

IGUALDADE DE GÉNERO VS MERITOCRACIA



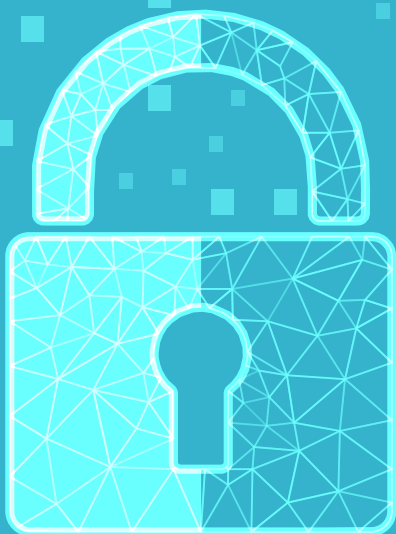
POLÉMICA

**Igualdade de Tratamento:
a luta pelo Mérito e não pelo Género.**

Tânia Rosa | HR Consultant

DESTAQUE

A opinião dos nossos clientes.



PREPARAMOS A SUA EMPRESA PARA O **RGPD** EM **4** PASSOS.

■ AUDITORIA

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

Paralelamente analisamos a conformidade

DO PROCEDIMENTO EXIGIDO

DO ÂMBITO DE TRATAMENTO

DO FLUXO DE INFORMAÇÃO

DO IMPACTO PARA A PRIVACIDADE

DA POLÍTICA DE PRIVACIDADE

■ IMPLEMENTAÇÃO DE MEDIDAS

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

ATRAVÉS DE UM PARCEIRO QUALIFICADO

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

HUMANGEXT
CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS

SEDE: Avenida 1º de Maio, 4 - 3º andar • 2500-081 Caldas da Rainha • T. +351 262 889 150 • F. +351 262 889 159

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

SUMÁRIO

Ano 10 | Julho 2018 | Nº 18

EDITORIAL | Ricardo Lacerda Dias → pág. 4**OBSERVATÓRIO** | A meritocracia e a igualdade de oportunidades → pág. 8**DESTAQUE** | Entrevistas → pág. 10**CONSULTÓRIO JURÍDICO** | O Valor do Desempenho → pág. 11**PERFIL RH** | Igualdade de Género em Portugal → pág. 14**UMA EMPRESA, UMA VISÃO** | Corpo Santo Hotel → pág. 16**MUNDO** → pág. 18**POLÉMICA** | Igualdade de Tratamento: a luta pelo Mérito... → pág. 19

FICHA TÉCNICA

DIRETOR EDITORIAL

Ricardo Lacerda Dias

COORDENAÇÃO EDITORIALMarília Santo
mariliasanto@humangext.com**REDAÇÃO**Ana Seixas
Elsa Narciso
Felícia Marques
Inês Morgado
Marília Santo
Ricardo Lacerda Dias
Rita Baptista
Susana Santos
Tânia Rosa**PUBLICIDADE**

Susana Santos

DESIGN GRÁFICO, PAGINAÇÃO E IMPRESSÃO

OPAL Publicidade, S.A.

REVISTA SEMESTRALPropriedade da HUMANGEXT - Consultoria em Recursos Humanos, S.A.
Avª 1ª 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**

500

DEPÓSITO LEGAL

Nº 301433/09

ISENÇÃO DE REGISTO NA ERC

dec. reg. nº 8/99 de 9/6 art. 12 nº 1 a)

A revista é propriedade e produção exclusiva da HUMANGEXT - Consultoria em Recursos Humanos, S.A. para distribuição gratuita aos seus clientes, não podendo ser total ou parcialmente reproduzida, ou vendida a terceiros, sem prévia autorização da mesma.

A aplicação do novo acordo ortográfico ficou ao critério de cada autor.

EDITORIAL

Ricardo Lacerda Dias | CEO e Founder

Os temas desta edição da Humangext Magazine “Igualdade de género e Meritocracia”, são-me particularmente caros. Sobre a igualdade de género, obviamente relacionada com oportunidades iguais, sem discriminação entre homens e mulheres, tenho uma opinião muito simples: devem respeitar-se entre si, todas as pessoas, independentemente do género, raça, credo, orientação sexual ou religiosa, ou qualquer outra diferenciação. O estado deve inibir-se de desrespeitar as pessoas (como tantas vezes faz) e assegurar, que estes elementares direitos sejam garantidos a todos.



Neste particular, recomendo-vos vivamente que leiam os artigos seguintes, que - sendo eu suspeito - acho deveras esclarecedores, abrangentes e até provocadores - no bom sentido.

Relativamente a exaltação (ou à falta dela) da meritocracia em Portugal, preocupa-me bastante.

É larvar este tema, mas a democracia, ainda não nos resolveu esta nossa atávica aversão a **elogiar e premiar quem faz bem, distinguindo claramente a competência, da incompetência**. Quer em contexto de serviço público, quer (embora substancialmente menos) no ambiente empresarial e da economia privada.

Numa opinião, muito particular, naturalmente, acredito que ainda estamos anacronicamente presos a questões ideológicas desligadas do contexto em que nos queremos movimentar, mormente, em economias livres e competitivas, de mercado e abertas, onde o mérito, e não a inveja, é que são o desporto nacional.

Sendo o contexto público, o mais afetado, naturalmente, que as empresas privadas operam no mesmo ambiente, e são também, vítimas das constantes alterações às leis, particularmente, as laborais, tantas vezes ancoradas no passado e descontextualizadas da economia internacional, a que estamos cada vez mais expostos (e bem!).



Enfim, só podemos fazer o que podemos, como diria o senhor de *La Palisse*!

A Humangext é que não baixa os braços. Gostamos de estar no mercado, competir nele, evoluir com os nossos clientes, e ajudá-los a tal, se estiver ao n/alcance.

No 1º semestre deste ano, adquirimos posição no capital social de uma empresa que vai possibilitar alargar a n/oferta e proporcionar aos n/clientes serviços como *team building*, realização de atividades outdoors, organização de eventos empresarias e muito mais!

Se tiver curiosidade em saber mais, consulte www.enigmind.pt, que nós prometemos dar-lhe mais notícias sobre as atividades do projeto.

Ainda no final do 1º semestre arrancámos diretamente com um serviço de auditoria e implementação do Regulamento Geral sobre Proteção de Dados (RGPD).

Sobre o mesmo, também oportunamente, continuaremos a dar-lhe conta de todas as suas potencialidades, e em particular, de como podemos ajudá-lo, com as garantias de seriedade e competência que conhece, das outras áreas em que o apoiamos.

Bem-haja e boas férias!

NOTÍCIAS

FIM DE DESIGUALDADE SALARIAL PODE REPRESENTAR AUMENTO DE 9% DO PIB EM PORTUGAL



A Islândia é pioneira mundial neste campo, sendo a primeira a legislar a igualdade de salarial sem diferenciação entre géneros. Em Portugal a diferença salarial entre géneros é de 16,7%.

Esta diferença prende-se pelo facto de em média os homens ganharem 990,05€ de remuneração base enquanto as mulheres auferem 824,99€. Face a esta discrepância é conhecido que o Governo quer seguir a mesma estratégia da Islândia porém ainda sem proposta formalizada.

O Índice indica que no caso de Portugal igualando os dois géneros seria possível um aumento de 9% no PIB, o que representaria um aumento de 30 biliões de dólares.

Saiba mais em:
<http://news.pbs.up.pt/noticias/651/fim-de-desigualdade-salarial-pode-representar-aumento-de-9-do-pib-em-portugal>

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL COMO É UTILIZADA EM PORTUGAL?

Foi realizado pela consultora QSP um estudo onde a intenção era perceber como é que os líderes das empresas valorizam questões relacionadas com a inteligência emocional e comunicação. Respostas dadas por mais de 200 gestores nacionais ditaram que a inteligência emocional é valorizada por 99,5% dos gestores nacionais, porém ao nível de formação nessa área apenas 32% dos administradores e diretos inquiridos sugeriram formação nesse campo.

Por parte dos participantes envolvidos neste estudo das várias dimensões da inteligência emocional aquela que mais vezes foi indicada foi a gestão de relacionamento, indicada com 76%, seguida do autoconhecimento com 70%, consciência social com 63% e a autogestão com 59%.

Relativamente à questão da desmotivação nas equipas o fator principal indicado com 70% foi indicada a falta de clareza estratégica. Em segundo lugar é referido a falta de objetivos e uma política salarial desajustada indicada com 61%. Por fim com 43% é referida a indefinição de funções e a sobrecarga de trabalho.

Saiba mais em:
<http://www.jornaleconomico.sapo.pt/noticias/como-as-empresas-portuguesas-lidam-com-a-inteligencia-emocional-valorizam-mas-nao-a-estimulam-279587#.WqmH1Wdy-cU.facebook>

MAIS ESCOLARIZADAS, MAS A GANHAR MENOS

O sexo feminino representa a maior percentagem da população que recebe o salário mínimo representando 28,9% contra 18,5% de homens, sendo que esta disparidade salarial aumenta à medida que vão subindo na escala profissional. A percentagem de mulheres com o ensino secundário e superior no ativo aumentou desde de 2013, tendo uma subida de 13,3% para 28,9%. Hoje em dia há mais de 36 mil mulheres empregadas nos três grupos profissionais onde é exigida elevada qualificação. Porém ainda assim ganham menos que os homens.



Por exemplo nos quadros médios, os homens ganham mais 308,70€, os encarregados e chefes de equipa mais 169,77€, os profissionais altamente qualificados mais 333,60€, os profissionais semiquilificados mais 108,97€, os profissionais não-qualificados mais 95,48€ e os estagiários e aprendizes mais 47,58€.

Saiba mais em:
<http://expresso.sapo.pt/2018-03-10-Elas-sao-mais-escolarizadas-mas-continuam-a-ganhar-menos-que-eles#gs.jVsbtk0>

PORTUGAL 2020- FORMAÇÕES PARA A IGUALDADE DE GÉNERO E VIOLÊNCIA DE GÉNERO



O programa Portugal 2020 está a prever financiar ações de formação para públicos estratégicos para igualdade de género e violência doméstica. As regiões já selecionadas para o desenvolvimento das ações será a zona do Alentejo, centro e norte, com o apoio do Fundo Social Europeu, no âmbito do Programa Operacional de Inclusão Social e Emprego.

Os projetos estão já a decorrer, tendo já muitos deles ações agendadas para iniciarem nos próximos meses.

Saiba mais em: <http://www.portugal2020.pt>

REDES SOCIAIS- IMPLICAÇÃO NO RECRUTAMENTO



É sabido que com a implementação das redes sociais muitas foram as mudanças sentidas, sendo que o mercado de recrutamento também sofreu essas mudanças. Hoje em dia o contacto entre candidatos e recrutadores utiliza bastante as redes sociais, sendo que 56% das empresas europeias as redes sociais são o local preferencial para a identificação de potenciais candidatos para as suas vagas, segundo dados divulgados pelo gabinete de estatística europeu Eurostat.

Em Portugal os valores ainda não se apresentam tão elevados sendo que apenas 30% das empresas consideram as redes sociais como opção para o processo de recrutamento e seleção, ainda assim estudos indicam que este valor terá triplicado nos últimos quatro anos.

Embora o LinkedIn seja das redes para âmbito profissional mais conhecida, existem outras que estão a dar os primeiros passos neste campo. O Facebook conhecida por ser uma plataforma mais lúdica criou recentemente o Facebook Jobs que permite às empresas partilharem as oportunidades de emprego que possuem. O Google lançou também Google Hire e o Jobs onde os candidatos poderão pesquisar quais as ofertas de emprego em aberto.

Saiba mais em:
<http://expresso.sapo.pt/economia/2018-03-18-1-3-dias-das-empresas-recruta-nas-redes-sociais#g.s.4J4kthU>

PROPOSTA PARA REDUÇÃO NOS CONTRATOS A TERMO CERTO



O Ministro do Trabalho Vieira da Silva em reunião apresentou a intenção de reduzir a duração máxima dos contratos a termo certo de três para dois anos, alterando também os critérios das renovações. O objetivo principal será diminuir deste tipo de vínculo contratual no mercado de trabalho português.

Nesta proposta foi indicado que será mantido o número máximo de contratos, continuando a ser três, porém serão alterados os critérios que perfazem a totalidade das renovações não sendo possível exceder a duração do primeiro contrato.

Assim sendo quando se celebre por exemplo um contrato a termo certo por um ano, a entidade empregadora poderá renová-lo três vezes, porém a duração total dessas renovações não pode exceder o tempo do contrato inicial.

Saiba mais em:
<http://www.publico.pt/2018/03/23/economia/noticia/governo-propoe-travao-a-renovacao-de-contratos-a-termo-certo-1807815>

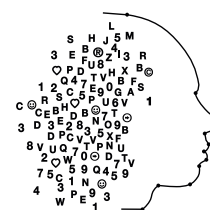
SUMMIT 2018

No passado dia 22 de Março, o Auditório do Centro de Congressos da Exponor acolheu mais uma conferência do QSP Summit evento onde é debatido anualmente as questões mais relevantes e atuais nas áreas de Gestão, Tendências, Marketing e Branding. Para tal, tem convidado os maiores e melhores especialistas e empresas a nível global.

Para a 12ª edição o tema abordado foi “The Challenge” que contou com a presença dos seguintes oradores: Daniel Goleman, Steve Knight, Bonin Bough, Rob Goffee e Tamara McCleary.

Nesta conferência marcaram presença através de convite dois elementos da Humangext.

Saiba mais em: <http://www.qspmarketing.pt/summit/pt>



QSP SUMMIT
WHERE THE THINKERS ARE

THE CHALLENGE
QSP SUMMIT '18

FÓRUM RH

No passado dia 15 de Maio decorreu irá decorrer no Estádio da Luz em Lisboa a 24ª edição do Fórum RH. Este evento anual pretende que responsáveis de recursos humanos de empresas públicas e privadas encontrem soluções para as suas questões ligadas à gestão de empresas, através da partilha de experiências neste Congresso exclusivo. Este evento tem também o intuito de focar no desenvolvimento das áreas de gestão do capital humano, desenvolvendo assim a sua importância no seio das organizações.

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

Saiba mais em: <http://forumrh2018.iirh.pt/>



OBSERVATÓRIO

Rita Baptista | Partner - HR Consultant

A MERITOCRACIA E A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES



A Meritocracia, enquanto conceito, estabelece uma ligação direta entre mérito e poder. Um modelo meritocrático é um princípio de organização social que procura promover os indivíduos de uma determinada organização em função do mérito (talento ou aptidão, trabalho, esforço, competência, inteligência, virtude) individual, em detrimento de outros factores, por exemplo, a origem social, riqueza ou das relações individuais (fisiologismo, nepotismo ou cooptação).

Este método é mesmo entendido como um modelo de justiça social. Todavia, não está isento de críticas e vários estudiosos apontam mesmo insuficiências ao modelo, em concreto a ausência de real igualdade de oportunidades e a incapacidade de resolver - por si - as desigualdades efetivamente existentes entre os indivíduos a comparar.

"Não há meritocracia sem igualdade de oportunidade", destaca o professor Ricardo Paes de Barros, Economista-chefe do Instituto Ayrton Senna e professor do Insper "Sem resolver a desigualdade de oportunidades, falar em meritocracia é piada. Como discutir o mérito de quem chegou em primeiro lugar numa corrida onde as pessoas saíram em tempos diferentes e a distâncias diferentes?".

De facto, já Aristóteles referia que "A verdadeira igualdade consiste em tratar-se igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida em que se desigualem", e da mesma forma o pensamento de São Tomás de Aquino ressaltava a equidade como instrumento fundamental para julgar mais justamente.

Parece-nos então pacífico entender que a procura da igualdade deve ser assegurada através da equidade. Significa isto que não será suficiente garantir a igualdade no presente, se não existir uma verdadeira igualdade de oportunidades assegurada previamente. Verdade é também que a Igualdade em si, anula qualquer diferenciação entre indivíduos" é a inexistência de desvios ou incongruências sob determinado ponto de vista, entre dois ou mais elementos comparados, sejam objetos, indivíduos, ideias, conceitos ou quaisquer coisas que permitam que seja feita uma comparação", pelo que existindo algum tipo de desigualdade tal não deve ser desconsiderado, mas pelo contrário ser analisado e ponderado na equação.

Entramos aqui no âmbito da Equidade que "consiste na adaptação da regra existente à situação concreta, observando-se os critérios de justiça", mas não esquecendo o objetivo pretendido, sob pena de se cair facilmente do extremo oposto, ou seja a discriminação positiva. Por outro lado, a equidade não pode, nem deve, ser entendida como algo constante que se prolonga no tempo, mas antes como um meio para atingir um fim – a igualdade. No nosso país temos, no âmbito laboral, medidas concretas que visam garantir essa "equidade nas oportunidades", as quotas de género, por exemplo, visam precisamente promover o caminho da igualdade por meio da equidade. No dia 23 de Junho de 2017, foi aprovada no Parlamento a lei das quotas de género nas empresas, obrigando – nesta fase - empresas públicas e cotadas em bolsa a contratar mais mulheres para órgãos de fiscalização e para os seus conselhos de administração (cerca de 33,3% nas empresas públicas e 20% nas empresas cotadas em bolsa, deverão ser mulheres). Mas há outras medidas em vigor no país que buscam equilibrar a "balança" veja-se a majoração dos apoios à contratação com base na lista de profissões em que se considera existir uma sub-representação de género (ou seja, aquelas em que se verifica uma representatividade inferior a 33,3% por parte de um dos sexos).

A partir do momento em que a oportunidade foi conseguida através de medidas que potenciam a equidade, voltamos ao mérito e à demonstração de resultados de cada indivíduo.

Mas afinal o que é o mérito?

"Mérito é a qualidade atribuída a uma pessoa cujo ato ou atividade foram reconhecidos como de grande valor, a partir de um julgamento moral."

Pelo que, se pretendemos diferenciar pelo mérito, temos de conseguir explicar o que é o mérito para a nossa organização, em que se traduz, como se atinge e, paralelamente, dar mecanismos e possibilitar a sua concretização a todos os colaboradores – garantindo a igualdade de oportunidades. Especialmente porquanto a igualdade de oportunidades não se resume ao momento da contratação!

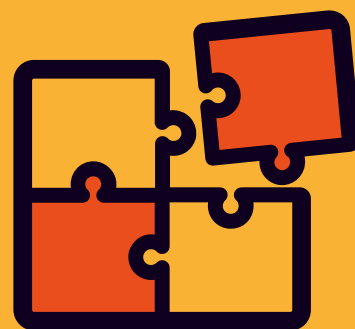
Enquanto gestores e responsáveis de Recursos Humanos, cabe-nos definir por um lado, objetivos individuais e coletivos precisos e realizáveis, por outro garantir os meios para que os colaboradores os possam atingir, colmatando lacunas e dirimindo diferenças para que se possa "julgar" em equidade e, por fim, utilizar critérios claros e objetivos de análise e avaliação do mérito individual. Só desta forma conseguiremos que os colaboradores se sintam parte integrante da organização, motivados e realmente realizados.

Concluindo, é da responsabilidade das organizações gerar ambientes de trabalho saudáveis com profissionais realizados, que geram mais resultados e lucros, criando assim um "ciclo virtuoso de sucesso", sendo certo que a percepção de equidade, meritocracia e, consequentemente justiça, sustentam esse mesmo ciclo. ■

Multiplicamos
os resultados
da sua equipa!



ENIGMIND
REAL LIFE GAMES



TEAMBUILDING



ESCAPE ROOM



EVENTS



OUTDOOR MYSTERY

**PARCEIRO
HUMANGEXT**

Contacte-nos!

252 313 955

geral@enigmind.pt

Estrada Nacional 204,
Nr. 1170 1º andar, Cabeçudos
4770-079 V. N. Famalicão

www.enigmind.pt

DESTAQUE

Nesta edição decidimos dar voz aos nossos clientes. Seguindo o tema da Igualdade de Género e Meritocracia, foram feitas duas questões a 6 dos nossos clientes. Eles e elas são responsáveis, nas suas empresas, pela área de Recursos Humanos. Eis o resultado.

1 - DE QUE MODO É QUE A SUA EXPERIÊNCIA PESSOAL AFETOU A SUA VISÃO SOBRE A IGUALDADE DE GÉNEROS NO MERCADO DE TRABALHO?

2 - ACREDITA QUE A IMPLEMENTAÇÃO DE SISTEMAS EFICAZES DE MERITOCRACIA PODEM TORNAR DISPENSÁVEIS AS POLÍTICAS DE ESTÍMULO À IGUALDADE DE GÉNEROS?

1 - A sociedade valoriza os cuidados às crianças e idosos pelas mulheres e esta premissa continuará a levantar obstáculos às mulheres no mercado de trabalho, porque ainda temos formas de organização do trabalho pouco flexíveis, que dificultam a conciliação do trabalho com a vida familiar. As políticas de igualdade de género deverão ir no sentido de um maior envolvimento dos homens nesses cuidados, para que as diferenças em termos profissionais possam ter menos significado.

2 - A meritocracia é um caminho para se melhorarem as relações no trabalho e aumentar a equidade entre todos, e também entre géneros. Ainda persistem alguns estereótipos de género que só se conseguirão esbater medindo o desempenho de mulheres e homens numa mesma função. Todos temos diferentes *hard e soft skills* e é esta diversidade que deverá ser valorizada. Cada um, mulher ou homem, deverá demonstrar as suas melhores competências, progredindo por mérito, o que conduzirá a um maior desenvolvimento económico e menor necessidade de políticas de estímulo à igualdade de género.



1 - Na minha perspetiva, ainda que em Portugal tenha existido algum avanço nesta matéria, o homem continua a ser visto como mais forte, tanto a nível físico como intelectual, dada a cultura que perdurou durante muitos anos na nossa sociedade - de que este era o responsável pelo sustento da família e que a mulher teria apenas a responsabilidade de cuidar dos filhos e da casa. Tendo em conta que a discussão sobre o tema da paridade de géneros é relativamente recente, é seguro afirmar que todas as gerações, incluindo a minha, foram confrontadas desde cedo com essa realidade e de certa forma influenciadas por essa cultura.

2 - Se realmente os sistemas funcionassem não seriam necessárias políticas de estímulo à igualdade de géneros. Acontece que, muitas vezes, a imparcialidade na aplicação desses mesmos sistemas é posta em causa em virtude das limitações que a mulher, logo à partida tem, na sua carreira profissional. Há um longo caminho a percorrer e cabe ao Estado e aos parceiros sociais, tomarem a iniciativa de promover, estimular e desenvolver políticas assertivas de forma a existir uma mudança cultural enraizada em muitas organizações, que até aqui sempre tiveram uma posição conservadora relativamente a este tema. Só desta forma as organizações perceberão que, em muitos casos estão a desperdiçar potencial humano e que, até aqui, o subvalorizaram.

1 - A minha experiência pessoal faz-me acreditar que a igualdade de géneros não é uma realidade na grande maioria das empresas portuguesas. Explícita ou implicitamente nas ações dos gestores portugueses estão ainda presentes certos estereótipos (e.g. o "modelo familiar" tradicional) que levam a que na altura da tomada de decisão, a balança penda na maioria das vezes para o lado do homem. Esta realidade, condicionou e condiciona as minhas ações como gestor de Pessoas, através do desempenho de um papel ativo como "regulador" desta equação muitas vezes desequilibrada.

2 - Não acredito. A meritocracia e as políticas de estímulo à igualdade de géneros devem coexistir e serem implementadas de forma integrada. O esforço nas empresas não basta *per se*. Aquilo que na maioria das vezes desequilibra a equação não acaba infelizmente no trabalho. São também os modelos sociais/familiares do meio de origem da mulher que condicionam a sua ascensão. Aqui, as políticas de estímulo à igualdade de géneros desenvolvidas pela sociedade (em que o Estado tem um papel de liderança) são determinantes no sentido do alcançar das mudanças desejadas.



1 - Considero-me privilegiada visto que as experiências profissionais que vivenciei até agora têm-me permitido contrariar os estudos e as perceções dos profissionais portugueses (homens e mulheres) sobre o tema. Na inCentea, empresa na área das TI, fortemente associada ao género masculino, 40% da nossa equipa é do género feminino, o que é satisfatório atendendo à área de negócio e à média da representatividade de género das empresas deste setor. Ainda assim, há a certeza de um caminho a fazer rumo ao equilíbrio na representatividade de género. Temos vários exemplos de mulheres com funções de Gestão, que operam com *hardware* e diferentes *softwares*. Mas também é verdade, por outro lado, que a minha rede de relações pessoais me permitiu apoiar, recentemente, pessoas que viram o seu lugar ocupado, uma vez terminada a licença de maternidade- revelando que ainda muito há a fazer para esbater desigualdades de género.

2 - Necessariamente que um sistema de meritocracia verdadeiramente eficaz, bem estruturado e comunicado permitirá uma premiação baseada nos méritos pessoais de cada colaborador, além de um maior comprometimento, produtividade e motivação da pessoa. Desta forma resolverá, não a totalidade, mas parte das desigualdades de género. Complementarmente, parece-me fundamental uma alteração legislativa, com uma repartição mais equitativa das licenças de parentalidade. Só deste modo se conseguirão neutralizar diferenças indesejadas e combater preconceitos enraizados. Uma política de igualdade de género é uma boa decisão de gestão. Excluir determinado género de uma profissão é desperdiçar o talento e a riqueza da diversidade de uma equipa. Assumindo as empresas uma responsabilidade social, ao proporcionarem iguais oportunidades a homens e mulheres estão também a proporcionar que ambos os géneros estejam empenhados e comprometidos social e profissionalmente na educação de gerações mais inclusivas e tolerantes.



INCENEA
Raquel Rita



EUROPASTRY
Luis Costa

1 O nível de formação entre géneros é semelhante. A cada nova geração vêm se esbatendo as diferenças dos papéis da mulher e do homem no seio da família, diminuindo as barreiras de conciliação de vida profissional e familiar, que terá sido historicamente um dos principais fatores discriminatórios para as mulheres na igualdade de oportunidades. A I(in)competência não têm género e num mercado de trabalho cada vez mais exigente, o foco das organizações será cada vez mais atrair e reter os mais competentes. Acredito pois que no futuro deverá atingir-se, de forma natural, uma paridade nos lugares chave das organizações e instituições.

2 Sem dúvida que, relativamente a remunerações e progressões na carreira, os modelos de gestão baseados no mérito são instrumentos que garantem, entre outras, a não discriminação de géneros nas organizações. No entanto, para serem eficazes, é fundamental que permitam avaliar e premiar, de forma objetiva, mesurável e transparente, os profissionais e as suas realizações individuais. No que se refere ao recrutamento, os sistemas de meritocracia não resolvem eventuais estigmas e preconceitos que continuam factualmente a limitar o acesso à entrada a lugares de topo nas organizações, nas mesmas condições, a mulheres e homens.

1 - Ao longo da minha carreira tenho-me cruzado com excelentes profissionais, homens e mulheres. E com tantos outros menos brilhantes, também de ambos os géneros. Não encontrei, até agora, nenhuma correlação entre profissionalismo e género, e estou confiante que nunca o vá encontrar. Admito, no entanto, que este estigma pode continuar enraizado em algumas organizações e meios mais isolados, mas é com otimismo que vejo os seus dias contados.

2 - Acredito que um sistema robusto e transparente não só torna dispensável, mas também injusta, a manutenção de uma política de estímulo à igualdade de género. É provável que, em grande parte das empresas, o tão esperado equilíbrio de géneros não se manifeste com a perfeição aritmética que se espera, mas tal como a lei dos grandes números se expressa, quanto maior a amostra, mais próximo iremos encontrar esse equilíbrio.



PEIPEN
Ricardo Batista



Lacerda Dias & Associados
sociedade de advogados R.L.

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

www.lacerdadias-associados.pt

CONSULTÓRIO JURÍDICO

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

O VALOR DO DESEMPENHO



Afinal o que quer dizer o termo Meritocracia? O termo foi usado pela primeira vez, em 1958, no livro *The Rise of Meritocracy*, pelo sociólogo e membro do Partido Trabalhista britânico, Michael Young, sendo que nessa época o seu sentido era considerado depreciativo, existindo a percepção que era dada excessiva importância aos testes e métodos quantitativos como forma de avaliar o talento e escolher os próximos líderes, ficando célebre a frase *"Cada escolha de um, representa a rejeição de muitos."*

A meritocracia, como o nome indica, traduz-se num sistema de gestão, que considera o mérito como razão principal para se progredir na carreira ou atingir certa posição de topo. Nesses termos, e idealmente, as diferentes posições hierárquicas no seio de uma organização deverão ser conquistadas com base no merecimento demonstrado, durante o desempenho das regulares funções, permitindo um melhor aproveitamento dos talentos inatos.

Paradigma diferente é, o ainda muito enraizado na nossa sociedade, chamado regime das *"cunhas"*, ou o tão famoso *"tacho"*. Não necessitamos de esforçar muito a memória para identificarmos inúmeros casos, bastante divulgados pelos meios de comunicação social, que abordam este problema de favorecimento. É comum afirmar-se que Portugal é o reino da *"cunha"*, do amiguismo, do nepotismo e do clientelismo. Ora, o referido favorecimento, atenta ao regime meritocrático, baseado na

verdadeira mais-valia que determinada pessoa possa representar, derivado do seu saber e técnica intrínseca. Ao contrário, o tão conhecido *"tacho"*, corrompe o referido sistema, porquanto se baseia no favorecimento gratuito, em muitos casos, de pessoas que não detêm, sequer, estudos ou competência para determinadas funções, e que por um passo de mágica, ou melhor, por terem bons conhecimentos, são contratados para o cargo. Tal paradigma fomenta, em grande escala, que os jovens recém-licenciados, com excelentes capacidades técnicas, não tenham oportunidades e sejam obrigados a emigrar, fugindo para países cujas sociedades são mais meritocráticas. O que se traduz numa menos valia para a economia nacional.

É, portanto, mais que compreensível, e justo, que se o funcionário A abarca maior valor acrescentado para a empresa, ao invés do funcionário B, que exerce as mesmas funções, se privilegie o primeiro indivíduo em detrimento do segundo, e este seja apto, inclusivamente, a ser promovido. O critério meritocrático salvaguarda, assim, critérios de justiça equitativa e igualdade ao nível material, ou seja, tratar o igual de forma igual, e o diferente de forma diferente. Tudo com uma única tônica, o sucesso da estrutura organizativa onde se inserem, ou seja, a empresa.



Ora, se colaboradores motivados são sinónimo de empresas de sucesso, com base em critérios meritocráticos o referido paradigma poderá ser facilitado. As organizações cujos colaboradores sentem que o seu trabalho e mérito são reconhecidos destacam-se das restantes. Nesses termos poderemos focar medidas que poderão ser adotadas, tendo sempre em consideração uma avaliação isenta e fundamentada, ou seja, baseada na intrínseca aptidão, nos valores íntimos dos colaboradores e no trabalho objetivamente produzido. Tais medidas poderão passar por aumentos remuneratórios ou a própria promoção para um cargo superior, com as inerentes vantagens, bem como a atribuição de prémios de produtividade, valorizando o especial contributo de determinada pessoa em determinado período, seja por ter atingido objetivos, seja por, efetivamente se ter destacado ao nível do desempenho.

Assim, só poderemos concluir, que premiar e reconhecer o mérito é uma condição *"sine qua non"* para atingir o sucesso empresarial, pelo que urge valorizar os critérios meritocráticos, afastando o nosso país da prática, e do rótulo, consuetudinário da *"cunha"*. ■

PERFIL RH

IGUALDADE DE GÉNERO EM PORTUGAL

Nesta edição, e tendo em conta que nenhum dos órgãos oficiais de combate à desigualdade se disponibilizou para dar o seu contributo atempadamente, decidimos falar um pouco sobre a forma como estas questões surgiram e têm sido endereçadas no nosso país.

A luta pela igualdade ter-se-á iniciado formalmente em 1977, através de um organismo atualmente denominado como CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. Naturalmente estas questões já tinham surgido antes, mas só no pós 25 de abril puderam ser trazidas para a ordem do dia. Este organismo tem incidido a sua atuação em temas como o envelhecimento da população, com maior impacto sobre as mulheres, a discriminação baseada na orientação sexual e na identidade de género e a representação de mulheres na tomada de decisão, nomeadamente a económica.

Em 79, mais concretamente a 20 de setembro de 1979, através do Decreto-Lei nº 392/79, que ficou conhecido como “Lei da igualdade”, surge a CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

PODEMOS QUESTIONAR O PORQUÊ DE TERMOS DOIS ORGANISMOS DEDICADOS À IGUALDADE. CONTUDO, TAL É EXPLICADO PELO FACTO DA CITE ESTAR FOCADA NO MUNDO LABORAL E A CIG TER UMA MAIOR AMPLITUDE.

Os principais objetivos da CITE são:

- A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS NO MUNDO LABORAL;
- A PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE;
- A CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL.

Em termos operacionais a CITE é responsável por:

- Emissão de pareceres e análise de queixas, a pedido de qualquer pessoa interessada;
- Emissão de parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, ou de trabalhador ou trabalhadora no gozo de licença parental;
- Emissão de parecer prévio no caso de intenção de recusa, por parte da entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com horário flexível a trabalhadores e trabalhadoras com filhos menores de 12 anos;
- Informação e apoio jurídico;
- Apreciação da legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, constantes de regulamentação coletiva de trabalho;
- Assistência às vítimas de discriminação em razão do sexo no trabalho, emprego ou formação profissional;
- Diligências de conciliação, em caso de conflito individual, quando solicitado por ambas as partes;
- Recomendações aos membros do Governo responsáveis pelas áreas do emprego e da Administração Pública da adoção de legislação que promova a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar;
- Promoção do Diálogo Social na área da igualdade entre homens e mulheres no mundo laboral;
- Promoção e elaboração de estudos sobre igualdade de género no mercado de trabalho, conceção e desenvolvimento de projetos;
- Formação em igualdade de género na área laboral para públicos estratégicos;
- Cooperação a nível nacional e internacional com entidades públicas e privadas, nomeadamente empresas, em ações e projetos afins com a missão da CITE.



(URL: <http://cite.gov.pt/pt/acite/oquefazemos.html>, consultado em Abril de 2018).

ASSIM, É NATURAL QUE A MAIORIA DAS ENTIDADES EMPREGADORAS JÁ TENHA CONTACTADO COM ESTE ORGANISMO.

É de salientar, no que diz respeito à atividade deste organismo junto das empresas e organizações, o prémio “Igualdade é Qualidade”, que distingue as empresas com melhores práticas em matéria de igualdade de género e conciliação trabalho/família.

Embora seja de aplaudir o facto de a nossa legislação prever uma série de normas e direitos no âmbito da igualdade de género e proteção na parentalidade, na prática verifica-se que a legislação é insuficiente para colmatar e eliminar o GAP que continua a existir entre Homens e Mulheres. A este respeito é interessante relembrar as conclusões da Dr.^a Rosa Monteiro na 7ª edição dos Estudos da CITE: “A Igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias”. Vejamos:

“Passados 30 anos de uma promissora Lei de Igualdade no Trabalho e no Emprego, e de um inovador mecanismo oficial de composição tripartida, que inclui entidades patronais e sindicatos, continuamos, (...), a ter Convenções Coletivas de Trabalho que reconhecem acomodar discriminações com base no sexo e protegem a sua eliminação para um período dilatado de tempo. Refiro-me ao já tão conhecido caso do Acordo coletivo de trabalho do Setor da Cortiça de 2008, onde, depois de vários anos de luta (inclusivamente com pareceres da CITE, de 1993), se reconheceu a existência de normas de discriminação directa em razão do sexo (como a definição de categorias profissionais para homens e para mulheres, com conteúdos funcionais iguais, mas remunerações diferentes (...)), a serem eliminadas de forma progressiva (7 anos) e de acordo com as condições do setor.” Logo de seguida, em 2009, o Estado disponibilizou apoio

a este setor – no âmbito da crise económica que se fez sentir. Ora, esta situação, é um pouco caricata e tal como convenientemente sublinhado no texto supracitado, “demonstra a limitada eficácia e a insuficiência das normas legais; a clara disjunção entre a *law in books* e a *law in action*”. Ou seja, uma coisa é a existência dos direitos, outra bem diferente é a capacidade para os reclamar ou colocar em prática.

A Dr.^a Rosa Monteiro resume a questão brilhantemente, dizendo que “Somos também um exemplo de contradição entre o pioneirismo na legislação criada e impasses e atrasos na sua operacionalização e consequentes impactos.” De ressaltar que Portugal continua abaixo da média da União Europeia em matéria de igualdade, sendo que os valores mais baixos do nosso país se prendem com a questão do Poder (com 33,9 pontos).

Os problemas serão bem conhecidos de cada um de nós e de cada organização – e chegada a conclusão de que a lei é insuficiente – resta cada um de nós tomar medidas para operacionalizar estas matérias. Parece minimamente consensual que as quotas de género não irão solucionar a desigualdade (embora o EIGE, tenha atribuído a evolução no fator Poder do nosso país, à implementação de quotas no Estado e em empresas cotadas em bolsa). Pensando em soluções, a própria CITE criou alguns instrumentos práticos, tais como “Exercício de Autorreflexão de Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres nas Empresas” ou, no âmbito do projeto de Diálogo Social e Igualdade nas Empresas, o Guia de Auto-avaliação da igualdade de género nas Empresas”, o “Referencial de Formação em Igualdade de Género para Consultores/as e Auditores/as”, bem como o manual “Indicadores da Igualdade de Género no quadro da Responsabilidade Social das Empresas”.

A ideia é que as organizações avaliem o seu ponto de situação atual e reflitam sobre as práticas ou procedimentos internos ao nível de recrutamento, desenvolvimento de competências, gestão de carreira, avaliação de desempenho e recompensas, remunerações, conciliação trabalho-família, etc. Uma vez despistadas situações de desigualdade, visa-se a correção da trajetória.

Foi ainda criado um Prémio ao qual as entidades empregadoras se podiam candidatar, designado por “Prémio Igualdade é Qualidade”, mas o mesmo terá cessado em 2016. Está ainda ativo o Prémio “Viver em Igualdade”, visando distinguir os melhores locais para viver em matéria de igualdade, promovido pela CIG. A União Europeia, por seu lado, promove o Prémio UE para Mulheres Inovadoras, visando premiar mulheres que tenham fundado empresas de sucesso ou que tenham beneficiado de fundos para investigação e inovação.

Como podemos verificar, existem várias iniciativas – o que nos parece é que as mesmas podem estar a ser conduzidas numa realidade um pouco distante da maioria das organizações do nosso país, que são micro ou pequenas empresas. Por isso, mais uma vez, é nosso dever frisar que cada organização deve refletir sobre a sua realidade, as suas práticas de gestão de pessoas, e assegurar-se de que as mesmas promovem a igualdade, não discriminação e uma cultura de mérito.

UMA EMPRESA, UMA VISÃO

Pedro Pinto | Diretor Geral do Corpo Santo Lisbon Historical Hotel *****

Entrevista Humangext por Inês Morgado e Marília Santo

Bacharel em Turismo pelo Instituto Superior de Novas Profissões. Iniciou a sua atividade profissional como rececionista no Hotel AS Lisboa, tendo depois progredido para a função de Diretor de Restauração e Congressos, já no Sana Park Sesimbra Hotel. Manteve-se nestas funções durante uma parte significativa da sua vida profissional, sendo que desde 2009, é Formador do Turismo de Portugal tanto na Formação Inicial (níveis IV e V) como na Formação Contínua de Ativos. É também Formador no Centro de Formação Avançada da Associação dos Diretores de Hotéis de Portugal. Assumiu ainda a função de Director Residence no Altis Belém Hotel & Spa, antes de ingressar no projeto Corpo Santo Hotel.



Sabendo que o setor de Hotelaria tem grandes desafios ao nível de horários, de que forma é que isso se reflete na gestão dos recursos humanos?

Como conciliar a vida familiar e profissional?

PP - O problema da dificuldade em gestão de horários face à vida que têm em casa, é um problema que é de casa, não é do Hotel. Tendencialmente as Mulheres são mais maternas, no fundo a família junta-se mais em volta delas, mas isso é cultural. Isto é uma gestão que não depende do governo, não depende do Hotel, é uma questão familiar. Não podem querer igualdade de género e depois dizer "Oh, Pedro mas eu tenho de ir buscar o meu filho à escola, às 17h" ao que eu digo "Pronto então tem de fazer o turno da manhã", mas depois o turno da manhã também não dá porque "eu tenho de entrar às 7h e levar o menino à escola às 8h..." Então mas isso é como tudo, eu agora queria ser guarda-noturno, mas não posso fazer o horário da noite... é um bocado difícil!

Eu acho que esta coisa da igualdade do género dificulta um bocado por aí, até porque as mulheres são muito mais emancipadas do que alguma vez foram. Acho que isto é um falso problema, até porque isto tem muito mais a ver com o equilíbrio em casa, ou seja, entre marido e mulher, do que com o que se passa no Hotel.

Falando de igualdade de géneros, e tendo em conta que o nosso país ainda está longe de atingir a verdadeira igualdade, que discrepâncias identifica entre homens e mulheres neste setor de atividade?

PP - Eu não defendo o sistema de quotas, é um mau princípio porque até pode potenciar a falta de conhecimento e competência generalizada. Aqui no Hotel, e isto é verdade, não há nenhuma função idêntica em que a Mulher ganhe menos. E eu não consigo pensar num exemplo em que a Mulher, sinceramente, desempenhando as mesmas funções ganhe menos. Só se se tratar de uma função cujo vencimento tenha associado um prémio de produtividade e, por algum motivo, determinada Mulher não produza de igual forma. Mas quer dizer, isso depende da Mulher, das características da pessoa em si e não do género. Isso aqui no Hotel não existe, por exemplo, nos andares, ainda ontem disse que acho que devíamos ter Homens. Não temos porque eles não aparecem, não se candidatam sequer. Podia haver distinção na questão da família - tem filhos, não tem filhos, com quem é que os filhos ficam. Mas isso no nosso caso também não se aplica - ainda agora contratamos raparigas para os andares que têm filhos de dois meses, quatro meses, um ano e tal - ainda bem que chegaram até nós porque correm com elas dos outros sítios e não lhes dão oportunidade.

Isso para nós, que somos diferentes do mercado, é excelente! Quem nos dera a nós, e eu digo isto sinceramente, que a nossa festa de Natal deste ano ainda tenha mais miúdos! O ano passado demos 30 e tal prendas aos miúdos. Que o nosso problema seja ver o número elevado dos cheques referentes aos presentes, Deus queira que sim. Há melhor sinal de uma empresa de vigor do que na festa do pessoal haver miúdos?

Atualmente existe um sistema de quotas de género aplicável ao setor público. Caso este sistema venha a ser generalizado para o setor privado, que desafios e benefícios poderá trazer?

PP - Pois, se calhar o que acaba por fazer é que, como nós somos todos um país de espertos, vamos criar uma data de funções novas. Põem as pessoas como chefes e depois têm não sei quem realmente a chefiar.

Eu acho difícil isso ser aplicado. A questão da quota funcionaria desde que garantam que as pessoas são competentes... Mas a quota não garante, portanto, eu para mim olho para o problema das quotas do ponto de vista de como é que isso se garante... Vejo muito dificilmente isso aplicado às empresas, ou aplicando, eu não estou ainda a perceber o alcance da medida. Que benefício é que isso vai trazer na prática, no local de trabalho às empresas? Partindo do pressuposto que se trata de uma empresa séria como a minha, provavelmente não vai trazer nenhuma vantagem. E acho muito difícil ser aplicado com sistematização e com efeito. Porque é que eu dou uma quota de 25% ou de 50% em cargos de direção às mulheres? E porquê? Não acho que as quotas resolvam, porque acho que estamos a olhar outra vez para a rama, não se vai à raiz do problema. E para mim a raiz do problema é as pessoas terem tempo para terem tudo na vida, ou seja, ter uma carreira e ter equilíbrio em casa.

A meritocracia é um modelo que visa promover as pessoas de acordo com o seu contributo para a organização. Tendo isto em conta de que forma equacionam esta questão nos vossos sistemas de progressão de carreira?

PP - Nós temos avaliações de desempenho semestrais, que obriga a estar sempre ali e ter a noção realmente do que a pessoa dá. Depois temos a avaliação pré-contrato, ou seja, a pessoa está na fase para a renovação do contrato e tem avaliação. Depois temos prémios de desempenho - os KPIs- tem a ver com as taxas de ocupação, com o posicionamento online, no booking, no reviewpro, tripadvisor, tem a ver com isso tudo. E depois eles retiram pontuação uns aos outros ou seja, se a restauração não cumprir os objetivos retira do bolo total uma percentagem - o que faz com que toda a gente pressione toda a gente, e se ajudem. Agora, falamos todos os dias, temos reuniões às 10h30m e às 16h onde eles têm de falar da taxa de ocupação, preço médio por cliente, como estamos posicionados, etc. Depois temos reuniões de direção à segunda, quarta e sexta-feira onde também voltamos a falar nestes temas todos. Há muito isso, há muito esse fluxo. A meritocracia vem disso, dos resultados, da pressão. E serve, sobretudo para a pessoa A saber que a pessoa B é avaliada segundo os mesmos critérios que ela e, portanto, a subjetividade ou a distinção é reduzida.

Quotas de género, igualdade de género e meritocracia. Acha que estes conceitos conduzem à mesma finalidade ou se anulam mutuamente?

PP - Não se anulam completamente. No momento que eu tenho uma vaga em aberto e tenho um homem e uma mulher com exatamente as mesmas competências - vou escolher a mulher para a ocupar para cumprir a quota? Até pode acontecer o ridículo - o homem ser mais competente que a mulher mas eu sou obrigado a selecionar a mulher para preencher a quota. Esse é que é o problema. Sou a favor da meritocracia, desde que não seja para cumprir quotas - até porque se o for, é completamente anulada.

MUNDO

PAÍS MAIS FELIZ DO MUNDO

Segundo o Relatório Mundial da Felicidade de 2018 (2018 *World Happiness Report*) a Finlândia é o país mais feliz do Mundo ultrapassando a Noruega. Pela primeira vez a ONU analisou a felicidade dos imigrantes, sendo que a Finlândia ocupou o primeiro lugar também neste nível.

O estudo, realizado anualmente, mostrou que todos os países nórdicos obtiveram elevadas pontuações ao nível dos rendimentos, esperança média de vida e saúde, assistência social, liberdade, confiança e generosidade.

Do espectro oposto, o estudo revelou que os países mais infelizes do mundo são o Burundi, a República Centro-Africana, o Sudão do Sul, a Tanzânia, o Iémen e o Ruanda. Estes países apontaram níveis de felicidade mais baixos do que a Síria, que está em guerra há precisamente 7 anos, chamando a atenção de governos e organizações em todo o mundo para a extrema violência e elevado número de mortes de civis.

www.publico.pt/2018/03/15/mundo/noticia7finlandia-e-o-pais-mais-feliz-do-mundo-1806773



EUA ESTÃO A PREPARAR-SE PARA IDENTIFICAR ROSTOS ATRAVÉS DE PAREDES

Foi publicado um relatório que mostra que os cientistas do Laboratório de Pesquisa do Exército dos EUA estão a trabalhar numa tecnologia que permite que o exército reconheça rostos com pouca luminosidade – inclusive através de paredes. No estudo, é explicado como é possível associar o reconhecimento facial feito por algoritmos de inteligências artificiais às tecnologias de imagens térmicas, utilizando câmaras térmicas.



Assim, as imagens capturadas seriam comparadas a pessoas-alvo listadas, formando uma nova imagem – e, claro, com o aprimoramento da tecnologia seria possível realizar essa identificação mesmo através de barreiras ou paredes.

<https://www.tecmundo.com.br/ciencia/129601-eua-preparando-identificar-rostos-paredes.htm>

NASA VAI ENVIAR O PRIMEIRO HELICÓPTERO A MARTE

A NASA anunciou esta sexta-feira a intenção de enviar em 2020 o primeiro helicóptero para Marte, aproximadamente do tamanho de um drone, para aprofundar o conhecimento daquele planeta.

O aparelho pesa menos de 1,8 quilos e foi batizado de "O Helicóptero de Marte", estando prevista que a sua missão seja realizada em conjunto com um robô sobre rodas que deve estudar a habitabilidade do planeta vermelho, procurar sinais de vida antiga e avaliar os recursos naturais, bem como os riscos para futuros exploradores humanos. O lançamento está previsto para julho de 2020 e a sua chegada para fevereiro de 2021.

<https://www.dn.pt/sociedade/interior/nasa-vai-enviar-em-2020-mini-helicoptero-para-explorar-mar-te-9333188.html>

CHEGAR A CASA APÓS O TRABALHO É UM DOS MOMENTOS MAIS FELIZES DO DIA



Um inquérito revelou que a população ativa britânica experiêcia oito momentos felizes durante o dia, mas sente-se em baixo cinco vezes. O momento mais feliz acontece às 15:25 horas.

Os investigadores, que inquiriram duas mil pessoas, concluíram que chegar a casa, tirar os sapatos e mudar de roupa depois do trabalho é o momento mais feliz do dia da população ativa do Reino Unido.

Os britânicos experiêciam pontos altos durante o dia quando acordam após uma boa noite de sono, quando sentem apreço da parte do patrão e quando são elogiados pelos colegas de trabalho ou clientes. Depois do trabalho, receber um abraço de uma criança e ver televisão no sofá são também momentos positivos no dia de uma pessoa.

Os pontos baixos acontecem quando os britânicos têm de marcar presença numa reunião longa e exigente, quando se arrependem de ter comido demais ou quando ficam presos no trânsito durante o regresso a casa.

A comida também pode ter um efeito direto nos níveis de felicidade, que podem baixar rapidamente com um petisco açucarado ou gorduroso. Chocolate e doces são os alimentos que mais contribuem para o mau humor, enquanto as cerejas e os espinafres podem ajudar a combater o descontentamento.

<https://www.jn.pt/mundo/interior/chegar-a-casa-apos-o-trabalho-e-um-dos-momentos-mais-felizes-do-dia-saiba-quais-sao-os-outros-9518987.html>

POLEMICA

Tânia Rosa | HR Consultant

IGUALDADE DE TRATAMENTO: A LUTA PELO MÉRITO E NÃO PELO GÉNERO



O Tema abordado por esta N/edição, só por si despoleta polémica, seja a nível profissional ou social.

O assunto é antigo, e ainda muito há a fazer, por isso, consideramos que a educação para a igualdade de género e para o conceito da meritocracia deve ser inculcada desde cedo.

Desde logo, alertar para os valores do pluralismo e da igualdade entre homens e mulheres pois também estes valores estão intrinsecamente ligados à educação para os direitos humanos, para o respeito pelos direitos e pelas liberdades individuais, constituindo um mecanismo para a construção de uma melhor cidadania para todos.

Na verdade, o indivíduo, independentemente do género, religião, fação política ou orientação sexual, face a um recrutamento, deve ter as mesmas oportunidades, desde que cumpra os mesmos requisitos de escolha. Se detiver o perfil pretendido e se encontre em condições para ocupar o lugar em causa, é natural que a oportunidade possa ser sua, contudo, a Organização tem de ter uma estrutura interna pronta para assumir esse passo.

Realizar um processo de recrutamento justo e imparcial - sendo que a finalidade da seleção, é prever o desempenho profissional dos candidatos, requer atenção e cuidado na elaboração do perfil, dos anúncios, contactos telefónicos e na própria forma de conduzir a entrevista. Basear o processo seletivo em procedimentos éticos, desde a abertura da vaga até a admissão, é essencial para que a empresa contrate o profissional certo para o cargo. Durante a seleção, é de evitar avaliar a aparência e colocar perguntas pessoais e constrangedoras (idade, religião, orientação sexual, saúde etc), mas antes, deve sim inteirar-se das habilidades e potenciais do candidato.

Cada vez mais as empresas devem ter responsabilidade social, mas o cidadão também.

Quantas vezes ouvimos: "Sou mulher, devo ter oportunidade igual à do homem e ganhar o mesmo."; "As trabalhadoras grávidas ficam na eminência de serem despedidas ou de nem sequer serem contratadas".

São perguntas que têm de ser feitas, para que este tema seja analisado com rigor, e que de facto se encontrem soluções justas que definam medidas que não só alterem o nosso quadro social e económico mas que também promovam condições de inserção profissional e de desenvolvimento de carreiras, em igualdade de circunstâncias para homens e mulheres.

Mas esta nossa rubrica tem dois objetivos, despertar para a polémica, mas também, encontrar soluções. Porque não começar por executar boas práticas na sua empresa?

COMECE A TIRAR NOTAS:

1) Promover a contratação de homens e mulheres para áreas onde estejam sub-representados/as! Equilibrando os géneros nas diversas categorias profissionais;

2) Fazer um tratamento da informação relativa aos RH desagregada por sexo! Implementando, nomeadamente, planos de ação para a igualdade - assentando nos resultados dos diagnósticos realizados e na análise das fragilidades encontradas, concretizando-se pelo desenvolvimento de medidas e ações.

Através desse plano as organizações podem não só implementar medidas, como incluir formalmente na missão, na estratégia e na definição de valores da empresa os princípios da igualdade de género, nos documentos formais e informais, tratar

todos os instrumentos de gestão (relatórios, inquéritos, formulários, planos de atividades, etc.) relativos a dados de pessoal dos organismos desagregados por sexo, garantir em todo o processo de recrutamento e seleção a incorporação dos princípios da igualdade de género

3) Promover ações de formação interna de sensibilização em igualdade de género que abranjam o maior número de trabalhadores/as dos diferentes níveis e categorias profissionais da entidade, até para cargos dirigentes!;

4) Adotar normas que assegurem o respeito pela dignidade de homens e de mulheres no local de trabalho! Protegeriam os seus colaboradores, em caso de comportamentos indesejados, manifestados sob a forma verbal, física, de índole sexual ou outra, criando igualmente medidas reparadoras;

Além destas medidas, também existem outras, promovidas pelo Estado, nomeadamente pelo IEFP, que consistem em apoios financeiros aos empregadores, que celebrem contratos de trabalho com desempregados inscritos nos serviços de emprego, do sexo sub-representado em determinada profissão, que tem como objetivo, promover a igualdade de género no mercado de trabalho e incentivar os jovens desempregados a escolher uma determinada profissão, atendendo à sua vocação, sem quaisquer constrangimentos.

Estas medidas estratégicas poderão ajudar a organização a conseguir ser justa com os seus colaboradores, a conseguir motivá-los e alinhá-los para a missão da empresa, a conseguir atrair novos talentos, reter os bons perfis que já tem e ainda contribuir para a união da equipa, que defenderá certamente, com mais convicção e competência, a "camisola que veste", direcionando os resultados para o sucesso. Quer apostar? ■

DESFRUTAR



UM LIVRO - ECONOMIA DONUT DE KATE RAWORTH

Kate Raworth é uma economista cuja investigação se centra nos desafios sociais e ecológicos específicos do século XXI. É investigadora e professora do *Environmental Change Institute* da Universidade de Oxford e membro do *Cambridge Institute for Sustainability Leadership*, neste livro revela como a obsessão pelo equilíbrio deixou os economistas de braços caídos quando tiveram de lidar com os problemas explosivos da economia real. E realça os perigos de ignorar o papel da energia e dos recursos naturais – e as consequências a longo prazo para o crescimento económico quando os consideramos.

Ambicioso, radical e com argumentos rigorosos, Economia Donut promete redesenhar o futuro da economia para uma nova geração.

“O instrumento mais importante da economia não é o dinheiro, nem sequer a álgebra. É um lápis. Porque, com um lápis, pode redesenhar-se o mundo.”

UM FIM-DE-SEMANA OU ESCAPADELA



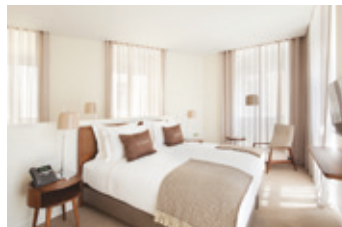
HOTEL
CORPO
SANTO ★★★★★

Situado no largo do Corpo Santo, no coração do Cais do Sodré, o hotel ocupa um local repleto de história. Lisboa é uma cidade ancestral cada vez mais cosmopolita. Erguida em sete colinas na margem do rio Tejo, terra de navegadores e de conquistadores, a capital portuguesa é uma janela para um mundo de descobertas históricas e vivências contemporâneas.

É neste cruzamento de mundos que se encontra o Corpo Santo Lisbon Historical Hotel. Uma declaração de amor ao tempo e às histórias da cidade, as de ontem e as de hoje...

O hotel de 5 estrelas foi criado para partilhar esta riqueza cultural, num ambiente acolhedor de luxo discreto, complementado por um serviço de excelência, onde o passado e o presente convivem em perfeita harmonia.

Cada um dos cinco pisos do hotel leva-nos numa viagem pela história da expansão portuguesa no mundo: as Áfricas, a Ásia, o Brasil e, claro, Lisboa. Cada piso tem um aroma próprio - desenvolvido em exclusivo para a unidade hoteleira - que nos transporta a uma dessas regiões.



Com 77 quartos, dos quais dois são suites, instaladas no último piso, o que proporciona uma vista desafogada para a praça do Cais do Sodré. Graças à arquitetura pombalina do edifício, todos os quartos são diferentes, tornando cada estadia única. A decoração reflete o bem-estar lisboeta, a serenidade e a paz, através de tons de castanho e bege, de uma luminosidade clara e de toques tradicionais com os incontornáveis azulejos lisboetas.

CORPO SANTO LISBON HISTORICAL HOTEL

Largo do Corpo Santo, 25 - Lisboa
Tel.: +351 218 288 000 | Reservas: +351 218 288 000

RECEITA

SABORES DE ITÁLIA - Risotto de Lavagante com Açafraão do Irão

Ingredientes para 4 pessoas

- 4 lavagantes de 450g
- 40g manteiga de coral
- 20g manteiga de ervas aromáticas

- Manteiga de ervas aromáticas**
- 5g aneto
 - 50g manteiga
 - 5g salsa
 - 5g cerefólio
 - Sumo de ½ limão
 - 5g anchovas
 - 1 c.c. mostarda

Deixar a manteiga amolecer. Picar as ervas aromáticas e as anchovas e incorporá-las à manteiga bem como os restantes ingredientes.

Os lavagantes

Aquecer o forno a 180°. Colocar os lavagantes num tabuleiro e regados com um fio de azeite. Assar 8 minutos. Descascar e reservar as caudas e as pinças. Partir as cabeças ao meio. Com as cascas fazer um *fumet* de lavagante.

Manteiga de coral

Retirar o coral e as partes cremosas. Prensar as cascas para retirar os sucos. Reduzir os sucos. Incorporar o coral e as partes cremosas. Triturar e envolver com 40g de manteiga. Passar numa rede fina.

Risotto

- 200g arroz Ronaldo ou Arbório ou Carnóli
- 250cl *fumet* de lavagante (cascas, cebola, funcho, bacon, água)
- 200cl *fumet* de frango (ossos, cebola, alho francês, água)
- 1 cebola picada
- 40cl vinho branco
- Sumo de 1 limão
- 40gr manteiga de coral
- 1 c.c. malagueta
- 1g açafraão do Irão
- 40g parmesão

Aquecer o *fumet* e o fundo juntos. Numa caçarola, aquecer um fio de azeite e suar a cebola. Juntar o arroz. Envolver sem parar durante 5 minutos. Juntar vinho branco e açafraão. Deixar secar. Juntar os caldos até cobrir o arroz. Deixar absorver. Repetir esta operação 5 ou 6 vezes mexendo sempre. Pelo meio das operações junta-se a manteiga de coral, a malagueta. O arroz deverá estar cozido após 18 minutos. Incorporar o sumo de limão e parmesão. Retificar os temperos.

ACABAMENTO: Numa frigideira, derreter a manteiga de lavagante e aí envolver bem as pinças e as caudas dos lavagantes. Juntar algumas gotas de sumo de limão. Empratar o risotto. Colocar as caudas fatiadas e as pinças sobre este. Decorar com lâminas e caviar de fruta bem como ervas aromáticas frescas ao gosto.



PROMOVER O ESPÍRITO DE EQUIPA

Multiplicamos os resultados da sua equipa!

TEAMBUILDING

“Promover a cooperação e o trabalho em equipa enquanto se divertem!”, é esse o mote das atividades de Team Building. Estas atividades atuam, maioritariamente, ao nível do comportamento das pessoas, num ambiente informal e descontraído, e são construídas a pensar na melhoria da eficácia dos grupos de trabalho, com dinâmicas “fora da caixa” em ambientes outdoor ou indoor. O entusiasmo e a motivação acontecem naturalmente e quando a componente lúdico-emocional é aliada a uma componente pedagógica e profissional, assistimos a um aumento significativo da eficácia.

É nesta linha que a Empresa ENIGMIND – Real Life Games desenvolve o Team Building, cujas atividades incluem Caças ao Tesouro (O Naufrágio; A Pegada do Ladrão), Jantares Mistério (Paranoia) e Jogo de Fuga/Escape Room (Prisioneiros no Tempo). Entre enigmas, puzzles e muitos outros desafios, a ENIGMIND cria atividades divertidas sobre as quais os participantes possam refletir, construir e evoluir, tornando-se elementos essenciais e ativos no próprio processo de aprendizagem e desenvolvimento.

252 313 955 | geral@enigmind.pt | www.enigmind.pt

ORGANISER

1º SEMESTRE DE 2018

ORÇAMENTO DE ESTADO – Lei n.º 114/2017 de 29 de dezembro)

- O salário mínimo nacional foi atualizado para €580,00.
 - O valor de subsídio de alimentação isento passou para €4,77.
 - O IAS (Indexante dos Apoios Sociais) passou para €428,90.
 - Foram atualizados os valores de rendimento coletável em cada escalão de IRS.
 - A prorrogação das disposições na Lei dos duodécimos deixou de estar prevista no OE.
- N/ circular informativa n.º 3/2018

13ª Alteração ao Código do Trabalho

- Mais uma alteração ao Código do Trabalho. Desta vez, é relativa à Transmissão de Empresa- Lei n.º 14/2018 de 19 de março.
- N/ circular 21/2018

CONTRATAÇÕES COLETIVAS

ASSOCIAÇÕES COMERCIAIS E EMPRESARIAIS

- Portaria de Extensão - CCT entre a Associação dos Comerciantes do Porto e a CESP comércio, escritórios e serviços) (BTE N.º 9 de 08/03/2018)
- Alteração Salarial- CCT entre a ANCIPA (Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares) e o SITESE (BTE N.º 9 de 08/03/2018)
- Portaria de Extensão - CCT entre a ANCIPA (Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares) e o SITESE (confeitaria e conservação de fruta- administrativos) (Portaria n.º100/2018)
- Revisão Global- CCT entre a ACA (Associação Comercial Aveiro) e a CESP (comércio, escritórios e serviços) (BTE N.º 6 de 15/02/2018)
- Revisão Global- CCT entre a ANIECA (Escolas de Condução Automóvel) e a FECTRANS (BTE N.º10 de 15/03/2018)
- Revisão Global- CCT entre a APEC (Escolas de Condução) e a FECTRANS (BTE N.º12 de 23/03/2018)
- Portaria de Extensão- CCT entre a Associação dos Comerciantes do Porto e a CESP comércio, escritórios e serviços) (BTE N.º 9 de 08/03/2018)
- Portaria de Extensão- CCT entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e a CESP (comércio, escritórios e serviços) (Portaria n.º81/2018 de 23/03/2018)
- Alteração Salarial e outras- CCT entre a ACRAL (Comércio e Serviços do Algarve) e o CESP (BTE N.º 14 de 15/04/2018)
- Alterações salariais e outras- CCT entre a APEC (Escolas de Condução) e o SITESE (BTE N.º 15 de 22/04/2018)
- Revisão Global- CCT entre a ANORECA (Ensino de Condução Automóvel) e a FECTRANS (BTE N.º13 de 08/04/2018)
- Portaria de Extensão- CCT entre a APEC (Escolas de Condução) e a FECTRANS (Portaria n.º114/2018)
- Portaria de Extensão- CCT entre a ACRAL (Associação do

Comércio e Serviços da Região do Algarve) e a CESP (Portaria 133/2018)

- Portaria de Extensão- CCT entre a APEC (Escolas de Condução) e a SITESE (Portaria 153/2018)

HOTELARIA E RESTAURAÇÃO:

- Portaria de Extensão- CCT entre a AHRESP (Restauração e Bebidas) e a SITESE (BTE N.º 1 de 08/01/2018)
- Portaria de Extensão- CCT entre a APAVT (Agências de Viagens e Turismo) e o SIMAMEVIP (BTE N.º 4 de 29/01/2018)
- Integração em Níveis de Qualificação- CCT entre a APAVT (Agências de Viagens e Turismo) e a SIMAMEVIP (BTE N.º5 de 08/02/2018)

INDÚSTRIA E COMÉRCIO ALIMENTAR

- Revisão Global- CCT entre a AIBA (Industriais de Bolachas) e a SITESE (administrativos) (BTE N.º 4 de 29/01/2018)
- Alteração Salarial e outras- CCT entre a ANCIPA (Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares) e o SITESE (BTE N.º 9 de 08/03/2018)
- Alteração Salarial e outras- CCT entre a ADIPA (Distribuidores de Produtos Alimentares) e o SITESE (BTE N.º 11 de 22/03/2018)
- Alteração Salarial e outras- CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT (BTE N.º 15 de 22/04/2018)
- Revisão Global- CCT entre a ITA (Industriais de Tripas e Afins) e a SinCESHAT (BTE N.º14 de 15/04/2018)
- Portaria de Extensão- CCT entre a ANCIPA (Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares) e o SITESE (confeitaria e conservação de fruta-administrativos) (Portaria n.º100/2018)
- Portaria de Extensão- CCT entre a ADIPA (Distribuidores de Produtos Alimentares) e o SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares) (Portaria n.º106/2018)
- Novo acordo adesão- CCT entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias de Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.
- Alteração Salarial e outras- CCT entre a ANIL (Lanifícios) e a FESETE (BTE N.º 17 de 08/05/2018)
- Alteração Salarial e outras- CCT entre a ADIPA (Produtos Alimentares) e o SITESE (BTE N.º 17 de 08/05/2018)
- Alteração Salarial e outras- CCT entre a ANIL (Lanifícios) e a CÔFESINT (BTE N.º 19 de 22/05/2018)
- Revisão Global- CCT entre a ANIL (Industriais de Lacticínios) e a SIMA (BTE N.º 29 de 29/05/2018)
- Portaria de Extensão- CCT entre a ITA (Industriais de Tripas e Afins) e a FESAHT (Portaria 115/2018)
- Portaria de Extensão- CCT entre a ANIL (Industriais de Lacticínios) e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras (Portaria n.º116/2018)

INDÚSTRIA, ENERGIA E TRANSPORTES

- Portaria de Extensão CCT entre a ANAREC (Revendedores de Combustíveis) e a FEPCES (BTE Nº6 de 05/01/2018)
- Alteração Salarial e outras- CCT entre a AGEFE (Elétrico, Eletrodoméstico, Fotográfico e Eletrónico) e a FEPCES (BTE Nº 7 de 22/02/2018)
- Integração em Níveis de Qualificação- CCT entre a Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins e a SINDEL (BTE Nº9 de 08/03/2018)
- Alteração Salarial e outras- CCT entre a Associação Industrial do Minho (AIM) e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Atividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo (BTE Nº 12 de 29/03/2018)
- Portaria de Extensão- CCT entre a AGEFE (Sector elétrico, eletrodoméstico, fotográfico e eletrónico) e a FEPCES (Portaria nº88/2018 de 28/03/2018)
- Alteração Salarial e outras- CCT entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE (BTE Nº 14 de 15/04/2018)
- Portaria de Extensão- CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçados e Peles de Portugal e o FESETE (Portaria nº99/2018)
- Retificação- CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçados e Peles de Portugal e o FESETE (BTE nº15 de 22/04/2018)
- Portaria de Extensão- CCT entre a ANIPC (Industriais de Papel e Cartão) e o FIEQUIMETAL (Portaria 135/2018)
- Portaria de Extensão- CCT entre a ITA (Industriais de Tripas e Afins) e o SinCESAHT (Portaria 136/2018)
- Portaria de Extensão- CCT entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FETESE (Portaria 137/2018)

PRODUTOS QUÍMICOS

- Acordo de Adesão- APIFARMA (Indústria Farmacêutica) e SIMA aderem ao CCT entre a APIFARMA e FIEQUIMETAL (BTE Nº1 de 08/01/2018)
- Alteração Salarial e outras- CCT entre a APEQ (Empresas Químicas) e o COFESINT (BTE Nº 11 de 22/03/2018)
- Alteração Salarial e outras- CCT entre a GROQUIFAR (Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos) e o FEPCES (BTE Nº 11 de 22/03/2018)
- Alteração Salarial e outras- CCT entre a GROQUIFAR (Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos) e o COFESINT (BTE Nº 13 de 08/04/2018)
- Alteração Salarial e outras- CCT entre a GROQUIFAR (Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos) e o SITESE (BTE Nº 14 de 15/04/2018)
- Alteração Salarial e outras- CCT entre a NORQUIFAR (Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos) e a COFESINT (BTE Nº 16 de 29/04/2018)
- Portaria de Extensão- CCT entre a GROQUIFAR (Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos) e a FEPCES (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura) (Portaria nº107/2018)
- Alteração Salarial e outras- CCT entre a NORQUIFAR (Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos) e a FIEQUIMETAL (BTE Nº 17 de 08/04/2018)
- Revisão Global- CCT entre a GROQUIFAR (Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos) e a FIEQUIMETAL (BTE Nº 17 de 08/05/2018)
- Portaria de Extensão- CCT entre a GROQUIFAR (Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos) e a COFESINT (Portaria 117/2018)
- Portaria de Extensão- CCT entre a GROQUIFAR (Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos) e o SITESE (Portaria 134/2018)

- Portaria de Extensão- CCT entre a NORQUIFAR (Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos) e a COFESINT (Portaria 157/2018)
- Alteração- CCT entre a APEQ (Associação Portuguesa das Empresas Químicas) que passa a denominar-se APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação (BTE nº20 de 29/05/2018)

SETOR METALÚRGICO

- Alteração Salarial e outras- CCT entre a AIMMAP (Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e afins) e o SINDEL (BTE Nº 17 de 08/05/2018)

SOLIDARIEDADE /EDUCAÇÃO:

- Integração em Níveis de Qualificação- CCT entre a CNEF (Educação e Formação) e a FNE (BTE Nº4 de 29/01/2018)
- Integração em Níveis de Qualificação-CCT entre a CNEF (Educação e Formação) e a SPLIU (BTE Nº4 de 29/01/2018)
- Integração em Níveis de Qualificação- CCT entre a CNEF (Educação e Formação) e a ASPL (BTE Nº8 de 28/02/2018)

TRANSPORTES E DISTRIBUIÇÃO

- Alteração Salarial e outras- CCT entre a ANCIA (Centros de Inspeção Automóvel) e a FETESE (BTE Nº 20 de 29/05/2018)

VESTUÁRIO, CONFEÇÃO E MODA E INDÚSTRIA DO CALÇADO

- Alteração salarial e outras- CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal a FESETE (BTE Nº 9 de 08/03/2018)

INDÚSTRIA VIDREIRA

- Alteração salarial e outras- CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICCOM (BTE Nº 13 de 08/04/2018)

**NÃO ESQUECER
ESTEJA ATENTO ÀS NOSSAS CIRCULARES**

- Verifique se tem toda a documentação obrigatória afixada!
- As comunicações de admissão e cessação de trabalhadores estrangeiros à ACT têm de ser efetuada online em www.act.gov.pt.
- É obrigatório comunicar todas as admissões junto do FCT e FGCT, pagando as respetivas contribuições (de 1%). Só estão excecionados contratos com duração inferior a 2 meses. Aquando da cessação do contrato, a empresa deve solicitar o reembolso dos valores pagos para o fundo e não utilizados. Não se esqueça de rever se efetuou esse procedimento relativamente a todas as cessações de contrato do ano de 2018, já que o direito ao reembolso cessa passado 1 ano.
- Até 15 de dezembro comunicar aos funcionários os períodos de encerramento em 2019.

AINDA EM 2018

- Feriados obrigatórios: 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1 de dezembro, 8 de dezembro, 25 de dezembro.
- Feriados Facultativos: Feriado Municipal.
- Possíveis pontes: 2 de novembro, 24 de dezembro.
- Até ao dia 15 de Dezembro o empregador deve informar os trabalhadores abrangidos do encerramento a efetuar no ano seguinte.

INSÓLITOS

MAIS UMA EDIÇÃO E TANTO POR COMENTAR! DECIDIMOS DESTACAR OS SEGUINTE INSÓLITOS DESTE SEMESTRE:

Para não ser tudo a olhar para o “nosso” umbigo veja-se esta notícia relativa a um episódio num tribunal romeno em que um homem ao ouvir a sentença percebe que vai continuar “morto”! Estranho? Não! Dev entrada do requerimento fora de prazo...



“(…) foi trabalhar para a Turquia em 1992 e não voltou a dar sinais de vida à família, levando a mulher a pedir que fosse declarado morto - o certificado de óbito foi emitido em 2016.

No entanto, depois de mais de 20 anos emigrado, o homem foi obrigado a voltar em janeiro, deportado por ter ficado em situação ilegal. (...) descobriu então que, para todos os efeitos oficiais, estava morto, tendo recorrido ao tribunal para regressar à vida.”

Formalidades à parte... Haja bom senso!

Veja mais em:
<https://www.dn.pt/mundo/interior/constantin-foi-a-tribunal-e-foi-declarado-como-morto-9192457.html>

AGORA PARA VERMOS A INFLUÊNCIA DO PAÍS À BEIRA-MAR PLANTADO ABORDEMOS O TEMA DO REGISTO DE MARCAS INTERNACIONAIS...



O formato da barra KitKat vai deixar de estar protegido na U.E. e porquê? Porque o Tribunal de Justiça Europeu decidiu que “(...) o chocolate não era muito conhecido na Bélgica, Irlanda, Grécia e até mesmo em Portugal. (...)”

Para que a marca seja válida, o KitKat tinha de ser reconhecido como distintivo em todos os estados da UE, assim ditava já uma sentença de 2016.

Com este novo parecer - que não é vinculativo, mas que é habitualmente seguido - significa que a forma do chocolate da Nestlé pode começar a ser imitada pela concorrência.”

Da nossa parte esperamos que não fiquem zangados (somos clientes regulares)!

Veja mais em:
<https://www.dn.pt/mundo/interior/formato-do-kikkat-nao-e-marca-registada-por-culpa-de-portugal-9271722.html>

E porque a nossa Magazine trata de Recursos Humanos não podíamos deixar de alertar para a preocupação que existe atualmente face à discriminação de género.

O que será que as Associações de Empregadores e os Sindicatos pensam sobre isso?

Veja-se a título de exemplo...

A CCT referente ao Comércio de Aveiro em que todas as categorias profissionais são elencadas no masculino, salvo as seguintes: Secretária de direção, Bordadora e Costureira.

A CCT referente aos Grossistas dos produtos químicos em que todas as categorias profissionais são elencadas no masculino, salvo a seguinte: Secretária de direção.

Quanto às Bordadoras e Costureiras tendo em conta que os Lavoures desapareceram das escolas há largos anos, ainda entendemos, agora expliquem-nos o motivo da preferência nos cargos de apoio à Direção... **Fiquemos por aqui!**



IDRYL

Carlos Guerreiro | CEO Idryl



Nos últimos anos, o mercado de trabalho enfrentou grandes mudanças, numa sociedade que foi marcada por diferentes contextos organizacionais no que diz respeito a transformações significativas nas relações de género, novos padrões de relacionamento familiar, inovadoras formas de trabalho e de emprego. Esta transformação também foi sentida na elevada assimetria dos indicadores de género.

No dia 23 de junho de 2017, foi aprovado no parlamento a Lei das quotas de Género das organizações empresariais. Esta Lei, que já se encontra em vigor neste ano corrente, diz que empresas públicas e cotadas em Bolsa serão obrigadas a contratarem mais mulheres para órgãos de fiscalização e para os seus concelhos de administração. Com isto, 20% das empresas terão de ser ocupados por mulheres, a partir deste ano e 33% a partir de 2020.

Esta medida não é única. Vários países da União Europeia, que promulgaram este tipo de medida apresentaram resultados bastante satisfatórios.

Contudo, esta luta pela desigualdade entre géneros não é de agora. A nível nacional, e devido a compromissos assumidos com a União Europeia, o estado Português iniciou uma alteração intensa, no sentido da criação de políticas e de uma convergência legislativa impulsionadora sobre esta igualdade (Queirós, 2012). A partir de 1997, na sua quinta edição é assumido um Plano Nacional para a Igualdade (PNI). Este plano, aprovado pelo Conselho de Ministros nº 47/94, de 24 de Março preconiza:

“A igualdade de tratamento entre mulheres e homens é um princípio fundamental no direito

português e no direito comunitário. No entanto, nem a igualdade constitucional e legalmente estabelecida nem a presença e estatuto das mulheres no mercado de trabalho têm sido suficientes para a realização de uma efetiva igualdade entre homens e mulheres.” (PCM, 1997: 1323).

Ainda assim, em Portugal, a Lei da Paridade, aprovada pela Lei Orgânica nº 3/2006, de 21 de Agosto (AR,2006) e que depois alterada pelo Declaração de Retificação nº 71/2006, de 4 de Outubro (AR,2006), desenvolveu medidas especiais de discriminação positiva que promoveram a participação política das mulheres, e que nos dias de hoje se verifica a aumento do peso das mulheres no parlamento nacional. Um passo importante, pois a discriminação entre mulheres e homens, a meu ver, é uma tarefa global, de toda a sociedade, não apenas de cada cidadão.

Para ajudar as empresas a lidarem com este tipo de problemas foi criado um solucionário entre Abril de 2006 e Abril de 2008. Este instrumento serviu para a promoção de boas práticas em igualdade de género nas empresas. O principal objetivo deste projeto foi promover a igualdade e a não discriminação ente géneros e que constitui uma ferramenta fundamental para qualquer empresa que tenha interesse em integrar boas políticas e práticas de igualdade e da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. Este é constituído por uma metodologia que foi desenvolvida por um grupo de empresas que conjuntamente identificaram e demonstraram boas práticas e soluções nesta matéria.

Com isto, e com todas estas práticas implementadas, acredito que o nível de gestão empresarial se encontra numa mudança positiva em que como este projeto referencia:

- Igual acesso ao trabalho, emprego, formação profissional e à progressão nas carreiras;
- Igualdade salarial para trabalho igual ou de valor igual;
- Eliminação dos diferentes tipos de segregação no mercado de trabalho;
- Participação equilibrada dos homens e mulheres na vida profissional e na vida familiar.

Nos dias de hoje, as organizações começaram a usar técnicas de avaliação de desempenho para conseguir avaliar cada pessoa de uma maneira não discriminatória, não existindo uma diferenciação de género. O desempenho efetuado por cada elemento na sua função tornou-se evidente. As metodologias de avaliação passam por planos flexíveis e dinâmicos onde o colaborador, independentemente do género, conhece a sua missão e os seus objetivos. Os sistemas de informação identificam claramente desvios, objetivos e competências necessárias a cada desempenho.

O papel das Tecnologias de Informação é fundamental na elaboração flexível de fluxos de avaliação constante onde cada colaborador é avaliado em várias vertentes, pelos seus responsáveis diretos e pelos seus pares. Criando assim um plano de avaliação de 360º dentro e um acompanhamento constante do desempenho de cada colaborador, conhecendo este os seus desvios face a objetivos propostos. ■

PEDRO CUSTÓDIO | SEGUROS

QUE O MUNDO NÃO SEJA O NOSSO MUNDO!

Os mais recentes estudos do *World Economic Forum* estimam que a verdadeira igualdade de género possa ser uma realidade apenas daqui a mais de 200 anos...

Certamente que, se olharmos ao nosso redor, muitos de nós dirão que este cenário, no mundo em que nos movemos, já está atingido. Em muitas das nossas empresas e instituições já não se pensa que o género ou raça possam ser discriminatórios. Mas será esta a realidade do Mundo?

Diariamente entram-nos em casa, via tecnologia, inúmeros exemplos de situações em que, a forma como se nasce determina a vida, seja por género, orientação sexual, casta ou, simplesmente pela cor da pele.



Não esquecendo estas realidades que perentoriamente condenamos, felizmente a nossa realidade é inversa e estamos num ramo de negócio onde a discriminação não só não existe como é condenada, e onde a meritocracia é uma realidade.



Na **Pedro Custódio Seguros**, temos a preocupação de que haja um reconhecimento justo do esforço e da dedicação da equipa, uma motivação permanente e que as condições de trabalho sejam sempre as melhores, pois só com uma equipa motivada podemos servir melhor os nossos clientes.



Estar num mercado muito concorrencial e de forte agressividade comercial só é possível com bons profissionais, que trabalham com prazer e dedicação e se empenham para que os nossos clientes sejam acompanhados e defendidos nos seus problemas.

Para a nossa empresa, o nosso principal mérito é a escolha e o reconhecimento dos nossos clientes, visível no facto de se manterem fiéis e de nos ajudarem a crescer.



Quanto à igualdade de género, no nosso mundo o único género que queremos e reconhecemos é o de pessoas felizes e realizadas!

É por isto que gostaríamos de terminar invertendo o título deste artigo, desejando que em pouco tempo, o nosso mundo possa ser a verdadeira realidade deste Mundo chamado Terra.

PRÓXIMA EDIÇÃO

JANEIRO 2019

ATRAIR E RETER TALENTO



HUMANGEXT - CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS, SA

SEDE: AVENIDA 1º DE MAIO, 4 - 3º ANDAR - 2500-081 CALDAS DA RAINHA • T. +351 262 889 150 • F. +351 262 889 159

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



HUMANGEXT
CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS