

.....

HUMANGEXT MAGAZINE

.....

Nº32
JANEIRO 2026

SEMESTRAL
DISTRIBUIÇÃO GRATUITA

.....



humangext.com

HUMANGEXT

CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS

VALORES QUE PERDURAM

- CONSULTORIA RH
- CONSULTORIA RH5
- CONSULTORIA RH5+
- FORMAÇÃO RH
- HUMANCHECK
- HEAD HUNTING / EXECUTIVE SEARCH

CONSULTORIA EM RECURSOS HUMANOS

desde 1984

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

.....

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

HUMANACADEMY®

- Formações presenciais
- Formações on demand
- Formações online

HUMANPROJECT®

- Team Building
- Auditoria
- Gestão de pessoas
- People Analytics
- Bem Estar Organizacional e Sustentabilidade
- Plano de Avaliação de Diferenças Remuneratórias entre Homens e Mulheres

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
LIFE AT HUMANGEXT INOVAÇÕES E TENDÊNCIAS	7
Life Long Learning PATRÍCIA SANTOS	8
Soft Skills como uma nova prioridade MARIANA TEODORO	9
Formação para utilização de Inteligência Artificial: Desafios práticos e legais TIAGO COUTO	10
Formação: Que modelo serve melhor as novas gerações? TÂNIA ROSA	14
SOLUÇÕES RH	16
Digitalização da Formação Profissional - E-Learning JOANA MATIAS	16
A importância da Formação Profissional no Teletrabalho SOFIA LACERDA DIAS	18
A Formação como ferramenta nos Regimes Especiais RITA BAPTISTA	20
CONSULTÓRIO JURÍDICO	22
Fundo Compensação - Um recurso estratégico para a promoção da Formação Profissional CATARINA LUÍS	22
FACTOS E CURIOSIDADES	25
Modelo 70-20-10 - Reinventar a Formação Profissional MARIANA TEODORO	25
Pagamento das horas de Formação no recibo de vencimento TÂNIA TIAGO	26
Inovação e Aprendizagem Acompanhada por Inteligência Artificial IDRYL TECHNOLOGIES	28
SERVIÇO HUMANGEXT	32
Plano Formação 2026 RITA BAPTISTA	32
DESFUTAR	33
NOVIDADES	34
AGRADECIMENTOS	36
PRÓXIMA EDIÇÃO	37
The Power of Human Element: <i>The difference only people can create</i>	37

FICHA TÉCNICA

Diretor Editorial Ricardo Lacerda Dias
Coordenação Editorial Sofia Lacerda Dias
Redação Joana Matias, Mariana Teodoro, Patrícia Santos, Rita Baptista, Ricardo Lacerda Dias, Sofia Lacerda Dias, Tânia Rosa, Tânia Tiago e Tiago Couto.
Publicidade Rita Baptista
Design Gráfico e Impressão Gracal
Revista Semestral Propriedade da HUMANGEXT – Consultoria e Soluções em Recursos Humanos, S.A. - Avº 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.

A Humangext faz 32 anos de atividade este ano. Recordo-me de na primeira metade da sua existência me perguntarem com frequência porque é que eu "não me tinha metido" na Formação Profissional (FP), dado que toda a atividade da Humangext era orientada para empresas. Invariavelmente, respondia que não me agradava o modelo vigente em Portugal com apoios comunitários e do estado. Achava que o investimento em Formação devia ser da iniciativa das empresas focadas no lucro, não nos apoios.

A Formação Profissional devia simplesmente ter elevada qualidade para dar cobertura às necessidades, e até antecipá-las, para adaptação a novas realidades e exigências com vista a obtenção de um melhor desempenho.

Era o que pensava na altura e o que ainda penso. E, aliás, foi com essa mentalidade que apostámos quinze anos mais tarde em criar soluções. **O meu ponto é que as empresas têm de pagar a Formação Profissional, se e quando entenderem que é útil aos seus legítimos fins.** De igual modo, achava e acho ridícula, as obrigações legais associadas à formação, designadamente a obrigação de dar 40h anuais de formação a pelo menos 10% dos trabalhadores - Situação que esteve para ser revista, nas últimas alterações ao Código do Trabalho. Situação que foi, a meu ver bem, revista na última alteração à Lei Laboral., seja em que sector ou empresa for.

A prova que talvez não esteja errado de todo, é ver que o atual governo quer alterar o mínimo de horas obrigatórias para metade nas micro e pequenas empresas. Têm toda a razão. E o ideal, mas não politicamente correto, era eliminar esta obrigatoriedade de todo. Quantas empresas têm um patrão e um empregado de balcão? Como é que se encontra formação para dar (40 horas anuais!) a um colaborador como este ano após ano? É um absurdo! Nem as pessoas querem frequentar formação nestas circunstâncias...

Anteriormente, o FSE (Formação em Serviço Educativo) era propício a fraudes e agora nada melhorou. **Esta descabida obrigação de 40 horas ano/trabalhador que é propícia a todas as habilidades (legítimas, aliás) somente para as "cumprir".**

A sensação é de que quando saímos de um buraco, vamos imediatamente para outro mais fundo e a evidência que estas políticas são erradas está na baixa produtividade crónica que



assola o país, que não descola deste ranking. Quer isto dizer que sou contra a formação? Não, bem pelo contrário. Sou a favor deste direito, mas não obrigação. Contudo, de momento a FP é um direito obrigação. Repito: direito obrigação. Mas não se enganem: Eu sou muito adepto do investimento estratégico em FP para o melhor das Organizações e é inequívoco que as Organizações têm de se adaptar para sobreviver e crescer, e com elas os seus colaboradores.

Portanto, a Formação Profissional pode e deve alavancar essa dinâmica, sobretudo quando estamos a ser confrontados com os desafios da robotização acelerada e conjugada com a I.A.

Porém, quem conhece as empresas e as acompanha no dia a dia, sabe também que é dada muita formação diária, que é desperdiçada e desvalorizada, pela mera falta de formalização. Quando estamos ao lado de um colaborador nosso, a dar-lhe competências que ele não tem e não adquiriu por si só, estamos a dar-lhe formação. Contudo, porque o nosso foco é treinar a nossa equipa, não estamos formatados para formalizar esse momento, concluindo com: "estive uma manhã a ensinar-te estes temas, tens a responsabilidade de os assegurar doravante pelo tempo que investi em ti".

E quantas vezes acontece com Gerentes/Administradores, Diretores, Chefias e até colegas, que explicam os mesmos assuntos sistematicamente às mesmas pessoas, sem que haja evidências da falta de comprometimento do formando em aprender?

Muitas delas, nem "formadores" nem "formandos" tem consciência que aquele momento foi de formação e sobre isso podem (e devem) ser retiradas consequências. Foi também para contornar este problema que a Humangext apostou em Formação Profissional com soluções que não só permitissem formalizar a formação on-job que existe nas empresas todos os dias, como adicionar a esta formação de alto nível em todos os temas em que não houvesse know-how interno para o assegurar.

Mas, atenção: não concordo que as empresas invistam em FP e fiquem impedidas de obter o retorno do seu investimento quando o trabalhador se despede.

Neste caso, outra empresa vai ter o retorno do investimento que a primeira fez. E sim, eu sei perfeitamente que a empresa pode - caso seja uma FP extraordinária - obrigar a pessoa ficar 3 anos ou a pagar a FP que recebeu. Contudo, também sei que o trabalhador nessas circunstâncias se pode recusar a fazer a FP que a empresa acha útil.

Ficamos assim com um dilema: ou a empresa paga, ou o seu colaborador fica para trás e consequentemente a empresa também.

Este tipo de entropia tem de ser resolvida. Nem a FP pode ser obrigatória, nem, sendo legítima, o trabalhador a pode recusar. Se tem custos, alguém tem de ressarcir a empresa que investiu.

Lanço a questão: Porque não a empresa que fica com o trabalhador?

RICARDO LACERDA DIAS
Partner, CEO

VOLTOR

smart
solutions

Instalações Elétricas

- Energias Renováveis
- Portões e Automatismos
- Domótica, Som e Imagem
- Alarmes e Videovigilância

262 881 133 • geral@voltorsolutions.com
www.voltorsolutions.com



LIFE AT HUMANGEXT

HUMANGEXT MAGAZINE



LIFE AT HUMANGEXT



LIFE-LONG LEARNING

COMO PILAR DE RETENÇÃO E PROGRESSÃO DE TALENTO

Atualmente, vivemos tempos de mudança acelerada, onde a estabilidade deixou de ser regra e passou a ser exceção. A transformação digital, a automatização de tarefas, o avanço da inteligência artificial e a globalização estão a alterar radicalmente a forma como trabalhamos, lideramos e desenvolvemos talento. Neste novo paradigma, a aprendizagem ao longo da vida – Life Long Learning – assume-se, não só como uma tendência passageira, mas como uma necessidade vital.

CONCEITO DE LIFE LONG LEARNING

O conceito baseia-se na ideia de que o desenvolvimento de competências é um processo contínuo que se estende por toda a vida. Vai além da educação formal e inclui também a aprendizagem informal e não-formal: cursos online, experiências no trabalho, formações internas, entre outros. É um compromisso pessoal e organizacional com o crescimento constante. Num mercado de trabalho em constante evolução, esta mentalidade torna-se indispensável: não basta ter um diploma – é preciso atualizar conhecimentos e desenvolver novas competências.

UMA RESPOSTA ESTRATÉGICA ÀS EXIGÊNCIAS DO FUTURO

Durante muitos anos, a Formação Profissional foi vista como um benefício adicional – algo que valorizava a empresa, mas que não era essencial. Hoje, essa percepção mudou radicalmente. A formação contínua é, cada vez mais, um fator crítico de sucesso – o que aprendemos hoje, pode estar desatualizado em menos tempo do que imaginamos. As organizações que não promovem esta aprendizagem constante, correm o risco de se tornarem obsoletas – e os profissionais que não se atualizam, de perderem competitividade. Por isso, mais do que uma tendência, o Life Long Learning é uma resposta estratégica às exigências do futuro.

Num cenário de escassez de talento e elevada competitividade, a retenção de colaboradores qualificados é um dos maiores desafios para os Recursos Humanos. A falta de oportunidades de desenvolvimento é frequentemente apontada como uma das principais razões para a saída de profissionais das empresas.

Colaboradores motivados procuram mais do que um salário – procuram um propósito, oportunidades de crescimento e progressão. Empresas que investem no desenvolvimento das suas pessoas criam culturas de aprendizagem que favorecem o engagement, a satisfação e a lealdade.

FORMAÇÃO CONTÍNUA

A Formação Contínua permite aos colaboradores não só acompanhar a evolução das suas áreas, mas também explorar novas funções, mudar de setor ou assumir desafios em projetos inovadores. É um catalisador de mobilidade interna, de liderança emergente e de novas formas de crescimento.

Vantagens da Formação contínua:

- **Adaptação a mudanças:** permite responder rapidamente a novas exigências do mercado;
- **Desenvolvimento pessoal:** fortalece a auto estima e a motivação no trabalho;
- **Crescimento profissional:** abre portas para promoções e novas funções;
- **Maior empregabilidade:** quem aprende de forma contínua, torna-se mais atrativo no mercado;
- **Inovação:** aprender algo novo pode inspirar melhorias ou novas ideias.



PATRÍCIA SANTOS
HR Consultant

SOFT SKILLS COMO UMA NOVA PRIORIDADE PARA AS ORGANIZAÇÕES

Num mundo laboral em constante transformação, onde a inteligência artificial e a tecnologia estão a reformular funções e profissões, as competências humanas — as chamadas soft skills — emergem como o verdadeiro diferencial competitivo, individual e coletivo, nas organizações.

Durante décadas, as empresas concentraram-se no desenvolvimento das hard skills: conhecimentos técnicos, domínio de ferramentas ou certificações específicas. No entanto, nos últimos anos, e de forma ainda mais acentuada, após a pandemia, as soft skills ganharam protagonismo. Comunicação eficaz, empatia, pensamento crítico, adaptabilidade e colaboração são hoje competências tão (ou mais) importantes do que o conhecimento técnico.

As soft skills referem-se precisamente a competências interpessoais, emocionais e comportamentais que influenciam a forma como trabalhamos e nos relacionamos com os outros.

São, em grande parte, o que distingue um bom profissional de um excelente profissional e estão no centro de temas estratégicos como a liderança, a inovação, o bem-estar no trabalho e a retenção de talento.

Num cenário onde as funções técnicas estão em constante atualização, a capacidade de aprender, de ouvir o outro, de resolver conflitos ou de liderar com empatia tornou-se imprescindível.

As organizações que reconhecem esta realidade estão a investir ativamente no desenvolvimento de soft skills entre os seus trabalhadores.

Programas de mentoring, coaching, formações comportamentais e até dinâmicas de team-building são hoje estratégias integradas nos planos de desenvolvimento de talento. Mais do que formar profissionais, trata-se de desenvolver pessoas.

O papel dos Recursos Humanos nesta mudança é fundamental: desde a contratação — onde as soft skills já pesam significativamente na decisão final — até ao desenho de trajetórias de carreira que incluem o desenvolvimento contínuo destas competências.

As soft skills deixaram de ser um “extra” para se tornarem uma prioridade estratégica. Investir no desenvolvimento humano é, mais do que nunca, investir no futuro da própria organização.

TOP 10 SOFT SKILLS MAIS VALORIZADAS ATUALMENTE

1. Comunicação eficaz
2. Inteligência emocional
3. Pensamento crítico e resolução de problemas
4. Trabalho em equipa
5. Adaptabilidade
6. Gestão do tempo e organização
7. Empatia
8. Capacidade de liderança
9. Criatividade
10. Resiliência



MARIANA TEODORO
HR Consultant



THE ENGLISH CENTRE
Línguas com Futuro desde 1987



We prepare for
Cambridge
English Qualifications
2025-2026



REPÚBLICA PORTUGUESA
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E INOVAÇÃO



918 554 079
Chamada para a rede móvel nacional



theenglishcentre.pt



We take you anywhere!

Inglês

Traduções
Serviço especializado reconhecido oficialmente

Portuguese for foreigners

FORMAÇÃO PARA UTILIZAÇÃO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

DESAFIOS PRÁTICOS E LEGAIS

A Inteligência Artificial deixou de ser apenas um conceito futurista, sendo atualmente uma ferramenta presente em praticamente todos os setores. A gestão de pessoas não é exceção. Seja para triagem de currículos, análise de desempenho ou apoio à tomada de decisão estratégica, a I.A. está a transformar a forma como as empresas gerem talentos.

Contudo, a implementação bem-sucedida dessas tecnologias depende diretamente da formação adequada dos profissionais que irão utilizá-las. E é aqui que surgem desafios significativos — tanto práticos quanto legais.

A FORMAÇÃO PARA USO DE I.A. DEVE DESENVOLVER COMPETÊNCIAS EM TRÊS VERTENTES:

- **Compreensão funcional:** saber como a ferramenta opera, as suas limitações e pontos fortes;
- **Interpretação crítica:** avaliar resultados com discernimento, evitando decisões cegamente baseadas em algoritmos;
- **Integração nos processos existentes:** alinhar a I.A. com a cultura organizacional e os fluxos de trabalho da empresa.

Um obstáculo frequente é a diferença de literacia digital entre os colaboradores. Enquanto alguns se adaptam rapidamente, outros enfrentam insegurança e resistência. Além disso, a velocidade com que as tecnologias evoluem exige formações contínuas, não apenas formações pontuais.

O USO DE I.A. LEVANTA QUESTÕES JURÍDICAS DELICADAS, QUE DEVEM SER INCORPORADAS NA FORMAÇÃO:

- **Proteção de dados:** garantir conformidade com as regras aplicáveis no domínio da proteção de dados, evitando o uso indevido de informações pessoais;
- **Não discriminação:** prevenir utilização de algorítmicos que possam gerar práticas discriminatórias, conscientes ou não;
- **Responsabilidade e transparência:** saber explicar de forma clara o motivo pelo qual determinada decisão automatizada foi tomada.

Ignorar esses aspetos pode resultar não apenas em litígios, mas também em danos à reputação da empresa. Assim, os Recursos Humanos devem trabalhar em conjunto com equipas jurídicas e de Compliance para garantir que a utilização da I.A. seja segura e ética.

O PAPEL ESTRATÉGICO DOS RECURSOS HUMANOS

Mais do que consumidores passivos de tecnologia, os profissionais de RH precisam assumir um papel ativo na definição de como a I.A. será utilizada. Isso significa estar presente desde a seleção das ferramentas até à construção de programas de formação que combinem conhecimento técnico, sensibilidade humana e consciência legal.

A formação para utilização de Inteligência Artificial não é opcional: é um investimento estratégico que garante produtividade, inovação e segurança jurídica. Preparar pessoas para lidar com máquinas inteligentes é, em última análise, preparar empresas para um futuro mais ágil, ético e competitivo.

Na Humangext procuramos estar na vanguarda das mais inovadoras opções do mercado, pelo que estremos atentos às opções por ele ditadas, nomeadamente no que concerne à utilização de Inteligência Artificial.

Os desafios que se colocam às organizações exigem uma resposta rápida e assertiva: a utilização das ferramentas de inteligência artificial deixou de ser opcional para quem quer manter-se atualizado, num mercado cada vez mais competitivo.



TIAGO COUTO
HR Consultant

HUMANGEXT

NAS REDES SOCIAIS



HUMANGEXT.COM



VISITE-NOS!

SERVINFORMA

CONTABILIDADE E FISCALIDADE

CONFIANÇA CONSTRUÍDA COM RIGOR

DESDE 1984

A Servinforma alia **rigor, clareza e proximidade** para que as empresas avancem com confiança.

Contabilidade, Fiscalidade e Recursos Humanos tratados com método, eficiência e atenção ao detalhe.

SERVIÇOS

- ▶ Contabilidade / Consultoria Financeira
- ▶ Apoio à Criação e Estruturação de Empresas
- ▶ Fiscalidade e Planeamento Tributário
- ▶ Relatórios e Análises de Gestão Personalizados
- ▶ Gestão Salarial e de Recursos Humanos
- ▶ Acompanhamento Contínuo e Atualização Legal

CONTACTE-NOS

A EXPERIÊNCIA CERTA PARA CADA DECISÃO

R. Dr. Brilhante, 2460-040 Alcobaça · geral@servinforma.pt · TEL. 262 598 149

www.servinforma.pt

O FUTURO DA FORMAÇÃO: QUE MODELO SERVE MELHOR AS NOVAS GERAÇÕES?

MAIS DO QUE FORMATOS, EXPERIÊNCIAS!

Veremos ao longo desta revista que tipos de modelos existem e que modelo serve melhor as novas gerações. O mundo da formação está a mudar a uma velocidade impressionante. As novas gerações - Millennials e Gen Z - chegam ao mercado de trabalho com expectativas claras: flexibilidade, tecnologia e propósito. Já não querem apenas aprender: querem experiências que façam sentido no seu dia a dia.

AS NOVAS GERAÇÕES: O QUE VALORIZAM NA APRENDIZAGEM?

• Breve descrição dos traços dominantes das novas gerações:

Geração Z: digital natives, procuram autonomia, feedback rápido, sentido de propósito;
Millennials: valorizam equilíbrio entre vida pessoal e profissional, mobilidade, aprendizagem contínua;

• Preferências em termos de formato, ritmo e ambiente de aprendizagem;

• Valorização da flexibilidade, tecnologia e personalização da aprendizagem;

O QUE PROCURAM?

- Autonomia e liberdade para aprender ao seu ritmo;
- Conteúdos práticos, rápidos e úteis;
- Interação digital, imersiva e envolvente;
- Feedback imediato e contínuo;

E QUAL O TIPO DE FORMAÇÃO QUE SE PREFERE?

FORMAÇÃO PRESENCIAL, DIGITAL OU BLENDED?

A formação presencial continua a ser insubstituível no contacto humano e no networking. O e-learning oferece a liberdade de aprender em qualquer lugar, a qualquer hora. Mas é no blended learning - a mistura dos dois mundos - que muitas empresas encontram o equilíbrio ideal entre eficácia, motivação e experiência.

O DESAFIO DAS EMPRESAS EXISTE CLARO... E QUAL É?

Não basta escolher um formato. É preciso criar experiências relevantes, ajustadas ao perfil de cada equipa, medindo resultados e inovando continuamente. O futuro da formação não é o “onde”, mas o “como”: aprender de forma significativa, com impacto real. Não existe um modelo único que sirva todas as gerações ou contextos. O segredo está em oferecer experiências de aprendizagem que conciliem flexibilidade, propósito e interação humana. As novas gerações não querem apenas aprender - querem fazê-lo de forma significativa, integrada no seu dia a dia e com o tal “impacto real”, prático.

Concluimos nós, que o futuro da formação não está no formato, mas na capacidade de criar experiências relevantes para quem aprende.



TÂNIA ROSA
HR Consultant



Descomplicamos
as suas finanças
com as melhores
soluções de
seguro

www.jns.pt



JNS
SEGUROS

DIGITALIZAÇÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

MODALIDADE E-LEARNING

A evolução tecnológica tem sido uma alavanca transformacional nas demais atividades e áreas, sendo que a Formação Profissional não é exceção. A necessidade contínua que as empresas têm de acompanhar as tendências e o mercado para se manterem competitivas, nomeadamente no âmbito da Formação Profissional, tem vindo a mudar os formatos de ensino, bem como a transformar as estratégias das empresas.

Atualmente, existem várias modalidades para ministrar Formação, desde opções presenciais, online ou híbridas.

A Inteligência Artificial veio impulsionar a forma como as empresas trabalham, tendo-se criado a necessidade de acompanhar a tecnologia e criar vantagem competitiva nas empresas. Uma das modalidades mais recentes utilizada para ministrar Formação é o formato E-Learning. Este formato consiste em dar a oportunidade de fornecer Formação totalmente online, permitindo uma maior flexibilidade de horários e abrangência geográfica.

A Formação E-Learning recorre a plataformas digitais para disponibilizar os conteúdos de Formação, promover interação e avaliar as competências necessárias de cada Ação de Formação.

Esta modalidade permite:

- **Uma maior flexibilidade**, tanto para a empresa como para os formandos, uma vez que podem definir os horários e ritmo da Formação;
- **Uma maior acessibilidade geográfica**, tendo em conta que pode ser acedida em qualquer ponto do mundo;
- **Reduzir custos**, nomeadamente os relacionados com deslocações e logística;



- **Uma maior abrangência de formandos**, dada a inexistência de limite físico de salas para ministrar as ações de Formação;

- **Monitorizar e analisar os resultados da formação** de forma mais eficaz e eficiente, uma vez que as plataformas permitem registar o progresso e resultados de cada formando.

Assim, é possível perceber a quantidade de benefícios associados a esta modalidade, permitindo agilizar o processo de Formação Profissional das empresas, bem como promover vantagem competitiva para as mesmas.

Esta modalidade conta com algumas desvantagens, que se transformam em desafios para o futuro, tais como:

- Uma menor interação social presencial, podendo reduzir o sentimento de pertença à empresa;
- A necessidade de recursos e investimentos tecnológicos;
- Limitações para certas ações de Formação que requerem sessões presenciais;
- A dificuldade de autenticar que a pessoa que está a frequentar a Formação é realmente a pessoa inscrita.

Em suma, a Formação em formato E-Learning é uma tendência que permite uma maior flexibilização às empresas para ministrar Formação, no entanto ainda enfrenta alguns desafios para o futuro. Na Humangext, acompanhar as tendências de mercado e criar valor para os nossos clientes é o nosso principal objetivo e, por isso, também desenvolvemos e temos disponível esta modalidade E-Learning no nosso serviço HumanAcademy, como Formações On Demand. As nossas soluções são personalizadas e ajustadas ao perfil de cada organização, de forma a garantir resultados eficazes e duradouros.

Contacte-nos ou visite o nosso site para mais informações sobre as nossas modalidades de Formação Profissional!



JOANA MATIAS
HR Consultant



GRUPO FÁBRICA

CONTABILIDADE | INFORMÁTICA
SEGUROS | OBRAS

Caldas da Rainha - Lisboa - Porto

T +351 262 837 840

E geral@grupofabrica.com

W www.grupofabrica.com

A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO TELETRABALHO

O teletrabalho é cada vez mais uma realidade presente. Deixou de ser uma solução temporária em 2020, com a pandemia do Covid-19, para uma opção com vista a melhorar a qualidade de vida, promovendo mais flexibilidade e redução de custos (de transportes, alimentação e, atrevo-me a dizer, até mesmo vestuário). Contudo, trouxe outros desafios inegáveis como a motivação e aprendizagem de equipas à distância. É neste contexto que a formação profissional contínua se torna, na minha opinião, crucial.

Como costumo dizer, não há nenhum fim que não seja o início de algo também. E, no caso, se foi o fim de uma era 100% presencial, resta-nos – mais do que reclamar dos problemas inerentes à mudança – contorná-los e adaptá-los.

Posto isto, penso que todos nós, atualmente, conhecemos pelo menos uma pessoa em regime de teletrabalho – a mudança é inegável. No meu caso, por exemplo, em cinco das minhas amigas mais chegadas, apenas duas se encontram a trabalhar em regime 100% presencial – sendo que uma é enfermeira e a outra veterinária, o que, como podem imaginar, e pedindo desde já desculpa aos mais sensíveis, torna-se difícil a logística de extrair um rim a um cavalo através de um computador numa secretária, no bairro da Encosta do Sol, no centro das Caldas da Rainha.

Mas, pegando em dados – e como diria a coordenadora do curso de Economia, no ISEG-UL, no dia da entrega dos diplomas: “Os números nunca mentem.” – a percentagem de trabalhadores em regime de teletrabalho (seja integral, ou parcial) é de 20,0% neste 1.º trimestre de 2025, o que corresponde a 1,08 milhões de trabalhadores, de acordo com dados do INE. Além disso, segundo um inquérito da Deloitte (Gen Z & Millennials, Survey, 2023), quase metade dos jovens portugueses (49% da Gen-Z e 48% dos Millennials) está atualmente numa modalidade de trabalho híbrido ou remoto. Acrescentando ainda que 68% da Gen-Z e 75% dos Millennials asseguram que considerariam procurar outro emprego se o empregador exigisse presença total.

A pergunta que se coloca é: Como vamos contornar os problemas associados a esta mudança? A dificuldade de aprendizagens à distância, de motivar equipas a ser melhor cada dia (mesmo que sentados no sofá)?

Bom, como diria o meu pai (que muitos de vós suponho que conheçam): “Só há dois tipos de problemas: Os que têm solução e os que não têm: quanto aos primeiros, não te preocupes, porque se têm solução, hão de se resolver. Quanto aos segundos também não...”. Felizmente, a Humangext, S.A., tem solução para quase todos os problemas e, em particular, para este.

Na Humangext, através dos serviços HumanAcademy, oferecemos soluções formação adaptadas aos novos contextos de trabalho, potenciando o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais fundamentais para o sucesso neste novo regime de trabalho. Somos uma entidade formadora certificada pela DGERT, que atua em particular nas áreas de Desenvolvimento Pessoal, Direito, Segurança e Higiene no Trabalho. Além disso, na Humangext, acreditamos que cada organização tem as suas próprias necessidades. Por isso, desenvolvemos planos de formação personalizados, com metodologias ativas e dinâmicas, em formato online, presencial ou híbrido, com acompanhamento próximo e avaliações de eficácia.

PORQUÊ INVESTIR EM FORMAÇÃO PROFISSIONAL NO TELETRABALHO?

Deixo-vos com o lógico, mas que por vezes esquecido, os motivos pelos quais devem investir (ainda mais) em Formação Profissional quando o contexto é Teletrabalho:

• Melhoria da produtividade e foco

Trabalhar a partir de casa exige competências de grande organização, gestão de tempo, prioridades e disciplina. Programas de formação em gestão de tempo, foco e produtividade ajudam os colaboradores a manterem-se eficazes, mesmo

longe do ambiente tradicional de escritório.

• Comunicação e liderança à distância

As barreiras da comunicação à distância são óbvias. Faça o seguinte exercício: Pergunte quando chegar a casa à sua família: “Sentiam-se mais confortáveis em fazer uma pergunta numa reunião de trabalho presencial ou por videochamada?”. A resposta na minha família foi unânime: presencial. Há qualquer coisa sobre uma barreira invisível que muitos associamos ao computador e que pode ser desconstruída com as ferramentas certas.

Além disso, engana-se quem acha que a Formação Profissional é importante apenas para colaboradores. Os líderes, e especialmente os bons líderes, também estão sempre a aprender. Liderar equipas à distância traz desafios novos que requerem novas abordagens. A falta de comunicação é um dos grandes motivos para problemas em relações – sejam pessoais ou profissionais -, mas a HumanAcademy pretende evitar que isto aconteça. Disponibilizando formações em liderança remota, feedback construtivo, gestão emocional e comunicação assertiva e ajudando gestores a manterem a motivação das suas equipas.

• Bem-estar e equilíbrio emocional

O bem-estar é cada vez mais crucial para uma boa relação com o trabalho, para florescer sentimentos de motivação e apresentar resultados. O isolamento pode gerar stress, investir em formação sobre inteligência emocional e gestão de stress contribui para a saúde mental dos colaboradores e cria ambientes de trabalho mais humanos, mesmo remotamente.

Pegando novamente num exemplo pessoal, em 2024, e após mais de um ano em trabalho em regime 100% remoto numa consultora de Marketing Management & Research, aprendi que o mais importante é não tirar o foco na aprendizagem contínua, que no “mundo do trabalho” é oferecida maioritariamente pela Formação Profissional, para contornar todas as barreiras que mencionei anteriormente. Durante esse ano tive também o privilégio de simultaneamente fazer parte da organização de um dos maiores eventos de Gestão e Marketing da Europa, o QSP SUMMIT.

Com palestras de oradores extraordinários, como a Linda Hill ou o professor Costa Markides, compreendi que, por vezes, alguns minutos a ouvir as palavras certas podem mudar o mindset e desativar certos bloqueios, somente por nos colocarem os problemas vistos de outra perspetiva e soluções que não tínhamos ponderado.

É, nesse sentido, que digo (até porque experienciei), qualquer trabalhador que esteja em regime remoto, precisa forçosamente ainda mais de momentos chave de Formação Profissional extra, dado que muitas vezes a aprendizagem do dia-a-dia pode estar condicionada pelas barreiras da distância.



SOFIA LACERDA DIAS
Marketing Manager

FILIPACOUTINHOINFO@GMAIL.COM

Filipa Coutinho

MAKEUP ARTIST

MARKET JÁ

FORMAÇÃO COMO FERRAMENTA DE INTEGRAÇÃO DOS REGIMES ESPECIAIS

A formação profissional contínua é um elemento fundamental para o desenvolvimento de competências ao longo da vida, permitindo aos trabalhadores manterem-se atualizados face às constantes mudanças do mercado de trabalho. Além de promover a qualificação, esta formação desempenha um papel crucial na inclusão de trabalhadores com necessidades especiais, contribuindo para uma sociedade mais justa e igualitária.

A FORMAÇÃO PROFISSIONAL É UM DIREITO/ DEVER DO TRABALHADOR.

O trabalhador tem direito a usufruir, em regra, de 40 horas anuais de formação contínua promovida pelo empregador e, paralelamente o dever de frequentar e participar ativamente na mesma, retirando daquela os benefícios inerentes ao investimento efetuado. Os trabalhadores devem ter acesso a formações adaptadas às suas necessidades (na organização), garantindo a acessibilidade e o apoio necessário para a sua participação plena.

Os trabalhadores devem ter acesso a formações adaptadas às suas necessidades (na organização), garantindo a acessibilidade e o apoio necessário

para a sua participação plena. Este mecanismo, para além de uma obrigação legal é uma ferramenta essencial na integração, acolhimento e retenção de talento, mas também de inclusão de trabalhadores com necessidades especiais no mercado de trabalho, ao oferecer programas adaptados, com recursos acessíveis e metodologias inclusivas, é possível eliminar barreiras que dificultam a sua participação.

Esta abordagem favorece o desenvolvimento de competências específicas, aumenta a autonomia e promove a integração social e laboral desses trabalhadores.

Além disso, empresas que investem na formação inclusiva beneficiam de uma força de trabalho mais diversificada, inovadora e motivada, contribuindo para uma cultura organizacional mais inclusiva e socialmente responsável. Garantindo, paralelamente, uma real igualdade (ou equidade, se preferirmos) de oportunidades.

Além disso, o Código do Trabalho prevê regimes específicos para salvaguarda do direito à formação, como seja o regime do trabalhador-estudante, do qual destacamos as dispensas para frequência de aulas e as faltas para a realização das provas de avaliação são consideradas horas de formação para efeito de contabilização das 40 horas anuais, facilitando a conciliação entre estudos e trabalho, por um lado, e o cumprimento da obrigação legal da organização, por outro.

De facto, a dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

- Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
- Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
- Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
- Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

Por outro lado, o trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:

- No dia da prova e no imediatamente anterior;
- No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;
- Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;
- As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano letivo.

Ora, todos estes períodos são considerados como horas de formação, para efeitos da contabilização das 40 horas anuais a que o trabalhador tem, em regra, direito. Concluindo, o tempo dedicado à formação é reconhecido e valorizado, promovendo o desenvolvimento profissional sem prejuízo dos direitos laborais.

Por outro lado, os trabalhadores têm o dever de cumprir com as condições estabelecidas na formação, participar ativamente e aplicar os conhecimentos adquiridos no seu contexto laboral, contribuindo assim para o seu crescimento profissional e para a melhoria do ambiente de trabalho. Por tudo isto, a formação é uma ferramenta essencial no âmbito da Gestão dos Recursos Humanos, sendo imprescindível programar Planos idóneos e ajustados à realidade de cada Organização.




RITA BAPTISTA
Partner/HR Consultant

care2pay

+ fácil Pagar + tempo para Cuidar

Para falar connosco:

 sales@care2pay.eu

 +351 966 210 738



Soluções de pagamento
desenhadas para o setor
da Saúde e Bem-Estar

Farmácias
Laboratórios
Clínicas Especializadas
Vida + Longevidade
Wellness, Estética e
Performance
Pet Health e Care
Ginásios e Desporto

Inovação Tecnológica que impulsiona o
crescimento do seu negócio

Pagamentos Presenciais e Remotos
Integração POS/ERP
Pay-by-Link (ex. Domicílios)
Subscrições Automáticas
Inteligência Artificial aplicada ao seu negócio

Serviço de Proximidade

Compromisso com a Transparência

Lacerda Dias & Associados
sociedade de advogados R.L.

FUNDO DE COMPENSAÇÃO: UM RECURSO ESTRATÉGICO PARA A PROMOÇÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Instituído pela Lei nº 70/2013 de 30 de agosto, o Fundo de Compensação do Trabalho (doravante FCT) surgiu como um instrumento de proteção social, sofrendo depois alterações estruturais ao seu regime, concretamente, através do Decreto-Lei 115/2023 de 15 de dezembro.

Com esta modificação manteve-se o objetivo inicial do FCT de assegurar o reembolso de até 50% da compensação devida pela cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores incluídos no mesmo, não obstante, a esta finalidade juntaram-se outras hipóteses de aplicação das referidas verbas, tais como o financiamento da qualificação e formação certificada dos trabalhadores, o apoio aos custos e investimentos com habitação dos mesmos, e ainda, o apoio a outros investimentos de interesse mútuo para empregador e trabalhadores, designadamente refeitórios e creches.

Como supra verificámos, uma das novas finalidades do FCT é apoiar outros investimentos realizados de comum acordo entre entidades empregadoras e trabalhadores, nomeadamente, creches e refeitórios. Não obstante, verificamos que a própria base legal acaba por ser pouco concretizada, nomeadamente, quanto ao tipo de investimentos que podem ser admissíveis neste parâmetro, dando, contudo, a entender, que esta vertente passará pela via da criação de infraestruturas, porquanto são mencionadas, concretamente, duas hipóteses, as creches e refeitórios. A mesma linha de raciocínio se aplica à possibilidade de aplicação das verbas a investimentos com a habitação dos trabalhadores, onde, mais uma vez, caímos no critério infraestrutural, sendo altamente nebuloso, aquilo que poderá ser considerado para esse efeito. Para mais, em ambas as situações teríamos sempre uma crassa diferenciação entre trabalhadores, porquanto, certamente, existirá uma fatia bastante demarcada de recursos humanos, que não carece deste tipo de apoio e que por isso em nada beneficiaria das verbas do FCT.

Nesses termos, e olhando de forma crítica para as várias hipóteses de aplicação das verbas afetas ao FCT, verificamos que a opção pelo investimento com a formação profissional acaba por ser a mais equilibrada, equitativa e justa, em termos globais. **Representando esta opção, uma verdadeira mudança de paradigma, em que largamos o cenário tradicional de que os fundos seriam apenas mobilizados para fins de cessação do contrato de trabalho, podendo agora ser convertidos num investimento em qualificação, com impactos positivos**

tanto para o trabalhador como para a empresa. Ou seja, a empresa promove assim o desenvolvimento contínuo das suas equipas, fomentando a retenção de talento e reforçando a capacidade de resposta das mesmas aos desafios que surgem num mercado em persistente evolução, tornando-se a formação profissional cada vez mais, como um mecanismo estratégico para salvaguardar a sustentabilidade das organizações.

Assim, a formação profissional permite aos trabalhadores adquirirem, atualizarem ou até aprofundarem, competências técnicas e comportamentais determinantes para as funções que exercem, melhorando dessa forma o seu desempenho e potenciando um novo leque de oportunidades.

A formação profissional torna-se dessa forma fundamental para o aumento da qualidade do serviço prestado, bem como, para o próprio incremento da motivação das equipas, favorecendo a adaptação às mudanças tecnológicas e organizacionais, que cada vez mais se impõe. Ora, do ponto de vista de gestão de recursos humanos, esta possibilidade traduz-se numa relevante mais-valia para as empresas, sobretudo em setores marcados pela constante mudança tecnológica, que necessitam de se atualizar de forma recorrente.

Assim, com uma utilização criteriosa, esta possibilidade quanto ao FCT permite alinhar os objetivos de proteção social com os desafios da modernização laboral, porquanto, e mais do que uma obrigação legal, o FCT pode, e deve, ser encarado como um mecanismo de valorização e desenvolvimento dos recursos humanos, potenciando uma gestão mais eficiente e humanizada dos mesmos, sendo assim esta hipótese de aplicação das verbas, a vertente mais viável e que melhor salvaguarda ambas as partes no contrato de trabalho, de forma justa e equitativa.



CATARINA LUÍS
Partner/Advogada,
Lacerda Dias & Associados

FORMAÇÃO CERTIFICADA



PRESENCIAL



PRIMEIROS SOCORROS (16h)

Nível Avançado
23/OUT/25



TRABALHO EM EQUIPA E GESTÃO DE CONFLITOS (16h)

Nível Iniciante
27/OUT/25



COMBATE A INCÊNDIOS E EVACUAÇÃO (12h)

Nível Iniciante
30/OUT/25



PREVENÇÃO DE RISCOS PROFissionais (8h)

Nível Iniciante
10/NOV/25



SISTEMAS DE TRANSPORTE E ELEVÇÃO DE CARGA (25h)

Nível Iniciante
17/NOV/25

INSCREVA-SE JÁ!



Siga-nos!



POLIDIAGNOSTICO
Empresas



Cuidamos do que é mais importante para si.

Aceda ao site grupopaixao.com e conheça nossas soluções.

MODELO 70-20-10



REINVENTAR A FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O desenvolvimento de competências nas organizações deixou de estar centrado exclusivamente em formações formais. O modelo 70-20-10, amplamente reconhecido na área da aprendizagem e desenvolvimento, propõe uma abordagem mais completa e eficaz, alinhada com a realidade dinâmica do dia a dia profissional.

Este modelo assenta num princípio essencial: aprendemos maioritariamente através da prática e da interação com os outros. Embora a formação tradicional mantenha o seu papel, o seu impacto torna-se significativamente mais eficaz quando complementado por experiências reais no trabalho e momentos de aprendizagem informal.

Para os profissionais de Recursos Humanos, o desafio principal é criar ambientes que fomentem esta aprendizagem contínua, promovendo oportunidades reais para que os colaboradores se envolvam em tarefas desafiantes, incentivando a partilha de conhecimento e cultivando relações de confiança e colaboração dentro das equipas.

O modelo 70-20-10 convida-nos a repensar a forma como formamos e desenvolvemos talento:

MENOS SALA DE AULA, MAIS EXPERIÊNCIA, MAIS INTERAÇÃO E, ACIMA DE TUDO, MAIS PROPÓSITO NO QUE SE APRENDE.

DE ACORDO COM O MODELO 70-20-10

- **70% da aprendizagem** acontece através da experiência prática, no desempenho das funções, na resolução de problemas reais, em novos desafios ou projetos;
- **20% de interações sociais** como o mentoring, o coaching, a observação de colegas ou o feedback recebido;
- **10% de formações formais** provém de formações formais, como cursos, workshops ou e-learning.



MARIANA TEODORO
HR Consultant

PROCESSAMENTO DAS HORAS DE FORMAÇÃO NA GESTÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O processamento das horas de formação durante e após o contrato envolve a contabilização, validação e, em alguns casos, a compensação ou certificação das horas de formação realizadas por um trabalhador, cujas horas de formação não lhe tenham sido proporcionadas, que já se tenham vencido ou que se vençam no ano da cessação.

Um trabalhador com contrato a termo com duração igual ou superior a 3 meses, tem direito a um número mínimo de horas de formação contínua, proporcional à duração do contrato nesse ano.

Significa isto que, para contratos inferiores a 3 meses, não existe um número mínimo de horas de formação obrigatório definido por lei. A prescrição das horas de formação ocorre ao fim de cinco anos. Isto significa que, se a empresa não proporcionar as horas de formação obrigatórias dentro de cinco anos consecutivos, perde o direito de exigir essa compensação em forma de horas de formação. No entanto, o trabalhador pode exigir uma compensação em forma de indemnização ou horas pagas.

As horas de formação estão sujeitas a descontos para a Segurança Social sob o código

“O - Prestações de carácter não mensal” onde se inclui as “Remunerações correspondentes a tempos de formação não facultados aos trabalhadores, bem como outras remunerações como tal qualificadas pelo Código do Trabalho, e não excluídas da BIC (Base de Incidência Contributiva) pelo artigo 48.º do CRC”.

Estão ainda sujeitas a descontos em sede de IRS sob o código “A – Rendimento de trabalho dependente”, somando assim a todos os abonos da categoria A, e que, ditará a taxa de IRS a aplicar.



TÂNIA TIAGO
Administrative Assistant

EM TERMOS DE PROCESSAMENTO SALARIAL, EXISTEM DUAS SITUAÇÕES A TER EM CONTA:

• **Horas de formação frequentada (é fundamental para que exista um registo da formação concretizada)**

- Se realizada durante o horário de trabalho, são, geralmente, remuneradas como tempo de trabalho normal;

- Se executada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias, devem ser remuneradas pelo valor hora sem qualquer acréscimo;

- Após as duas horas diárias, são consideradas como trabalho suplementar, e, têm de ser remuneradas como tal.

• **Crédito de horas (a liquidar aquando da cessação do contrato de trabalho)**

- O apuramento do crédito de horas é calculado sob a fórmula: valor hora x número de horas a crédito;



Fisioterapia Laboral, Ginástica Laboral, Ergonomia no Trabalho

O projeto **Prime Business** ajuda a reduzir dor, lesões e absentismo na sua empresa.

Programas de saúde ocupacional pensados para manter as pessoas bem, reduzir custos com baixas médicas e manter o negócio crescer.

Fisioterapia

ATM

Ecoguiada

Vestibular

Ondas de Choque

Osteotioapatia

Nutrição

Psicologia

Pilates Clínico

Treino Personalizado

Performance Desportiva

ALL IN DATA

PEOPLE ANALYTICS
DATA AGENCY

WWW.ALLINDATA.PT

+351 912 634 782 | geral@primephysio.pt | primephysio.pt
Rua Arminda Alves 1B 2500-066 Caldas da Rainha

SCAN ME





A NOVA ERA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL:

INOVAÇÃO, TECNOLOGIA ABERTA E APRENDIZAGEM ACOMPANHADA POR INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Nos últimos anos, a formação profissional tem atravessado uma profunda transformação. Se durante décadas se centrou em modelos presenciais, planos rígidos e metodologias unidirecionais, hoje assiste-se a uma mudança de paradigma que exige inovação constante, tecnologia aberta e processos de aprendizagem verdadeiramente flexíveis.

Num mundo global, digital e acelerado, a formação profissional só cumpre o seu propósito quando consegue evoluir à mesma velocidade das necessidades do mercado e das pessoas.

A MUDANÇA DE PARADIGMA: DA SALA DE AULA AO ECOSISTEMA DIGITAL

A formação já não se resume a momentos presenciais, calendarizados e estanques. O paradigma atual exige:

- **Acesso contínuo ao conhecimento**, em qualquer momento e em qualquer lugar;
- **Trajetos formativos personalizados**, ajustados ao ritmo e às necessidades de cada pessoa;
- **Tecnologia aberta e flexível**, capaz de evoluir e integrar novos modelos de aprendizagem;
- **Experiências de ensino que combinam humano e digital**, potenciando a eficiência e a autonomia;

O modelo tradicional centrado no formador e no manual dá lugar a um ecossistema digital onde a aprendizagem é dinâmica, interativa, multicanal e acompanhada por inteligência artificial.

A IMPORTÂNCIA DE TECNOLOGIAS ABERTAS E FLEXÍVEIS

As plataformas de formação profissional deixaram de ser sistemas fechados. O futuro (e cada vez mais o presente) pertence às soluções:

- **Low-code e no-code**, que permitem criar conteúdos, módulos e percursos formativos sem dependência tecnológica;
- **Abertas e integráveis**, capazes de trabalhar com videoconferência, repositórios de conteúdos, LMS, bibliotecas digitais, laboratórios virtuais e sistemas de avaliação;
- **Amulti-dispositivo e multiidioma**, eliminando barreiras geográficas e linguísticas;

Esta abertura tecnológica permite que empresas, organizações públicas e entidades formadoras construam soluções alinhadas com as suas necessidades reais, promovendo inovação contínua.

A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL COMO O NOVO TUTOR DA FORMAÇÃO

A figura do formador não desaparece — transforma-se. Com o avanço da IA, surgem agentes inteligentes de acompanhamento, capazes de:

- **Explicar conceitos em linguagem simples;**
- **Adaptar conteúdos ao nível de cada formando;**
- **Apresentar exemplos contextualizados;**
- **Responder a dúvidas em tempo real, 24/7;**
- **Avaliar e sugerir reforços de aprendizagem;**
- **Traduzir conteúdos automaticamente;**
- **Gerir planos de estudo personalizados.**

Estes agentes de IA funcionam como tutores digitais permanentes, democratizando o acesso ao ensino e acelerando trajetos formativos, sempre com supervisão humana e enquadramento pedagógico.

AULAS VIRTUALIZADAS E CONTEÚDOS IMERSIVOS

Os modelos formativos já não dependem apenas de sessões síncronas. As aulas virtualizadas, gravadas ou semi-interativas, permitem:

- **Revisitar conteúdos sempre que necessário;**
- **Respeitar o tempo individual de aprendizagem;**
- **Combinar teoria, prática e demonstrações digitais;**
- **Integrar simulações, exercícios automatizados e ambientes de prática assistida por I.A..**

Para trabalhadores e organizações, isto significa escalabilidade e continuidade, evitando deslocamentos, reduzindo custos e aumentando a eficácia.

GLOBALIZAÇÃO, MULTIIDIOMA E DEMOCRÁCIA DO CONHECIMENTO

Num mercado global, onde equipas são distribuídas e mobilidade é constante, a formação deve ser:

- **Global, acessível a qualquer localização;**
- **Online, sem dependência de espaços físicos;**
- **Multiidioma, para acolher diversidade cultural e linguística;**
- **Contextualizada, respeitando diferentes necessidades e realidades profissionais.**

A tecnologia e a I.A. tornam estas premissas uma realidade ao disponibilizar tradução automática, legendagem inteligente, ajuste de sotaques/versão de conteúdos e adaptação cultural.

COMPETÊNCIAS FORMATIVAS DO FUTURO

O novo paradigma exige competências que antes não eram centrais:

- Literacia digital;
- Autonomia no uso de plataformas e agentes de I.A.;
- Capacidade de aprender de forma contínua;
- Criação de conteúdos digitais e microlearning;
- Análise crítica da informação gerada por I.A.;
- Colaboração em ambientes híbridos;

Estas competências tornam o formando mais preparado para um mercado em transformação permanente.

O PAPEL DA CRIATIVIDADE E DA PRODUÇÃO DE CONTEÚDOS ONLINE

Com tecnologias no-code e ferramentas de I.A., qualquer formador, empresa ou entidade pode:

- Criar módulos formativos rapidamente;
- Gerar vídeos, apresentações, avaliações e exercícios;
- Transformar conteúdos técnicos em percursos pedagógicos completos;
- Disponibilizar tudo num ambiente digital coerente e navegável;

O processo de produção de conteúdos democratiza-se e agiliza-se, garantindo maior atualidade e relevância.

UMA FORMAÇÃO PROFISSIONAL MAIS ACESSÍVEL, INTELIGENTE E TRANSFORMADORA

A formação profissional está a entrar numa fase histórica de renovação. A inovação, impulsionada pela inteligência artificial, por plataformas tecnológicas abertas e por novas metodologias de ensino digital, está a abrir caminho a um modelo mais justo, flexível, inclusivo e eficiente.

A aprendizagem deixou de ser episódica — passou a ser contínua. Deixou de ser unidirecional — tornou-se colaborativa. E deixou de estar confinada ao espaço físico — tornou-se verdadeiramente global.

O futuro pertence às organizações que reconhecem esta mudança de paradigma e investem em tecnologia, inovação e modelos pedagógicos potenciados pela Inteligência Artificial. E pertence igualmente aos profissionais que adotam esta nova forma de aprender, evoluir e transformar as suas competências ao longo da vida.



REAL
ABADIA
CONGRESS & SPA HOTEL
★★★★★

Se as reuniões
fossem todas *online*,
nunca veríamos esta vista!



Auditórios



Biblioteca



Eira do Hotel



Equip. Audiovisual e Tecnológico



Estacionamento amplo e gratuito



Configurações flexíveis (reuniões, formações, apresentações, congressos)



Apoio personalizado à organização de eventos



Coffee breaks, Catering e Restaurante no local

E porque uma boa reunião
também pede descanso...

- ▲ 32 Quartos
- ▲ 7 Villas Privadas
- ▲ Restaurante
- ▲ 4 Suítes Temáticas
- ▲ Spa e Piscinas
- ▲ Zonas Verdes

Contacte-nos

eventos@realabadiahotel.pt

Tlf: +351 262 580 370



HUMANACADEMY

Plano de Formação de 2026 · Duração de 40 horas.

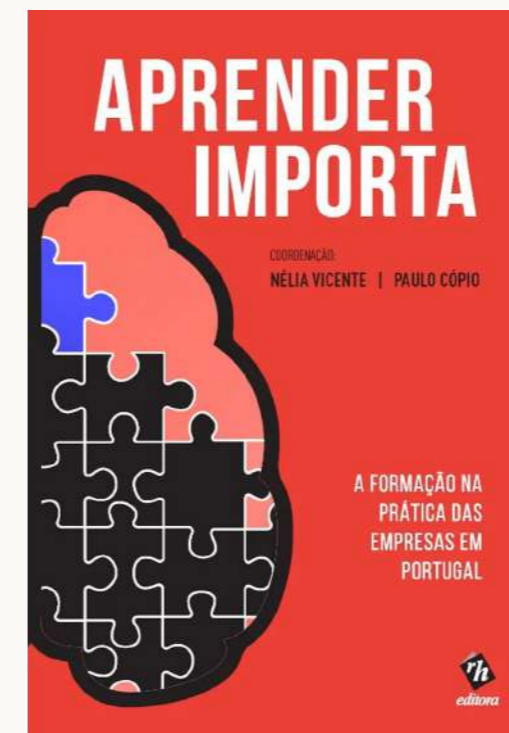
As datas de cada sessão serão designadas entre Janeiro a Dezembro de 2026.



RITA BAPTISTA
Partner/ HR Consultant

TEMA	CONTEÚDOS	H	LOCAL
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	NOÇÕES BÁSICAS DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	4 H	AINDA A DEFINIR
	RISCOS PROFISSIONAIS NAS FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS	4 H	
	PRIMEIRO AUXÍLIO NO LOCAL DE TRABALHO	4 H	
	HÁBITOS DE VIDA SAUDÁVEL, PREVENÇÃO DA DOENÇA E PROMOÇÃO DA SAÚDE	4 H	
COMPORTAMENTAL	LIDERANÇA E GESTÃO DE EQUIPAS	4 H	
	NEGOCIAÇÃO E GESTÃO DE CONFLITOS	4 H	
	COOPERAÇÃO E TRABALHO EM EQUIPA	4 H	
	GESTÃO DE TEMPO E PRODUTIVIDADE	4 H	
	COMO CRIAR UMA EQUIPA	4 H	
	COMUNICAÇÃO EFICAZ	4 H	
	INTELIGÊNCIA EMOCIONAL	4 H	
RECURSOS HUMANOS	GESTÃO DE STRESS	4 H	
	QUESTÕES PRÁTICAS DE PROCESSAMENTO SALARIAL	4 H	
	A RELAÇÃO DE TRABALHO: TIPOS DE CONTRATOS E CONSEQUÊNCIAS	4 H	
	FÉRIAS, FERIADOS E FALTAS	4 H	
	ALTERAÇÕES AO CÓDIGO DO TRABALHO	4 H	

LIVROS



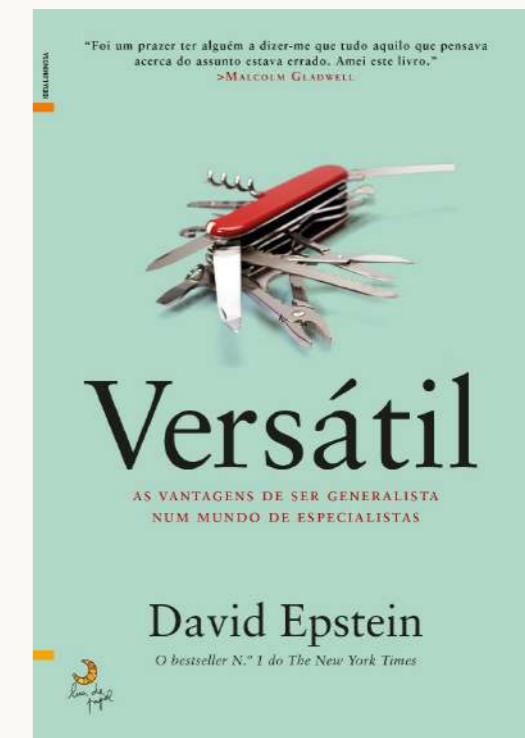
APRENDER IMPORTA - A FORMAÇÃO NA PRÁTICA DAS EMPRESAS EM PORTUGAL

CENTRADO NA PRÁTICA DA FORMAÇÃO

Formação não é só um requisito organizacional, é uma experiência viva.

Este livro reúne testemunhos de líderes e profissionais que partilham histórias reais sobre projetos de formação e desenvolvimento em empresas portuguesas.

Entre sucessos, desafios e aprendizagens, a obra mostra-nos como «Aprender Importa» e porque a formação é essencial para o crescimento das pessoas e das organizações.



VERSÁTIL - AS VANTAGENS DE SER GENERALISTA NUM MUNDO DE ESPECIALISTAS

CENTRADO NO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

Será a especialização o único caminho para o sucesso?

David Epstein defende que não. Através de grandes exemplos, o autor mostra como os generalistas — profissionais que experimentam, erram, acumulam experiências e só mais tarde encontram a sua vocação — são muitas vezes mais criativos, adaptáveis e preparados para lidar com a complexidade do mundo atual. Um livro que desafia a ideia da especialização precoce e reforça a importância de cultivar competências transversais ao longo da vida, e a importância da versatilidade como uma competência-chave num mercado de trabalho cada vez mais complexo.

NOVIDADE

TEAM BUILDINGS
HUMANGEXT

01. O HOMEM QUE COMIA TUDO

Um cooking Team Building com um dos críticos gastronómicos mais famosos do país?

Ricardo Dias Felner – Jornalista, Crítico Gastronómico e apresentador do programa da SIC “O Homem que Comia Tudo” levará a sua equipa a um novo patamar.

O Homem que Comia Tudo nasceu como um blog de comida do jornalista, em 2012, mas tornou-se num livro (edição Quetzal) e, em 2025, estreou como programa de televisão, transmitido em horário nobre no canal SIC. Líder de audiências, a série de 20 episódios mostra Ricardo Dias Felner a visitar os bastidores de algumas das cozinhas mais exóticas de Lisboa, entre tascas chinesas do Martim Moniz a fine dinings da Turquia.

Ricardo Dias Felner foi jornalista no Público, director da revista Time Out e colaborou regularmente com o jornal Expresso, Deco Proteste e Observador, como cronista, investigador e crítico de restaurantes. É também professor no Mestrado em Jornalismo da Universidade Nova de Lisboa.

O Projecto Super Club Malagueta começou como um grupo de apaixonados por picante e é um dos workshops de maior popularidade de *O Homem que Comia Tudo*. Nele, os participantes são desafiados a cozinhar pratos da Ásia e da América Latina, em que a malagueta está sempre presente (nível médio). Não é um clube só para quem aguenta muito picante, até porque, como se verá, a malagueta é muito mais do que capsaicina. No workshop, cozinham-se pratos deliciosos e icónicos, fora dos menus habituais, e promove-se o convívio e troca de experiências gastronómicas.

Preparado para levar a sua equipa nesta aventura?



02. 19 – TILE

Workshop de cerâmica na cidade mais icónica de cerâmica do país?

O 19 Tile, nas Caldas da Rainha, é um boutique-hotel de charme situado em pleno centro histórico, a poucos passos da famosa Praça da Fruta. Mais do que um simples alojamento: cada quarto, suite ou apartamento foi concebido por diferentes ceramistas das Caldas, transformando o hotel numa verdadeira galeria viva onde o design e a identidade local se fundem.

A rematar com um excelente almoço executivo? Na Maria dos Cacos restaurante e bar do 19-Tile, que prolonga essa estética cerâmica num ambiente acolhedor. A carta aposta numa cozinha contemporânea de inspiração mediterrânica, com pratos pensados para partilhar e uma seleção de vinhos que destaca produtores da região Oeste.

Irá encontrar os melhores pratos para a sua equipa!

Caldas da Rainha
REVISTA

O que ainda não foi dito

CONTACTOS:

@caldas_revista

caldasrevista@gmail.com 910850338

*Revista mensal *Distribuição gratuita *Tiragem: 10000 exemplares



AGRADECIMENTOS

A Humangext, S.A. expressa o seu mais profundo agradecimento a todos os parceiros desta edição. O vosso apoio é essencial para que continuemos a investigar temas atuais de Recursos Humanos e expandi-lo às empresas, promovendo conhecimento, cultura e inspiração a cada página.

Assim, agradecemos à **Lacerda Dias e Associados** e à **IDRYL Technologies**, pelo destaque e apoio.

Agradecemos igualmente à **JNS Seguros**, **Polidiagnóstico**, **Real Abadia**, **Servinforma**, **Voltor** e **Physio Prime** pelo contributo fundamental para o sucesso deste projeto.

E, por fim, o nosso muito obrigado à **All-in-Data**, **Caldas Revista**, **Care-2Pay**, **English Center**, **Filipa Coutinho MUA**, **Grupo Fábrica** e **Grupo Paixão** por enriqueceram a Humangext Magazine com a sua confiança.

Deixamos uma palavra especial a quem nos acompanha em edição após edição: **Lacerda Dias & Associados**, **IDRYL Technologies**, **JNS Seguros**, **Polidiagnóstico** e **Real Abadia**.

A todos, o nosso sincero obrigado por acreditarem na Humangext Magazine e fazerem parte desta jornada connosco!

Um bem-haja,

A Equipa Humangext, S.A.

THE POWER OF HUMAN ELEMENT: THE DIFFERENCE ONLY PEOPLE CAN CREATE

Numa era de Inteligência Artificial, é fácil acreditar que o futuro das organizações dependerá exclusivamente da eficiência da tecnologia. No entanto, quanto mais a tecnologia evolui, mais se torna evidente que é o lado humano que nos move.

São as pessoas que dão sentido às ferramentas que utilizam, que interpretam a informação com sensibilidade, que criam relações de confiança e que impulsionam a inovação com a criatividade. **A inteligência artificial pode analisar padrões, mas não substitui empatia; pode até automatizar tarefas, mas não substitui o propósito e pode apoiar decisões, mas não substitui valores.**

Não querendo desvalorizar a importância e/ou os medos que este avanço implica, a verdade é que criamos Instagram, Facebook e até mesmo LinkedIn pelas relações humanas. Para ver fotografias de um amigo, tio, pai; para partilhar as nossas; para falar com pessoas.

As organizações que reconhecem o valor do seu capital humano conseguem transformar tecnologia em vantagem competitiva, porque entendem que máquinas fazem cálculos, mas pessoas fazem a diferença. Cultivar equipas motivadas, ambientes inclusivos, liderança consciente e uma cultura de colaboração é tão estratégico quanto investir em novas soluções digitais.

Articular as duas, sem anular a parte humana, é onde se encontra o desafio que será explorado na próxima edição da Humangext Magazine.

HUMANGEXT MAGAZINE



Lacerda Dias & Associados
sociedade de advogados R.L.

A Lacerda Dias & Associados é uma sociedade de advogados independente, vocacionada para o apoio jurídico aos particulares, para a assessoria a empresas e demais organizações, reconhecida pelo seu know-how e pelos resultados apresentados ao cliente.

Prestamos apoio jurídico de ex
nossa equipa está segmentada
departamentos e atua e
prática do Direito,
necessidades dos
Particulare