
HUMANGEXT MAGAZINE

Nº30
JANEIRO 2025

SEMESTRAL
DISTRIBUIÇÃO GRATUITA



ESG ENVIRONMENTAL
SOCIAL
GOVERNANCE

UMA PRÁTICA DO FUTURO
Sustentabilidade empresarial
para além do Ambiental

OS NOSSOS SERVIÇOS

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
- Plano de Avaliação de Diferenças Remuneratórias entre Homens e Mulheres

HUMANACADEMY

- Formações presenciais
- Formações on demand
- Formações online

HUMANRECRUITMENT

- Recrutamento e seleção
- Despiste de perfil
- Executive search
- Headhunting

+ 200 CLIENTES
+ 25 ÁREAS DE ATIVIDADE

+ 15000 TRABALHADORES
+ 30 ANOS DE EXPERIÊNCIA

ENTRE EM CONTACTO CONNOSCO:

TLF.: (+351) 262 889 150 | E: geral@humangext.com | M.: Av. 1º Maio, nº 4 – 3º andar, 2500 - 081 Caldas da Rainha

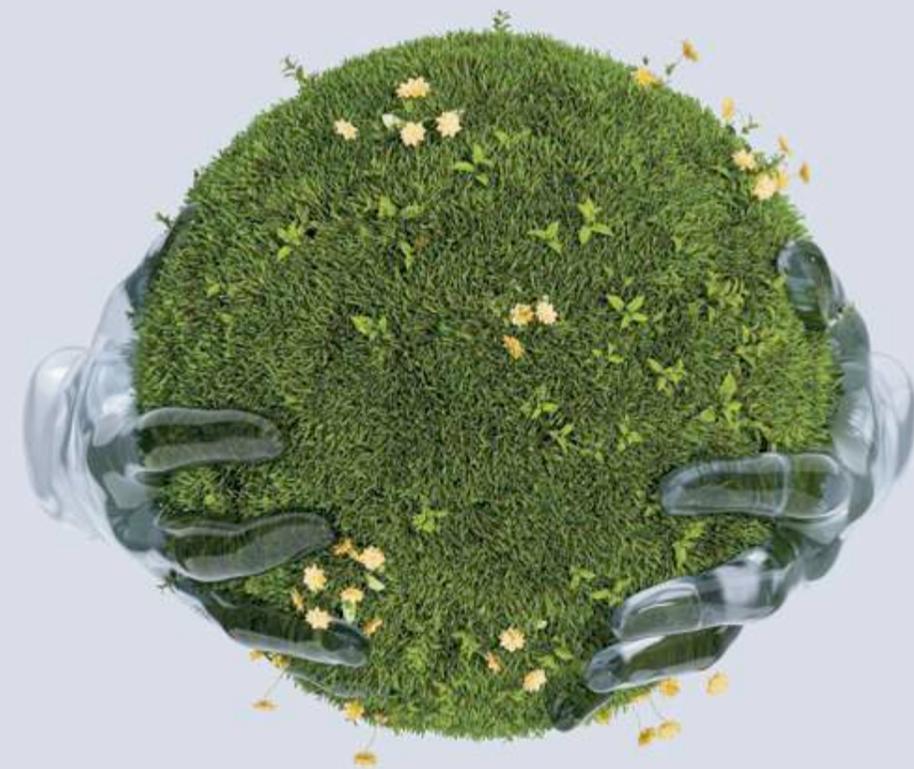
SUMÁRIO

EDITORIAL Ricardo Lacerda Dias	4
EVENTOS	5
INOVAÇÕES E TENDÊNCIAS ESG - A nova prática	7
INOVAÇÕES E TENDÊNCIAS Sustentabilidade Empresarial - Para lá do Ambiental O (nosso) S do ESG	12 14
FACTOS E CURIOSIDADES Happy Management	16
CONSULTÓRIO JURÍDICO	18
FACTOS E CURIOSIDADES Força G Fases de Maturidade	20 24
SOLUÇÕES RH Como é que a Humangext o está a ajudar	27
SERVIÇO HUMANGEXT - NOVIDADE	29
DESFUTAR	30
PRÓXIMA EDIÇÃO: PEOPLE ANALYTICS	31

FICHA TÉCNICA

Diretor Editorial Ricardo Lacerda Dias
Coordenação Editorial Joana Matias e Rita Baptista
Redação Andreia Mendes, Elsa Narciso, Joana Matias, Mariana Teodoro, Patrícia Santos, Ricardo Lacerda Dias, Rita Baptista, Susana Santos, Tânia Rosa e Tiago Couto.
Publicidade Mariana Teodoro e Rita Baptista
Design Gráfico e Impressão Gracal
Revista Semestral Propriedade da HUMANGEXT - Consultoria em Recursos Humanos, S.A. - Avª 1º de Maio, 4, 3º andar, 2500-081, Caldas da Rainha - NIPC 507 571 037
Nº Exemplares 250 - 1ª edição
Depósito Legal Nº 301433/09
Isenção de Registo na ERC dec. reg. nº8/99 de 9/6 art. 12 nº1 a)
Contactos 262 889 150 geral@humangext.com

A revista é propriedade e produção exclusiva da HUMANGEXT - Consultoria e Soluções 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.



Ainda no rescaldo do ano que passou e das comemorações dos 30 anos da Humangext, que tanto prazer nos deram, estamos, como sempre, a conduzir o futuro, olhando para o caminho pelo vidro da frente e não pelo espelho retrovisor.

Os desafios da gestão de RH, são claramente diferentes de há 30, 20 ou mesmo de há 10 anos atrás:

- Uma percentagem significativa dos nossos jovens pondera emigrar para melhorar as suas condições de vida.
- O número de pessoas mais velhas nas empresas (com a idade de reforma a aumentar) potencia as clivagens de gerações.
- O crescimento do país, em praticamente todos os sectores, já depende de uma quantidade significativa de imigrantes, também eles com necessidades particulares de integração, mormente, os não falantes de português.

Temos de nos adaptar. Não há alternativa. E temos de o fazer, num ambiente internacional cada vez mais competitivo. Recordo que, como bem sabem, o inevitável alargamento a leste da UE, não nos permitirá continuar a competir por salários baixos.

Por outro lado, as exigências ambientais, sociais e de governança, não podem ser adiadas, mormente pelas empresas exportadoras. Os clientes, a banca e os investidores assim o exigem.

No que à Humangext compete, posso assegurar-vos que a nossa equipa está deveras motivada em dar o seu melhor, na procura das melhores soluções para estes e outros desafios da gestão de pessoas e talentos das organizações que quotidianamente apoiamos. O nosso propósito é sempre conhecer para diagnosticar, antes de agir. É calcular permanentemente o custo-benefício de cada intervenção.

Atualmente existem ferramentas, mormente de *people analytics*, que nos permitem gerir racionalmente, com informação objetiva, deixando de lado o tradicional “achismo” que já não dá mais frutos. Pensem comigo: seria possível serem produzidos automóveis, através da gestão casuística ou do desenrasque?

A resposta óbvia será não.

Então, não podemos continuar a tolerar que produzir batatas fritas, ou prestar serviços de limpeza geral, abduquem de uma gestão profissional de RH. Todas as Organizações têm, no mínimo, que recrutar os melhores que conseguem e geri-los com profissionalismo, perspectiva de evolução de carreira e gestão de expectativas, para receber em troca o seu melhor contributo para o negócio, retendo o seu talento.



Noutra oportunidade, não deixarei de abordar outro desafio atual da gestão dos jovens nas empresas e das suas expectativas, analisando o que os move, e que é tão diferente do que fez mover as anteriores gerações.

Não é difícil enfrentar estes tempos novos – acreditem - basta levar a sério o investimento em RH. Falem connosco, que certamente encontraremos convosco as boas soluções e as melhores práticas para o vosso caso.

Bom 2025, pleno de sucesso.

O sucesso da Humangext é tanto maior quanto melhores estiverem os nossos clientes, com quem vivemos o dia-a-dia e ao lado de quem festejamos conquistas.

RICARDO LACERDA DIAS
Partner, CEO

EVENTO DE CELEBRAÇÃO 30 ANOS DA HUMANGEXT



2ª EDIÇÃO RHADAR



JANTAR DE NATAL DA HUMANGEXT



A sua Boutique **GARCIAS** na Comporta.



A Garcia's Wines & Spirits tem, na Herdade da Comporta, uma Boutique de bebidas que pretende explorar a excelência dos Vinhos e Bebidas Espirituosas numa loja de elegante informalidade. Ao visitar a Boutique Garcia's encontra mais de dez mil referências e ainda uma zona de cofre climatizado para Produtos de Luxo.

VENHA VISITAR-NOS!



Seja responsável, beba com moderação.



ESG A NOVA PRÁTICA

A Sustentabilidade é um tema que tem vindo, cada vez mais, a estar presente na gestão das organizações. Esta presença deve-se maioritariamente aos benefícios a médio longo prazo que proporciona às organizações. Assim, e de forma a identificar este tema, ESG é a sigla para **Environmental, Social and Governance** (Ambiental, Social e Governança, em português), que corresponde a um conjunto de critérios utilizados para avaliar o impacto e a responsabilidade das empresas em três áreas fundamentais: meio ambiente, responsabilidade social e governança corporativa e onde encontramos um conjunto de padrões e metas que uma organização deve cumprir para estar em conformidade.

O significado de ESG está em pauta no mundo todo e refere-se a um conjunto de práticas que vem sendo adotadas por empresas, para que o seu desenvolvimento gere menos impactos negativos sobre o meio ambiente, ações positivas na sociedade e, por fim, para que a governança seja mais responsável em suas tomadas de decisão.

Para tornar a tradução de ESG mais fácil de ser compreendida, vamos destacar o que significa cada letra, quais os padrões a serem cumpridos em cada categoria e quais seus benefícios:

ENVIRONMENTAL (AMBIENTAL)

O “E” de ESG é o pilar **ambiental** refere-se ao impacto que uma empresa tem no meio ambiente. Isto inclui questões como a mudança climática, a gestão de resíduos, o uso de recursos naturais e a eficiência energética. Empresas que aderem a boas práticas ambientais procuram reduzir a emissão de carbono, minimizar o desperdício e utilizar energias renováveis. Exemplos de políticas ambientais incluem:

- Redução da pegada de carbono;
- Gestão sustentável de recursos hídricos;
- Práticas de reciclagem;
- Prevenção à poluição e proteção de ecossistemas.

SOCIAL

A letra “S” no significado de ESG diz respeito ao pilar **social** foca-se na gestão das empresas nas suas relações com colaboradores, fornecedores e clientes. Esta gestão envolve questões de responsabilidade social corporativa, direitos humanos, diversidade e inclusão, assim como de segurança e bem-estar no local de trabalho. Exemplos de políticas sociais são:

- Condições de trabalho justas e seguras;
- Inclusão e diversidade no trabalho;
- Impacto nas comunidades locais;
- Proteção dos direitos dos consumidores.

GOVERNANCE (GOVERNANÇA)

O “G” de ESG aborda o pilar de **governança** refere-se à forma como a empresa é gerida e controlada, envolvendo a **transparência** nos processos de tomada de decisão, a **ética corporativa**, a composição do conselho de administração e as políticas de combate à corrupção. Bons exemplos de práticas de governança incluem:

- Independência e diversidade nos conselhos de administração;
- Políticas anticorrupção e de integridade;
- Equidade na remuneração dos executivos;
- Relatórios transparentes e conformidade com regulações.

BENEFÍCIOS DO ESG

São inúmeros os benefícios da implementação de práticas ESG nas organizações, sendo que entre os principais benefícios estão:

- **Redução de riscos:** empresas com foco em ESG tendem a mitigar riscos ambientais e sociais que podem prejudicar sua operação ou reputação.
- **Acesso a capital:** os investidores estão cada vez mais focados em empresas com fortes apostas em ESG.
- **Atração e retenção de talentos:** muitos profissionais preferem trabalhar em organizações com forte compromisso com responsabilidade social e ambiental.
- **Resiliência a longo prazo:** empresas que integram ESG nas suas operações geralmente estão mais bem preparadas para desafios futuros, como mudanças e crises ambientais.

É de facto uma tendência, mas além disso é uma prioridade para as empresas que querem manter-se competitivas no mercado, e querem certificar-se de que estão preparadas para desafios futuros.

Nós, na Humangext, consideramos este tema como **chave para obter vantagem competitiva num futuro próximo**, e por isso preparámos um novo serviço para si, que o ajudará a preparar as suas práticas de sustentabilidade e a ser competitivo no mercado! Para uma explicação mais detalhada e ajustada, entre em contacto connosco!



ELSA NARCISO
Administrative Assistant



JOANA MATIAS
HR Consultant



Descomplicamos as suas finanças com as melhores soluções de seguro

www.jns.pt



O TELETRABALHO E A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A segurança e a saúde dos trabalhadores são pilares fundamentais em qualquer ambiente de trabalho, incluindo o teletrabalho

Os teletrabalhadores beneficiam da mesma proteção concedida aos trabalhadores em geral, incluindo, naturalmente, o domínio da segurança e saúde do trabalho (SST).

Compete ao empregador fornecer os equipamentos necessários, como computador, software e outros materiais, respeitando os princípios da ergonomia; garantir que o trabalhador dispõe de um espaço de trabalho adequado em casa, livre de riscos para a saúde e segurança; ministrar formação adequada para o uso de equipamentos e ferramentas de trabalho, bem como para o desenvolvimento de atividades em regime de teletrabalho.

No que respeita à Saúde do Trabalho, a entidade empregadora deve promover a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e, posteriormente, exames anuais, para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade.

Os riscos profissionais mais característicos do teletrabalho são os relacionados com os locais onde este trabalho é prestado: o incêndio, a iluminação, as quedas.

Seguem-se os riscos associados a falhas na ergonomia do posto de trabalho com particular destaque para o uso de computadores e ecrãs de visualização. Finalmente, os riscos psicossociais que requerem um acompanhamento permanente.

O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da sua família.

Na Polidiagnóstico Empresas temos vindo a dar muita atenção aos desafios implícitos a esta nova forma de organização do trabalho. Desenvolvemos um procedimento de avaliação de riscos específico para o teletrabalho, e cuja aplicação requer a colaboração e participação do trabalhador e empregador.

A visita ao domicílio pode ser efetuada com aviso prévio de 24 horas e a concordância do trabalhador.

NA POLIDIAGNÓSTICO EMPRESAS TEMOS VINDO A DAR MUITA ATENÇÃO AOS DESAFIOS IMPLÍCITOS A ESTA NOVA FORMA DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO. DESENVOLVEMOS UM PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO DE RISCOS ESPECÍFICO PARA O TELETRABALHO, E CUJA APLICAÇÃO REQUER A COLABORAÇÃO E PARTICIPAÇÃO DO TRABALHADOR E EMPREGADOR.

Com base nos resultados da avaliação de riscos os trabalhadores são informados sobre os principais riscos profissionais associados ao teletrabalho e as medidas de prevenção e proteção que devem ser adotadas.

O plano anual de atividades formativas inclui a realização de ações de formação direcionadas para os teletrabalhadores.

A prevenção de riscos psicossociais é efetuada através do Gabinete de Psicologia do Trabalho. Compreende o acompanhamento dos teletrabalhadores, caso se revele necessário, e a realização de uma avaliação específica de riscos psicossociais.

Até ao presente, com base em alguns elementos estatísticos que vamos reunindo, dos trabalhadores acompanhados em teletrabalho, a maioria não se sente isolado e as empresas têm previstos contactos presenciais com as chefias e demais trabalhadores.



DINA GONÇALVES

Técnica Superior de Segurança no Trabalho



POLIDIAGNÓSTICO
Empresas




- > SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO
- > SEGURANÇA ALIMENTAR
- > FORMAÇÃO CERTIFICADA
- > GABINETE PSICOLOGIA DO TRABALHO
- > ERGONOMIA
- > CONSULTORIA E ESTUDOS
- > PLANO DE PREVENÇÃO E CONTROLO DE LEGIONELLA

+ info

244 830 460
geral@polidiagnosticoempresas.pt
www.polidiagnosticoempresas.pt

uma empresa do grupo

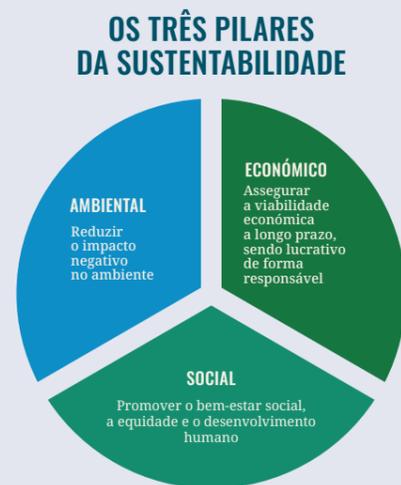


Beatriz Godinho
2006

SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL: PARA LÁ DO AMBIENTAL

A maioria de nós associa o conceito de sustentabilidade apenas a questões ambientais. No entanto, o conceito é muito mais amplo, abrangendo dimensões econômicas e sociais. Dizer que a sustentabilidade empresarial não se limita a "ser ecológico" ou a reduzir emissões, mas envolve práticas que asseguram a longevidade do negócio e o bem-estar de todas as partes interessadas, pode ajudar a desmistificar este conceito.

Em suma, a sustentabilidade empresarial refere-se à capacidade de uma Organização operar de forma responsável e consciente, procurando equilibrar as suas obrigações financeiras, sociais e ambientais. O conceito engloba não só práticas ecológicas, mas também um compromisso com a criação de valor a longo prazo, tanto para a organização, como para a sociedade. A sustentabilidade empresarial procura garantir que o sucesso do negócio não comprometa as necessidades das gerações futuras, promovendo um desenvolvimento equilibrado.



BENEFÍCIOS DA SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL

- REDUÇÃO DE CUSTOS
- DIFERENCIAÇÃO COMPETITIVA
- ATRAÇÃO DE NOVOS CLIENTES E/OU INVESTIDORES
- FIDELIZAÇÃO DOS CLIENTES
- APOIO À COMUNIDADE E DESENVOLVIMENTO LOCAL

SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL NÃO É UM CUSTO, É UM INVESTIMENTO A LONGO PRAZO!

É importante também desmistificar a ideia de que a sustentabilidade empresarial é apenas um custo adicional. Na verdade, deve ser vista como um investimento a longo prazo. As empresas sustentáveis tendem a ter maior longevidade, atraem profissionais qualificados e conquistam a confiança dos consumidores.

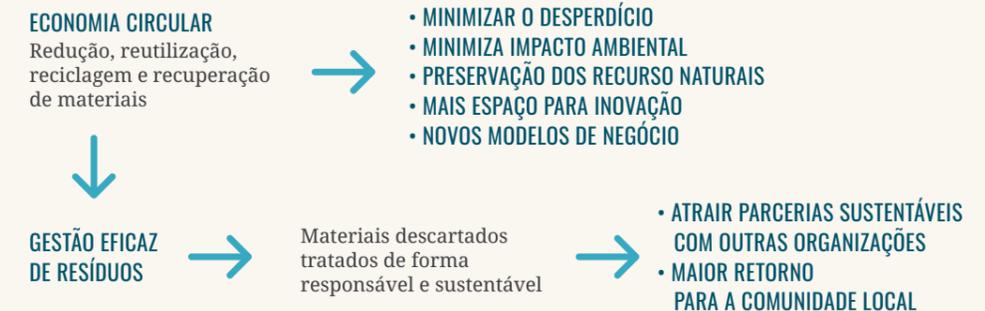
A verdade é que as questões sociais, a proteção ambiental e a boa gestão empresarial representam valores fundamentais, independentemente da dimensão da empresa.

É nesse mote que destacaremos assim, 3 práticas ambientais que ajudam a cumprir este objetivo: **Energias Renováveis, Economia Circular e Desperdício Zero.**

1. ENERGIAS RENOVÁVEIS E REDUÇÃO DE EMISSÕES DE CARBONO

TRANSIÇÃO PARA FONTES DE ENERGIA LIMPA E RENOVÁVEL	TRANSIÇÃO PARA FONTES DE ENERGIA LIMPA E RENOVÁVEL	CUSTOS DE PRODUÇÃO REDUZIDOS ECONOMIA A LONGO PRAZO EFICIÊNCIA ENERGÉTICA
REDUÇÃO DAS EMISSÕES DE CARBONO E METANO	<ul style="list-style-type: none"> Descarbonização Compensação de carbono Inserção dos consumidores dos produtos no processo de compensação da pegada de carbono com uma taxa optativa que pode ser paga na aquisição de seus produtos Pressão para regulamentar e fiscalizar as emissões de metano 	<ul style="list-style-type: none"> Diminuir as emissões de metano (CH4) Conscientizar a população que a sustentabilidade é dever global e de cada um Potenciam as empresas definir de metas de redução e planos climáticos
INVESTIR EM ENERGIAS RENOVÁVEIS	<ul style="list-style-type: none"> Energia solar e eólica 	
EXEMPLOS CONHECIDOS (GLOBAL METHANE PLEDGE)	Danone: Definiu a meta de reduzir em 30% as emissões absolutas de metano provenientes do leite fresco usado nos produtos lácteos até 2030. Comprometeu-se a trabalhar com agricultores para implementar práticas regenerativas e desenvolver soluções inovadoras, colaborando com parceiros para ampliar inovação, relatórios e avançar modelos de financiamento	

2. ECONOMIA CIRCULAR E GESTÃO DE RESÍDUOS



As preocupações com as mudanças climáticas e a perda de biodiversidade aumentam, e por isso o desperdício zero ganha terreno. O especial enfoque é minimizar a geração de resíduos, promovendo assim, a necessária gestão eficiente de recursos.

Tanto na indústria nacional, quanto na mundial, o desperdício de materiais na indústria é um fator de atenção para as empresas. Por isso, foram desenvolvidas estas metodologias para lidar com este tipo de problema, que gera custos humanos, ambientais e financeiros, tentando erradicar os 7 desperdícios: produção em excesso, espera na entrega, processamento desnecessário, stock acumulado, transporte desnecessário, movimentações desnecessárias dos trabalhadores e correção de erros.

Surgem por isso, cada vez mais movimentos como o *Zero Waste* e a tal Economia circular!

Vamos todos contribuir para uma boa pegada ambiental, através da nossa empresa, não para

esmagar os nossos recursos, mas para sermos uma marca a seguir no caminho do sucesso.

"We never know the worth of water till the well is dry."



TÂNIA ROSA
HR Consultant



MARIANA TEODORO
HR Consultant

O (NOSSO) S DO ESG

A definição do SOCIAL do ESG nas empresas pode ser muito vasta pois, se por um lado, há empresas que olham para o S do ponto de vista do Ambiente Organizacional e da Saúde Mental dos trabalhadores, por outro existem empresas que se focam na Responsabilidade Social e na Intervenção na Comunidade, e ainda outras que olham para este tema tenho como ponto de partida as Boas Práticas da Empresa e o *Happiness Management*.

Inclusivamente a ONU desenvolveu 17 objetivos de desenvolvimento sustentável e 11 deles falam sobre o **social**:

- 1 ERRADICAÇÃO DA POBREZA
- 2 ERRADICAÇÃO DA FOME
- 3 SAÚDE DE QUALIDADE
- 4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE
- 5 IGUALDADE DE GÉNERO
- 6 ÁGUA LIMPA E SANEAMENTO
- 8 EMPREGOS DIGNOS E CRESCIMENTO ECONÓMICO
- 9 INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA
- 10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES
- 12 CONSUMO RESPONSÁVEL
- 16 PAZ E JUSTIÇA

A verdade é que mais do que nunca, a sociedade está atenta a estas questões, e o consumo consciente é, cada vez mais, tido em consideração. Isto significa que o impacto social das empresas é avaliado a todo o momento e a par e passo com a qualidade dos produtos ou serviços. Assim, adotar práticas sociais sustentáveis a longo prazo, demonstra uma atuação estratégica e o foco nos *stakeholders*, transmitindo deste modo mais confiança e segurança ao mercado, levando a um maior envolvimento de todos (sociedade, trabalhadores e organização).

A questão que se coloca é: Como fazê-lo? E a resposta é simples: Avaliar, medir e desenvolver. Estas são noções absolutamente centrais para impelir a mudança das organizações a este nível, por forma a conhecer a organização, medir, quantificar e planejar. Para tal, o *People Analytics* é uma ferramenta muito útil pois através desta, são reunidos os dados dos recursos humanos, analisados e organizados de maneira a melhorar o desempenho individual de cada colaborador e, conseqüentemente, o desempenho da própria organização. O *People Analytics* não analisa apenas os dados da organização, mas relaciona-os com os objetivos da mesma. Esta avaliação ajuda-nos a perceber de que maneira as iniciativas da organização vão de encontro aos seus próprios objetivos e se a estratégia que está definida, está a trazer os frutos necessários.

Uma das estratégias essenciais para o sucesso e a sustentabilidade das organizações – e tendo em conta que o “Mundo Organizacional” está em constante evolução – é a promoção da diversidade, especialmente em termos de género, etnia, orientação sexual e idade.

Atualmente, as empresas são, cada vez mais, obrigadas a criar ambientes de trabalho inclusivos que reflitam a diversidade das sociedades em que operam.

Embora estejam frequentemente associados, é comum que os termos “diversidade e inclusão” sejam confundidos ou interpretados como se tivessem o mesmo significado. Porém, na prática, trata-se de conceitos distintos que se complementam, com o propósito de atingir um objetivo comum.

ENQUANTO A DIVERSIDADE TRAZ PESSOAS DE DIFERENTES ORIGENS PARA AS EQUIPAS, A INCLUSÃO VISA FAZER COM QUE ESSAS PESSOAS SE SINTAM PARTE INTEGRANTE DAS MESMAS.

Mas, por onde podemos começar?

1 - Na formação sobre Consciencialização de Preconceitos Inconscientes: estas formações ajudam os colaboradores a reconhecer e entender os seus próprios preconceitos, bem como a desenvolver competências para lidar com a diversidade.

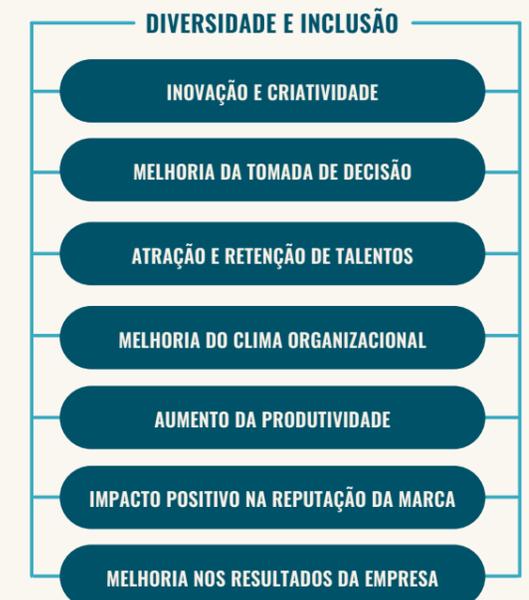
2 - Nas Políticas de Recrutamento Inclusivas: A utilização de linguagem neutra nas descrições de vagas, e eliminação de critérios que possam ser discriminatórios.

3 - Nos Programas de Coach e Desenvolvimento: Criação de programas de mentoria para grupos sub-representados pode ajudar a promover a inclusão;

4 - Nas Políticas de Trabalho Flexível: Opções como teletrabalho, horários flexíveis e licenças para cuidados familiares são práticas que ajudam a garantir que todos os colaboradores, tenham a oportunidade de contribuir plenamente para a organização;

5 - Na Cultura de Feedback Aberto: Criação de Canais de comunicação seguros e confidenciais para os colaboradores.

É responsabilidade das empresas promover a igualdade de oportunidades, garantir a representatividade, combater o preconceito e a discriminação, e criar um ambiente de trabalho acolhedor e inclusivo para todos os colaboradores. Ao adotar essas práticas, as organizações podem reter os benefícios da diversidade - a inovação, a criatividade, e o engagement dos colaboradores - enquanto contribuem para uma sociedade mais igualitária.



ANDREIA MENDES
HR Consultant



MARIANA TEODORO
HR Consultant

HAPPINESS MANAGEMENT

Atualmente acredita-se que a felicidade é um fator crítico para o posicionamento e a sustentabilidade das organizações, para o seu *engagement* e *employer branding*, tendo vindo a ganhar cada vez mais terreno quando o assunto é definir ou aprimorar a estratégia de negócio.

Esse ambiente de trabalho produtivo e positivo, gera uma impressão positiva nos clientes, daí ter-se tornado um tema fulcral no que toca às estratégias de negócio. Aprofundando mais a questão, este modelo de gestão, que é inovador, visa o bem-estar, o desenvolvimento, a evolução e a satisfação dos colaboradores e tem como principal missão, o reforço do vínculo pessoa-empresa-sociedade.

É um modelo que defende que o motor do negócio não deve ser apenas ganhar dinheiro, mas gerar riqueza através da satisfação dos interesses de quem trabalha, da responsabilidade desses colaboradores e da própria atividade da organização. O objetivo principal é que se consiga fazer uma gestão da felicidade de todos os que integram a organização, sejam colaboradores, clientes, *stakeholders*, e toda a comunidade relacionada.

A harmonização destes fatores, será uma mais-valia que vai originar melhores resultados em termos materiais, nomeadamente nas vendas dos serviços, na atenção ao cliente, no compromisso; bem como não-materiais como a comunicação interna e a imagem da empresa perante a sociedade. A felicidade é um caminho conjunto, em que a empresa e o colaborador caminham lado-a-lado, sendo ambos responsáveis pela mesma.

MAS O QUE É ISTO DA GESTÃO DA FELICIDADE?



PROCURA DE UMA CULTURA MELHOR PARA AS ORGANIZAÇÕES



NÍVEIS MAIS ALTOS DE PRODUTIVIDADE POR PARTE DOS COLABORADORES



MAIS INOVAÇÃO POR PARTE DOS LÍDERES



MAIOR SENTIMENTO DE FELICIDADE POR PARTE DE TODOS

É UM MODELO QUE DEFENDE QUE O MOTOR DO NEGÓCIO NÃO DEVE SER APENAS GANHAR DINHEIRO, MAS GERAR RIQUEZA ATRAVÉS DA SATISFAÇÃO DOS INTERESSES DE QUEM TRABALHA, DA RESPONSABILIDADE DESSES COLABORADORES E DA PRÓPRIA ATIVIDADE DA ORGANIZAÇÃO.

OBJETIVOS PRINCIPAIS:

Possibilitar uma melhoria sustentável do ambiente de trabalho através da gestão de *stress*, clima laboral, motivação, e fomentar os bons relacionamentos interpessoais.

Identificar os fatores geradores de felicidade e potenciá-los; e infelicidade e eliminá-los.

Passar do “fazer mais” para “fazer melhor” e promover a ultraproductividade que no fundo é sermos capazes de dar o nosso máximo sem perdermos qualidade de vida.

Desenvolver uma liderança positiva, criativa, e que promova uma organização feliz através do reconhecimento de *soft skills* e da inteligência emocional de cada um, potencializando os seus próprios recursos.

Transformar a empresa num ecossistema que tenha como objetivo o lucro através de planos de ação específicos de melhoria do bem-estar e eficiência das equipas.

Fortalecer as competências organizacionais que permitam desenhar e conduzir equipas de alto desempenho e dispostas a desenvolver processos de transformação e mudança.



PATRÍCIA SANTOS
HR Consultant



Lacerda Dias & Associados sociedade de advogados R.L.

ESG, UM NOVO DESAFIO

Esta nova sigla tem, efetivamente, feito correr muita tinta, passando a ocupar um local de destaque nas agendas de grande parte das organizações, porquanto se traduz, num novo compromisso ambiental, social e de governança, com o objetivo de implementar as melhores práticas de sustentabilidade no seio das empresas.

Estas questões têm estado no centro das políticas públicas, por forma a que as empresas sejam impelidas a cumprir com diversos parâmetros legais, para assim salvaguardar estes novos âmbitos de sustentabilidade. Dentro do grande âmbito do ESG, existem três divisões primordiais, como supra foi mencionado.

Não obstante, e dentro de cada um destes três tópicos, existem diversas obrigações legais, que talvez muitas empresas já estejam a cumprir; como as obrigações referentes a *compliance* ou mesmo RGPD.

Veja-se que, este regime tem aplicação no imediato a todas as empresas incluídas no grupo de destinatários da diretiva europeia de reporte corporativo de sustentabilidade, vulgarmente conhecida por *CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)*, estando assim obrigadas, a partir do exercício financeiro de 2024, a utilizar as novas normas para comunicar os seus desempenhos em matéria de ESG. Já as grandes empresas cotadas, serão as primeiras a utilizar os novos *standards*, a partir de 2025, face ao exercício do ano anterior. A obrigação será alargada, logo após, em 2026, a todas as grandes empresas.

Relativamente às empresas com uma dimensão mais reduzida, apenas as PME cotadas estão sujeitas às novas regras de reporte, no atual quadro regulamentar, a partir de 2027.

Não obstante, é igualmente conhecido que, todas as outras organizações serão chamadas a seguir os referidos critérios, e fornecer dados sobre a sua atividade, ao abrigo do atual modelo de transição para uma gestão sustentável, considerando que, o futuro das mesmas passa pela adoção deste tipo de procedimentos e modelos de negócio.

Acresce que, empresas que pretendam aceder a fundos comunitários, independentemente da sua dimensão, estarão obrigadas a respeitar os critérios de ESG.

Não obstante, e apesar de implicarem, em certos âmbitos, um esforço acrescido ao nível de adaptação por parte das organizações, é também verdade que estas questões se irão traduzir numa verdadeira mais-valia para a estrutura empresarial, já que a adoção de medidas em consonância com os critérios ESG irá demonstrar a preocupação das empresas com todos os *stakeholders* e não apenas com os seus acionistas.

Veja-se que, a prestação de um serviço excecional será irrelevante, se não for acompanhada por uma preocupação sincera das empresas com o ambiente, o impacto social das suas políticas e a transparência dos seus princípios de governação corporativa, sedimentando assim, a sua credibilidade junto do mercado e de todos os seus parceiros.

Não poderemos deixar de parabenizar esta empresa excecional, 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!



CATARINA LUÍS
Partner/Advogada, Lacerda Dias & Associados

“FORÇA G” A ATRAÇÃO PARA O CRESCIMENTO

À boa maneira portuguesa, as empresas adaptam os seus procedimentos organizativos a reboque das inovações legislativas introduzidas no nosso ordenamento jurídico. Podemos contar múltiplos exemplos dessa realidade, como a Proteção de Dados, que entrou efetivamente no léxico empresarial com a entrada em vigor do respetivo Regulamento Geral, ou mesmo o Regulamento Geral de Prevenção da Corrupção, que irrompeu pelo nosso Ordenamento Jurídico com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro. Muitas das obrigações relacionadas com o cumprimento, que habitualmente surge epigrafado como *Compliance*, e que, muito sumariamente, podemos definir como o cumprimento das leis e normas por uma empresa, com observância de padrões éticos e garantia de transparência, previstas nesse diploma, já se afirmavam como uma realidade incontornável.

Porém, como acontece em inúmeras ocasiões, apenas o espectro da aplicação de coimas tem um efeito verdadeiramente promotor de mudanças.

Nos últimos anos começou a ser amplamente divulgada a sigla que nos ocupa ao longo desta edição: **ESG**.

JÁ NÃO PODEMOS FICAR INDIFERENTES!

Partindo dos anglicismos *Environmental, Social e Governance*, que se traduzem num vasto conjunto de princípios nos âmbitos ambiental, social e de governação, dirigidos às empresas e cujo cumprimento se afigura essencial para medir a sua força no mercado, com impacto visível na relação com parceiros, fornecedores, clientes e trabalhadores, **o alcance destas políticas poderá ter um enorme impacto no crescimento das empresas, bem como no acesso ao financiamento e ao respetivo custo.**

Embora se preveja uma aplicação progressiva, de acordo com a dimensão da organização e com incidência primordial nas grandes empresas, esta será uma realidade com aplicação universal.

AQUI VAMOS FOCAR-NOS NA “FORÇA G” CONTIDA NESTA SIGLA: O GOVERNANCE.

Podemos enquadrar todas as medidas relacionadas com **valores de ética, transparência e conformidade legal, política anticorrupção, política salarial, códigos de ética e de conduta, diversidade de género na gestão, políticas de compras responsáveis, códigos para fornecedores e medidas de diligência nas cadeias de abastecimento, gestão de riscos**, entre outras medidas tendentes ao cumprimento deste pilar do ESG.

Parece-nos que é uma conclusão retirada das regras da sensatez e da experiência que uma empresa bem organizada será, em princípio, mais produtiva, aproximando-se dos melhores resultados. Uma gestão fortalecida sobre a profissionalização, com processo de decisão bem definidos e uma estrutura orgânica transparente, assente em padrões éticos elevados, assume um papel fulcral no sucesso das empresas. Dificilmente alguém ousará discordar desta ideia.

É preciso, por exemplo, dar uma oportunidade ao *Compliance*, deixando-o entrar, como uma força física, no interior da organização, ajudando a modelar comportamentos e a própria cultura empresarial.

Atualmente, as empresas com mais de 50 trabalhadores já são legalmente obrigadas a munir-se de instrumentos capazes de concretizar a referida profissionalização da sua gestão, como a adoção de um Código de Conduta, a disponibilização de um Canal de Denúncia interno, a implementação de um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e infrações conexas ou a designação de um Responsável pelo Cumprimento Normativo. O regime sancionatório aplicável às médias empresas, que empreguem entre 50 e 249 trabalhadores, já está em vigor, sendo fundamental garantir a devida aplicação destes instrumentos.

VÁRIOS ESTUDAM APONTAM A AUSÊNCIA DE UMA CULTURA DE GOVERNANCE COMO UMA DAS GRANDES LACUNAS DAS PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS, GERANDO ENTROPIAS AO CRESCIMENTO ECONÓMICO.

As maiores forças de bloqueio estão, sem surpresa, nas entidades de menor dimensão, mais fechadas nos seus modelos de gestão, tendencialmente familiares e com menos sensibilidade a fatores de influências externos. A sua dimensão não justifica a implementação de modelos de *Governance* muito pesados, no entanto a definição de procedimentos internos claros é sempre uma mais-valia, independentemente da medida da organização.

Atualmente, já é possível verificar o efeito que a observância dos fatores ESG têm na vida das empresas, com nítida influência no seu crescimento, nomeadamente no acesso ao financiamento comunitário, na avaliação de riscos por investidores e pela Banca, ou no condicionamento das cadeias de abastecimento, onde estão também inseridas as empresas de menor dimensão, bem como na avaliação promovida pelos potenciais parceiros de negócio, cuja dimensão exige, desde a primeira hora, uma rápida adaptação ao cumprimento destes fatores, que serão determinantes na escolha dos

parceiros, com privilégio natural daqueles que se mostrem capacitados para responder às exigências associadas aos fatores de sustentabilidade.

Convido-o agora a visitar a página nº 24 e lance o desafio para reflexão: em que nível está a sua empresa hoje e em que nível gostaria de a colocar?

Não se iluda com os tempos verbais futuros da maioria deste texto. Já não há margem para enganos, sendo evidente que o cumprimento dos fatores ESG deverá ser garantido por todas as empresas. Quem não tiver capacidade para fazê-lo perderá um comboio onde já viajam múltiplas organizações, cuja argúcia ajudou a perceber aquilo que hoje é óbvio: **não é uma opção, já ninguém pode afastar-se desta trajetória, qual força gravítica que atrai as empresas.**



RITA BAPTISTA
Partner, HR Consultant



TIAGO COUTO
HR Consultant

REDESENHAMOS
O NOSSO SITE EM 2024.

JÁ TEVE OPORTUNIDADE DE O CONSULTAR?

HUMANGEXT.COM

APROVEITE E ENCONTRE-NOS NAS NOSSAS REDES SOCIAIS

   HUMANGEXT, S.A.

HUMANGEXT

30
1994
2024

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.

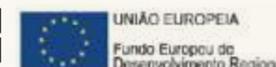
O Real Abadia Congress & SPA Hotel é um 4 estrelas localizado nos Capuchos e a cerca de 3 km da zona histórica de Alcobaça, ponto de partida de toda a temática explorada. A sua localização proporciona aos hóspedes todo o conforto e sossego para desfrutar dos mais variados serviços. Situado numa região 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.

Algures 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



AS FASES DE MATURIDADE DO ESG

A implementação da estratégia ESG (*Environment, Social, Governance*) é progressiva e como tal têm vindo a surgir várias etapas de maturidade que começam a ser aceites como a evolução natural, cada nível representando um estágio diferente de integração das práticas nas organizações.

Na nossa perspectiva, faz sentido considerarmos 5 níveis de evolução:

1 – Residual

O nível básico de partida em que apenas são executadas iniciativas pontuais nestas áreas.

2 – Legal

No qual, para além de iniciativas residuais, existe o cumprimento dos normativos legais dos vários âmbitos (ambiental, laboral, societário, *compliance*, entre outros)

3 – Estratégico

Quando as organizações já estão predispostas a executar um plano no sentido da implementação sustentada das políticas de ESG.

4 – Integrado

Nesta fase as organizações já possuem políticas relevantes implementadas em cada um dos âmbitos

5 – Sustentado

Este é o ponto de maturidade da implementação, as organizações nesta fase possuem o foco na evolução integrada com a sociedade e com as melhores políticas de ESG, sendo estas um pressuposto da sua cultura.

Seguindo esta lógica, as organizações podem facilmente fazer um autodiagnóstico, entendendo o estágio em que se encontram, o que permite definir a estratégia a seguir na implementação das políticas de ESG.

**JÁ FEZ O SEU DIAGNÓSTICO?
NÓS FIZEMOS O NOSSO,
CHEGANDO À SEGUINTE CONCLUSÃO:**

NÍVEL 1

A Humangext adopta iniciativas pontuais, desde há vários anos que se enquadram nas dinâmicas de ESG, sem que tenha tido essa consciência aquando da sua implementação. Vejamos:

- A gestão da Humangext assenta no princípio da execução assente em capitais próprios, diminuindo ao máximo o risco financeiro;

- Anualmente, participa da campanha “Papel por Alimentos” do Banco Alimentar. Esta iniciativa tem uma tripla preocupação, por um lado Ambiental, permitindo a reciclagem de toneladas de papel utilizada anualmente na nossa actividade; Social, na medida em que colabora na distribuição de Alimentos à comunidade carenciada; e Governativa, na medida em que é um instrumento de garantia da execução das normas de RGPD com a destruição dos dados pessoais não utilizados.

- Desde 2014, a Humangext tem feito um investimento na Digitalização dos procedimentos, reduzindo a utilização de papel, o que tem um cariz Ambiental, passando pela plataforma de gestão de quadro de pessoal, sendo a última medida a adopção de servidor em *cloud*.

- Periodicamente, a Humangext consulta a sua equipa sobre medidas de melhoria a implementar na organização cujo impacto poderá ser ao nível de controlo de custos, redução da pegada ambiental, etc

- A Humangext reduziu o número de impressões da Humangext Magazine, adoptando uma estratégia de impressão em função dos exemplares efectivamente utilizados, em cada momento;

- Iniciamos em 2023 a pratica conjunta de Yoga, com o objectivo de melhorar as dinâmicas de equipa e diminuir os riscos associados à ergonomia e ao stress.

- Este ano apoiámos o Hospital de Refugiados de Ourém com uma campanha de angariação de bens, conseguindo envolver clientes e parceiros nesta iniciativa;

- Apoio com donativos Associações locais de cariz social e cultural;

- Promovemos uma campanha de bem-estar junto dos nossos clientes através da distribuição de vouchers com iniciativas culturais e desportivas;

- Pontualmente temos iniciativas conjuntas da equipa fora do ambiente laboral, para promover espírito de grupo, jantar de natal, festejos de aniversário, teambuilding, convívios, ...

- Apostamos em Veículos Híbridos;

- Criação de estratégia de gestão orçamental interna, por agente externo, com vista à optimização de custos, garantia de imparcialidade e transparência.

- Promovemos a estabilidade de relações comerciais com parceiros.

- A nova aposta na Formação profissional *online/on demand*, visa igualmente optimizar recursos e diminuir a pegada ambiental.

NÍVEL 2

A Humangext tem a preocupação para cumprir cabalmente toda e qualquer obrigação legal que lhe seja aplicável, a título de exemplo:

- Normativos laborais
- Normativos ambientais
- Normativos administrativo-fiscais
- RGPD

NÍVEL 3

A Humangext encontra-se a desenvolver uma parceria na área do ESG para implementar de forma sustentada as várias políticas, visando atingir o nível de maturidade no espaço de 2 anos.

NÍVEL 4

Ainda não aplicável.

NÍVEL 5

Ainda não aplicável.



A Humangext encontra-se no **nível 3** de implementação. E a sua organização?

Partilhe connosco a sua experiência!



RITA BAPTISTA
Partner, HR Consultant

TIAGO COUTO
HR Consultant



ESG: A NOVA ERA DA SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL

Hoje, as empresas assumem um papel que vai muito além de simples geradoras de emprego. Os seus objetivos transcendem a mera maximização de lucros, incorporando uma visão mais ampla que envolve o bem-estar dos colaboradores, das comunidades e a proteção do planeta. Este compromisso com o futuro é uma tendência global que se traduz no conceito de ESG.

A TECNOLOGIA COMO FACILITADORA DO ESG

A tecnologia desempenha um papel crucial na implementação e monitorização das práticas ESG, proporcionando meios eficientes para a partilha de informação, transparência e envolvimento de todas as partes interessadas.

Aqui estão algumas sugestões de indicadores ESG que podem ser utilizados em Portugal, considerando a importância da tecnologia na sua implementação e monitorização:

1. Ambiental (E- Environmental):

- Pegada de carbono individualizada;
- Consumo energético por colaborador;
- Redução de resíduos;
- Uso de energias renováveis.

2. Social (S - Social):

- Apoios aos colaboradores;
- Diversidade e inclusão;
- Formação e desenvolvimento.

3. Governança (G - Governance):

- Transparência e comunicação;
- Ética e conformidade;
- Envolvimento das partes interessadas.

Um exemplo de solução eficaz para a gestão processual ESG é o GOOPortal, uma plataforma inovadora que integra modelos especializados para equilibrar as três componentes do ESG: ambiental, social e governança. O GOOPortal orienta todas as partes envolvidas, assegurando que as empresas cumpram com os requisitos de sustentabilidade, desde a definição de metas até à monitorização contínua.

Entre as principais soluções tecnológicas que potenciam o ESG, destacam-se:

- Plataformas de relatórios ESG: Ferramentas digitais como o GOOPortal permitem uma medição precisa dos indicadores de sustentabilidade, ajudando as empresas a acompanhar o seu progresso.
- Blockchain: Garante a rastreabilidade e autenticidade dos dados relacionados com cadeias de abastecimento sustentáveis.
- Inteligência Artificial e Big Data: Análise preditiva de dados para identificar riscos ambientais e sociais, permitindo a tomada de decisões mais informadas.
- Internet das Coisas (IoT): Sensores inteligentes monitorizam o consumo de energia, água e emissões, contribuindo para a eficiência operacional.

• Redes sociais e plataformas de comunicação: Facilitam a comunicação entre empresas, consumidores e comunidades, promovendo uma maior transparência e responsabilidade corporativa.

O GOOPortal, como uma solução tecnológica (low-code) de gestão processual e com grande escalabilidade, ajuda a que as empresas integrem todas as dimensões do ESG de forma estruturada e eficiente, garantindo um equilíbrio entre desempenho financeiro e impacto sustentável.



ESG COMO É QUE A HUMANGEXT O ESTÁ A AJUDAR?

Na Humangext sempre fomos entusiastas de todas as formas de gestão que contribuam para melhorar o desempenho das Organizações e alavancar a sua performance.

Procurámos ser uma empresa Certificada pela ISO:9001, apesar de à data não termos qualquer tipo de obrigação administrativo-legal ou de que este fosse um requisito para que pudéssemos trabalhar com os nossos clientes ou parceiros. Sendo Certificados, também sempre procurámos transmitir aos nossos clientes a mensagem de que as Certificações existem para assegurar que o funcionamento da atividade está focado consistentemente na qualidade do produto ou serviço que se está a fornecer.

Dito isto, no plano do ESG, para o qual hoje estamos cada vez mais despertos, desenvolvemos desde há 30 anos, soluções que apoiam o posicionamento das Organizações nos seus diferentes níveis de desenvolvimento. O que significa que, se é um cliente da Humangext, já está a trabalhar para o desenvolvimento do ESG na sua Organização mesmo que ainda não tenha refletido aprofundadamente sobre isso. Se já avaliou o nível de maturidade em que se encontra (na página 24) no Quadro abaixo vai poder ver como com cada Solução disponível o estamos a apoiar:

NÍVEL	DESIGNAÇÃO	SOLUÇÃO
1	Residual	<p>HUMANCONSULT</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>HUMANACADEMY</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formações Presenciais, On Demand e Online; <p>HUMANRECRUITMENT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recrutamento e Seleção
2	Legal	<p>HUMANPROJECTS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auditoria: <ul style="list-style-type: none"> – Conformidade em RH – RGPD A4 – Processos e Serviço Interno; <p>HUMANPROJECTS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bem-estar Organizacional e Sustentabilidade; • Código de Conduta • Plano de Avaliação de Diferenças Remuneratórias entre Homens e Mulheres
3	Estratégico	<p>HUMANPROJECTS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestão de Pessoas: <ul style="list-style-type: none"> – Avaliação de Desempenho – Descrição e Análise de Funções – Carreiras – Compensações • Bem-estar Organizacional e Sustentabilidade: <ul style="list-style-type: none"> – Clima – Cultura – Apoio à Mudança – Saúde e Bem-estar – Sustentabilidade Social • People Analytics <p>HUMANACADEMY</p> <p>Formações à Medida</p> <p>HUMANRECRUITMENT</p> <p>Executive Search Head hunting</p>
4	Integrado	<p>HUMANPROJECTS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bem-estar Organizacional e Sustentabilidade: <ul style="list-style-type: none"> – ESG
5	Sustentado	<p>HUMANCONSULT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direção de Recursos Humanos por Outsourcing <p>HUMANPROJECTS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Team Building

A NOSSA EQUIPA ESTÁ SEMPRE FOCADA NAS MELHORES SOLUÇÕES E NO VALOR ACRESCENTADO LHE TRAZ E ESTÁ ESTRATEGICAMENTE POSICIONADA PARA OTIMIZAR AS SUAS OPERAÇÕES E LHE TRAZER RESULTADOS EXCEPCIONAIS.



SUSANA SANTOS
Partner, COO, HR Consultant

NOVIDADE

BEM-ESTAR ORGANIZACIONAL E SUSTENTABILIDADE

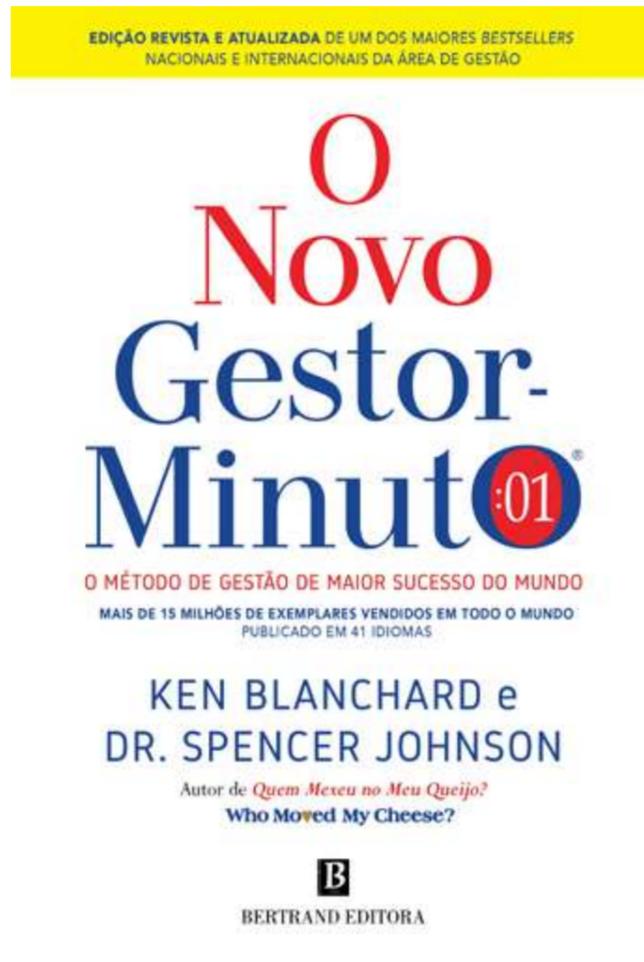
Na Humangext, o nosso objetivo é preparar os nossos clientes para os desafios do dia-a-dia e do futuro. A sustentabilidade é um tema que tem estado cada vez mais em cima da mesa nas organizações, pelo que na Humangext desenvolvemos o serviço “Bem-estar Organizacional e Sustentabilidade.

Com este serviço prestamos apoio em diversos aspetos, tais como:

- Clima organizacional;
- Apoio à mudança;
- Saúde e bem-estar;
- Sustentabilidade social;
- Código de conduta.

O nosso foco é o desempenho da sua atividade. Esteja atento às mudanças e contacte-nos!





"O NOVO GESTOR-MINUTO"

O Novo Gestor Minuto, de Ken Blanchard e Dr. Spencer Johnson, ensina como liderar com eficácia ao equilibrar resultados e a valorização das pessoas. O livro apresenta três práticas-chave: Metas Minuto (objetivos claros), Elogios Minuto (reconhecimento rápido) e Redirecionamentos Minuto (feedback construtivo).

A abordagem promove a comunicação, a confiança e a motivação para alcançar excelência. Desfrute e conte-nos os resultados obtidos na sua empresa!

PEOPLE ANALYTICS

People Analytics é uma abordagem inovadora que utiliza dados e ferramentas analíticas para melhorar a gestão de recursos humanos nas organizações.

Através da recolha e análise de informações sobre o desempenho, comportamento e satisfação dos colaboradores, as empresas podem tomar decisões mais informadas e estratégicas.

Este processo permite identificar padrões, prever necessidades de formação e otimizar processos de recrutamento e retenção de talentos. Além disso, o uso de People Analytics pode contribuir para uma cultura organizacional mais inclusiva e alinhada aos objetivos empresariais.

Com o suporte da tecnologia, os profissionais de RH conseguem otimizar recursos, melhorar a experiência dos colaboradores e impulsionar os resultados da organização.



HUMANEXT MAGAZINE

