

HUMANGEXT MAGAZINE

Nº29
SETEMBRO 2024

SEMESTRAL
DISTRIBUIÇÃO GRATUITA

30
1994
2024



HUMANCONSULT

- AUDITORIA DE CONFORMIDADE
- APOIO TÉCNICO ESPECIALIZADO
- GESTÃO DO QUADRO DE PESSOAL
- MEDIAÇÃO DE CONFLITOS LABORAIS
- ENVIO DE CIRCULARES INFORMATIVAS
- ESTRATÉGIA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL
- GESTÃO ADMINISTRATIVA RH
- POLÍTICAS RH E CONFORMIDADE



HUMANPROJECT

- AUDITORIA
- GESTÃO DE PESSOAS
- TEAM BUILDING
- PEOPLE ANALYTICS
- BEM ESTAR ORGANIZACIONAL E SUSTENTABILIDADE



HUMANRECRUITMENT

- RECRUTAMENTO E SELEÇÃO
- DESPISTE DE PERFIL
- EXECUTIVE SEARCH
- HEADHUNTING



HUMANACADEMY

- FORMAÇÕES PRESENCIAIS
- FORMAÇÕES ON DEMAND
- FORMAÇÕES ONLINE

OS NOSSOS SERVIÇOS

SUMÁRIO

EDITORIAL	
Ricardo Lacerda Dias	4
EVENTOS	5
NOTÍCIAS RH	7
FACTOS E CURIOSIDADES	8
INOVAÇÕES E TENDÊNCIAS	
People Analytics	12
Work Hard Play Hard	14
Formação Online: Treinar Competências à Distância	16
CONSULTÓRIO "POUCO" JURÍDICO	19
PERFIL RH	
Uma Empresa Uma Visão: Entrevista CAC a Manuel Sobreiro	20
SOLUÇÕES RH	
O Outsourcing de Recursos Humanos	24
CAMPANHA DE SOLIDARIEDADE	27
HUMANACADEMY	29
DESEFRUTAR	
"Aprender a Ser Gestor"	30
PRÓXIMA EDIÇÃO: POLÍTICA ESG	31

FICHA TÉCNICA

Diretor Editorial	Ricardo Lacerda Dias
Coordenação Editorial	Joana Matias, Mariana Teodoro e Rita Baptista
Redação	Andreia Mendes, Cristiana Gomes, Ricardo Lacerda Dias, Rita Baptista, Susana Santos e Tânia Rosa
Publicidade	Mariana Teodoro e Rita Baptista
Design Gráfico e Impressão	Gracal
Revista Semestral	Propriedade da HUMANGEXT - Consultoria em Recursos Humanos, S.A. - Av ^a 1 ^o de Maio, 4, 3 ^o andar, 2500-081, Caldas da Rainha - NIPC 507 571 037
N^o Exemplares	250 - 1 ^a edição
Depósito Legal	N ^o 301433/09
Isenção de Registo na ERC	dec. reg. n ^o 8/99 de 9/6 art. 12 n ^o 1 a)
Contactos	262 889 150 geral@humangext.com

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.



30 ANOS | 1994 - 2024

Como sabem, esta é a segunda edição do nosso magazine, no ano em que comemoramos 30 anos de existência.

Permitam-me neste, uma nota mais pessoal relativa a esta data: Não levem a mal, mas acabei de fazer em maio passado, 60 anos de idade e a Humangext faz 30 anos. Metade da minha vida!

Não consigo evitar fazer um balanço. E, sinceramente vos digo, estou feliz.

Chegados aqui, de facto, é imperativo avaliar quais as perspetivas de futuro da Humangext, já que por mim, conto andar por cá pelo menos mais 30 anos. **Quais as ameaças e oportunidades, que os próximos anos colocam às empresas? Em particular, quais os desafios para a gestão de Recursos Humanos?**

A robotização das empresas (particularmente as industriais)? A Inteligência artificial (AI)? Sim, sem dúvida. Mas, não menos desafiantes, e já totalmente presentes no dia-a-dia das empresas, são a escassez de mão de obra (mesmo a não qualificada); o desafio de integrar jovens, cujos objetivos profissionais, são muitíssimo diferentes das gerações anteriores; o crescente “caldo multicultural” no seio das empresas. Claro que, muitos outros há. Por exemplo, a recente discussão sobre a semana dos 4 dias.

Perante eles, cada vez é mais necessária uma gestão de RH, mais presente, profissional, e totalmente focada nos fins da organização e na felicidade dos seus colaboradores. Felicidade, mais uma vez! Sim, realização pessoal e profissional.

Pessoas realizadas, focam-se mais nos clientes e nas suas necessidades, no contributo que podem dar na sua função, em troca de um reconhecimento permanente da organização. **Não tenham dúvidas que esta “afinação” entre os fins pessoais e os das organizações, traduz-se em mais e melhores negócios.**

Em mais do que uma ocasião, ao longo de 4 décadas de experiência pessoal nesta área, pude constatar o seguinte: empresas com o mesmo produto ou serviço, em tudo idênticas, dimensão e tecnologia, quadro de pessoal, tinham resultados muito diferentes, consoante a estratégia de gestão de recursos humanos adotada. Escusado será, dizer quais as que tinham melhores resultados. Seguramente, não as que faziam a gestão de RH, baseada no “achismo”, ainda hoje, infelizmente, demasiado presente nas organizações.

Eu “acho que”, “sinto que” e “penso que”! De uma vez por todas, os nossos empresários, têm de gerir pessoas baseados em métricas e nas melhores práticas de gestão desta vertente fundamental para o sucesso das empresas.



Atrevo-me a dizer, aquela que pode fazer a diferença para a concorrência.

Hoje é vulgar, as empresas fazerem diagnósticos do ambiente organizacional, gerir com ferramentas de People Analytics e fazer a gestão e avaliação de desempenho dos seus colaboradores.

É nestes campos, que estão as oportunidades para a Humangext. Constituir-se cada vez mais como um parceiro estratégico de diretores de RH e outros gestores de topo, facultando-lhes as melhores praticas de gestão, experimentadas em mais de 200 Organizações com que trabalhamos diariamente de modo permanente. Desta área, na qual estamos certificados há vários anos pela norma ISO9001 e como entidade Formadora pela DGERT, não pretendemos divergir, mas antes continuar a aprofundar os conhecimentos dos nossos colaboradores. É isto que nos motiva todos os anos a investir em formação continua, formação especializada e pós-graduações.

O facto de nos focarmos exclusivamente nesta área, é fácil para nós. É dela que gostamos, e sim, adoramos os nossos clientes. É verdade. Ficamos entusiasmados com os seus sucessos. Peço desculpa, mas também os sentimos humildemente como nossos. De resto, não nos focamos nesta área há 30 anos, por falta de ambição, mas antes pela consciência da complexidade os desafios e da necessidade de lhes dar a melhor resposta possível. Coloque-nos o seu desafio, o seu problema ou estrangulamento, que encontramos para o mesmo a melhor solução, é o que de mais gratificante existe para nós.

Bem hajam, mais uma vez, todos, fornecedores, parceiros, colaboradores e, especialmente os nossos clientes, por continuarem a confiar em nós e assim nos possibilitarem ser felizes!

RICARDO LACERDA DIAS
Founder / Ceo

Para celebrar os 30 anos da nossa empresa, decidimos marcar esta data especial com várias iniciativas ao longo do ano. Entre elas, destacamos o **Rhadar**, uma campanha de **sustentabilidade e bem-estar**, um **teambuilding** para fortalecer o espírito de equipa, uma **campanha solidária** que visou ajudar Centro de Recuperação de Feridos de Guerra Ucranianos em Ourém (na página27), um **concurso interno de inovação** para incentivar a criatividade dos nossos colaboradores, e a **distribuição de vouchers** aos nossos clientes, em forma de agradecimento pela confiança ao longo destes anos. Aqui ficam algumas imagens que captam momentos especiais destas ações:



RHADAR



TEAM BUILDING

SUSTENTABILIDADE
E BEM ESTAR

CAMPANHA SOLIDÁRIA



CONCURSO INTERNO



VOUCHERS

**SAVE
THE
DATE**

**ANIVERSÁRIO
HUMANGEXT**

**31 OUT
2024**

**16 HORAS
CENTRO CULTURAL
E DE CONGRESSOS
DE CALDAS DA RAINHA**

A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA MEDIAÇÃO DE SEGUROS

A formação profissional desempenha um papel crucial em todas as atividades profissionais, sendo um dos pilares fundamentais para o desenvolvimento e sucesso de qualquer setor. Num mundo em constante evolução, a busca pelo conhecimento contínuo é essencial para nos mantermos competitivos e eficientes. Na atividade seguradora, essa necessidade torna-se ainda mais evidente, dadas as complexidades e especificidades do mercado.

No contexto da mediação de seguros, a formação profissional é indispensável não apenas para a contratação de seguros, mas também para o correto enquadramento do risco a segurar e a regularização de sinistros.

Um profissional de seguros bem formado tem a capacidade de avaliar adequadamente os riscos, garantindo que os clientes obtenham a cobertura mais adequada às suas necessidades.

Além disso, na ocorrência de sinistros, um conhecimento aprofundado permite uma gestão eficiente e transparente, o que é fundamental para manter a confiança do cliente.

O aprofundamento do conhecimento na área de seguros é uma mais-valia tanto para a valorização profissional quanto pessoal. Profissionais bem formados tendem a ser mais confiantes, eficientes e inovadores, contribuindo diretamente para o sucesso da empresa. A formação contínua promove uma cultura de aprendizagem e desenvolvimento, onde os colaboradores se sentem valorizados e motivados a crescer.

Para as empresas, é um dever disponibilizar ferramentas e recursos que facilitem o acesso à formação profissional, tanto individual quanto coletivamente. Investir em programas de capacitação, workshops e cursos não só melhora a qualidade do serviço prestado, mas também demonstra um compromisso com o desenvolvimento dos colaboradores. Essa prática gera um ambiente de trabalho mais positivo, onde os funcionários se sentem incentivados a aprofundar seus conhecimentos e a aplicar o que aprenderam na prática.

Quando os colaboradores se sentem valorizados e motivados a explorar o conhecimento, o retorno para a empresa é significativo.

Profissionais mais bem preparados tendem a ser mais produtivos, comprometidos e leais à empresa.

Além disso, a formação contínua fortalece o espírito de equipa, promovendo um ambiente de colaboração onde todos trabalham juntos para alcançar os objetivos comuns.

A satisfação e tranquilidade do cliente também são diretamente impactadas pela formação profissional dos mediadores de seguros. Saber que está a trabalhar com profissionais que possuem conhecimento de causa e estão atualizados com as melhores práticas do mercado proporciona um senso de segurança e confiança. Clientes bem atendidos e seguros de que suas necessidades serão devidamente consideradas são mais propensos a manter um relacionamento duradouro com a empresa.

Por fim, a formação profissional pode ser vista como um poderoso instrumento de team building. Ao promover a aprendizagem conjunta e a partilha de conhecimentos, as empresas fortalecem os laços entre os colaboradores, criando um ambiente de trabalho mais coeso e harmonioso. A formação não só desenvolve habilidades técnicas, mas também promove a união e a colaboração, elementos essenciais para qualquer equipe de sucesso.

Em resumo, investir na formação profissional é investir no futuro da empresa e na satisfação dos clientes. Na JNS SEGUROS, onde a confiança e a expertise são fundamentais, a formação contínua é a chave para se destacar e garantir um serviço de excelência.



O QSP SUMMIT AFIRMA-SE COMO A MAIS RELEVANTE CONFERÊNCIA DE MANAGEMENT E MARKETING DA EUROPA, ACOLHENDO LÍDERES GLOBAIS QUE MARCAM TENDÊNCIAS

De 2 a 4 Julho de 2024 no Porto (Matosinhos) realizou-se mais uma edição da QSPSUMMIT, que conta com 90 oradores, 3500 participantes, 130 expositores, 52K apertos de mão, 430B neurónios ativados e ronda as 6871 ideias brilhantes!

Anualmente são abordados diversos temas de elevada qualidade e pertinência para o mercado. Conteúdos que, certamente, merecem a atenção da audiência com apresentações vibrantes e novas visões do mercado.



O evento conta com oradores de topo mundial, quer no Main Stage, como nos Worklabs, Trends Forum e Thinkers Hall.

É um evento repleto de conhecimento, debate e networking, que oferece igualmente experiências numa Área de Exposição repleta de variedade e marcas de extrema relevância.



SELF MADE WOMEN TALK

Uma conversa informal, entre Mulheres, à volta de um copo, foi um evento criado pela Garcias, S.A., com lugar na Boutique Garcias da Comporta, que se dividiu em duas talks, às quais tivemos o privilégio de estar presentes.

Os eventos foram inspirados em tendências do setor de bebidas, tais como: bebidas sem álcool, packaging sustentável, cocktails e categorias premium.

Assim como temas muito atuais, como: Quem são os novos recursos humanos?; Sustentabilidade e Temas ESG; Qual o papel do Turismo em Portugal e Enoturismo e os seus impactos?.

Aqui ficam algumas recordações das talks, que contou com a participação de:

- Filipa Garcia – CEO | Garcias
- Raquel Almeida – Chief Marketing and Sustainability Officer | Garcias
- Susana Santos – COO e Partner | Humangext
- Daniela Simões – Business Development

Executive Board Member | Luís Simões Logística Integrada

- Joana Franco – Head of Marketing | Pernod Ricard Portugal
- Sofia Soares Franco – Winetourism and Institutional Communications Manager | José Maria da Fonseca
- Ana Arié – Diretora Geral | Grupo Capricciosa,
- Patrícia Carvalho – Owner | Comporta Café
- Joana Oliveira – Head of Commercial | Diageo
- Sofia Soares Franco – Winetourism and Institutional Communications Manager | José Maria da Fonseca
- Maria João de Almeida – Jornalista e Consultora de Vinhos | Presidente da Associação Portuguesa de Enoturismo
- Andrea Nunes – Country General Manager | Grupo Constant
- Rita Baptista – Partner | Lacerda Dias & Associados



SEMANA DOS 4 DIAS

FACTOS

Em vez de 5 dias de trabalho habituais por semana, os colaboradores podem exercer as suas funções em apenas 4 dias. Existe assim uma redução de horas semanais, sem perda de vencimento. Meio-dia à escolha (2ª de manhã ou 6ª); monitorização do impacto na produtividade, bem-estar, satisfação, motivação, atração e retenção de talento. No código do trabalho já existe o “horário concentrado”, que reduz o número de dias trabalhados por semana a 40 horas, aumentando as horas diárias.

CURIOSIDADES

Uma empresa para combater o absentismo à 6ª feira – que comprometia muitas obras - adotou a semana dos 4 dias, para potenciar a produtividade nos restantes, acrescentando os dias de descanso. Resultou? Não! Quem tinha por hábito faltar à 6ª começou a fazê-lo à 5ª!

ENTROPIAS

1. Este modelo não se aplica a todos os setores: p.e. empresas que funcionam 24h durante os 7 dias da semana; ou áreas de socorro e proteção; atividades fabris.
2. Dificil adaptação: Necessidade de adaptação e mudança não só pelas empresas, mas também pelos colaboradores, que terão de ajustar as suas tarefas em quatro dias.
3. Má aplicação: É necessário criar legislação específica para salvaguardar ambas as partes. Permitir mais tempo de descanso sem perder rendimentos, potenciar a produtividade, mas não ao ponto de causar exaustão, evitando burnout.
4. Desenvolvimento de novas skills: Os colaboradores precisam desenvolver novas competências, capacidades, gestão eficiente do tempo, foco e atenção, para conseguir cumprir as expectativas da empresa.
5. Diminuição da satisfação do cliente: O cliente pode sentir uma menor disponibilidade para a resolução dos problemas, criando insatisfação.

FUNDOS DE COMPENSAÇÃO

FACTOS

O Fundo de Garantia de Compensação do Trabalho (FGCT) é um fundo autónomo, com personalidade jurídica, de natureza mutualista, sendo gerido por um conselho de gestão. Foi reformulado pelo disposto no Diário da República, dia 15 de dezembro de 2023, Decreto-Lei n.º 115/2023 definindo objetivos: Financiamento de custos e investimentos com habitação dos trabalhadores; Financiamento de investimentos realizados de comum acordo entre empregador e trabalhadores (p.e. refeitórios, creches); Financiamento da qualificação e formação certificada; Pagamento até 50% da compensação devida por cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores incluídos no Fundo.

CURIOSIDADES

- Desde Maio de 2023 que estavam suspensas as contribuições para o fundo de compensação (FCT) e as contribuições para o Fundo de Garantia de Compensação (FGCT). Atualmente, a página do FGCT só serve para consultas e pedidos de resgate. Não irão existir mais pagamentos, nem a possibilidade de efetuar comunicações. Assim que sejam pedidos e transferidos os resgates, a página deixará de existir. A ideia é terminarem com os fundos na totalidade. Prazos de resgate, sem data definida.

- Há relatos de empresas que tinham intenção de utilizar o fundo, por exemplo, para requalificar as suas instalações. Ora, este Fundo é em prol e em benefício do trabalhador (e não da empresa) ou seja, tem de ser um investimento que seja vantajoso para o colaborador, portanto, a sua utilização deve ser ponderada, para de facto ter, um valor acrescentado, e constituir, melhores condições para a equipa!

LIMITES DA COMPENSAÇÃO EM TELETRABALHO

FACTOS

Teletrabalho: prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação e que prevê que o trabalhador tenha direito a exercer a atividade em regime remoto, quando este seja compatível com a sua função.

A Agenda do Trabalho digno, regulou os valores limite da compensação devida ao trabalhador pelas despesas adicionais deste regime, os quais resultam de acordo escrito entre as partes. (art.166.º do Código do Trabalho)

- Os valores limite que permitem o uso e fruição da eletricidade, do computador ou equivalente não são base de incidência contributiva para a segurança social, que correspondem a: consumo de eletricidade residencial – 0,10€/dia; consumo de internet pessoal – 0,40€/dia; computador ou equipamento informático equivalente pessoal – 0,50€/dia. Majoração de 50% quando o valor da compensação resulte de instrumentação coletiva de trabalho negociada celebrada pelo trabalhador.

- Esse valor limite é apenas aplicável à compensação pela utilização profissional em teletrabalho daqueles bens ou serviços que não sejam disponibilizados direta ou indiretamente ao trabalhador pela entidade empregadora. É apenas aplicável aos dias completos de teletrabalho, efetivamente prestado e que resultem de acordo escrito.

CURIOSIDADES

As compensações devidas têm de ser devidamente comprovadas uma vez que, por exemplo, se este regime inicia no final do inverno, o aumento da fatura da luz, não significa necessariamente que tenha sido causado pelo trabalho em casa, uma vez que a utilização de aquecedores por hipótese, já havia sido praticada pelo trabalhador na sua vida normal.

- Planeie cuidadosamente, a estratégia de implementação, perceba se é um regime que se adequa à sua atividade e, ao tipo de colaboradores que tem.

Comunique claramente o novo modelo de trabalho em contrato / acordo próprio, explicando as condições de despesas / compensações / reuniões presenciais e, a quem terá de reportar, bem como a sua periodicidade.



Monitorize o impacto da mudança e, esteja disposto a ajustar o modelo, conforme necessário, para garantir o sucesso da implementação!

- Trabalhar em casa, significa, trabalhar a partir de casa, não trabalhar sem parar e não significa que o trabalhador tenha de estar “alerta” 24 horas por dia. O Direito ao Descanso, deve ser respeitado!

- Os custos e despesas para o Trabalhador são reduzidos e consideravelmente menores, existindo maior liberdade e autonomia, potenciando produtividade, gestão de tempo e, flexibilidade de horários.

ENTROPIAS

Privação do contato com os colegas; Dificuldade de separação da vida pessoal da vida profissional; Falta de disciplina; Desrespeito pela hierarquia; Desrespeito pelo descanso do trabalhador; Excesso/Aproveitamento na apresentação de documentos e despesas.



PARCERIA EXCLUSIVA HUMANGEXT

DURANTE O MÊS DE SETEMBRO
APROVEITE 15% DE DESCONTO
NA LOJA ONLINE GARCIAS
ATRAVÉS DO CÓDIGO HG15%



A DIGITALIZAÇÃO E OS DESAFIOS ASSOCIADOS À SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Num universo dominado pela tecnologia, onde a Inteligência Artificial (IA) ganha diariamente terreno, a humanização é cada vez mais o pilar da gestão e um requisito essencial para líderes e gestores.

No plano institucional, a União Europeia (UE) colocou os desafios da regulação digital no centro das suas prioridades, na defesa dos interesses sociais, políticos e económicos, tendo em conta, também, a posição hegemónica dos gigantes digitais asiáticos e norte-americanos o que pode ser uma ameaça para a cultura e valores europeus, sobretudo, pelas questões éticas no uso da IA.

Ao nível da Segurança e Saúde no Trabalho (SST), os avanços constantes na automatização dos processos laborais é positivo para a prevenção de acidentes e de doenças relacionadas com o trabalho.

A utilização de robôs, por exemplo, permite reduzir os riscos de contacto mecânico que estão na base de muitos acidentes de trabalho, a exposição a substâncias perigosas que causam graves problemas de saúde, a carga de trabalho repetitiva em tarefas de escritório ou de fabricação, com inúmeras vantagens do ponto de vista da prevenção, saúde física e mental.

A automatização dos processos laborais gera uma quantidade avassaladora de dados, tratados por IA, que permite análises mais pormenorizadas e fundamentadas, o que será uma grande ajuda para o trabalho dos profissionais de SST, na avaliação de riscos e na investigação e análise de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, por exemplo.

A digitalização também incorpora perigos e desafios. Acarreta a perda de habilidades sociais. No plano da organização do trabalho haverá consequências na flexibilidade e disponibilidade para o trabalho, os métodos de gestão digitalizados, direção de trabalhadores e monitorização de produtividade acarreta problemas de saúde mental. A supervisão será mais efetiva e presente e acontecerá, também, fora do trabalho em monitorizar os estilos de vida.

Não há como suster esta mudança.

Muitos processos produtivos já estão a ser alterados. O ritmo de evolução tecnológica vai acentuar-se pela pressão de incorporar novos equipamentos e novas tecnologias.

CARLOS SANTOS

Diretor Executivo da Polidiagnóstico Empresas

A legionella pode ser evitada

Proteja o seu negócio e a saúde dos seus colaboradores.

- 1 ANÁLISE DE RISCO
- 2 PLANO DE PREVENÇÃO E CONTROLO
- 3 COLHEITA E ANÁLISE DE ÁGUA

Solicite uma Análise de Risco e Plano de Prevenção e Controlo para a sua empresa de acordo com a legislação em vigor.



POLIDIAGNÓSTICO
Empresas

Uma empresa do grupo
Beatriz Godinho
SAÚDE

T. 244 830 460
geral@polidiagnosticoempresas.pt



PEOPLE ANALYTICS TOMAR DECISÕES NUNCA FOI TÃO FÁCIL!

Na era da informação, a gestão de Recursos Humanos ganha um novo aliado: o People Analytics. Este conceito emergente não só revoluciona a forma como as organizações abordam o seu capital humano, mas também redefine a maneira como as decisões são tomadas. Com a integração de dados e análises avançadas, o processo de decisão torna-se mais informado, ágil e eficaz.

A questão que deve estar a fazer é:

“Mas afinal, o que é exatamente o People Analytics? Por que razão tem o potencial de revolucionar a forma como gerimos as nossas equipas?”, e nós esclarecemos: - Em termos simples, trata-se da aplicação de técnicas de análise de dados (analíticas e estatísticas) aos dados de Recursos Humanos para obter *insights* significativos sobre os colaboradores e as dinâmicas organizacionais. No fundo é um processo de recolher, analisar e interpretar dados sobre os colaboradores de uma organização com o intuito de melhorar a tomada de decisões relacionadas com a gestão de pessoas. Desde a recolha de dados de desempenho e satisfação dos funcionários até à análise de padrões de rotatividade e envolvimento, o *People Analytics* abrange uma série de informações que podem ser utilizadas para melhorar a tomada de decisões em todos os níveis da empresa.

Uma das principais vantagens do *People Analytics* é a sua capacidade de fornecer uma visão holística do capital humano de uma organização. Ao integrar dados de diferentes fontes, como sistemas de gestão de Recursos Humanos, feedback dos funcionários e indicadores de desempenho, as empresas podem ter uma perceção mais completa dos seus colaboradores. Isso permite identificar tendências, padrões e correlações que podem passar despercebidos de outra forma, possibilitando uma gestão mais proativa e estratégica.

Além disso, o *People Analytics* oferece a oportunidade de tomar decisões baseadas em evidências. Em vez de depender exclusivamente da intuição ou experiência dos gestores, as empresas podem utilizar dados concretos para fundamentar as suas escolhas. Isso não só reduz o risco de decisões erradas, mas também aumenta a confiança nas medidas adotadas, tanto internamente como perante os *stakeholders* externos.

Um exemplo claro da aplicação bem-sucedida do *People Analytics* é na área de recrutamento e seleção. Ao analisar os dados dos candidatos e correlacioná-los com o desempenho posterior dos colaboradores, as empresas podem identificar os traços e características que melhor se alinham com o sucesso na organização. Isso permite otimizar o processo de recrutamento, reduzindo o tempo e os custos associados à contratação, enquanto aumenta a qualidade e adequação dos novos colaboradores.

Outra área onde o *People Analytics* está a ter um impacto significativo é na rotação. Por exemplo, ao analisar dados sobre a rotatividade de pessoal, a empresa pode identificar fatores que contribuem para a saída de colaboradores e implementar estratégias para mitigar esses problemas. Da mesma forma, é possível monitorizar os níveis de satisfação e envolvimento dos colaboradores, permitindo à gestão intervir proactivamente para resolver questões antes que estas se tornem em problemas mais críticos.

Mas atenção! A implementação do *People Analytics* não está isenta de desafios. Um dos maiores obstáculos é a recolha de dados de qualidade. Muitas organizações ainda dependem de sistemas antigos que não conseguem fornecer informações precisas e atuais. Além disso, a integração de dados provenientes de diferentes fontes pode ser complexa, exigindo uma plataforma tecnológica avançada e uma equipa de profissionais qualificados. Outro desafio é a questão da privacidade e da ética, a recolha e análise de dados pessoais dos colaboradores deve ser conduzida com transparência e em conformidade com o regime de proteção de dados, garantindo que os direitos e a privacidade são respeitados.

Para tirar o máximo partido do *People Analytics*, as empresas devem adotar uma abordagem estratégica e integrada. Isso implica não apenas a implementação de tecnologias avançadas, mas também a criação de uma cultura organizacional que valorize a tomada de decisões baseada em dados. A formação e o desenvolvimento contínuo dos gestores e profissionais de RH são essenciais para assegurar que estes estejam habilitados para interpretar e utilizar os dados de forma eficaz. Além disso, a comunicação clara e transparente sobre os benefícios e objetivos do *People Analytics* pode ajudar a obter a adesão dos colaboradores e a reduzir receios em relação à monitorização de dados.

O impacto do *People Analytics* nas organizações vai além da gestão de Recursos Humanos. Ao otimizar a gestão do capital humano, as empresas podem melhorar a sua performance global, aumentar a inovação e a competitividade, e criar um ambiente de trabalho mais harmonioso e inclusivo. Por exemplo, a análise de dados pode revelar desigualdades salariais ou discriminação no local de trabalho, permitindo à gestão tomar medidas corretivas e promover uma cultura de igualdade e inclusão. Além disso, ao melhorar a satisfação e o bem-estar dos colaboradores, as empresas podem reduzir o absentismo e a rotatividade, aumentando a eficiência e a coesão das equipas.

Em resumo, o *People Analytics* representa uma evolução significativa na forma como as organizações gerem e desenvolvem o seu capital humano. Ao integrar dados e análises avançadas, oferece *insights* preponderantes que podem transformar a tomada de decisões em todas as áreas da empresa. Com o *People Analytics*, tomar decisões nunca foi tão fácil, nem tão eficaz.

CRISTIANA GOMES
HR Consultant



.....

"UMA DAS PRINCIPAIS VANTAGENS DO PEOPLE ANALYTICS É A SUA CAPACIDADE DE FORNECER UMA VISÃO HOLÍSTICA DO CAPITAL HUMANO DE UMA ORGANIZAÇÃO."

WORK HARD PLAY HARD A EMPRESA QUE COMIA TUDO!

Fotografia de Afonso Narciso

Ao traduzirmos à letra o conceito de *teambuilding* para português, o mesmo remete para a **construção de equipas**. O surgimento da ideia de “Equipa” ocorreu entre os anos de 20 e 30 com os estudos de *Hawthorne*. Após estes e outros estudos, chegou-se à conclusão de que, quando se fala de equipa, a ideia central é a de sentimento de grupo, ou seja, de uma sensação de apoio social e de coesão.

Ao olharmos para as Organizações percebemos que, o facto de as pessoas conviverem diariamente, no local de trabalho, não significa necessariamente que se conhecem, e as organizações sentem cada vez mais a necessidade de trabalho em equipa.

Através do *teambuilding* podemos trabalhar esta e outras competências. Apesar destas dinâmicas já serem muito trabalhadas, ainda há quem questione sobre quais os reais benefícios das atividades de *teambuilding* e qual o impacto que têm nos colaboradores.

O *teambuilding* é um conceito que envolve o uso de atividades práticas em grupo, de caráter lúdico e interativo, que pode ter vários objetivos estratégicos para as organizações. Estas dinâmicas e jogos são realizados para simular situações do dia-a-dia, permitindo tanto a prática do trabalho em equipa quanto a aprendizagem de novos conceitos.

A semelhança entre os desafios enfrentados e a realidade das empresas, prepara o grupo para os desafios que as organizações passam nos dias de hoje.

Portanto, o *teambuilding* é um processo sistemático projetado não só para melhorar as relações de trabalho em equipa, como também a resolução de problemas, a tomada de decisões e a resolução de conflitos que permitem ao grupo superar as barreiras que podem surgir dentro das organizações.

Os benefícios são muitos entre eles podemos salientar a promoção da comunicação, o reforço do trabalho de equipa, a melhoria da capacidade de resolução de problemas, e de competências de liderança, entre outras. No fundo estas atividades alinham os trabalhadores para um objetivo comum, em que todos estão a trabalhar na direção pretendida pela organização.

Vejamos o seguinte exemplo prático:

Teambuilding “Empresa que come tudo”

- Quem participou: 9 Quadros de Chefia de uma Empresa
- Onde decorreu: Cozinha Biblioteca do Homem que Comia Tudo
- Quem dinamizou: O Homem que Comia Tudo
- O que foi feito: 3 pratos de diferentes países

Terminado o “mise en place” as equipas estavam a postos para começar a atividade. Os participantes foram levados a superar um conjunto de desafios em que tiveram que por à prova o seu foco nos objetivos comuns da equipa. A cozinha é um local de excelência para transportar os participantes para situações que, de alguma forma, lhes causam algum desconforto, sendo, posteriormente, associadas às situações concretas que ocorrem na Organização.

.....

"O TEAMBUILDING É UM PROCESSO SISTEMÁTICO PROJETADO NÃO SÓ PARA MELHORAR AS RELAÇÕES DE TRABALHO EM EQUIPA, COMO TAMBÉM A RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS"



Esta atividade teve como objetivo ligar a vertente racional com a vertente emocional da aprendizagem promovendo o fortalecimento da equipa.

Apesar do “choque” inicial, com o lugar, com os picantes e com a ideia central – **COZINHAR** - todos os participantes arregaçaram as mangas e contribuíram para que a atividade cumprisse com o seu propósito.

De uma forma ou de outra, esta atividade, tirou a maior parte dos seus participantes da sua zona de conforto, salientando características e aptidões que até aqui não haviam sido reveladas.

O facto de terem tempo para cumprir as tarefas, de terem de trabalhar em equipa, de terem de priorizar para efetuar o seu prato, de terem de colocar um fator surpresa no prato e criatividade na apresentação do mesmo, fez com que conseguíssemos tocar em todas as competências a trabalhar, claro está regadas com boa disposição e com muita comunicação à mistura. Adicionalmente esta atividade colocou em evidência algumas dificuldades sentidas pela equipa, servindo também de base para um plano de acção a desenvolver.

Estas atividades podem ser dinamizadas em muitos contextos distintos e são direcionadas para o que pretende trabalhar com a sua equipa. Se quer conhecer os benefícios deste tipo de atividades não deixe de falar connosco!

ANDREIA MENDES
HR Consultant



FORMAÇÃO ONLINE TREINAR COMPETÊNCIAS À DISTÂNCIA

A formação profissional é um instrumento essencial à gestão dos Recursos Humanos!

É, simultaneamente, uma ferramenta de acolhimento, ao permitir a cabal integração dos novos membros de cada equipa, diminuindo o desfaseamento de competências, inevitável aquando da admissão de novos elementos aproximando-os dos restantes, sendo igualmente um elemento essencial no desenvolvimento de competências internas ao longo da colaboração de cada membro da equipa.

É através deste mecanismo que cada organização consegue delinear estratégias de melhoria, corrigir procedimentos, e desenvolver as suas equipas permitindo-lhes chegar ao patamar seguinte.

Fotografia de Afonso Narciso

Não obstante, têm sido grandes os desafios nesta matéria, quer ao nível legal, onde continua a existir um desfasamento enorme da realidade, ao obrigar a um determinado número de horas de formação continua por ano, por trabalhador, sem demonstrar qualquer preocupação na qualidade dessa formação ou mesmo na adequação do número de horas à função em causa, quer ao nível da oferta formativa que fica tantas vezes aquém das necessidades das organizações.

Cabe aos gestores de Recursos Humanos fazer esse trabalho, essa triagem, utilizando esta obrigação como uma real mais-valia na gestão destes recursos – as pessoas.

Por outro lado, a formação profissional é igualmente uma ferramenta de motivação, na medida em que permite o crescimento profissional e pessoal de cada indivíduo. No entanto, com a crescente preocupação da conciliação da vida profissional com a pessoal, o mercado tem igualmente vindo a oferecer novas formas de formação, novos formatos que permitam chegar a mais destinatários com igual eficiência.

Actualmente, existem inúmeras alternativas à tradicional “formação em sala”, quer seja a formação on job, mais prática e com resultados comprovados, quer sejam as formações em e-learning, com conteúdos predefinidos, sempre disponíveis, ou mesmo as formações em vídeo conferência, com um formador disponível, mas sem necessidade de deslocações, espaço físico e outra logística adicional. Hoje, os colaboradores podem estar no seu posto de trabalho a receber formação, ou mesmo, no conforto das suas casas.

Criar um Pano de Formação idóneo que vá de encontro às reais necessidades de cada colaborador é um desafio. O treino de competências à distância, afigura-se um instrumento de relevo nesta matéria, permitindo um leque de oferta mais abrangente, com horários mais ajustados, e com um investimento, tantas vezes, mais controlado. Se existe um membro da equipa que precisa fazer uma formação cuja oferta se centra a 100 km de distância ou noutra país, por exemplo, já não é necessário assegurar as viagens, a estadia, as refeições e toda a restante logística inerente. É provável que a mesma formação ou alguma idêntica, exista em formato online e as organizações estão a explorar esse mercado.

A verdade é que é possível ajustar a oferta formativa e o tipo de formação aos colaboradores, às necessidades destes, às disponibilidades dos mesmos, procurando um equilíbrio real entre as expectativas das partes que trazem o melhor resultado para os indivíduos, equipas e organizações.

Sem prejuízo, da preocupação subjacente da qualidade da formação, que deverá sempre ser assegurada através de empresas certificadas para o efeito pela DGERT, com vista a que o investimento se repercuta no cumprimento das obrigações legais previstas no Código do Trabalho.

.....

"A FORMAÇÃO PROFISSIONAL É IGUALMENTE UMA FERRAMENTA DE MOTIVAÇÃO, NA MEDIDA EM QUE PERMITE O CRESCIMENTO PROFISSIONAL E PESSOAL DE CADA INDIVÍDUO."



A Humangext está a avançar, também, neste sentido, lançando este ano, pelo seu 30º aniversário, a HumanAcademy, um projecto vocacionado para a Formação Profissional com muitas novidades em breve. Fique atento!

RITA BAPTISTA
Partner / HR Consultant



Lacerda Dias & Associados
sociedade de advogados S.P.R.L.

CONSULTÓRIO “POUCO” JURÍDICO

Desta vez o Consultório Jurídico foge um pouco à sua cerne, e como não poderia deixar de ser, junta-se à edição comemorativa dos 30 anos da nossa parceira, Humangext, num ano tão especial também para o nosso fundador comum, o Sr. Dr. Lacerda Dias, que celebra também os seus 60 anos. Ou seja, metade da sua vida foi associada a este projeto, que na altura em que foi pensado e concebido, era algo nunca antes visto, estando assim na vanguarda da gestão de recursos humanos, algo que se mantém até aos dias de hoje.

Não poderemos deixar de parabenizar esta empresa excepcional, todos os seus colaboradores, e acima de tudo, os seus sócios, que tanto empenho demonstram, dia após dia, ano após ano.

Como parceiros privilegiados, com dois sócios em comum, temos a oportunidade de contactar de perto, e acompanhar com um imenso orgulho, todas as vitórias e conquistas desta empresa que se tornou uma referência nacional na área dos Recursos Humanos, contando com centenas de clientes um pouco por todo o país, e apresentado um serviço diferenciado e singular, vocacionado para o cliente.

A Humangext conta com 30 anos de existência, no entanto, desengane-se quem acha que parou no tempo, ou que o trabalho que desenvolve é simplesmente “mais do mesmo”, porquanto, é efetivamente o oposto, sendo que, a cada novo ano, se destaca com novos serviços e soluções personalizadas, cada vez mais aprimoradas para salvaguardar os seus clientes e as necessidades evidenciadas pelos mesmos, estando em constante processo de adaptação, tudo com vista a atingir um nível de satisfação de excelência, ou não fosse uma empresa certificada, que nos transmite confiança e rigor no trabalho que desenvolve.

A Lacerda Dias & Associados, apenas pode agradecer a confiança depositada pela Humangext no seu serviço, e a parceria mútua que se estabeleceu entre estas duas organizações, que, vai muito além dos sócios em comum, ou mesmo, do espaço físico, e que se estende, igualmente, ao apoio recíproco no dia-a-dia, à partilha de informação e experiências, que motivam um enriquecimento recíproco, e sobretudo, à transparência das relações interpessoais entre a equipa.

Esperamos que o sucesso da nossa parceria seja sempre uma constante, e que venham mais 30, 60, ou quiçá, 90 anos de conquistas. Da nossa parte, estaremos sempre cá para aplaudir as vossas vitórias, com um tremendo orgulho.

Muitos parabéns!

.....
**“DA NOSSA PARTE,
ESTAREMOS SEMPRE CÁ
PARA APLAUDIR
AS VOSSAS VITÓRIAS,
COM UM TREMEMDO ORGULHO.”**



CATARINA LUÍS

Partner/Advogada, Lacerda Dias & Associados

PERFIL RH

UMA EMPRESA UMA VISÃO

ENTREVISTA CAC

A MANUEL SOBREIRO

1. Como nasceu a empresa ou o grupo CAC?

O Grupo CAC nasceu em 1986, sob a forma de uma Cooperativa. Resultou da vontade de 65 avicultores produtores de ovos.

2. Qual foi a principal motivação que esteve por de trás da fundação da CAC?

A necessidade que um conjunto alargado de produtores, sentiu de comercializar conjuntamente os ovos produzidos, evitando assim os habituais intermediários que existiam.

3. Como é que foi o processo de crescimento da empresa ao longo do tempo? Existem momentos marcantes na história da empresa que gostaria de partilhar connosco?

Sim porque se trata de um historial longo existem muitos momentos marcantes, que aqui vos expomos de uma forma gráfica.

4. Quais foram os maiores desafios enfrentados pela empresa e como foram superados?

Houve momentos de alguma convulsão interna em termos acionistas (1992, 1996 e 2012), sempre solucionados, tendo em conta os superiores interesses da empresa e do coletivo dos acionistas, pondo sempre de parte os meros interesses individuais que originaram cada uma das situações. E porque normalmente das adversidades saem boas oportunidades, o ano de 2012 que representa um desses momentos, que implicou alterações de gestão em termos substantivos e objetivos, acabando por ser o mote para uma profunda reflexão estratégica que redundou num conjunto de decisões que levaram a um significativo crescimento em termos orgânicos e inorgânicos que acabaram por levar à constituição da Holding ALICAC,SGPS,S.A. (por todos os acionistas alinhados com a estratégia definida) que hoje corporiza o controlo de todas as empresas do Grupo.

5. Qual é para si, a importância da equipa e do trabalho em equipa para o sucesso da empresa?

Qualquer das duas circunstâncias é muito importante, primeiro passo a constituição da equipa, a perceção da escolha e depois colocá-los a funcionar como equipa. Quando não conseguimos que isso aconteça o caminho para o insucesso pode acontecer.



6. Qual é o papel dos colaboradores na definição da cultura e na implementação da visão da empresa?

Quando estamos perante uma empresa com um longo historial, é obvio que se conseguiu intuir nos trabalhadores uma dada cultura, para a qual uma grande parte vai dando o seu contributo e inclusive aprimorando a mesma o que contribuiu para uma visão comum de princípios e valores.

7. Quais são os valores que sempre definiram a identidade da empresa?

Sendo uma empresa que sempre se dedicou a colocar no mercado produtos alimentares (Ovos), a empresa sempre conseguiu ter uma identidade própria de rigor, de cumprimento absoluto dos seus aspetos qualitativos, tanto nos produtos como no serviço prestado. Sempre habituamos os nossos clientes a estar na linha da frente no desenvolvimento de novos processos de embalagem, assim como no desenvolvimento de novos produtos.

8. De que forma estes valores e princípios fundamentais, guiam as práticas de gestão de recursos humanos na empresa?

De uma forma muito simples, tendo em conta que a empresa sempre teve dois ativos muito importantes no seu desenvolvimento, os nossos clientes e os recursos humanos, e por isso não os descaramos.

9. Como vê a empresa daqui a 10 anos?

A continuar o caminho do crescimento sustentado, da inovação, que sempre trilhou estes 38 anos que levamos de vida.

10. Qual foi o melhor conselho que já recebeu enquanto fundador desta empresa?

Dar lugar permanente ao diálogo com todos os nossos parceiros, sem exceção.

11. Quais são os principais desafios que a sua empresa enfrenta, atualmente?

Solidificar o crescimento que têm tido nos últimos anos, assim como conciliar a integração de equipas, num processo que muitas das vezes se têm revelado de alguma complexidade.

12. Que conselhos ou insights gostaria de partilhar com alguém, que estivesse a começar o seu negócio agora, com base na sua experiência?

Diria que se tivesse que iniciar o negócio agora, aconselharia a seguir todo este nosso percurso, que está expresso, porque a fórmula esteve correta, sendo que há sempre formas diferenciadas de análise.

1991
Integração do Centro de Inspecção, Classificação e Embalamento de Ovos em Boboira de Cima, Leiria, equipa com tecnologia de ponta e com capacidade para processar 80.000 aves/hora.
Este investimento veio aumentar a capacidade de processamento de Ovos, o que permitiu a entrada do Grupo CAC no mercado de grande distribuição.

1994
Constituição da DEROVO - Derivados de Ovos, S.A., empresa de derivados, sediada em Pombal, com elevado significado para a região, tendo em conta que parte uma parte significativa da produção nacional de Ovos num único conjunto.
O Grupo CAC participou com cerca de 7% do capital, tendo sido sempre um dos grandes acionistas. Este grupo reuniu-se em Pombal para o setor dos Ovos em toda a Península Ibérica.

1995
Início do processo de desenvolvimento de novos produtos, culminando com o lançamento dos ovos liberty, associados com OVA Omega3, uma marca com forte impacto no mercado, tendo em conta o desenvolvimento do produto, a inovação na embalagem e a aposta de marketing desenvolvido.

1996
A cooperativa dos fogos à uma sociedade anónima com o nome de CAC II, tendo em conta os novos desafios que se apresentavam, essencialmente de caráter financeiro, que exigiu um novo tipo de estrutura societária, que permitiu considerar novos perspetivas de crescimento, de organização e de eficiência comercial.

1998
Primeira aposta na produção alternativa de ovos (Ovos de galinhas ao ar livre), com a primeira unidade de produção em Caldas da Rainha e um efetivo de 1.000 galinhas peditivas.
Desenvolvimento de uma embalagem inovadora, sob o nome Natissimo.

2001-2002
Início e conclusão do processo de certificação para APCOR.

2005
Início da atividade do fábrica de rações Avícolas em Espinho, Leiria, totalmente detida pelo Grupo CAC e que abrangeu todo o negócio de rações no Grupo.

2006
Renovação e ampliação das instalações em Boboira de Cima, Leiria.

2011
Constituição de RioCingra, empresa de Produção de Ovos sediada em Pombal - Leiria, com 40% do capital detida pelo Grupo CAC.

2012
Aquisição da empresa Decider, um centro de inspeção, classificação e embalagem de Ovos situado em Santa Catarina da Serra, Leiria.

2013
Reestruturação estratégica do Grupo, com alterações ao nível de gestão, dando seguimento a um processo de crescimento já iniciado em 2011, através da aquisição total ou parcial de empresas, agora como através de referências parciais com as acionistas e outras produtoras integradas.

2014
Referência de aposta nas produtoras alternativas de ovos, sob o cuidado de novas produtoras integradas.

2014
Conclusão do processo de reestruturação do Grupo Derovo, com alterações ao nível de gestão e de estrutura acionista. O Grupo CAC passa a detar uma percentagem de 30% do capital social da empresa. Este reestruturação decorre do facto de Derovo ter estado um período muito significativo, com uma estrutura de inovação muito forte, mas que resultou em várias dificuldades, chegando a estar em falência técnica, por erros de gestão e decisões estratégicas mal tomadas em termos de internacionalização.

2014
Ampliação das instalações de Decider, em Cerveiz, Leiria, e instalação de uma nova máquina para inspeção, classificação e embalagem de Ovos, com capacidade para processar 120.000 Aves/hora.

2014
Constituição da Allicac, SOPS, S.A., que passou a detar o controlo de capital de todas as empresas do Grupo CAC.

2018
Referência de aposta na produção de Ovos de galinhas ao Ar Livre, com o relançamento comercial da marca Natissimo.

2018
Obtenção da Certificação FSSC 22000.

2018
Obtenção da Certificação IFS - Food.

2019
Instalação do Unidade Plano de compostagem, tendo em vista a melhoria de viabilidade de tratamento dos efluentes das aves, para utilização de muita unidade de fertilizantes orgânicos a utilizar significativamente, num projeto que se desenvolve em termos de economia circular.

2020
Conclusão da completa renovação da 1ª fábrica de rações de Alimos, situada em Alimos, Mealhada, adquirida em 2013 a empresa Rodouro.

2021-2023
Início e conclusão da ampliação das instalações em Boboira de Cima, permitindo a duplicação de sua capacidade de inspeção, classificação e embalagem, de forma a responder ao crescimento do Grupo nos próximos anos.

2023
Aquisição de outra máquina específica de capital social do Derovo, SOPS (74,52%).



PRODUÇÃO / CLASSIFICAÇÃO



PRODUÇÃO DE OVOS
E CENTRO DE EMBALAMENTO



PRODUÇÃO DE OVOS
E CENTRO DE EMBALAMENTO



PRODUÇÃO DE OVOS
E CENTRO DE EMBALAMENTO



PRODUÇÃO DE OVOS
E CENTRO DE EMBALAMENTO



PRODUÇÃO DE OVOS
E CENTRO DE EMBALAMENTO

PRODUÇÃO

GranjaSãoSalvador

PRODUÇÃO DE OVOS



PRODUÇÃO DE OVOS



PRODUÇÃO DE OVOS

OVOPRODUTOS



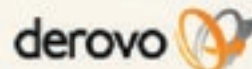
COMÉRCIO DE OVOPRODUTOS



COMÉRCIO DE OVOPRODUTOS



PRODUÇÃO DE SI



PRODUÇÃO IPTI

LOGÍSTICA



TRANSPORTES E LOGÍSTICA



LOGÍSTICA E SERVIÇOS

ALIMENTOS



PRODUÇÃO DE RAÇÕES



PRODUÇÃO DE CÁLCIOS

Real Abadia Congress & SPA Hotel



O Real Abadia Congress & SPA Hotel convida-o a viver a história da região de Alcobaça, bem como toda a riqueza da cultura cisterciense. A arquitetura, decoração e design concorrem para que o hotel inspire a tranquilidade, luminosidade e criatividade que caracterizam os Monges de Alcobaça. Os serviços, também eles temáticos, recuperam as tradições, práticas e engenhos desta ordem religiosa, pautando-se pelo elevado padrão qualitativo.



O Real Abadia Congress & SPA Hotel é um 4 estrelas localizado nos Capuchos e a cerca de 3 km da zona histórica de Alcobaça, ponto de partida de toda a temática explorada. A sua localização proporciona aos hóspedes todo o conforto e sossego para desfrutar dos mais variados serviços. Situado numa região rica em história, cultura e próximo da Costa da Prata, no Oeste português, coabita com algumas das mais belas e bem classificadas praias do país e com as Serras de Aire e Candeeiros.

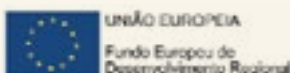


Alguns entre o mar, a serra e um dos monumentos mais emblemáticos do nosso país, é essa nossa morada.

Neste lugar onde se inspira história, o ato de respirar fundo é uma ode ao passado, venha descobrir.



Para mais informações, contacte-nos através do 262 580 370 ou pelo email geral@realabadiahotel.pt





O OUTSOURCING DE RECURSOS HUMANOS

Se é inequívoco que cada vez mais as Organizações estão atentas aos seus RH e ao seu desenvolvimento qualitativo, paralelamente também procuram que esta função seja assegurada em formato de outsourcing. O que para um leigo pode parecer uma aparente contradição, não é. Esta solução assegura vantagens que um departamento interno não consegue por si só:

- Uma equipa altamente especializada e sempre atualizada para as melhores práticas e soluções para a área de RH;
- Um conhecimento multidisciplinar ao serviço da sua Organização em áreas dos Recursos Humanos (como a Gestão e a Comunicação) e em áreas complementares como a Psicologia ou o Direito do Trabalho;

- A experiência acumulada com o desenvolvimento de projetos em diversos setores e com empresas de diferentes dimensões e que sustentam uma estratégia mais ambiciosa para as Organizações;
- O ajustamento das necessidades e dimensionamento da equipa em tempo real; e
- Uma Objetividade e imparcialidade no tratamento de questões sensíveis, dado não estar condicionada ao dia-a-dia de uma só empresa.

Os modelos de outsourcing podem passar do mais básico ao mais complexo e a nossa experiência diz-nos que cada uma delas é enriquecedora a todos os níveis.

CASO 1

Empresa, com cerca de 30 trabalhadores, que pretende assegurar processos administrativos básicos e resposta a necessidades concretas do dia a dia. O envolvimento no outsourcing de RH, passa por:

- Gestão de processos administrativos: comunicações a entidades oficiais, gestão de férias e faltas, gestão de horários, e processamento de salários;
- Gestão das pessoas: contacto constante com a equipa para avaliar a sua ligação à empresa, suporte a situações de conflito, seguimento de procedimentos disciplinares;

CASO 2

Empresa, com cerca de 50 trabalhadores, que para além dos processos administrativos (identificados no Caso 1) quer assegurar o desenvolvimento qualitativo da equipa. O envolvimento no outsourcing de RH, passa por:

- Gestão das Funções da Equipa: descrição de funções, avaliação das competências necessárias vs as existentes, reafecção da equipa conforme o perfil pretendido para as funções através de entrevistas de despiste;
- Gestão da Formação: com base no conhecimento da Organização, construção de um plano de formação que permita gerir competências, reforçar qualificações e preparar a empresa para projetos estratégicos;

CASO 3

Empresa com cerca de 150 pessoas que quer que todas as funções dos RH sejam assumidas externamente, o que para além do incluído nos pontos referidos nos casos anteriores, implica a Gestão Estratégica de RH:

- Desenvolvimento da Cultura da empresa, através de ações planeadas ao longo do ano, com vista a incidir sobre valores e comportamentos desejáveis;
- Recrutamento e Seleção Especializado;
- Definição de um Plano de Carreiras, para todas as funções da empresa;
- Conceção de uma Política de Benefícios atrativa e ajustada às expectativas da Equipa e enquadrados no mercado;
- Construção de um Sistema de Avaliação de Desempenho à medida;



Estes exemplos não são exaustivos do que uma Organização pode retirar de um serviço de Outsourcing para esta área. Até porque assumir esta função pode implicar a gestão de uma equipa interna existente, dotando-a também de novas competências e objetivos. Não raras vezes o desejo inicial do nosso cliente vai-se transformando em novas versões constantemente reajustadas ao ponto em que a empresa se encontra.

A flexibilidade e o envolvimento da equipa faz-se em função de retirar o melhor resultado possível de cada nova fase.

SUSANA SANTOS
Partner / COO

PLATAFORMA GESTÃO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL GOOPORTAL BY IDRYL TECHNOLOGIES

O objetivo desta plataforma é a informatização e desmaterialização dos processos desenvolvidos por empresas de **Formação Profissional Qualificada e Certificada**, entidades formadoras ou departamentos de formação de empresas. Oferece interface amigável e acessível via navegador internet, compatível com dispositivos móveis, é modular e flexível (uniformização de procedimentos comuns tendo sempre presentes as especificidades próprias de cada tipologia de formação) e é ideal para a gestão informatizada, numa perspetiva da **Transformação Digital**.

Possibilita as parametrizações necessárias para a implementação de distintas modalidades de formação:

- Formação com progressão escolar (Aprendizagem);
- Formação Profissional Contínua;
- Educação e Formação de Adultos;
- Formação Modular Certificada.

Além das modalidades já identificadas, também dispomos de outras áreas de atuação, tais como:

- Gestão de Formandos;
- Gestão de Fornecedores;
- Pré-inscrições e Inscrições;
- Caracterização da Formação;
- Testes de Avaliação Online;
- Caracterização da Sessão de Formação;
- Gestão de FPCT – Formação Prática em Contexto de Trabalho;
- Avaliações;
- Questionários de avaliação:
 - para disponibilização a formandos;
 - para disponibilização a formadores;
- Gestão de Pagamentos:
 - Aos formandos;
 - Aos formadores;
 - De clientes;
- Módulo de CRM (Customer Relationship Management / Gestão de Relacionamento com o Cliente)
- Entre outras funcionalidades diversas.



CAMPANHA SOLIDARIEDADE

UAPT

“Ukrainian Refugees UAPT”

procura ajudar refugiados vítimas de Guerra da Ucrânia, com a sua reintegração social, apoio psicológico, apoio médico, e apoio económico e jurídico.



BENS ALIMENTARES
PRODUTOS DE HIGIENE
MATERIAL PARA CUIDADOS MÉDICOS OU ENFERMAGEM

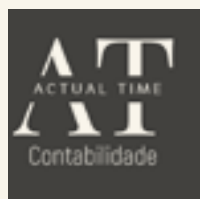
DONATIVO FINANCEIRO

Beneficiário: UAPT

IBAN:PT50.0033.0000.45668125353.05

Referência: HG_Apoia_Fenix

Na edição anterior, foi possível destacar os clientes que nos responderam ao desafio mais prontamente. Nesta edição terminamos o agradecimento, aos clientes que não tiveram oportunidade de estar na última edição, mas que não queriam deixar de participar.



NOVIDADE

HUMANACADEMY

Na Humangext, trabalhamos todos os dias para oferecer o melhor e mais completo serviço aos nossos clientes.

O nosso objetivo principal é apoiar os nossos clientes e oferecer-vos serviços que possam criar valor às vossas atividades. Assim, é com grande entusiasmo que lançamos a HumanAcademy, o nosso mais recente Projeto de Formação Profissional.

A HumanAcademy apresenta três vertentes:

- Formações Presenciais
- Formações *On Demand*
- Formações *Online*

Com este serviço, procuramos oferecer formação à medida de cada atividade e de cada realidade. Afinal, se não há duas empresas iguais, como é que podem existir duas formações iguais?

Com a HumanAcademy têm acesso a um Plano de Formação Profissional, de acordo com as vossas necessidades, que conta com:

- 40 horas de Formação;
- Certificação SIGO;
- Cumprimento da obrigação anual por trabalhador;
- Formadores com experiência reconhecida;
- Temas de interesse geral e obrigatórios, nomeadamente: RH, SST, RGPD, *Compliance*, Comportamental, entre outros.



"APRENDER A SER GESTOR"

Escrito por Linda A. Hill, é um guia essencial para quem se encontra diariamente em posições de liderança. Hill, professora de Administração na Harvard Business School, oferece uma abordagem prática e baseada em pesquisas para ajudar novos gestores a navegarem pelos desafios da liderança. O livro explora a importância de desenvolver habilidades interpessoais, construir equipas eficazes e gerir mudanças organizacionais, usando exemplos reais para ilustrar seus pontos.

Foi com grande prazer que tivemos a oportunidade de conhecer e ouvir Linda A. Hill na QSP Summit, em Portugal (referido na página 7 - Notícias RH). A presença da especialista em liderança e gestão enriqueceu imensamente o evento, trazendo insights valiosos diretamente da sua obra "Aprender a Ser Gestor".

Se está a iniciar a sua jornada como gestor ou deseja aprimorar as suas competências de liderança, "Aprender a Ser Gestor" é uma leitura indispensável. Aprofunde-se neste livro e transforme a sua abordagem à gestão, tornando-se um líder mais eficaz e confiante!"

POLÍTICA ESG

ESG é a sigla em inglês para *Environmental, Social, and Governance*, que em português significa Ambiente, Social e Governança. Trata-se de um conjunto de critérios que as empresas utilizam para medir seu impacto em três áreas principais:

o meio ambiente, a responsabilidade social e as práticas de governança corporativa.

Estas 3 letras vieram mudar o conceito de sustentabilidade nas empresas. Afinal, o que é exatamente este novo conceito?

No aspeto ambiental, as empresas analisam como as suas atividades afetam o meio ambiente, tais como o uso de recursos naturais, emissão de carbono e gestão de resíduos. No âmbito social, avaliam questões como direitos trabalhistas, diversidade e impacto nas comunidades onde atuam. Já na governança, são analisadas práticas de transparência, ética nos negócios, composição do conselho e relacionamento com acionistas.

Empresas que adotam princípios ESG procuram operar de forma mais sustentável e ética, o que pode **atrair investidores, melhorar sua reputação e contribuir para um futuro mais sustentável.**

E a sua empresa, já tem uma política de ESG?

Contacte-nos!



HUMANEXT MAGAZINE

30

1994
2024

