



As empresas poderão beneficiar de incentivos quando pretendem contratar novos trabalhadores

Tendo como objetivo incentivar a contratação de desempregados e promover a sua empregabilidade, foram criadas medidas de estímulo no sector do emprego.

Estas medidas foram criadas como um incentivo à contratação de trabalhadores, concedendo às empresas um apoio financeiro para contratações sem limitação de desempregados.

Neste sentido, abordamos neste artigo, alguns desses incentivos que as empresas poderão considerar, quando pretenderem contratar novos colaboradores.



1. Destinatários

Esta medida é dirigida às empresas que contratem desempregados inscritos no centro de emprego há pelo menos seis meses e desempregados inscritos pelo menos há dois meses, com idade inferior a trinta anos ou superior a quarenta e cinco anos.

Este incentivo, aplica-se também aos desempregados que não tenham registo na Segurança Social, como trabalhadores por conta de outrem ou trabalhadores independentes nos últimos doze meses que precedem a data da candidatura.

São, também, abrangidos, os responsáveis por famílias monoparentais, onde o seu cônjuge se encontre em situação de desemprego, aplicando-se em iguais circunstâncias, às pessoas com deficiência ou incapacidade, que estejam, também, no desemprego.

Assim, este estímulo também poderá ser articulado com a isenção temporária de pagamento de contribuições, no caso dos contratos sem termo, por um período de trinta e seis meses.

Nota-se que também são abrangidos os casos de desemprego de longa duração ou eventualmente em situação de primeiro emprego, com idades compreendidas entre os 16 e os 30 anos.



2. Valor do apoio ou prémio de conversão

Este apoio financeiro é suportado nas seguintes condições:

- No caso de contratos a termo certo – 80% do IAS multiplicado por metade do número inteiro de meses de duração do contrato, não podendo ultrapassar o valor de 80 % do IAS vezes 6;
- No caso de contratos sem termo – 1,1 IAS vezes 12.
- O apoio passa para 419,22 euros (100% do IAS), quando se contrate desempregados em situação especialmente vulnerável:
 - Inscritos no IEFP há pelo menos 12 meses consecutivos;
 - Com idade inferior a 30 anos;
 - Com idade igual ou superior a 45 anos;
 - Beneficiários de prestações de desemprego;
 - Que integrem família monoparental;
 - Cujo cônjuge ou pessoa com quem vivam em união de facto se encontre igualmente em situação de desemprego, inscrito no IEFP;
 - Vítimas de violência doméstica;
 - Com deficiência e incapacidade;
 - Ex-reclusos e aqueles que cumpram ou tenham cumprido penas ou medidas judiciais não privativas de liberdade em condições de se inserirem na vida ativa;
 - Toxicodependentes em processo de recuperação;
 - Beneficiários de Rendimento Social de Inserção.

No caso de celebração de contrato de trabalho a tempo parcial, o apoio majorado é reduzido proporcionalmente, tendo por base um período normal de trabalho de 40 horas semanais.

3. Estágios

O apoio financeiro que decorra de estágio profissional que não dê lugar a posto de trabalho, é atribuído às empresas que venham a celebrar contratos com uma duração de nove meses para os desempregados já inscritos nos Centros de Emprego, com idades compreendidas entre os 18 e 30 anos, e consideradas entre o nível 1 e 8 do QNQ.

Nos casos onde os desempregados tenham idades superiores a trinta anos, e não tenham registos



na Segurança Social nos últimos doze meses anteriores à candidatura, que tenham no passado, obtido mais de três anos no nível dois ou mais.

Os valores mensais atribuídos para estes casos, compreendidos entre o nível mais baixo e o Nível mais alto, correspondem, respetivamente, a 419,22€ e 691,71€.

4. Isenção de pagamentos de contribuições

A isenção do pagamento de contribuições para a TSU, no que concerne aos 23,75% em termos gerais das entidades empregadoras, fica direcionada para as entidades cuja contratação seja por um tempo indeterminado, em situação quer de primeiro emprego e desempregados de longa duração quer para trabalhadores que se encontrem em regime aberto.

Este incentivo, vai também visar a necessidade das empresas terem um número de trabalhadores superior ao que tinham em Dezembro do ano anterior à candidatura. Da mesma forma, caso exista cessação do contrato de trabalho por iniciativa da entidade empregadora, no período de dois anos após o término do incentivo, obriga ao pagamento das contribuições isentas, durante o tempo de efetivação do contrato de trabalho.

Departamento financeiro

Segurança em Armazéns

Na área de armazenagem, a maior preocupação é conseguir minimizar a superfície utilizada sem que a velocidade de expedição seja afectada, isto porque quantos mais pedidos de clientes forem atendidos mais se vende e, conseqüentemente, o lucro para a empresa é maior. No entanto, muitas vezes a segurança dos trabalhadores é descurada.

Devido às características que apresentam e aos



trabalhos nelas desenvolvidos, os armazéns são das estruturas que mais perigo apresentam. Entre os acidentes mais comuns estão as quedas (por escorregamento ou tropeção), lesão por queda de materiais e objetos ou por esforços físicos, arrastamento por objetos ou máquinas, acidentes com substâncias inflamáveis, empilhadores e outros meios de transporte utilizados, bem como com material utilizado na carga, descarga e arrumação (paletes, fita-cola, correias, objetos cortantes, entre outros).

Assim, as possibilidades de acidente são variadas e caracterizadas por uma constante mutação, dependendo do trabalho executado e dos materiais utilizados. Isto significa que além da entidade patronal ter a obrigação de zelar pelas condições de segurança e cumprimento das normas dentro do armazém, cabe também ao trabalhador ter uma postura atenta, tentando ao máximo evitar acidentes.

Em Portugal, as normas de segurança em armazéns são contempladas pelo Decreto-Lei n.º 243/86 de 20 de Agosto, que aprova o Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos Estabelecimentos Comerciais, de Escritório e Serviços.



Segurança das instalações

Na segurança em armazéns deve ter-se em conta, em primeiro lugar, a própria segurança das instalações, tendo em conta as seguintes indicações:

- As instalações devem ser concebidas de acordo com a natureza dos produtos a armazenar, dos equipamentos de trabalho necessários para a movimentação de cargas e dos riscos inerentes (incêndio, explosão, intoxicação, queda, choques, etc.);
- Dever-se-á ter em conta que os produtos a armazenar podem ser matérias-primas, produtos intermédios, produtos finais, ou resíduos, tornando necessário a demarcação e/ou separação destas zonas relativamente às zonas sociais e de produção;
- Todos os espaços devem estar convenientemente iluminados e ventilados;
- O local deve possuir a instalação elétrica em bom estado.

Limpeza e Arrumação

Um dos aspetos simples de prevenção frequentemente ignorado é a limpeza e arrumação do armazém. Vários acidentes podem acontecer devido ao mau acondicionamento ou limpeza do espaço, dos quais são exemplo:

- Objetos fora do sítio correto.
- Materiais mal fixados.
- Objetos cortantes ou de grandes dimensões mal acondicionados.
- Material inflamável, água, óleo ou outros líquidos derramados que podem provocar incêndios ou quedas.

A arrumação dos materiais deve seguir algumas regras:

- O peso do material a ser depositado não deve ser superior à resistência do piso;
- As pilhas devem ficar afastadas pelo menos 50 cm das paredes a fim de não forçar a



estrutura do edifício, permitir uma ventilação adequada e facilitar um eventual combate a incêndio;

- A armazenagem dos materiais não deve prejudicar a ventilação, a iluminação e o trânsito de pessoas e viaturas;
- A disposição das pilhas não deve dificultar o acesso aos meios de combate a incêndio e às saídas de emergência;
- Devem ser removidos quaisquer pregos, arames e cintas partidas que se projectam para fora e constituem perigos;
- Ao depositar materiais não devem ser deixadas saliências fora do alinhamento;
- Quando a armazenagem for manual, empilhar apenas até 2 metros de altura. Sendo mecânica, não se deve armazenar a uma altura que possa causar a instabilidade da pilha.

Utilização de Escadas


Nos armazéns é frequente ter de lidar com material acondicionado em prateleiras elevadas, o que obriga ao uso de escadas. Nesses casos, para prevenir quedas, há que ter em atenção:

- Antes de mais, escolher a escada mais apropriada ao peso de quem a vai utilizar e ao trabalho que vai efetuar.
- A escada deve ser mais alta que o local onde se quer chegar e não ter peças soltas ou danificadas, pelo que se deve inspecionar bem o material antes de dar início à tarefa.
- Nunca utilizar escadas de metal perto de fontes elétricas.
- Apoiar a escada numa superfície estável e assentar os pés da mesma a uma distância da parede que seja equivalente a $\frac{1}{4}$ do comprimento.
- Não colocar a escada contra uma janela, caixilho, porta destrancada ou qualquer estrutura instável (caixas soltas, por exemplo).
- A escada não deve ser utilizada por mais que uma pessoa e os materiais devem ser presos num cinto ou corda, a fim de o trabalhador ter as mãos livres para se poder apoiar bem

enquanto sobe.

Transporte de Materiais

Quando a tarefa implica o transporte de materiais ou objetos, seja através da utilização de máquinas, seja por força de braços, existem vários cuidados a ter em atenção:

- Os empilhadores requerem especial atenção devido ao facto de poderem capotar facilmente e deverem ser conduzidos a baixa velocidade e apenas por operários habilitados. Além disso, deve ter-se especial cuidado no acondicionamento da carga. Por outro lado, os restantes trabalhadores que se deslocam a pé devem também prestar atenção para não se atravessarem na zona utilizada pelo condutor.
- 
- Carrinhos-de-mão, reboques e outros equipamentos de carga exigem especial cuidado também, sobretudo devido a cargas mal acondicionadas ou demasiado grandes que possam provocar desequilíbrio ou má visibilidade.
 - No transporte de materiais por força de braços o principal problema são as lesões musculares.
 - Por fim, há que ter especial cuidado no transporte e acondicionamento de materiais sensíveis a fim de evitar derrames químicos, fogos ou explosões.
 - Não esquecer, igualmente, nos armazéns onde se verifique a circulação de equipamentos e pessoas, que as vias deverão estar adequadamente identificadas – separando bem as áreas de circulação de pessoas e de viaturas das áreas de armazenamento.

Prevenção

Em qualquer tarefa e espaço de trabalho – e o armazém não é exceção – o mais importante é que o trabalhador tenha uma atitude preventiva. Independentemente de quão seguro é o



equipamento de proteção ou de quão restritas são as regras, um trabalhador nunca estará seguro se a sua atitude não for preventiva. Por esse motivo, as regras são para ser levadas a sério, nomeadamente:

- Ter atenção à sinalização de aviso e obedecer à mesma.
- Ver bem por onde se anda e para onde se vai.
- Andar em vez de correr.
- Entregar em mão as ferramentas em vez de atirá-las.
- Utilizar sempre os equipamentos de proteção individual adequados.

Departamento Segurança no Trabalho

Daniel Ferreira (TSST)

Fontes:

<http://www.segurancaonline.com/gca/?id=1045>

<http://www.industria-transformadora.info/seguranca-no-armazem-as-boas-praticas-imprescindiveis/>

Imagens:

<https://therackgroup ltd.files.wordpress.com/2013/06/p1000061.jpg?w=300&h=225>

<http://www.premierhandling.com/wp-content/uploads/2012/09/forklift-safety.jpg>



Coaching - O que é e como funciona

Coaching é um processo definido com um acordo entre o "coach" (profissional) e o "coachee" (cliente) para atingir um objetivo desejado pelo cliente. O "coach" (*motivador*) apoia o cliente na busca de realizar o objetivo, ajudando a traçar as diversas metas que somadas levam o "coachee" (*motivado*) ao encontro do objetivo estabelecido dentro do processo de "coaching".

Isso é feito por meio de reflexões e posterior análise das opções e da identificação e uso das próprias competências, como o aprimoramento e também o adquirir de novas competências.

Coaching é, portanto, um processo objetivo e guiado por um conjunto de informações crescentes oriundas de sessões, estabelecendo metas com a finalidade de atingir transformações positivas na vida do "coachee".

O "Coach" atua encorajando, apoiando, mantendo a motivação e acompanhando a Acção e o Plano de Acção de seu "Coachee", incentivando o seu crescimento, o aumento de capacidades, habilidades, acção, consciencialização de valores e maior controlo emocional (Inteligência Emocional).

COACH -----» INFLUÊNCIA «-----COACHEE

V

COACHING

(Relação planeada, acordada e contínua, orientada para a acção).



Em que medida o Coaching é importante para as organizações?

- Tem impacto no negócio e na sustentabilidade da competitividade;
- Promove uma cultura de "*empowerment*" e desenvolvimento contínuo;
- Retém os colaboradores e capitaliza o investimento efetuado;
- Evita a saída de "*Know-how*" e custos de recrutamento e formação.

O impacto do Coaching

Atua em três vertentes distintas, tendo impacto na liderança/gestão da organização, na própria organização e nos colaboradores.

Gestor

- Reconhecimento como líder;
- Melhor relacionamento com outros níveis hierárquicos;
- Melhores competências interpessoais.

Organização

- Melhor trabalho de equipa;
- Maior concentração nas tarefas;
- Melhor perceção dos objetivos empresariais.

Colaborador

- Maior confiança;
- Maior perceção dos objetivos individuais e empresariais
- Mais criatividade.

Se estiver interessado em conhecer os nossos programas de Coaching, contacte-nos!!

Teremos todo o gosto em apresentar uma proposta adequada aos objetivos da sua organização!!

Departamento de formação