

Nº19 | JANEIRO 2019

SEMESTRAL
DISTRIBUIÇÃO GRATUITA

HUMANGEXT
MAGAZINE

Atrair e Reter

Talento



POLÉMICA

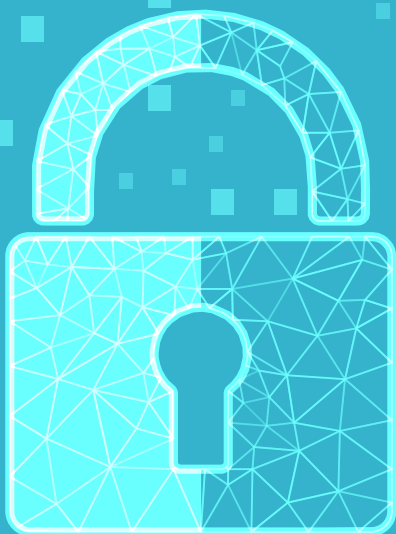
Realidade das PME.

Susana Santos | COO

DESTAQUE

Employer Branding

Inês Morgado | HR Consultant



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

■ AUDITORIA

Verificamos se a auditada está obrigada, pelo âmbito da sua atividade comercial ou profissional, ao tratamento de dados pessoais e, 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. FAMILIÇÃO: Estrada Nacional 204, nº 1170, 1º andar, Cabeçudos • 4770-079 Vila Nova de Famalição • T. +351 252 313 955 • +351 912 168 689 • +351 912 378 539

SUMÁRIO

Ano 11 | Janeiro 2019 | Nº 19

EDITORIAL | Ricardo Lacerda Dias → pág. 4**OBSERVATÓRIO** | Talento e Employer Branding → pág. 8**DESTAQUE** | Employer Branding → pág. 9**CONSULTÓRIO JURÍDICO** | Em busca do vencimento ... → pág. 13**PERFIL RH** | S.C.M. SOBRAL MONTE AGRAÇO | ALFAFOZ → págs. 14;15**UMA EMPRESA, UMA VISÃO** | ARFAI → pág. 16;17**MUNDO** → pág. 18**POLÉMICA** | Realidade das PME → pág. 19

FICHA TÉCNICA

DIRETOR EDITORIAL

Ricardo Lacerda Dias

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

Felícia Marques

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

As gerações mais jovens acham sempre que descobrem coisas, que as anteriores desconheciam! Não sendo completamente verdade, é sem dúvida um aliciante para cada geração que se sucede: redescobrir o Mundo e reinventá-lo!

Por oposição há quem goste de dizer, que já se sabe tudo, pelo menos, desde que a roda foi inventada! Mas, não é assim – e é um manifesto exagero, pensar-se dessa forma. Embora devamos reconhecer que muita coisa, carece apenas de ser reinventada e recontada de outra forma, para ser “nova”.



Na realidade dos RH que conhecemos como a palma da nossa mão há já 25 anos, por maioria de razão reconhecemos que muita da inovação que se faz nesta área acontece em termos tecnológicos e de reinterpretação de conceitos. Vejamos o tema da presente edição da Humangext Magazine: a atração e retenção de talento não será de todo nada de novo. O que mudou foram os paradigmas e a sociedade e, por conseguinte, o tema teve que ser reinventado perante estas mudanças.

Se o assunto da atração e retenção se fez durante muitos anos à volta da noção de carreira, evolução, progressão, estabilidade, hoje em dia a base da análise terá que ser outra: incrementar a felicidade, que no fundo é o que todos procuramos ter trabalho, como no contexto pessoal.

O que todos ambicionamos no trabalho é fazer o que nos realiza e gratifica, obtermos reconhecimento do meio em que nos inserimos e compensações satisfatórias por tal. Esta consciência varia, claramente entre gerações e é preciso estar-se atento a isso.

Também é evidente, que o que é felicidade varia de pessoa para pessoa e, naturalmente, também, a felicidade é diferentemente entendida, consoante as geografias e as culturas.

Não obstante, há aspetos comuns que são universalmente aceites, como essenciais para a felicidade, como sejam a saúde ou a satisfação das necessidades básicas.

Nas sociedades contemporâneas porém estes aspetos já são dados como adquiridos.



E é nestas sociedades, nas quais nos inserimos, que a atração e retenção pelas empresas carece de ser apreciada através de uma malha mais fina e profissional. O que ainda acontece hoje, é que muitos gestores e empresários, não têm uma noção exata dos fatores que tornam a sua organização atraente ou repulsiva para as pessoas que nelas trabalham. Ainda que tenham uma crença relativamente a esta matéria, não sabem responder com objetividade, o que por si só leva a uma gestão de Recursos Humanos “à vista”. Não podem fazer outra. Não conhecem a fundo a sua realidade, não podem trabalhar para a melhorar.

Conhecer para poder gerir, é imprescindível. A Humangext pode, naturalmente, dada a sua vasta experiência na gestão

de Recursos Humanos e aos seus profissionais dedicados, ajudá-lo a conhecer o seu mais importante recurso: as suas pessoas. E, partindo desta base sólida, ajudá-lo, a si e sua organização e ajudá-los a eles, atraindo e retendo os melhores para o ajudar a competir no mercado global.

Afinal, são 25 anos a estudar, analisar e a contribuir para as mudanças nas organizações. Assista ao longo deste ano aos diferentes serviços que estamos a promover e à inovação que vamos trazer à sua empresa.

Que 2019, seja um ano bom para os Recursos Humanos, que afinal somos todos nós!

NOTÍCIAS

HORAS TRABALHADAS VS PRODUTIVIDADE



Um artigo pertinente sobre o desrespeito pelo tempo de descanso e em que as boas práticas ainda são uma exceção. Somos um dos países europeus com menor produtividade por hora de trabalho, mas um dos que trabalham maior número de horas, onde mais pessoas admitem não conseguir conciliar o emprego e a família.

As boas práticas nas empresas até já começaram a aparecer, mas ainda são uma minoria pelo que, onde mais se destaca este sintoma é na restauração e construção, sobretudo nas pequenas e médias empresas. O problema em Portugal é sentido mais por mulheres (33%) do que por homens (11%). Pior do que Portugal em termos de conciliação só Grécia, Croácia e Bulgária, segundo a Eurofound.

MELHORES FORNECEDORES DE RECURSOS HUMANOS DE 2018



Decorreu no dia 20 de Fevereiro, no Hotel Real Palácio, em Lisboa, a cerimónia de entrega dos prémios de 2018 dos Melhores Fornecedores de Recursos Humanos, uma iniciativa conjunta da APG com as empresas Mínimos Quadrados e Qmetrics, e o apoio da APESPE-RH.



O apuramento dos melhores fornecedores será ainda enquadrado nos escalões “Fornecedor de Grande Dimensão (mais de 100 clientes)” e “Fornecedor de Pequena ou Média Dimensão (entre 15 a 100 clientes)”.

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

Prepare-se para 2019! Foi aprovada uma nova lei no final de 2018, que destaca as quotas de género e igualdade remuneratória, e que tem por meta a igualdade, desta vez, nos salários base (os mesmos que em Portugal surgem com uma discrepância média de quase 16% entre homens e mulheres).

Traduz-se na implementação de 4 novos tipos de mecanismos de informação, avaliação e correção, que garantem o princípio do salário igual para trabalho igual e de igual valor.

Esta notícia avança ainda que Portuga ficou no 33.º lugar do ranking, sendo um bom/mau exemplo desta realidade. Existem mais Mulheres licenciadas e com mestrado, contudo, as disparidades salariais e de ascensão de carreira continuam a ser pesadíssimas...



BEST TEAM LEADERS 2018

APRESENTAÇÃO PÚBLICA DE RESULTADOS




BEST TEAM LEADERS

2018

22 Nov.
2018 / 17H às 20H
ALTIS GRAND HOTEL

Realizou-se no dia 22-11-2018, a Cerimónia de Apresentação dos Best Team Leaders 2018, que teve lugar no Altis Grand Hotel, em Lisboa. O painel de debate foi justamente sobre "Liderança no Feminino: Um Desafio para o Futuro da Europa e do Mundo", do qual fez parte Linda Pereira, presidente da Spring Up Europe, uma associação sem fins lucrativos fundada em Portugal, António Saraiva (presidente da CIP), Guta Moura Guedes (presidente da Experimenta Design) e Madalena Queirós (assessora de imprensa do Instituto Superior Técnico). O foco centraliza-se exclusivamente no sucesso económico de empresas lideradas por mulheres, na captação de investimentos internacionais para essas empresas e na formação, educação e capacitação de Recursos Humanos. Os membros e clientes são mulheres empreendedoras e inovadoras que operam num ecossistema aberto, onde qualquer pessoa, independentemente do género, será bem-vinda.

COMO SER UM BOM LÍDER? BEST TEAM LEADERS 2018




SEMINÁRIO
COACHING FOR LEADERSHIP
Developing Ourselves, Building Our Teams and Encouraging Engagement

**MARSHALL
GOLDSMITH**

#1 *World's Executive Coach*

#1 *World Leadership Thinker*
(the only two-time Thinker50's winner)

#1 *Best Selling Author*
(New York Times and Wall Street Journal)



Realizou-se no dia 26-11-2018, na Casa da Música no Porto e no dia 27-11-2018 no CCB em Lisboa, o Seminário: "Coaching for Leadership". A Conferência foi presidida por Marshall Goldsmith, Treinador Executivo nº 1 do Mundo, designado o Melhor Autor de Vendas (New York Times e Wall Street Journal) e 1º no World Leadership Thinker (o único vencedor do Thinker50 por duas vezes). No Programa encontramos temas que treinam os conferencistas não só a agir como um bom e eficaz líder, mas também a analisar os seus desafios, incluindo na era digital.

WORLD TALENT RANKING 2018

Portugal sobe 7 lugares no World Talent Ranking 2018 e encontra-se, agora, na 17.ª posição, registando subidas significativas em duas das dimensões avaliadas. No que concerne ao investimento e desenvolvimento do talento a nível nacional, Portugal mantém a 7ª posição alcançada em 2017, no ranking dos 63 países avaliados, figurando entre os 10 primeiros nesta categoria.

Já no que diz respeito à capacidade de atração de talento, regista uma subida de 7 posições, relativamente ao ano passado. A subida mais expressiva diz respeito à categoria que avalia o nível de preparação, onde Portugal sobe 9 posições, passando a ocupar a 22.ª posição. É avaliada a capacidade de cada país para desenvolver, atrair e reter talento, onde os países da Europa dominam os 10 primeiros lugares da lista. A Suíça e a Dinamarca lideram o ranking, no primeiro e segundo lugares, respetivamente, seguidos pela Noruega, Áustria e Holanda.



WORLD TALENT RANKING 2018

7º

1º Suíça
2º Dinamarca
3º Noruega



OBSERVATÓRIO

Marília Santo | Project Manager
TALENTO E EMPLOYER BRANDING



Um dos temas mais discutidos atualmente em Recursos Humanos é a gestão do talento. Antes aprofundar o tema, importa enquadrar devidamente a questão. Afinal o que é talento e porque é que só agora essa preocupação chega às organizações? Qual a relação entre talento e employer branding?

Esta matéria tem-se tornado relevante não por se tratar de um conceito novo, mas porque, “passada” a crise, estamos próximos de uma situação de pleno emprego. Isto torna a atração e a retenção de colaboradores mais desafiante, obrigando as organizações a pensar em novas soluções.

O talento pode ser entendido como o “conjunto de habilidades de uma pessoa – os seus dons, habilidades, conhecimento, experiência, inteligência, discernimento, atitude, carácter, impulsos inatos, e a sua capacidade de aprender e desenvolver-se” (Michaels, Hanfield-Jones e Axerod, 2001). No contexto organizacional, o talento tem um papel relevante na valorização do capital humano, já que, **ter bons talentos equivale à produção de ativos intangíveis.**

Se recuarmos um pouco no tempo, até à Revolução Industrial, certamente percebemos que nessa altura não existia qualquer preocupação com os trabalhadores, com a forma como a organização era vista pelos mesmos ou como poderiam recrutar e mantê-los na organização.

Ainda no século XIX insurgiram-se algumas vozes contra as condições de trabalho. São disso exemplo Charles Dickens, com a publicação “Hard Times”; Robert Owen, com o seu livro “A new view of society” e Charles Reade com o livro “Put yourself in his place”. Nesta fase, as iniciativas de melhoria de condições dos colaboradores eram vistas quase como um ato de caridade ou como uma forma barata de acalmar as relações industriais, estando bem longe de serem atos de gestão estratégica.

No início do século XX surgem as chamadas abordagens clássicas: gestão científica e burocrática. Qualquer uma dessas perspetivas anula ou ignora o conceito de talento. A eficiência e produtividade das organizações era entendida como o resultado de uma gestão sistemática, ou do cumprimento obsessivo dos procedimentos, e não na procura de trabalhadores extraordinários. Os colaboradores eram objetificados, sem autonomia ou possibilidade de raciocínio.

Quase em paralelo, dão-se os primeiros passos para o modelo das Relações Humanas. Entre 1924 e 1933, Elton Mayo conduziu os famosos estudos na Western Electric sobre a relação entre: condições de trabalho, supervisão e a moral dos colaboradores. Verificou-se a importância do fator humano, e o autor concluiu que o

papel dos supervisores deveria implicar abertura, preocupação e capacidade de escuta. Verificou-se também a importância do grupo, das relações informais, da participação dos colaboradores, bem como do papel do líder na satisfação dos mesmos.

Em meados do século XX, a evolução tecnológica começou a traduzir-se nas ideias e práticas de gestão, tendo assim surgido o Racionalismo Sistémico. Temos aqui de novo a ideia de sistematização, se bem que agora baseada na metáfora do computador, salientando a gestão por objetivos e as relações input-output. Mais uma vez ignoramos o talento.

Mais para o final do século, com o sucesso das empresas japonesas – que em nada praticavam este tipo de modelo de gestão – começam a delinear-se os modelos baseados na Cultura Organizacional. A vertente humana – e o colaborador – voltavam a ter importância no seio das organizações. Este modelo entende que o controlo sistémico reduz a flexibilidade da organização e preconiza que essa mesma flexibilidade só pode ser atingida através do empenho e lealdade dos colaboradores.

Nos anos 90 surge o Racionalismo Radical. Através da reengenharia dos postos de trabalho visa-se a otimização, tendo este movimento resultado em grandes processos de downsizing. É fácil de entender que embora o seu objetivo formal fosse no sentido de redesenhar os processos e de otimizar a organização o resultado tenha sido na supressão de postos de trabalho.

Aproximando-nos assim do momento atual, temos mais dificuldade em proceder a uma revisão bibliográfica tão estruturada. Contudo, apontam-se alguns movimentos como o da gestão do conhecimento/competências e a gestão das gerações, que abordámos recentemente na nossa Magazine. O que se verifica na prática é que a atual conjuntura política, económica e social, levou a novas necessidades de recrutamento e retenção. São precisas mais pessoas e pessoas mais qualificadas. Independentemente de todas as teorias sobre gestão de recursos humanos, hoje as organizações precisam de talento, de o atrair e de o reter.

Se quisermos simplificar, trata-se da mais básica lógica de gestão: lei da procura e da oferta! As organizações têm uma grande necessidade de colaboradores, com as devidas competências. Quando as condições remuneratórias são as mesmas ou quando o colaborador procura outro tipo de contrapartida, o foco é obrigatoriamente nas condições oferecidas pela empresa, no seu prestígio, na possibilidade de desenvolvimento, entre outros. Talento é o objetivo, Employer Branding é um dos meios para o atingir. ■

DESTAQUE

Inês Morgado | HR Consultant
EMPLOYER BRANDING



Após analisarmos a evolução histórica do talento na rúbrica Observatório, vemos um dos métodos mais utilizados mundialmente nos dias de hoje para o atrair e reter: o *Employer Branding*.

Este conceito é relativamente recente, sendo que Suliven (2014) define *Employer Branding* como uma estratégia de longo prazo, focalizada para gerir as percepções de empregados, potenciais empregados e outros públicos interessados (stakeholders) relativamente à essência de uma organização enquanto entidade empregadora. **A proposta do *Employer Branding* é, no fundo, estabelecer a identidade da empresa abrangendo o seu sistema de valores, políticas e comportamentos focalizando-se em atrair, motivar e manter os atuais e potenciais colaboradores.**

A identidade própria, materializa-se na criação de uma imagem de marca, assumida e partilhada, que engloba os atributos que a organização quer valorizar no seu papel de entidade empregadora e promotora de políticas de excelência ao nível da gestão de recursos humanos.

Deste modo, são associados à empresa um conjunto de benefícios que são atribuídos aos seus colaboradores – estes permitem, não só diferenciar a organização no mercado de trabalho relativamente a outras na mesma área de atuação, como também melhor atrair e reter talento – visto que fica conhecida por oferecer um determinado conjunto de benefícios aos seus colaboradores.

EM PORTUGAL JÁ SÃO VÁRIOS OS ESTÍMULOS POTENCIALIZADORES DO *EMPLOYER BRANDING* NAS EMPRESAS (E ALGUNS DELES NÃO IMPLICAM GASTOS!), ORA VEJA:

- Horários flexíveis
- Disponibilização de alguns alimentos como fruta, iogurtes, bolachas e café à discrição
- Eventos corporativos (ex: festas de natal, jantares mistério)
- Criação de dias temáticos (ex: dia de levar os filhos/animais de estimação para o trabalho, dia do sushi, casual *friday*)
- Espaços de lazer dentro da empresa (puffs, matraquilhos, consolas de jogos, máquinas de pipocas, etc)
- Plano Médico (ex: seguros de saúde que cubram também o agregado familiar)
- Oferta do dia de aniversário
- Descontos em serviços da empresa e/ou de parcerias
- Possibilidade de trabalhar remotamente
- Formação
- Vales escolares/ parcerias com creches
- Ginásio
- Oferta de bilhetes culturais
- Participação em ações de responsabilidade social

No *Employer Branding* os benefícios oferecidos são a “cara” da empresa, aquilo que a distingue de todas as outras, desenvolvendo-se aqui uma estreita ligação com o Marketing Organizacional. Uma estratégia de *Employer Branding* deve estar assente numa visão integrada da comunicação, englobando o tangível e visível (layout, decoração e sinalética das instalações da empresa) e o intangível (estilos de liderança, formas de comunicação e clima organizacional), complementando-se de modo a construir um conjunto de representações mentais de aspetos específicos de uma empresa, como um empregador, por parte daqueles que com ela interagem (Lievens & Slaughter, 2016). ■

Multiplicamos
os resultados
da sua equipa!



ENIGMIND
REAL LIFE GAMES



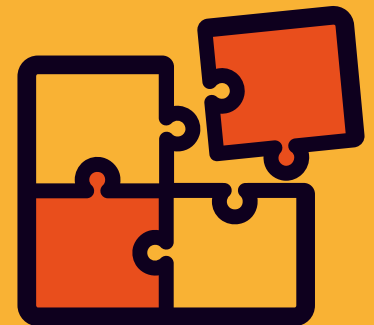
ESCAPE ROOM



EVENTS



OUTDOOR MYSTERY



TEAMBUILDING

Contacte-nos!

252 313 955

geral@enigmind.pt

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

www.enigmind.pt

**PARCEIRO
HUMANEXT**

A Enigmind – Real Life Games é uma empresa criada em 2017 no norte do país, mais propriamente em Vila Nova de Famalicão. Tem como principal objetivo o desenvolvimento pessoal, socioprofissional e de trabalho em equipa com base em atividade de entretenimento indoor e outdoor. Os seus serviços são prestados a empresas particulares, IPSS e instituições públicas, como escolas, câmaras e outras. As atividades visam desenvolver diversas competências e têm como objetivo a superação de vários desafios (enigmas cognitivos, comunicacionais, relacionais ou trabalho em equipa).

As principais atividades que devolvem são: Escape Room (Prisioneiros no Tempo), **Outdoor Mistery** (O Artefacto), **Team Building** que inclui caças ao tesouros (O Naufrágio, A Pegada do Ladrão) e **Jantares Mistério** (Paranoia).

A Enigmind fornece soluções na área dos real life games. Em que medida tal se cruza com a gestão de Recursos Humanos?

Os Real Life Games, ou jogos da vida real, conjugam desafios práticos e de resolução de problemas com experiências imersivas que desafiam e otimizam o trabalho em equipa. Estas atividades pressupõem a construção de processos de trabalho integrados num ambiente informal e descontraído, garantindo aos participantes uma mistura de desafio, diversão e estratégia. Esta experiência é particularmente eficaz por combinar um forte conteúdo emocional com uma componente mais pedagógica e profissional. As atividades podem ter uma estrutura e desenho de jogo que vão do mais simples, ao mais complexo, sendo que o objetivo principal é o de proporcionar uma experiência sobre a qual os participantes possam refletir, construir e evoluir tornando-se agentes ativos no próprio processo de aprendizagem e desenvolvimento.

Com a identificação e associação correta das características e potencialidades de cada jogo/atividade e as necessidades do mercado empresarial, os jogos da vida real tornam-se uma ferramenta poderosa na gestão de Recursos Humanos, na medida em que o trabalho de competências específicas acontece através da Formação Experiencial. Porque é que esta área tem potencialidade para o desenvolvimento de competências? Todos já experienciamos o efeito entusiasta dos jogos, seja um jogo de computador, bowling, mini-golf, futebol ou outro. Envolvemo-nos na experiência e focamo-nos no desempenho em busca da vitória/superação e durante o processo manifestamos as nossas forças e fraquezas. Em contexto de jogo, não só conseguimos identificar estas características como notamos uma maior abertura, por parte dos participantes, para refletir sobre processos de melhoria. Assim, resulta o levantamento de estratégias concretas e aplicáveis ao contexto de trabalho.

Qual tem sido a reação do mercado empresarial a esta nova oferta?

A nossa experiência mostra reações positivas e entusiastas, antes, durante e no final da atividade. Notamos que as principais reações têm 3 momentos. Começa por despertar curiosidade por se tratar de uma experiência inovadora e distinta. Sendo esta uma área de atividade que se define pelo momento da sua realização, há um cuidado especial na descrição das atividades para não ser “spoiler”, ou seja, para se manter o efeito surpresa que torna a experiência realmente única.

A segunda reação é percebida durante a execução da atividade e define-se pelo **envolvimento** dos participantes. Os Real Life Games, ou Jogos da Vida Real são estruturados e desenhados com extremo detalhe e torna-se uma experiência imersiva, real e sem recurso à nova tecnologia. Os principais agentes da atividade são as pessoas que nela participam e que demonstram e verbalizam uma total entrega aos desafios!

Sabemos que a experiência teve impacto pela terceira reação: **Confiança e Fidelização!** O envolvimento emocional e experiencial é significativo quando se reflete a intenção de repetir a experiência, seja pelo fator “entretenimento” ou pelo fator “construção de equipas” (Team Building). Num trabalho de proximidade e em parceria com as empresas, conseguimos propor mais do que uma atividade, propomos uma metodologia estruturada e direcionada às necessidades específicas, com recurso a elementos de jogos e dinâmicas de grupo.

Quando são contactados pelas empresas quais as principais necessidades sentidas?

Notamos que as empresas estão a adotar uma abordagem impactante na gestão dos recursos humanos e que se preocupam cada vez mais com o bem estar e felicidade dos colaboradores. É sabido que o desenvolvimento pessoal e profissional interferem no quotidiano, desempenho e produtividade pelo que se percebe um maior investimento nestas áreas e de forma continuada.

Nesta perspetiva, as necessidades que motivam o primeiro contacto são variadas. Há empresas que procuram as atividades de Team Building como forma de “escape” do stress diário, proporcionando um momento descontraído aos colaboradores. A motivação, relacionamento positivo entre colegas, comunicação e compromisso são, também, necessidades que nos são levantadas no momento de escolher a atividade mais adequada.

Noutros casos ainda, as necessidades são tão específicas e concretas, que justificam o desenvolvimento de projetos à medida e que passam pela construção de elementos de jogos integrados àquela realidade empresarial.

Na perspetiva de fornecedor como caracterizaria os resultados obtidos pelas ditas atividades?

Os resultados obtidos estão relacionados com o aprofundamento da atividade executada, ou seja, como referido anteriormente, há maior eficácia quando se investe na componente emocional associada à componente pedagógica e profissional. Ora, considerando que as atividades de Team Building são mais do que diversão, os desafios inerentes convidam à organização das equipas e os comportamentos que daí advêm são, muitas vezes, o reflexo do contexto real de trabalho. Por isso, faz todo o sentido incluir um Debriefing no final das atividades. O Debriefing tem como propósito dar espaço para refletir sobre o desempenho na atividade fazendo a ponte para os contextos reais, permitindo, deste modo, levantar as estratégias que foram (in)eficazes e trabalhar sobre elas. Para garantir a qualidade do serviço e a otimização dos resultados, é imprescindível que todo o processo seja orientado e seguido por equipas qualificadas.

Outro fator que influencia os resultados é a frequência/regularidade com que são realizadas as atividades.

À semelhança de outras realidades estimulantes e de desenvolvimento de competências, os benefícios das atividades de Team Building são reforçados quando esta é uma prática regular.



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.
EM BUSCA DO VENCIMENTO LÍQUIDO...



Uma das principais preocupações dos empregadores é a atracção e a retenção de talento. Constrangimentos contratuais à parte, uma das principais formas de o conseguir é através da oferta de condições financeiras favoráveis ao trabalhador, sendo que muitas vezes no momento da contratação negociam-se valores líquidos a atribuir ao invés da retribuição mensal ilíquida.

Cumpre-nos analisar em que medida esta negociação e fixação em valores líquidos pode constranger a relação laboral para futuro.

Em primeira análise, existe uma dificuldade prática de integração do trabalhador. Vejamos:

Quando um trabalhador é contratado para um determinado posto de trabalho, para uma categoria profissional concreta, vai integrar-se na maioria dos casos numa determinada equipa já existente. Esta equipa é constituída por vários profissionais com categorias e antiguidades díspares, e cada um tem já as suas condições contratuais definidas. Pois bem, a chegada de um novo elemento obriga-nos ao esforço comparativo para garantir que cumprimos o princípio de trabalho igual, salário igual.

Caso contrário, ao resolver um problema (falta de mão de obra), criamos outro (discriminação interna).

Ultrapassada esta questão, passamos ao problema da gestão administrativa do salário, como garantir que o valor líquido negociado será atingido mensalmente.

Ora, para estarmos em sintonia, convém lembrar que o salário líquido implica o valor que o trabalhador vai receber de facto, já expurgado de todo o tipo de descontos (IRS e Segurança Social) e, se a Segurança Social é uma percentagem fixa, já o IRS depende dos rendimentos em si, pelo que implica efectuar simulações.



Por outro lado, ao negociar um valor líquido a empresa não pretende aumentar o custo médio do trabalhador. Façamos um parêntesis:

Um trabalhador custa em média mais 25% do que o valor bruto que lhe é atribuído (subsídios e complementos, 23,75% de segurança social, mais seguro, medicina no trabalho, segurança no trabalho) e recebe 14 meses apesar de só trabalhar 11 meses. Assim, para cumprir o pagamento do salário mínimo (€580 em 2018), um empregador estará a suportar em média cerca de €845/mês.

É aqui que entram as soluções – aparentemente - milagrosas: ajudas de custo, km's, tickets, cartão dá, prémios. Problema: caso estas quantias, algumas das quais isentas, não visem efectivamente a finalidade legal são consideradas retribuição e como tal um direito adquirido do trabalhador, sujeito a descontos e devido 14 meses, o que poderá implicar o pagamento de retroactivos aos trabalhador e o ressarcimento dos descontos que não foram efectuados, acrescidos claro dos processos contraordenacionais e inerentes aplicações de coimas. Podendo em última instância, estar perante uma situação de crime de fraude fiscal.

Em 2018 assistiu-se a um “apertar do cerco” em termos de fiscalização conjunta das entidades oficiais, em concreto da Autoridade para Condições de Trabalho e a Segurança Social, o que leva a crer que a tendência será cada vez mais fazer o cruzamento de dados e procurar situações irregulares nestas matérias, pelo que se exige um maior cuidado por parte dos empregadores. ■

PERFIL RH

Madalena Biencard | Secretária Geral

SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE SOBRAL DE MONTE AGRAÇO

Nesta edição decidimos dar voz aos nossos clientes. Seguindo o tema da Atrair e Reter Talento foi feita uma questão a dois dos nossos clientes. Ambos são responsáveis nas suas empresas. Veja o resultado.

De que modo é sentida a dificuldade em atrair e reter talento no vosso setor e atuação?

Aderir e assumir responsabilidades no projeto de uma Instituição cuja missão é **“Ajudar a envelhecer com serenidade, alegria e bem-estar”** impõe-nos uma presença constante em todas as decisões que diariamente têm de ser tomadas. No mundo atual, onde impera cada vez mais o individualismo e o egoísmo, só adere a esta causa quem está diametralmente do lado oposto desta tendência.

O Terceiro Sector, no qual estamos inseridos, é da maior exigência devido à especificidade das tarefas desenvolvidas por todos os que operam na assistência a idosos, que chegam ao nosso cuidado cada vez mais fragilizados. Estamos conscientes de que os cuidadores desenvolvem a sua atividade com enorme esforço físico e intelectual. **Estamos a lidar com a vida no seu limite.**

Existem várias condicionantes no recrutamento de funcionários em particular, o contexto socioeconómico e cultural em que nos encontramos inseridos geograficamente, o valor remuneratório, e a dificuldade objetiva da execução das tarefas.

Então como atrair e reter?

Consideramos fundamental a preocupação constante com a imagem e bom nome da Instituição, de forma a que os seus colaboradores sintam orgulho em pertencer à “família” e se revejam nos resultados.



Procuramos contrariar a desmotivação/desinteresse através de um acompanhamento muito próximo de formação/supervisão contínua, tendo em conta as características pessoais de cada funcionário; garantir a estabilidade contratual; disponibilidade permanente para o diálogo e apoio também em assuntos pessoais; assegurar os direitos; premiar o mérito através de prémios de assiduidade, desempenho e outros; trabalhar a comunicação; promover o bom ambiente e atividades fora do contexto laboral e mais relevante, dar a oportunidade de “ser talento”.

É justo sublinhar que a grande parte dos nossos funcionários têm uma componente humana natural que ultrapassa todas as exigências legais e contratuais. É seu património pessoal.

Disponibilizam-no gratuitamente pela missão à qual nos dedicamos.

PERFIL RH

Dr. Filipe Brilhante | Gerente

ALFAFOZ

De que modo é sentida a dificuldade em atrair e reter talento no vosso setor e atuação?

Na nossa realidade é muito difícil atrair pessoas pois são poucos os que concorrem sequer a uma entrevista. Há neste momento muita procura por Farmacêuticos e Técnicos de Farmácia levando a que poucas pessoas queiram sair da sua área de conforto/residência.

Ao contrário de muitos dos nossos colegas, nós não temos sentido dificuldades em reter as pessoas pois a nossa equipa está muito motivada, o ambiente é ótimo e têm bastante liberdade de desenvolver os seus próprios projetos dentro da nossa empresa.

O nosso desafio de futuro será conseguir transparecer a nossa dinâmica aquando de um recrutamento, aumentando assim o número de candidatos para o mesmo. Queremos ser uma farmácia de referência não só a nível local mas também a nível nacional.



60 ANOS A CUIDAR DE SI.



UMA EMPRESA, UMA VISÃO

Carla Moreira | General Manager da Arfai Ceramics Portugal

Entrevista Humangext por Rita Baptista

Com mais de 20 anos de experiência no ramo de cerâmica decorativa, dirige a Arfai Ceramics Portugal localizada em Alcobaça, na zona oeste de Portugal. Enquanto CEO, as principais funções implicam uma visão geral das principais atividades da empresa, com grande incidência na gestão dos Recursos Humanos e área Comercial. Aliada à sua posição na empresa, supervisiona o planeamento e analisa o departamento financeiro. Supervisiona ainda a área de Marketing e Serviço ao Cliente.

A Arfai é uma empresa especializada no desenvolvimento de coleções de acessórios decorativos e produção de projetos de design exclusivo. Possui uma capacidade produtiva anual de mais de meio milhão de peças. O Know-how e o serviço de excelência permitiram à Arfai associar-se a algumas das marcas internacionais mais famosas de cerâmica decorativa.



A Arfai é reconhecida por parceiros e trabalhadores como um empregador que aposta na sua equipa. O que fazem normalmente para fortalecer os laços da mesma?

CM - Na Arfai preocupamo-nos em ir além dos negócios, assumindo aquela que é a responsabilidade social que nos compete enquanto empresa. É neste âmbito que assumimos um sério compromisso com as nossas pessoas, com os nossos recursos humanos. Desenvolvemos, numa base contínua, iniciativas diversas que procurando proporcionar um ambiente de trabalho livre e feliz, contribuem para despertar em todos os nossos colaboradores um sentido de pertença que é em última instância fundamental para o bem-estar de cada um em contexto laboral e, acreditamos, que não só. O que se pretende é que todos os que aqui trabalham saibam que a empresa reconhece o seu trabalho, lembrando que cada um é importante para a concretização dos objetivos da empresa e, claro, para o seu sucesso.

Em que medida o teambuilding faz sentido para vós?

CM - O teambuilding faz todo o sentido para nós, adaptando-se perfeitamente àquela que é a postura da Arfai para com os seus trabalhadores, apesar de que, na maior parte das situações, este conceito seja trabalhado de forma informal. As iniciativas que desenvolvemos são geridas a nível interno com a supervisão e orientação da Administração, mas os seus objetivos, como falado acima, em muito têm que ver com este conceito de construção de sentido de equipa.

Quais as atividades que promovem neste sentido?

CM - As atividades são várias, desde atividades de calendário, ou seja, atividades com data marcada, a iniciativas contínuas e até atividades pontuais. Então:

A **"Viagem Anual da Arfai"**, onde, uma vez por ano levamos toda a equipa a conhecer um novo destino turístico no País. Uma atividade que muito nos orgulha já que não só conta habitualmente com uma elevada taxa de participação, como é sempre muito elogiada pelos trabalhadores.

"Chá das 5!", Evento que dinamizamos para assinalar o Dia da Mulher na Arfai, uma data especialmente valorizada no calendário da empresa pelo peso do sexo feminino no universo global de trabalhadores – cerca de 80%.



“Sorteio Feira Ambiente”, uma atividade que iniciamos em 2017 e que pretende, como o nome o indica, sortear um colaborador/colaboradora da produção para acompanhar a equipa comercial e viajar até Frankfurt por ocasião da Feira Ambiente. A Arfai participa nesta feira desde a fundação, sendo desde sempre um momento fundamental na performance comercial da empresa e, por isso, um dos momentos mais exigentes a nível de preparação, obrigando o envolvimento de todos. Não sendo possível que todos e todas conheçam o resultado deste esforço conjunto, conseguimos levar assim um trabalhador/a por ano.

“JORNAL ARFAI”, com uma edição bianual, esta é uma ferramenta que nos permite comunicar com os nossos trabalhadores, dando-lhes a conhecer informações acerca do dia-a-dia da empresa que muitas vezes passam ao lado de quem trabalha no contexto da produção. Este jornal serve assim para partilhar resultados, explicar as motivações da empresa nas diversas ações de que faz parte, partilhar algumas curiosidades respeitantes aos nossos clientes, entre outros assuntos. É uma ferramenta que “presta contas” a todos e todas - algo que, acreditamos, é fundamental para proporcionar o referido sentimento de pertença.

“IOGA às Sextas-Feiras”, Esta é uma iniciativa que resulta do objetivo da Arfai em proporcionar um momento de atividade física aos seus colaboradores e colaboradoras, como forma de aliviar as tensões muitas vezes causadas em contexto laboral. Já dinamizamos esta atividade há mais de um ano, mas antes passamos por outras - Aulas de Dança (que chamamos de Sextas-Feiras com Ritmo), Caminhadas Semanais ao ar livre, até que chegamos ao ioga. Precisamente porque percebemos ser importante, paralelamente à atividade física, proporcionar um momento de relaxamento que é cada vez mais escasso nos dias de hoje.

“Natal na Fábrica”, uma iniciativa que dinamizamos sempre que possível e que procura proporcionar um momento em família, convidando os filhos dos trabalhadores/as a celebrar a quadra natalícia no contexto de trabalho dos pais e mães. Para os pais e mães da Arfai é uma oportunidade para desvendar aos mais pequenos onde estão a maior parte do dia.

Dinamizamos ainda a Festa de Natal, como acontece no contexto de muitas empresas. Antes do encerramento para férias de Verão, tem ainda lugar um Convívio que é, por sua vez, organizado pelos trabalhadores, mas que conta com todo o apoio da Administração.

Paralelamente às atividades em calendário e a outras de caráter pontual, mantemos iniciativas diversas ao longo do ano que contam sempre que possível com o envolvimento dos trabalhadores.

A Arfai mantém ainda um protocolo com o SPA do YOUR HOTEL & SPA e ainda com os Ginásios Dino's, ambos prevendo condições benéficas para os trabalhadores da empresa.

Na perspetiva de empregador, como caracterizaria os resultados obtidos pelas ditas atividades?

CM - Os resultados obtidos são difíceis de medir ou quantificar, mas a verdade é que acreditamos que contribuem para que consigamos manter um bom ambiente de trabalho, no qual os nossos colaboradores se sentem bem e, sobretudo, integrados e motivados. A baixa taxa de rotatividade e os anos de permanência na Arfai (em 80 colaboradores, a média de anos na casa é de cerca de 10 anos) são indicadores que nos permitem afirmar isto mesmo. Se isto for verdade, então os resultados são extremamente positivos e determinantes. O nosso mote “ALL ABOUT COMMITMENT” (Tudo se resume a Compromisso) que representa aquilo que é a Arfai para com os seus clientes, só é verdade se pudermos contar com uma equipa motivada, dedicada e que também ela assume um compromisso – o compromisso de produzir mais, de produzir melhor.

MUNDO

É POSSÍVEL QUE A TECNOLOGIA DEIXE ALGUMAS PESSOAS MESMO MUITO RICAS E OUTRAS MUITO POBRES.

“Nada garante que vamos todos beneficiar da revolução tecnológica, é legítimo preocuparmo-nos.” A frase é dita por David Autor no gabinete que ocupa no Departamento de Economia do Massachusetts Institute of Technology (MIT), onde é diretor-adjunto. O professor e investigador explicou porque é que a ansiedade e a preocupação das pessoas com a revolução tecnológica é “legítima”: porque não vamos todos ganhar o mesmo com ela. Apesar de acreditar que as novas máquinas não farão com que desapareçam categorias de empregos por inteiro, o especialista em mercado de trabalho reconhece que se estas fizerem o mesmo que a mente humana faz, então as pessoas não saberão competir com elas. Recursos essenciais? Flexibilidade, criatividade, adaptabilidade, capacidade de resolver problemas, desenvolver ideias e saber conquistar investidores para elas. Professor numa das mais prestigiadas universidades dos EUA, David Autor diz que a ansiedade provocada pela revolução tecnológica é legítima, mas que é a distribuição de riqueza que nos deve preocupar.



INVESTIMENTO DE 21 MILHÕES DE EUROS FAZ NASCER PARQUE TECNOLÓGICO DO ALENTEJO

O Alentejo vai ter um parque de ciência e tecnologia, que vai funcionar como uma ponte entre o conhecimento académico e as empresas da região. O PCTA assenta num sistema de parcerias de soluções para as necessidades das empresas alentejanas.



O projeto do Parque de Ciência e Tecnologia do Alentejo (PCTA) foi aprovado depois de a Autoridade de Gestão do InAlentejo ter assinado 26 contratos de financiamento no âmbito do Sistema Científico e Tecnológico Nacional. O Parque de Ciência e Tecnologia pretende transferir conhecimentos e competências entre diferentes entidades, mais especificamente o "conhecimento aprofundado" das instituições de ensino superior alentejanas e "o conhecimento do que o mercado precisa" detido pelas empresas. A universidade de Évora e as restantes instituições de ensino superior regionais são os polos universitários com uma relação mais privilegiada, mas o diretor do parque não põe de parte o recurso ao conhecimento de outras universidades e escolas, "dentro e fora do país".

CRESCIMENTO DA ECONOMIA EUROPEIA ABRANDA PARA 2,1% NO 2.º TRIMESTRE



As economias da zona euro e da União Europeia cresceram 2,1% no segundo trimestre de 2018, abrandando o ritmo face aos primeiros três meses do ano. Portugal ficou acima da média (2,3%).

Entre abril e junho, o Produto Interno Bruto (PIB) da zona euro e o da UE cresceram 2,1% face ao mesmo período de 2017, abaixo dos 2,4% e 2,3%, respetivamente, registados no primeiro trimestre.

Já face ao trimestre anterior, o PIB da zona euro e o da UE subiram ambos 0,4%, mantendo na variação em cadeia o ritmo de crescimento económico registado entre janeiro e março para os dois blocos.

POLÉMICA

Susana Santos | COO
REALIDADE DAS PME



PME

Se leu o nosso Editorial concluiu que já andamos há um quarto de século a acompanhar de perto a realidade das PME.

Hoje, a trabalhar com mais de 200 empresas, podemos concluir que em muitas matérias temos experiência e know-how para não só fazer uma análise aprofundada das organizações, como também para aconselhar, orientar e apoiar a tomada de decisões.

Porém quando entramos nesta realidade da atração e retenção do talento a reinvenção da sociedade que hoje vivemos traz-nos desafios com os quais teremos que aprender a conviver. Nunca uma sociedade pugnou tanto pelos direitos humanos, pelo direito de toda a humanidade aos bens básicos e essenciais, mas também nunca esteve tão refém de alguma forma do “politicamente correto”, dos extremismos e da tentativa de imposição de ideias de minorias face à maioria. Então torna-se difícil compreender e reinterpretar uma sociedade que quer simultaneamente um direito para si e o seu contrário para os demais.

Alguns clichés que fomos vivendo ao longo de 25 anos regressam agora, não em força, mas sempre que surge uma contrariedade: preferimos ter todos menos do que uns terem mais do que outros (ainda que legitimamente); perdemos a noção de conjunto, de vestir a camisola pela equipa, para nos centrarmos novamente apenas nas nossas necessidades individuais; preferimos viver no imediato

do que trabalhar para melhores condições no futuro.

Retomámos o discurso do “nós” e “eles”. Seja na dicotomia patrão/empregado, seja entre colegas, entre departamentos,...

Assumindo que não conseguimos, entre o leitor e eu, resolver todos os problemas do mundo (pelo menos neste exato momento), vamos olhar para dentro da nossa “casa” e pensar em que medida é que estamos a fazer tudo para atrair as pessoas certas para trabalhar connosco e tudo fazemos para as manter.

Quantas vezes falamos com gestores que nos falam de eventos ou iniciativas da empresa em que (quase) ninguém quis participar? Quantas vezes falamos sobre pessoas que foram admitidas e saíram no Período Experimental, com uma argumentação perfeitamente surreal? Pior: e as pessoas que estiveram tantos anos ao nosso lado e saíram para uma outra oportunidade sem nunca terem sequer mencionado que teriam outros interesses ou necessidades, que poderiam ser satisfeitos na nossa organização?

Numa situação de “pleno emprego” em que alguns dos nossos clientes referem que preferem contratar pessoas que não são as mais adequadas, sob pena de a alternativa ser não terem ninguém, qual é a opção?

Lamentar-nos não será certamente! Vivemos anos de crise em que não baixámos os braços perante outras (mais graves) adversidades que bateram à nossa porta. Agora está na hora de olhar para esta de uma forma construtiva.

Se leu o Destaque, já lhe foram dadas algumas ideias simples (muitas vezes sem custo para a empresa, sobretudo face aos que já têm). Mas não se esqueça: tem que haver uma “cola” que ligue as iniciativas a algo maior. Estas têm que

fazer sentido face à realidade que tem. De nada lhe serve despejar dinheiro sobre um problema: se não está a ir na direção das pessoas que trabalham consigo, qual é o interesse? Por outro lado, não pode dar nada sem contrapartidas, sem haver um objetivo comum a atingir. Envolver as pessoas nesta concretização é tudo.

Não posso terminar esta nossa conversa sem fazer menção a um campo em que o Leitor e eu não podemos intervir, mas sobre o qual temos espírito crítico para pensar: o facto de existirem postos de trabalho por ocupar, projetos parados por falta de pessoal, terão que ser necessariamente resolvidos de outras formas. Seja por via da incrementação da formação académica, técnica e profissional dos nossos trabalhadores, seja pelo regresso de algumas das nossas “mentes brilhantes”, seja também pela abertura de portas aos imigrantes de países estrangeiros e que venham incrementar muitos trabalhos e tarefas cujo domínio da língua não seja essencial (pelo menos numa fase inicial).

Não podemos ignorar que durante anos o crescimento do país se fez por vagas de imigração de países africanos, depois da América do Sul e do Leste da Europa. Atualmente, depois da crise, o facto de não estarmos a “abrir” a nossa fronteira com o controlo adequado do SEF, faz com que as empresas (com elevados riscos, inclusive pessoais) estejam a contratar trabalhadores ilegais com subcontratação de empresas que muitas vezes não asseguram as condições básicas e essenciais a estas pessoas.

Ainda assim, e se a integração destas pessoas for facilitada prepare-se para novos desafios na realidade da sua organização. Mas sobre estes conversaremos numa próxima oportunidade... ■

DESFRUTAR



UM LIVRO - SER UM BOM CHEFE TAMBÉM SE APRENDE! - DinaBook

Por vezes as circunstâncias diárias, os problemas que surge, as urgências e muitos outros aspetos que estão fora do nosso controlo podem condicionar a tomada de decisões e percepção que os funcionários ficam dos seus superiores.

Apontado como um livro destaque, faz referência às advertências laborais que surgem para se ser "um bom chefe".

Ideal para quem desempenha funções de gestão ou dirige equipas de trabalho, onde a balança das decisões deve estar o mais equilibrada possível aborda assuntos como: Técnicas para motivar seus funcionários e obter o respeito deles, Diferentes métodos de gestão: Fiedler, Hersey, road-gol, Blanchard, Como encontrar a saída em momentos difíceis, Como os líderes se comunicam (sabem falar e sabem ouvir), Desenvolvimento pessoal e prazer de lazer fora do local de trabalho, A Diretora Mulher dentro do mundo atual da Empresa, Estratégias para alcançar habilidades: motivação, sinergia, carisma, Como delegar tarefas e evitar conflitos, A "armadilha" do sexo e valores éticos, Como aplicar mudanças de forma positiva, Técnicas eficazes para a prevenção e gestão de conflitos pessoais e como falar claramente, evitando ofensas e insultos.

UM LUGAR - FESTIVAL DO CHOCOLATE - Óbidos

De 25 de Abril de 2019 a 05 de Maio de 2019, as ruas da vila medieval de Óbidos estarão preparadas para mais um Festival do Chocolate, onde serão expostas verdadeiras montras de bolos e bombons que todos podem provar e comprar.

FESTIVAL DO CHOCOLATE

Existem atividades lúdicas e pedagógicas, para os mais pequenos onde podem preparar algumas receitas. Para os adultos existe a possibilidade de frequentar cursos de culinária em que o chocolate será sempre o ingrediente base. Poderá ainda assistir a concursos profissionais de pastelaria e apreciar as esculturas de chocolate.

ÓBIDOS

Os bilhetes gerais para adulto custam 6,50€, as crianças até aos 11 anos inclusive não pagam.



UM RESTAURANTE - DOM JOSÉ

Qualidade premiada à mesa no Bombarral

Comida caseira, sabor autêntico e tradição aliada à inovação é o que distingue o restaurante Dom José, no Bombarral. Premiado como Guia MICHELIN 2018, este é um projeto fundado por José Louro e continuado pelo filho, Nelson Louro.

Desde 1992 que o restaurante Dom José inova nos pratos que serve aos seus clientes. José Louro, o fundador, trabalhou em hotelaria em Londres durante 30 anos, até que decidiu regressar ao seu país e abrir o restaurante. Consigo trouxe o know-how que aplicou na cozinha e no serviço. Atualmente, a ementa é guarnecida com feijoada de porco preto com feijão branco e couve lombarda, panadinhos de maruca com arroz de feijão e molho tártaro, lombinhos com castanhas, cogumelos e molho de natas servido com batatas fritas e couve, filetes de cação, para acompanhar a refeição poderá escolher uma garrafa de vinho diretamente na garrafeira do restaurante. Para finalizar a refeição com uma nota doce, o cliente pode saborear o doce da casa – uma versão

da baba de camelo –, ou uma tarte de lima com manjerição, crumble de pera rocha servido com uma bola de gelado ou trouxas de ovos. Com exceção desta última sobremesa (que é, apesar de tudo, local), todas são confeccionadas no Dom José.

Se a gastronomia e o ambiente são fundamentais, o terceiro fator de que depende o sucesso de um restaurante é o serviço: “Eu sirvo como gostaria de ser servido”, garante-nos.

A ‘receita’ resulta de tal forma que o restaurante Dom José foi premiado como Guia MICHELIN 2018, um orgulho e uma responsabilidade. ~

Este foi um ano repleto de sucessos, com o empreendimento também a ser reconhecido pelos vinhos que disponibiliza e a marcar presença no afamado Boa Cama Boa Mesa. “Trabalhei muito”, afirma-nos Nelson Louro, assegurando ser fundamental manter a qualidade.

O restaurante Dom José está aberto de segunda a sábado. Aos fins de semana é aconselhável fazer reserva.



Work Life Balance Portugal

Patrícia Rodrigues

PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A NOVA APOSTA PARA VENCER A GUERRA DOS TALENTOS

Com a diminuição da taxa de desemprego em Portugal, a competição pelos melhores profissionais está mais aguçada. Quais são as ações diferenciadoras que a sua organização tem para captar e reter os talentos? Já pensou em implementar um programa de promoção da saúde e bem-estar?

Também denominados de programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), estes têm como objetivo influenciar e motivar as pessoas para que adotem estilos de vida saudáveis. Essa é a missão da WORK-LIFE BALANCE, uma projeto inovador que nasceu no norte do país pela mão de uma farmacêutica, Patrícia Rodrigues.

WORKSHOPS

Seja através de workshops de temas de saúde, como gestão de stress, nutrição ou qualidade do sono, seja organizando dias especiais dedicados, por exemplo, à atividade física, ou mesmo através de massagens regulares no local de trabalho, esta pode ser a forma de conquistar o seu próximo talento.

O interesse crescente pelos programas de QVT não se restringe à captação e retenção das pessoas ideais para a sua empresa. Pessoas mais saudáveis são mais motivadas, têm mais energia, faltam menos e isso reflete-se na sua melhor produtividade.

Para além disso, o bem-estar e QVT melhoram as relações entre os colaboradores, desenvolvem o espírito de grupo, aumentam os índices de felicidade e de satisfação com o trabalho. Tudo isto ajuda à manutenção das pessoas na sua empresa.

Com a ajuda da WORK-LIFE BALANCE, faça do seu programa de QVT uma marca para promover e destacar a sua empresa na luta pelos melhores profissionais.

geral@wlbalance.pt
961 273 213
www.wlbalance.pt

ORGANISER

1º SEMESTRE DE 2019

- Para o Setor dos Transportes existe uma atualização importante a reter que é a revisão da ANTRAM, uma vez que não era revista desde 1999!

Diário Da República – Lei n.º 60/2018 (de 21 de Agosto)

Aprovação de medidas promocionais de igualdade de remuneração entre homens e mulheres, através da elaboração de um relatório anual discricional das oportunidades. Será a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) que irá inspecionar esta situação.

CONTRATAÇÕES COLETIVAS

ADEGAS

- Nova Contratação - CCT entre a ADCP e a SETAAB (BTE nº27 de 22/07/2018)
- Alteração Salarial e outras – CCT entre a ADCP e a SITESE (BTE Nº 39 de 22/10/2018)

ADMINISTRATIVOS E PESSOAL ESCRITÓRIOS

- Portaria de condições de trabalho para trabalhadores Administrativos (BTE Nº 26 de 15/07/2018)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre a AEVP e o FESAHT (BTE Nº 29 de 08/08/2018)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre a APCOR e a INDCES/UGT (BTE Nº 32 de 28/08/2018)
- Integração de Níveis de Qualificação – CCT entre a AEVP e a FESAHT (BTE Nº 40 de 29/10/2018)

ASSOCIAÇÕES COMERCIAIS E EMPRESARIAIS

- Integração em Níveis de Qualificação - CCT entre a ACA e o CESP (BTE nº21 de 08/06/2018)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa e outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul (BTE Nº 24 de 29/06/2018)
- Revisão Global - CCT entre a ACRAL e o SITESE (BTE Nº 25 de 08/07/2018)
- Alteração Salarial e outras – CCT entre a AECOPS e a FETESE (BTE Nº 28 de 29/07/2018)
- Revisão Global - CCT entre a APIO e o FIEQUIMETAL (BTE Nº 29 de 08/08/2018)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre a ACDE e a CESP (BTE Nº 31 de 21/08/2018)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre a APCOR e o FEVICOM (BTE Nº 34 de 15/09/2018)
- Alteração Salarial e outras – CCT entre a ANCIPA e a FESAHT (BTE Nº 33 de 08/09/2018)
- Alteração Salarial e outras – CCT entre a AEVC e outras e o CESP (BTE Nº 39 de 22/10/2018)
- Revisão Global – CCT entre a APROSE e a STAS (BTE Nº 40 de 29/10/2018)

- Deliberação da Comissão Paritária – CCT entre a APICER e o SINTICAVS (BTE Nº 33 de 08/09/2018)
- Alteração Salarial e outras – CCT entre a AIBA e a FESAHT (BTE Nº 40 de 29/10/2018)

HOTELARIA E RESTAURAÇÃO

- Revisão Global - CCT entre a APHORT e a FESAHT (BTE Nº 23 de 22/06/2018)
- Constituição de Comissão Paritária - CCT entre a APHORT e a FESAHT (BTE Nº 24 de 29/06/2018)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre a AIHSA e a FESAHT (BTE Nº 29 de 08/08/2018)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre a AHETA e o SITESE (BTE Nº 32 de 28/08/2018)
- Alteração Salarial e outras – CCT entre a AHRESP e a FESAHT (BTE Nº 35 de 22/09/2018)
- Alteração Salarial e outras – CCT entre a AHRESP e a FESAHT (BTE Nº 39 de 22/10/2018)

INDÚSTRIA E COMÉRCIO ALIMENTAR

- Revisão Global - CCT entre a FAPEL e a FETESE (BTE Nº 21 de 08/06/2018)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre a AEVP e o FESAHT (BTE Nº 29 de 08/08/2018)

INDÚSTRIA, ENERGIA E TRANSPORTES

- Alteração Salarial e outras - CCT entre a ANTROP e o STTAMP (BTE Nº 23 de 22/06/2018)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre a ANTROP e o Sindicato Nacional dos Motoristas (BTE Nº 23 de 22/06/2018)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre a ANTROP e o STRUP (BTE Nº 23 de 22/06/2018)
- Retificação - CCT entre a ANTROP e o STTAMP (BTE Nº 26 de 15/07/2018)
- Revisão Global – CCT entre a ANTRAM e a FECTRANS (BTE Nº 34 de 15/09/2018)
- Revisão Global – CCT entre a ANTRAM e a FECTRANS (BTE Nº 34 de 15/09/2018)

SAÚDE E PRODUTOS QUÍMICOS

- Alteração Salarial e outras - CCT entre a APIFARMA e a COFESINT (BTE Nº 21 de 08/06/2018)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre a APIFARMA e o SITESE (BTE Nº 22 de 15/06/2018)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre a APIFARMA e o FIEQUIMETAL (BTE Nº 23 de 22/06/2018)
- Retificação - CCT entre a GROQUIFAR e a FIEQUIMETAL (BTE Nº 23 de 22/06/2018)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre a ANF e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos (BTE Nº 24 de 29/06/2018)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre a NORQUIFAR e a COFESINT (BTE Nº 24 de 29/06/2018)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre a APHP e o SEP (BTE Nº 26 de 15/07/2018)
- Acordo de Adesão – CCT entre a APIFARMA e o SIMA ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL e outro. (BTE Nº 37 de 08/10/2018)

SETOR AGRÍCOLA

- Nova Contratação - CCT entre a ANEFA e a SETAAB (BTE Nº 28 de 29/07/2018)
- Nova Contratação - CCT entre a Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo e a SETAAB (BTE nº28 de 29/07/2018)
- Nova Contratação - CCT entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo e a SETAAB (BTE nº29 de 08/08/2018)
- Integração de Níveis de Qualificação – CCT entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (BTE Nº 40 de 29/10/2018)

SETOR METALÚRGICO

- Alteração Salarial e outras - CCT entre a AIMMAP e o SIMA (BTE Nº 23 de 22/06/2018)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre a FENAME e o SITESE (BTE Nº 32 de 28/08/2018)
- Revisão Global - CCT entre a APIMPrensa e a FIEQUIMETAL e outros (BTE Nº 37 de 08/10/2018)

SOLIDARIEDADE / EDUCAÇÃO

- Alteração Salarial e outras - CCT entre a CNIS e a FNSTFPS (BTE Nº 21 de 08/06/2018)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre a CNEF e a FNE (BTE Nº 32 de 28/08/2018)
- Alteração Salarial e outras – CCT entre a CNIS e a FNE (BTE Nº 34 de 15/09/2018)
- Alteração Salarial e outras – CCT entre a CNIS e a FEPCES (BTE Nº 35 de 22/09/2018)
- Retificação – CCT entre a CNIS e a FEPCES (BTE Nº 39 de 22/10/2018)

VESTUÁRIO, CONFEÇÃO E MODA E INDÚSTRIA DO CALÇADO

- Alteração Salarial e outras - CCT entre a ANIVEC/APIV e o COFESINT e outra (BTE Nº 25 de 08/07/2018)
- Alteração Salarial e outras - CCT entre a ANIVEC/APIV e a FESETE (BTE Nº 32 de 28/08/2018)
- Acordo de Adesão – CCT entre a ANIVEC/APIV e o FESETE (BTE Nº 39 de 22/10/2018)

PORTARIAS DE EXTENSÃO

- CCT entre a ADCP e a SETAAB (Portaria nº 234/2018)
- CCT entre a AEVP e a FESAHT - (administrativos) (BTE Nº 35 de 22/09/2018)
- CCT entre a ADCP e a SETAAB (BTE Nº 33 de 08/09/2018)
- CCT entre a APCOR e SINDCES/UGT (pessoal de escritórios) (BTE Nº 38 de 15/10/2018)
- CCT entre a ACISB e a FEPCES (BTE nº26 de 15/07/2018)
- CCT entre a ANCIPA e a FESAHT (BTE Nº 39 de 22/10/2018)
- CCT entre a APCOR e FEVICOM e outros (pessoal fabril) (BTE Nº 40 de 29/10/2018)
- CCT entre a AECOPS e FETESE e outros (Portaria n.º 251/2018)
- CCT entre a AIMMAP e o SINDEL (Portaria nº164/2018)
- CCT entre a ACDE e o CESP (BTE Nº 38 de 15/10/2018)
- CCT entre a APHORT e a FESAHT (Portaria nº 220/2018)
- CCT entre a AIHSA e a FESAHT (BTE Nº 38 de 15/10/2018)
- CCT entre a AHRESP e a FESAHT (Portaria n.º 288/2018)
- CCT entre a FAPEL e a COFESINT (Portaria nº187/2018)
- CCT entre a GROQUIFAR e a FIEQUIMETAL (Portaria 170/2018)
- CCT entre a ADIPA e o SITESE (Portaria nº165/2018)
- CCT entre a CAP e o SETAAB (Portaria nº171/2018)
- CCT entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e o FESAHT (BTE nº21 de 08/06/2018)
- CCT entre a ANIL e a COFESINT (Portaria nº179/2018)
- CCT entre a ANIL (e a FESETE (Portaria nº172/2018)
- CCT entre a FAPEL e a FETESE (Portaria nº 200/2018)
- CCT entre a FAPEL e a COFESINT (BTE nº 25 de 08/07/2018)
- CCT entre a ANIL e a FETESE (BTE nº30 de 15/08/2018)
- CCT entre a Associação dos Comerciantes de Carnes dos Concelhos de Lisboa e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul (BTE nº30 de 15/08/2018)

- CCT entre a ANCAVE e o SETAAB (BTE nº21 de 08/06/2018)
- CCT entre a ANTROP e o STRUP (Portaria n.º 280/2018)
- CCT entre a ANTROP e o STRUP (BTE Nº 40 de 29/10/2018)
- CCT entre a AHP e o SEP (BTE nº 32 de 28/08/2018)
- CCT entre a APIFARMA e a COFESINT e outra (Portaria n.º 199/2018)
- CCT entre a APIFARMA e a SITESE (Portaria n.º 2010/2018)
- CCT entre a APIFARMA e a FIEQUIMETAL e outro (Portaria n.º 219/2018)
- CCT entre a NORQUIFAR e a COFESINT (Portaria nº222/2018)
- CCT entre a AHSA e o SETAAB (BTE nº24 de 29/06/2018)
- CCT entre a Associação de Agricultores do Baixo Alentejo e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (Portaria n.º 250/2018)
- CCT entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins – SETAAB (Portaria n.º 253/2018)
- CCT entre a ANEFA e SETAAB (BTE Nº 34 de 15/09/2018)
- CCT entre a Cooperativa Agrícola da Tocha, CRL e outras e o SETAAB e outro (BTE Nº 34 de 15/09/2018)
- CCT entre a FENAME e SITESE e outros (BTE Nº 38 de 15/10/2018)
- CCT entre a CNIS e a FNSTFPS (BTE Nº 39 de 22/10/2018)
- CCT entre a CNIS e a FEPCES (Portaria n.º 289/2018)
- CCT entre a ANCIA e a FETESE (Portaria n.º 263/2018)
- CCT entre a ANIVEC/APIV e a COFESINT e outra (Portaria n.º 224/2018)
- CCT entre a ANIVEC/APIV e a FESETE (BTE Nº 38 de 15/10/2018)
- CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a FEVICOM (Portaria nº177/2018)

NÃO ESQUECER!**ESTEJA ATENTO ÀS NOSSAS CIRCULARES**

- Verifique se tem toda a documentação obrigatória afixada!
- Não deixe passar o planeamento da Formação Profissional deste ano. Assegure 35 horas/ano a pelo menos 10% do quadro de pessoal. O nosso serviço de Gestão de formação profissional ajuda as organizações a fazer esse planeamento e formalizar todas as obrigações relacionadas com a formação.
- É obrigatório comunicar todas as admissões junto do FCT e FGCT, pagando as respetivas contribuições (de 1%). Só estão excecionados contratos com duração inferior a 2 meses. Aquando da cessação do contrato, a empresa deve solicitar o reembolso dos valores pagos para o fundo e não utilizados. Não se esqueça de rever se efetuou esse procedimento relativamente a todas as cessações de contrato do ano de 2018, já que o direito ao reembolso cessa passado 1 ano.
- Até 15 de Abril o Mapa de Férias deverá estar afixado! Todos os dias disponíveis para gozo devem estar marcados no Mapa de Férias.
- **Feriados obrigatórios:** 1 janeiro, 6ª feira-Santa (19/04/2019), domingo de Páscoa (12/04/2019), 25 de abril, 1 de maio, 10 de junho, Corpo de Deus (20/06/2019), 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1 de dezembro, 8 de dezembro, 25 de dezembro.
- **Feriados Facultativos:** Carnaval (05/03/2019), Feriado Municipal.
- **Possíveis pontes:** 4 de Março, 26 de Abril, 21 de Junho, 16 de Agosto.

INSÓLITOS

TRABALHO IGUAL, SALÁRIO PARECIDO

A 21/8/2018 foi publicada a lei que promove igualdade de salários. Até aqui tudo certo!

Contudo, esta igualdade ou melhor equidade já estava plasmada na legislação anteriormente, a novidade é o mecanismo de controlo que vem potenciar o recurso à avaliação de desempenho para justificar (ou não) objectivamente as diferenças existentes.

Ainda assim – pasme-se - todas as notícias anunciavam: A partir de 2019 trabalho igual salário igual! Uma disposição presente no código do trabalho desde a sua 1ª versão em 2013!!!!!!

Vejamos:

Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto

SECÇÃO II

Determinação do valor da retribuição

Artigo 263.º

Princípios gerais

Na determinação do valor da retribuição deve ter-se em conta a quantidade, natureza e qualidade do trabalho, observando-se o princípio de que para trabalho igual, salário igual.



1, 2, 3 LÁ VAMOS NÓS OUTRA VEZ:

Voltando às curiosidades das categorias profissionais agora na CCT celebrada pela ADCP. Vejamos:

O que será um Barrileiro? Alguém que faz Barris?



Barrileiro - É o trabalhador que após o período de aprendizagem terá de construir vasilhas de capacidade inferior a 300 l, com madeira devidamente aparelhada que lhe é entregue.

E um Chegador? Alguém que chega sempre a algum lado? Seria interessante, contudo...



Chegador - É o trabalhador também designado por «ajudante» ou «aprendiz de fogueiro» que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções, nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro.

IDRYL

ATRAIR E RETER TALENTO

Carlos Guerreiro | CEO Idryl



Num mundo cada vez mais global e inseridas em mercados muito competitivos, fruto de rápida evolução tecnológica e ritmo acelerado de mudança demográfica da força de trabalho, as empresas encontram-se constante mudança, adaptação e evolução. A aposta no capital humano, para alcançar resultados positivos e vantagem competitiva sobre os concorrentes, tende a ser um dos fatores com mais peso nessa mudança. A atração e a retenção de talentos são muitas vezes identificadas como um risco competitivo, mesmo nas grandes empresas.

As estratégias de *employer branding* começaram a ser uma das prioridades, pois refletem a estratégia e os meios utilizados por uma empresa para difundir, interna e externamente, informação clara, inovadora e desejável como entidade empregadora. Identificadas como fatores diferenciadores dentro das empresas, as pessoas são ativos críticos e não apenas simples recursos organizacionais, estáticos. São impulsionadores da empresa capazes de dotá-la de inteligência, talento e da aprendizagem. Alinhar as estratégias de gestão de talentos com o crescimento corporativo apresenta assim constantes desafios a gestores e empresas.

Através de políticas internas de Recursos Humanos, as empresas apostam cada vez mais no desenvolvimento e implementação de medidas de atração, evolução e retenção de talentos, recursos que pelas ações desenvolvidas, impulsionam a empresa no sentido da eficácia e do lucro. A empresa deve preocupar-se em retê-los, evitando elevados níveis de rotatividade e de perda da experiência adquirida por esses profissionais durante o tempo de permanência na empresa, proporcionando-lhes níveis elevados de satisfação.

Revela-se atualmente, muito importante a presença ativa e a divulgação das atividades e projetos da empresa nas redes sociais principalmente nas vocacionadas para a vertente do mercado de trabalho, apresentando a marca e promovendo a cultura, divulgando valores, tornando conhecidas atividades que reflitam a história e as conquistas da empresa.

As empresas devem ter em consideração que as atuais gerações se preocupam cada vez mais com a qualidade de vida, que preferem trabalhar por prazer e que escolhem o seu trabalho em vez de serem escolhidos, são mais exigentes relativamente às funções que desempenham, e procuram empresas que considerem as suas necessidades e expectativas, sendo facilmente atraídos por novos projetos.

Devem, por isso, valorizar os seus colaboradores para que estes se sintam satisfeitos quanto à sua missão, desenvolvimento de carreira e ambiente de trabalho e integrados nas políticas de incentivos e evolução da empresa.

É IMPORTANTE UMA APOSTA CONTÍNUA EM:

- Manter uma comunicação transparente e constante, com os seus colaboradores sobre a direção para qual a empresa é conduzida, o papel que eles desempenham atualmente e o que desempenharão quando a empresa atingir essas metas;

- Investir em formação contínua dentro e fora da empresa de modo a manter elevados níveis de competência dos recursos humanos face aos novos desafios de mercado e de negócio;

- Potenciar a interação e passagem de experiência e conhecimento entre colaboradores de modo a atingir níveis de competência média cada vez mais elevados, através de iniciativas de marketing interno, que estimulem o trabalho em equipa fomentem e respetiva coesão (*team building*);

- Desafiar e motivar os recursos para novas experiências e uma cada vez maior identificação com a empresa, envolvendo-os, por exemplo, em causas, partilhando a visão de futuro da empresa, estabelecendo desafios e objetivos claros a atingir;

- Potenciar, junto dos recursos com mais talento, um espírito empreendedor interno na empresa, capaz de incentivar a inovação, potenciando, maior produtividade e eficiência;

- Reconhecer os funcionários pela sua participação no sucesso da empresa, não apenas monetariamente, mas fazendo ver que se trata de um recurso útil, necessário e imprescindível, por exemplo, através de instrumentos de pós-recrutamento e integração definidos em políticas de avaliação de desempenho;

- Abraçar formas de flexibilização laboral, possibilitando uma melhor conciliação do trabalho com a vida pessoal, proporcionando ambientes de trabalho flexíveis incluindo trabalho remoto ou fora do tradicional horário de trabalho. ■

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

JULHO 2019

TECNOLOGIA NOS RECURSOS HUMANOS

Na próxima edição vamos aflorar alguns temas sobre a utilização de tecnologia na área de Recursos Humanos. Será a tecnologia uma mais-valia ou um peso na Gestão de Pessoas?



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