudar?" e todos ficam cabisbaixos. Não se vê sequer um braço no ar.

Esta é uma bela imagem do que somos na nossa casa, no nosso trabalho, em sociedade. Todos achamos que mudanças devem ser feitas, desde que não passem por nós. Tudo o que está errado, é um problema externo, nunca somos nós.

Dito isto, tenho de apontar baterias aos Gerentes e Administradores que nos leem. A sua equipa não quer mudar? Mude primeiro! Seja o exemplo.

Não tem de ter "medo"! Mudar não implica prescindir dos seus valores, nem da sua estratégia. Mudar pode implicar por olhar para a sua equipa com outros olhos, pode passar por comunicar de outra forma, pode até acarretar algum distanciamento dos problemas do dia-a-dia.

Em quantas Organizações vemos dificuldades nas transições de Pais para Filhos, vemos dificuldade na adaptação a novas tecnologias, vemos até alguma resistência a que se ouça a equipa.

Ora quando não ouvimos quem está à nossa volta, estamos a assumir que estes são meros executores, autómatos sem opinião. E com isto perdemos informação, ideias e desafios.

Como concluímos nos artigos anteriores, o processo de mudança depende da forma como "é preparado, conduzido e implementado", o que nos obriga a refletir! Se queremos introduzir uma mudança, quanto tempo lhe dedicamos? Como a preparamos, comunicamos e como envolvemos a equipa nessa mudança?

Também concluímos que o nível de satisfação é um fator que pode facilitar ou dificultar este processo. Quantas vezes concluímos que o motivo da resistência (ou boicote) de alguns trabalhadores a uma mudança se deve, não a discordar da alteração, mas serve como manifestação de uma insatisfação que pode até não ter relação com a mesma.

Até diríamos mais: imaginemos um cenário em que os trabalhadores não estão satisfeitos, apresentam resistência e boicotam os nossos planos. E qual é a alternativa perante isto que não passe por escutar o que nos querem dizer? Se temos um trabalhador desalinhado, como é que podemos seguir em frente sem o alinhar?

Uma pessoa desalinhada é uma fonte de insatisfação e desmotivação para tantos outros que o rodeiam. Muitas vezes é de quem está insatisfeito que surge a solução para um problema que nem nos tínhamos apercebido que existia.

Se ainda tem dúvidas de que a mudança deva começar por si, talvez precise de algumas evidencias mais científicas:

- avalie o clima da sua empresa: diga-nos qual é o nível de satisfação da sua equipa e nós dizemos-lhe qual é a satisfação real.
- avalie a sua cultura organizacional: diga-nos o que acha que a sua empresa é e nós dizemos-lhe o que é para a sua equipa.
- avalie o seu processo de comunicação: diga-nos qual é a mensagem que quer passar aos seus trabalhadores e nós dizemos-lhe o que é que lhes chega;

E com estes dados não tem como não querer ver o que tem de mudar! Adicionalmente, pode:

- Facilitar o *engagement* com a organização, bem como a identificação dos seus valores;
- Aumentar a cooperação e responsabilidade;
- Identificar problemas, bem como medidas corretivas/ planos de ação;
- Otimizar de processos;
- Reduzir entropias.

Com isto termino com uma frase feita, mas que entendo que se aplica perfeitamente ao contexto atual: seja a mudança que quer ver na sua Organização. ■

DESFRUTAR

TEAM BUILDING

Apostar nos trabalhadores e na sua felicidade é essencial para garantir motivação!

Uma das formas de inspirar e motivar os funcionários é quebrar a rotina e fazer atividades que lhes permitam ter novas experiências. Muitas vezes tirar as pessoas da "zona de conforto", permite momentos de crescimento e um "recarregar de baterias"! Apostar em programas diferenciados, com a energia positiva colocando os participantes à prova, é usar a adversidade como meio de crescimento para manter os níveis de motivação e acrescentar valor no trabalho e na vida dos trabalhadores.

EXEMPLO DE ATIVIDADE: CAÇA AO TESOURO

Duração: 1 hora

Participantes: Dois ou mais pequenos grupos

Ferramentas: Papel e Caneta

Regras: Reparta os colaboradores entre dois ou mais pequenos grupos. Faça uma lista de tarefas palermas para cada equipa. Estas podem incluir: uma selfie com um estranho, tirar uma fotografia a um edifício, etc. Ao entregar a lista a cada equipa, estabeleça um prazo para as tarefas serem cumpridas, e quem o fizer mais rápido vence.

Objetivo: Otimização do dinamismo do trabalho de equipa. Ideal para juntar pessoas que normalmente não trabalham juntas.

PORTUGAL A2Z WALKING & BIKING
Circuitos e Serviços de Turismo

Movida pela paixão de viajar, a Portugal A2Z Walking & Biking nasceu para proporcionar experiências autênticas nos lugares mais exclusivos de Portugal, levando-o para desfrutar das paisagens, sabores e aromas mais espetaculares de Portugal. Descobrir Portugal com a Portugal A 2Z Walking & Biking, significa viajar em um pequeno grupo (6-12 pessoas), permitindo que fique em lugares únicos e especiais longe das multidões turísticas. Significa ter tempo para interagir com os moradores locais, mergulhar na cultura portuguesa e aproveitar o melhor de sua atividade favorita, seja caminhando ou andando de bicicleta, num cenário de tirar o fôlego. Desde a criação da Portugal A2Z Walking & Biking em 2006, que esta se dedica a oferecer um serviço totalmente profissional e exclusivo que deixa memórias únicas e inesquecíveis.

https://www.visitportugal.com/pt-pt/content/portugal-a2z-walking-biking

LIVRO – O QUE REALMENTE IMPORTA?

Raramente nos deparamos com uma pergunta tão comum, mas de tão difícil resposta. A resposta a esta pergunta pode mudar a história da sua vida se conseguir solucioná-la de forma consciente. Questione-se, persiga os seus objetivos e surpreenda-se. Acredite, não está aqui por acaso.

Cada um tem uma missão no mundo, e ela é o combustível da alma. É daí que nasce a energia para uma vida de plenitude. Neste livro, encontrará reflexões que o ajudarão a captar a sua essência e a caminhar na direção da sua realização pessoal.

Este livro vai dar-lhe as ferramentas para avaliar os seus resultados, fazer o balanço e, pelo caminho, fazer os ajustes necessários.

- **Descubra os seus valores e aprenda a respeitá-los.**
- **Trace o seu plano de vida e siga o que estabeleceu.**
- **Concentre-se no que realmente importa.**

FILME - O DISCURSO DO REI

O filme conta a história real de George VI, rei da Inglaterra e pai da atual rainha Elizabeth II. A gaguez impedia-o de discursar para grandes públicos, o que se torna num problema sério e fá-lo recorrer a um terapeuta. A postura que um líder pode exercer com seus liderados que precisam de apoio para desenvolver uma competência é o que chama a atenção no filme e pode servir de inspiração. "Depois de um começo difícil, dá-se início a uma terapia pouco ortodoxa que acaba por formar um vínculo inquebrável entre paciente e terapeuta. Com a ajuda da sua família, do seu governo e de Winston Churchill, o Rei vai superar a gaguez e tornar-se numa inspiração para o povo.", diz Mariella Gallo. **Diretor**: Tom Hooper

ORGANISER

1º SEMESTRE de 2021

O Governo aprovou o Apoio Extraordinário à Retoma Progressiva da Atividade em empresas em situação de crise empresarial, que se aplica aos empregadores de natureza privada, incluindo os do setor social, que tenham sido afetados pela pandemia da doença COVID-19 e que se encontrem, em consequência dela, em situação de crise empresarial.

Foi ainda publicado em Diário da República duas medidas de apoio à contratação: Incentivo Ativar e Estágios Ativar, que, na prática, acabam por não conferir medidas totalmente novas, isto porque visam substituir (e revogar) as medidas Contrato-Emprego, Contrato-Geração e Estágio Profissional. Caso tenha alguma dúvida, não hesite em contactar-nos!

CONTRATAÇÕES COLECTIVAS

ASSOCIAÇÕES COMERCIAIS E EMPRESARIAIS

- Revisão Global – CCT entre ACISB e FEPCES (BTE nº 30, de 15/08/2020)
- Revisão Global – CCT entre AHETA e SITESE (BTE nº 33, de 08/09/2020)
- Alteração Salarial e outras– CCT entre ACILIS e CESP (BTE nº 38, de 15/10/2020)
- Revisão Global – CCT entre ACISAT e FEPCES (BTE nº 39, de 22/10/2020)
- Integração em Níveis de Qualificação – CCT entre Associação Comercial de Braga e CESMINHO (BTE nº 37, de 08/10/2020)

INDÚSTRIA E COMÉRCIO ALIMENTAR

- Alteração Salarial e outras – CCT entre ANIL e Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalúrgica, Construção Civil e Madeiras (BTE nº 28, de 29/07/2020)
- Alteração Salarial e outras – CCT entre ALIF e SETAAB (BTE nº 30, de 15/08/2020)
- Alteração Salarial e outras – CCT entre ANCIPA e SITESE (BTE nº 30, de 15/08/2020)
- Alteração Salarial e outras – CCT entre ANCIPA e SETAAB (BTE nº 30, de 15/08/2020)
- Alteração Salarial e outras – CCT entre ANIL e SIMA (BTE nº 31, de 22/08/2020)
- Revisão Global – CCT entre LACTICOOP e UGT – SINDCES/UGT (BTE nº 30, de 15/08/2020)
- Alteração Salarial e outras – CCT entre ANIL e Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, metalomecânica, Metalúrgica, Construção Civil e Madeiras (JORAM III Série, Nº 15, de 04/08/2020)
- Alteração Salarial – CCT entre ANIL e Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, metalomecânica, Metalúrgica, Construção Civil e Madeiras (JORAM, III Série, Nº 17, de 04/09/2020)
- Revisão Global – CCT entre ANIL e FESAHT (BTE nº 40, de 29/10/2020)
- Alteração Salarial e outras – CCT entre ANIL e SETAAB (BTE nº 41, de 08/11/2020)

INDÚSTRIA, ENERGIA E TRANSPORTES

- Integração em Níveis de Qualificação – CCT entre AOP e Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros (BTE nº 27, de 22/07/2020)
- Alteração Salarial – CCT entre ANIPC e FIEQUIMETAL (BTE nº 29, de 08/08/2020)
- Alteração Salarial – CCT entre APCOR e FEVICCOM (BTE nº 30, de 15/08/2020)
- Alteração Salarial – CCT entre APCOR e UGT-SINDCES/UGT (BTE nº 30, de 15/08/2020)

SEGURADORAS, ESCOLAS DE CONDUÇÃO E EMPRESAS DE SEGURANÇA E DESPORTO

- Revisão Global – CCT entre ANORECA e FECTRANS (BTE nº 28, de 29/07/2020)
- Alteração e Texto Consolidado – CCT entre AES e FETESE (JORAM III Série, Nº 15, de 04/08/2020)
- Alteração e Texto Consolidado – CCT entre AES e STAD (JORAM III Série, Nº 15, de 04/08/2020)

SAÚDE E PRODUTOS QUÍMICOS

- Alteração Salarial e outras – CCT entre GROQUIFAR e FIEQUIMETAL (BTE nº 25, de 08/07/2020)
- Alteração Salarial e outras – CCT entre GROQUIFAR e COFESINT (BTE nº 26, de 15/07/2020)
- Alteração Salarial e outras – CCT entre GROQUIFAR e SITESE (BTE Nº 27, de 22/07/2020)
- Alteração Salarial e outras – CCT entre GROQUIFAR e SITESE (JORAM III Série, nº 15, de 04/08/2020)
- Alteração Salarial e outras – CCT entre GROQUIFAR e SITESE (JORAM III, Série Nº 17, de 04/09/2020)
- Alteração Salarial e outras – CCT entre APHP e SEP (BTE nº 40, de 29/10/2020)
- Revisão Global – GROQUIFAR e FIEQUIMETAL (BTE nº 37, de 08/10/2020)
- Revisão Global – CCT entre Associação Nacional dos Óticos e SITESE (BTE nº 37, de 08/10/2020)
- Alteração Salarial e outras – CCT entre GROQUIFAR e COFESINT (BTE nº 43, de 22/11/2020)
- Alteração Salarial e outras – CCT entre GROQUIFAR e FEPCES (BTE nº 43, de 22/11/2020)

SETOR ELÉTRICO E METALÚRGICO

- Alteração Salarial – CCT entre Associação Portuguesa das Empresas do Sector Elétrico e Eletrónico e FETESE (BTE nº 31, de 22/08/2020)
- Alteração Salarial – CCT entre Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e FETESE (JORAM III Série, Nº 17, de 04/09/2020)
- Alteração Salarial – CCT entre Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e FETESE (JORAM, III Série, Nº 19, de 08/10/2020)
- Alteração Salarial – CCT entre Câmara do Comércio e Indústria de Ponta Delgada e SIESI (CCT nº 31, de 25/11/2020)
- Revisão Salarial – CCT entre EEM e SINERGIA (Portaria nº 21/2020)

SETOR AGRÍCOLA
- Revisão Global – CCT entre ANEFA e SETAAB (BTE nº 28, de 29/07/2020)
- Alteração Salarial e outras – CCT entre Associação dos Agricultores do Ribatejo e SETAAB (BTE nº 31, de 22/08/2020)
- Revisão Global – CCT entre AHSA e SETAAB (BTE nº 29, de 08/08/2020)
- Alteração Salarial e outras – CCT entre Associação de Regantes e Beneficiários do Vale Sorraia e SETAAB (BTE nº 33, de 08/09/2020)

PAPEL E CARTÃO
- Alteração Salarial e outras– CCT entre FAPEL e FETESE (BTE nº 42, de 15/11/2020)
- Alteração Salarial e outras – CCT entre FAPEL e COFESINT (BTE nº 43, de 22/11/2020)

SOLIDARIEDADE/EDUCAÇÃO
- Alteração Salarial – CCT entre CNEF e FNE (BTE nº 32, de 29/08/2020)
- Alteração Salarial – CCT entre CNEF e FNE (JORAM, III Série, Nº 17, de 04/09/2020)
- Alteração Salarial – CCT entre CNEF e FNE (JORAM, III Série, Nº 20, de 08/10/2020)
- Alteração Salarial – CCT entre CNIS e FNE (BTE nº 43, de 22/11/2020)
- Revisão Global – CCT entre URIPSSA e SINTAP (CCT nº 32, de 25/11/2020)
- Alteração Salarial – CCT entre CNIS e FNE (JORAM III Série, de 14/12/2020)

PORTARIAS DE EXTENSÃO
- CCT entre ANCAVE e SETAAB (Portaria nº 167/2020, de 09/07/2020)
- 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 168/2020, de 09/07/2020)
- CCT entre ITA e SinCESAHT (Portaria nº 176/2020, de 24/07/2020)
- CCT entre AES e STAD (Portaria nº 185/2020, de 06/08/2020)
- CCT entre AES e FETESE (Portaria nº 186/2020, de 06/08/2020)
- CCT entre Associação Portuguesa dos Industriais de Cartumes e FESETE (Portaria nº 188/2020, de 06/08/2020)
- CCT entre GROQUIFAR e FIEQUIMETAL (Portaria nº 202/2020, de 21/08/2020)
- CCT entre URIPSSA e Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas (Portaria nº 8, de 07/08/2020)
- CCT entre Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e FEVICCOM (Portaria nº 209/2020, de 01/09/2020)
- CCT entre ANEFA e SETAAB (Portaria nº 211/2020, de 03/09/2020)
- CCT entre ANIL e Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalúrgica, Construção Civil e Madeiras (Portaria nº 212/2020, de 03/09/2020)
- CCT entre ANIL e Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalúrgica, Construção Civil e Madeiras (BTE nº 33/2020, de 08/09/2020)
- CCT entre GROQUIFAR e COFESINT (BTE nº 33, de 08/09/2020)
- CCT entre ANEFA e SETAAB (BTE nº 33, de 08/09/2020)
- CCT entre GROQUIFAR e COFESINT (Portaria nº 216/2020, de 10/09/2020)
- CCT entre Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e FEVICCOM (BTE nº 34, de 15/09/2020)
- CCT entre AHSA e SETAAB (Portaria nº 226/2020, de 29/09/2020)
- CCT entre LACTICOOP e UGT-SINDCES/UGT (Portaria nº 227/2020, de 29/09/2020)
- CCT entre ANCIPA e SETAAB (Portaria nº 228/2020, de 30/09/2020)
- CCT entre ANCIPA e SETAAB (Portaria nº 229/2020, de 30/09/2020)
- CCT entre AIMMAP e SINDEL (Portaria nº 249/2020, de 23/10/2020)
- CCT entre APCOR e FEVICCOM (Portaria nº 250/2020, de 23/10/2020)
- CCT entre ALIF e SETAAB (Portaria nº 252/2020, de 26/10/2020)
- CCT entre ACISB e FEPCES (Portaria nº 253/2020, de 26/10/2020)

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/

Até 15 de Abril o Mapa de Férias deverá estar afixado! Todos os dias disponíveis para gozo devem estar marcados no Mapa de Férias.

Feriados obrigatórios:
- 1 janeiro
- 6ª feira-Santa (02/04/2021)
- domingo de Páscoa (04/04/2021)
- 25 de abril
- 1 de maio
- Corpo de Deus (03 de junho)
- Dia de Portugal (10/06/2021)
- 15 de agosto
- 5 de outubro
- 1 de novembro
- 1 de dezembro
- 8 de dezembro
- 25 de dezembro

Feriados Facultativos:
- Carnaval (16/02/2021), Feriado Municipal.

Possíveis pontes:
- 04 de junho
- 11 de junho
- 04 de outubro.

INSÓLITOS

Com mais uma edição da revista, recolhemos uns exemplos caricatos com que nos deparamos este semestre:

O código de boa conduta é muito importante, mas será realmente necessário que se apresente a duplicar? (alínea l e m)

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º30, 15/8/2020

j) Fornecer gratuitamente luvas de borracha, botas e aventais impermeáveis, batas e lenços, sempre que necessários, a todos os trabalhadores que manipulem peixe, bem como aqueles que no desempenho de tarefas de carga, descarga e transporte (manual ou mecânico) necessitem de adequada protecção, ficando os trabalhadores fiéis depositários dos objectos. embora não sendo responsáveis pelo desgaste provocado pelo seu uso normal;

k) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador;

l) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

m) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

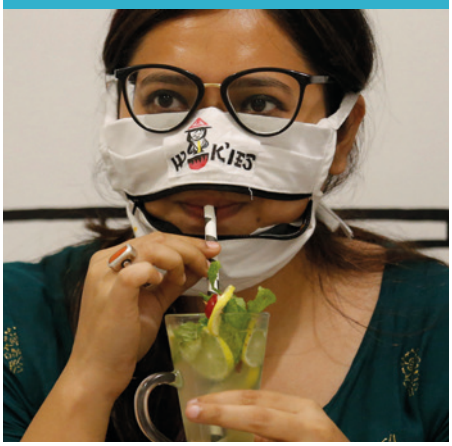
E como 2020 ficou marcado pela pandemia, sugerimos olhar para a mesma numa vertente mais lúdica, procurando os melhores insólitos.

TOP 3 INSÓLITOS 2020

1 Beber sem tirar a máscara? Sim é possível, o limite é o infinito.

Uma senhora utiliza uma máscara com fecho éclair...
e porque não?!?

https://sicnoticias.pt/especiais/insolitos/2020-10-23-Insolitos-da-semana.-Beber-sem-tirar-a-mascara--Sim-e-possivel



2 O estranho caso do papel higiénico

Ainda hoje há cidadãos com stock nos seus domicílios, após a recolha massiva em março de 2020.

https://observador.pt/2020/03/10/porque-e-que-a-caca-ao-papel-higienico-e-tao-viral-como-o-covid-19/

3 (in)definição de prioridades

Um homem infetado com a Covid-19 foi detido pela GNR por violar o confinamento obrigatório.
O suspeito estava numa estação de serviço a abastecer o veículo, algo absolutamente essencial para quem está em isolamento profilático!

https://www.cmjornal.pt/portugal/detalhe/infetado-com-covid-19-sai-de-casa-para-abastecer-carro

IDRYL

Mário Cunha | Consultor Idryl

GESTÃO DE RH A REAÇÃO À MUDANÇA, E A SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES

Em tempos de mudança e grande incerteza, os trabalhadores que são afetados por mudanças no trabalho têm maior tendência a apresentar sintomas de stress, estão menos dispostos a confiar no seu empregador e, a curto prazo, mais facilmente pensam em deixar a empresa, em comparação com aqueles que não foram afetados por qualquer mudança laboral ou organizacional recente, atual ou prevista para breve.

As reações dos trabalhadores às mudanças organizacionais resultam essencialmente da sua perceção quanto à motivação que está por trás dessas mudanças, a probabilidade de serem bem-sucedidas e de que modo as mesmas os afetarão pessoal e profissionalmente.

A definição mais usada de satisfação no trabalho em estudos organizacionais é a de Locke [1976] que a define como *um estado emocional agradável ou positivo resultante da avaliação de um trabalho ou de experiências de trabalho*.

Trabalhadores desiludidos, frustrados pelo seu não envolvimento nas mudanças e que não as compreendem podem questionar os motivos das chefias, resistir a novas mudanças e apresentar níveis cada vez mais baixos de satisfação no trabalho.

Embora seja senso comum a ideia de que os trabalhadores mais satisfeitos são igualmente os mais produtivos, a definição de satisfação está normalmente *mais próxima dos estados afetivos e das cognições que lhe estão associadas, que da questão da produtividade. Assim, se a satisfação pode causar desempenho, este pode também causar a satisfação* (Cunha *et al.* [2003]).

Os gestores de Recursos Humanos precisam de ser mais imaginativos, inovadores e interventivos no modo como abordam a gestão da mudança nas empresas por forma a serem capazes de fornecer práticas baseadas em evidências comportamentais dos seus funcionários.

As perceções pessoais da satisfação pelo trabalhador evoluem em torno de uma *norma* de satisfação, pelo que a variação da satisfação decorrente da introdução de mudanças, desde que sejam devidamente informadas, acompanhadas e avaliadas tende a esgotar-se ao fim de algum tempo, levando o trabalhador de volta à sua *norma* de satisfação. (Cunha *et al.*, 2003).

Para criar confiança e comprometimento, pese embora a necessidade de mudanças, as empresas, têm de se concentrar na implementação de um ambiente de trabalho físico e psicologicamente saudável, onde os trabalhadores se sintam envolvidos ativamente e confiantes na sua capacidade de colaborar para o sucesso da mesma.

Uma gestão de Recursos Humanos sustentável pode ajudar as empresas a atrair e reter funcionários de alta qualidade, integrando-os em práticas sustentáveis estabelecendo uma marca de empregador atraente e única.

Atualmente, o mundo passa por uma fase de grandes mudanças sociais, de saúde pública e laborais motivadas pela pandemia devida ao vírus SARS COV 2.

Em termos laborais uma das grandes alterações daí decorrentes é o aumento da tendência, e em certas circunstâncias, a obrigatoriedade, para o trabalho remoto. Este crescimento enorme e óbvio, obriga as empresas e nomeadamente os gestores de Recursos Humanos a oferecer o melhor acompanhamento e suporte à mudança organizacional e de local de trabalho aos trabalhadores remotos, mantendo ou melhorando os seus níveis de comprometimento e de satisfação.

Algumas das formas de o promover são a criação de fóruns digitais onde os trabalhadores possam compartilhar as suas ideias possibilitando que os trabalhadores se identifiquem com os valores da empresa. A manutenção de contacto periódico e constante é também muito importante e valorizada. A empresa precisa de ir atualizando a informação necessária e verificar como cada trabalhador está a lidar com uma nova situação de trabalho remoto para manter os trabalhadores remotos satisfeitos e produtivos. Deve a empresa igualmente potenciar níveis de formação pessoal e profissional criando internamente ou permitindo a frequência de eventos digitais on-line, cada vez mais numerosos e dispersos em termos de horário.

Giovanis [2019], explorou a relação entre satisfação no trabalho e o comprometimento do trabalhador em dois tipos de regime de trabalho flexível: o teletrabalho e os horários flexíveis. Encontrou um efeito positivo dos dois regimes de trabalho estudados, na satisfação no trabalho e na lealdade do funcionário. Assim, mudanças para regimes flexíveis de emprego, incluindo teletrabalho, podem ser uma solução para a redução da intenção de rotatividade, aumentando a satisfação no trabalho e melhorando o bem-estar dos trabalhadores.

Obter o melhor dos trabalhadores de uma empresa ou organização envolve algo mais do que remuneração e benefícios. A gestão de Recursos Humanos deve encontrar assim maneiras criativas de envolver os trabalhadores na mudança. Solicitar-lhes *feedback* ajuda a criar comprometimento com a mudança e torna os trabalhadores mais dispostos a apoiar a mudança e até mesmo defendê-la. ■

Fontes Bibliográficas
1) Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C. e Cabral-Cardoso, C. (2003). Manual de comportamento organizacional e gestão. Lisboa: Editora RH, Lda.
2) Giovanis, E. Do the flexible employment arrangements increase job satisfaction and employee loyalty? Evidence from Bayesian networks and instrumental variables. Int. J. Comput. Econ. Econom. 2019, 9, 84–115.
3) Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology (1297-1349). Chicago: Rand McNally.

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

OLHAR PELA POSITIVA UMA MUDANÇA IMPOSTA

Os recursos humanos de uma empresa são a sua primeira solução, mas muitas vezes encarados como o seu primeiro problema... Só quando o funcionário é visto pela positiva é que se consegue fazer com que se torne num fator de crescimento e sustentação do negócio. É preciso que as empresas ponham as pessoas em primeiro lugar!

Ainda há bem pouco tempo, apenas as empresas de tecnologia e consideradas mais avançadas é que deixavam os seus colaboradores escolher de que forma e onde desempenhavam as suas funções. Eram essas empresas que ganhavam prémios de satisfação dos trabalhadores, apareciam nas televisões como uma pedrada no charco e até eram encaradas quase como estando a fazer algo muito estranho, porque deixavam os seus funcionários fazer o que bem entendessem. Nem com estes índices de satisfação se conseguiu aprender e replicar isto noutras empresas em Portugal.

Mas mudam-se os tempos, mudam-se as vontades e, atualmente já são muitas entidades patronais que incentivam os seus colaboradores a aceitar o teletrabalho, sempre que isso seja possível no seu desempenho. Talvez ainda muito na perspetiva de proteção da doença pandémica, mas também porque já começa a haver a perceção de que, em muitos casos, o colaborador no seu ambiente mais recatado, produz mais, trabalha por mais tempo e é mais feliz.

O Homem é um animal de hábitos e nem sempre a mudança é encarada de forma fácil, mas quando a isso é obrigado tem capacidade de adaptação e é o que está a acontecer todos os dias, a todos os níveis. O uso de máscaras, a higienização das mãos, o distanciamento social e, forçosamente a forma de trabalhar que, em muitos casos as pessoas começaram por estranhar mas que depois acabou por se entranhar, havendo casos de grandes empresas que já não equacionam fazer os seus funcionários regressar aos escritórios, optando por mantê-los em teletrabalho. No caso do nosso ramo de atividade, a Companhia Zurich é um desses exemplos em que mais de metade dos cerca de 500 funcionários da sede em Lisboa, já sabem que se vão manter a trabalhar a partir de casa, mesmo depois de levantadas as restrições de exceção.

Na perspetiva do trabalhador e, sobretudo nas grandes áreas urbanas, trabalhar a partir de casa pode significar uma poupança significativa em deslocações, em tempo perdido no tráfego, em mais tempo que se dá à família e até, em muitos casos, permite que as pessoas se mudem para outras localidades que lhes permitam ser mais felizes, fazendo o mesmo mas com outro estilo de vida.

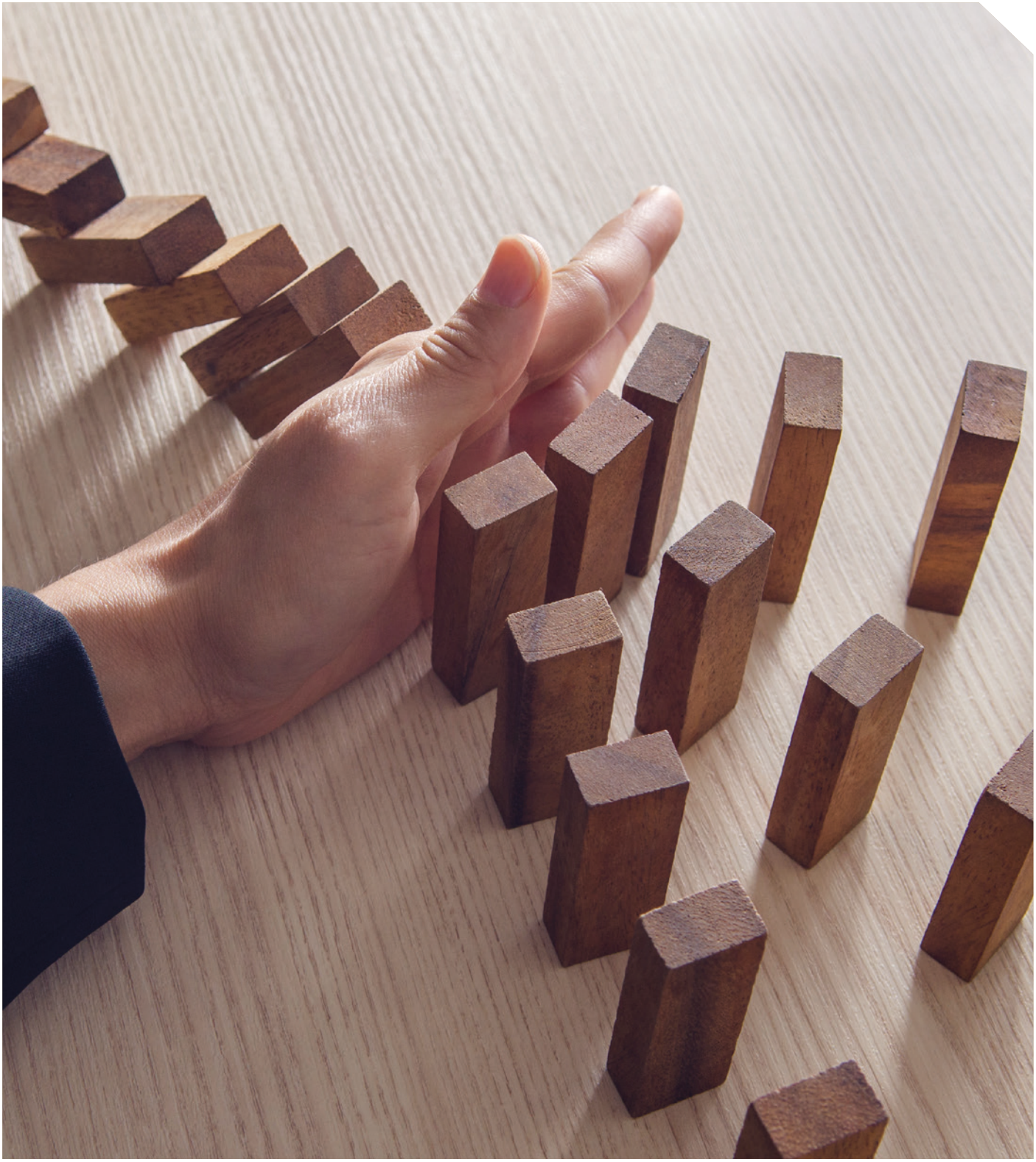
Não precisávamos desta pandemia nas nossas vidas, mas não há dúvida que a mudança de muitas mentalidades aconteceu e trará bons frutos, assim saibamos entender e aproveitar o melhor do que fomos obrigados a mudar. Se nos soubermos adaptar seremos mais felizes em contexto de trabalho. ■

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

RETOMA E OPORTUNIDADES | JULHO 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

CERTIFICAÇÃO DE QUALIDADE ISO 9001 SGS
DGERT ENTIDADE FORMADORA CERTIFICADA

HUMANGEXT®
CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS