8102 janeiro / 8108 fevereiro

shutterstrick.

ASPECTOS

Chambre de Commerce et d'Industrie Luso-Française | Câmara de Comércio e Indústria Luso-Francesa

Emprego: Novos desafios

CCI LUSO FRANÇAISE
Câmara de Comércio e Indústria Luso-Francesa



As PME são umo referência para o país

E há um banco que é uma referência para as PME exportadoras.

As PME são o motor do tecido empresarial português e sabem que podem contar com o NOVO BANCO para as apoiar. Se ambiciona alcançar resultados no futuro, fale com o banco de referência das empresas portuguesas e conheça a oferta especializada e a equipa de gestores dedicados, que irão ajudá-lo a levar o seu negócio mais longe.









Apoio ao Investimento Seguros Oferta Especializada



Criar valor para as empresas. Esta é a nossa marca.

NOVO BANCO' EMPRESAS



ASPECTOS

REVUE DE LA CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE LUSO-FRANÇAISE

DIRECTION

Laurent Marionnet

RESPONSABLE DE LA PUBLICATION

Helena Prata

PUBLICITÉ

Filomena Faustino faustinof@ccilf.pt Tel.: 213 241 993

PROPRIETÉ

Chambre de Commerce et d'Industrie Luso-Française

Siège:

Av. da Liberdade 9 - 7° 1250 - 139 Lisboa Tel.: +351 213 241 990 E-mail: aspectos@ccilf.pt Site: www.ccilf.pt

Délégation:

Av. da Boavista 1203 - 6° 4100 - 130 Porto Tel.: +351 226 051 500 E-mail: comercial1@ccilf.pt

Dépôt Légal: 108906 - 97 **Tirage:** 3.000 exemplaires **Abonnement annuel:** 48 euros

Design et Production:

Media Consulting André Gerson andre.gerson@mediaconsulting.pt Tel.: +351 218 474 915 FR/ La reprise économique tirée par l'essor du tourisme s'accompagne aussi de nombreux investissements étrangers et par le développement d'entreprises présentes au Portugal depuis des années.

Ce phénomène, entraine une reprise rapide du marché de l'emploi qui affiche des résultats impressionnants. Ainsi, le taux de chômage est passé de 17% au plus fort de la crise à environ 8% aujourd'hui. On peut donc maintenant parler de tension sur un marché où la demande reste forte.

La reprise économique explique en partie ce phénomène, mais il existe d'autres causes ayant conduit à cette situation. Durant la période de crise, de nombreux jeunes ont décidé de quitter le pays pour trouver un emploi à l'étranger. Le système d'éducation, ne semble plus répondre à certains besoins exprimés par les entreprises. On pense notamment à l'apprentissage du français, mais aussi à certaines formations professionnelles de niveau intermédiaire. Il existe donc aujourd'hui un décalage entre l'offre et la demande.

Le Gouvernement qui a pris conscience de la situation, est en train de mettre en place certaines mesures. Mais il faut aussi saluer les initiatives prises par les entreprises pour palier rapidement aux besoins en langue française ou en qualifications professionnelles. Nous découvrirons donc dans notre dossier certains de ces programmes. Nous verrons aussi comment le programme du Volontariat International en Entreprise (VIE) géré par Business France, peut, dans certain cas, être une solution avantageuse pour recruter de jeunes professionnels. La CCILF, enfin, lance un programme de placement de stagiaires qui pourra aussi contribuer à répondre aux besoins, plus ponctuels, des entreprises.

C'est aussi pour répondre aux besoins urgents des entreprises que la CCILF organise son premier forum emploi, à Porto et à Lisbonne, afin de permettre aux entreprises participantes un premier contact avec leurs futurs collaborateurs.

Remercions enfin tous les rédacteurs de ce nouveau numéro d'Aspectos qui, je l'espère, vous apportera un éclairage positif sur ce marché en pleine transformation. PT/ A retoma económica impulsionada pelo crescimento do turismo é acompanhada de inúmeros investimentos estrangeiros a par com o desenvolvimento das empresas já estabelecidas em Portugal.

Este fenómeno leva a um crescimento rápido do mercado do emprego, que apresenta resultados impressionantes tal como demonstrado pela taxa de desemprego que passou de 17% no auge da crise para os 8% atuais. Podemos neste momento falar de tensão num mercado onde a procura se mantém elevada.

A retoma económica explica parcialmente este fenómeno, contudo, outras causas também levaram a esta situação. Durante o período de crise, muitos jovens decidiram deixar o país para encontrar trabalho. O sistema de educação não parece responder a todas as necessidades expressas pelas empresas, nomeadamente no que diz respeito à aprendizagem do francês ou ainda a formações profissionais de nível intermédio, resultando num gap entre oferta e procura.

O Governo, consciente desta situação, acaba de implementar algumas medidas e as empresas multiplicam as iniciativas, dignas de louvor, de forma a responder rapidamente às questões ligadas quer à língua francesa quer às qualificações profissionais.

Descobriremos no nosso dossier alguns destes programas e a forma como o programa Voluntariado Internacional nas Empresas (VIE) gerido pela Business France pode, nalguns casos, representar uma mais-valia no âmbito do recrutamento de jovens profissionais. Por sua vez, a CCILF acaba de lançar um programa de colocação de estagiários a fim de contribuir e dar respostas às necessidades pontuais das empresas. É também com este objetivo que a CCILF organiza este ano o primeiro Fórum do Emprego, em Lisboa e no Porto, promovendo o primeiro contacto entre empresas participantes e futuros colaboradores.

Agradecemos, por fim, a todos os redatores deste novo número da Aspectos, que, esperamos, elucide as questões relativas a este mercado em plena mutação.

C=7

Laurent Marionnet Directeur général de la CCILF



Votre partenaire local en matière d'expertise comptable, fiscale et financière



Comité d'honneur Comité de honra





















SUMÁRIO

EDITORIAL

Laurent Marionnet Directeur Général de la CCILF

INFO CCILF

Nouveaux membres — Novos sócios Prochains salons — Próximas feiras Evènements de la CCILF — Eventos da CCILF

OPINIÃO

Tribune Libre — Tribuna Livre
Aspects juridiques — Aspectos jurídicos
Aspects fiscaux — Aspectos fiscais
Opinion — Opinião

DOSSIER

XXXXXXXXXX

Emprego: Novos desafios

COUP DE COEUR

Celebrar com Champagne B.J.Barbier & Landragin
Licor Beirão: orgulhosamente português

REDATORES
PARTICIPANTES



ADEM – GESTÃO E COBRANÇA DE CRÉDITOS, LDA. DATE DE CRÉATION DE LA SOCIÉTÉ: 2015 IMPLANTATION: Portugal

EFFECTIFS: 1
CONTACTS:

Tel.: (+351) 916 320 590 Email: info@adem.pt Site: www.adem.pt

A ADEM — Gestão e Cobrança de Créditos, Lda. é uma empresa especializada na Gestão e Cobrança de Créditos, nos mais diversos setores de atividade. A cada dia que passa, a necessidade de realizar ações que tornem a tesouraria das empresas mais adaptada aos tempos de hoje é uma prioridade. Assim, a missão da ADEM — Gestão e Cobrança de Créditos, Lda. é auxiliar os parceiros na gestão da sua faturação e na redução dos prazos médios de recebimento.

IIIoneris

MONERIS - SERVIÇOS DE GESTÃO, S.A.

Serviços de gestão, contabilidade e consultoria.

DATA DE CRIAÇÃO: 2007

EFETIVO: 300 CONTACTOS:

Tel.: (+351) 210 316 400 Email: frenchdesk@moneris.pt Site: www.moneris.pt

A Moneris tem uma abordagem focada no cliente, com uma oferta integrada de serviços e soluções que permite às organizações um apoio de 360º na área da gestão, promovendo a excelência da informação financeira e a melhoria dos processos de tomada de decisão, críticos para o sucesso. Para o mercado francófono, desenvolve o French Desk, constituído por interlocutores bilingues especializados neste mercado e com larga experiência em matérias contabilísticas, fiscais e de gestão, em diversos setores de atividade.



PLENITUDE

Centro de formação e de coaching: gestão do stress e saber como ser.

DATA DE CRIAÇÃO: 2002

IMPLANTAÇÃO: Portugal, França, Espanha.

EFETIVO: 2 CONTACTOS:

Tel: 0033 6 09 86 91 60

Email: action.plenitude@gmail.com
Sites: www.formationcoaching.net
www.sophroloque-caycedien.com

Plenitude é criada pelo desejo de dar resposta eficaz às pessoas para o desenvolvimento dos recursos respetivos. O cerne da questão é a inteligência emocional, sob todos os seus aspetos. Na empresa, é a principal alavanca da produtividade, qualidade do trabalho e diminuição do absentismo. Para as pessoas, é fonte de motivação, de empatia, de dinamismo e de realização pessoal. Empresários, gestores e técnicos superiores são parceiros privilegiados. Fazer evoluir as capacidades mentais, cognitivas e comportamentais também se aplica aos estudantes e desportistas de alto rendimento na busca de objetivos ambiciosos, através da preparação mental sob a forma de acompanhamento individual ou coletivo.



THE RESORT GROUP

Investimento Imobiliário.

DATA DE CRIAÇÃO: 2007 IMPLANTAÇÃO: Cabo Verde

CONTACTOS:

Tel.: (+351) 211 524 898

Email: contact@theresortgroupplc.pt Site: https://trg-property.com/pt/

É o maior grupo de desenvolvimento de resorts de luxo em Cabo Verde. Os seus resorts são explorados pelas principais cadeias hoteleiras mundiais. The Resort Group proporciona aos clientes a aquisição de propriedades integradas nas suas estâncias, com rendimento imobiliário atrativo.

ARTMOON'



ARTMOON

Fabrico de mobiliário por medida.

DATA DE CRIAÇÃO: 2011

IMPLANTAÇÃO: França e Suíça.

EFETIVO: 8

CONTACTOS: Tel.: (+351) 932 205 18

Email: comercial@artmoon.pt Site: www.artmoon.pt

Artmoon é uma empresa fornecedora de móveis por medida, destinados a clientes particulares e empresariais (escritórios, laboratórios, salas de reuniões, receções, pontos de venda e serviços, hotelaria, espaços de lazer e de habitação).

A sua área de negócio centra-se na fabricação e fornecimento de todo o tipo de mobiliário por medida, utilizando materiais diversificados: melamina, termolaminado, folheado de madeira e madeira maciça, acabamento lacado e envernizado, resina acrílica (Corian e Krion).



XPMCP UNIPESSOAL LDA.

Criação/compra de empresas, compra de terrenos, acompanhamento e seguimento do processo de construção.

DATA DE CRIAÇÃO: 2017 IMPLANTAÇÃO: Portugal. CONTACTOS:

Tel.: (+351) 21 243 17 53 / (+351) 93 860 68 90

Email: info@xpmcp.pt Site: www.xpmcp.pt

A XPMCP é uma empresa que tem por objetivo aconselhar, ajudar e acompanhar os investidores em Portugal, seja pela criação/compra de uma empresa ou, simplesmente, pelo projeto de vida de viver em Portugal. A XPMCP aconselha, ajuda e acompanha todos os clientes antes e durante a instalação em Portugal — serviço de *conciergerie*.

MOVEWORK PORTUGAL

Conceção e desenvolvimento de soluções de apoio à decisão.

DATA DE CRIAÇÃO: 2017 **IMPLANTAÇÃO:** Portugal.

CONTACTOS: Tel.: +33 4 27 04 61 62 Email: lucinda@movework.fr

EFETIVO: 4

Site: www.moverwork.pt

Com presença marcada nas cidades de Montpellier, Madrid, Málaga, Munique, Lisboa e brevemente Paris, a MoveWORK é uma empresa francesa, especializada em Business Intelligence, Smart Data e atividades conectadas. Enquanto a maioria das soluções se foca na rastreabilidade de objetos, a MoveWORK decidiu colocar o ser humano no centro da problemática, encarando o assunto através da gestão das atividades no sentido lato, incluindo ao mesmo tempo o ser humano e os objetos.

A MoveWORK acompanha as empresas na sua estratégia de Business Intelligence, enquadrando as atividades que têm lugar fora das instalações da empresa. A MoveWORK criou a primeira plataforma cloud de recolha de dados e de supervisão de atividades em tempo real, e comercializa soluções de ajuda à tomada de decisão e de prevenção de riscos.





SIMODEC 2018 ABRE AS PORTAS A 6 DE MARÇO DE 2018 PORQUE A INDÚSTRIA NÃO SE CONSTRÓI SÓ EM PARIS

O 1.º salão de excelência tecnológica ao serviço da indústria foi criado em 1954 e irá celebrar os seus 64 anos em 2018. Para esta nova edição, o SIMODEC 2018 oferece aos visitantes um programa de alta gama e com uma temática central: O Ser Humano na Indústria.

Roche-sur-Foron, 16 de outubro de 2017 - Rochexpo, organizador do SIMODEC, tem o prazer de anunciar que o **Salão Internacional** das máquinas-ferramentas e do corte por levantamento de apara irá decorrer de **6 a 9 de março de 2018**, nos 22 000 m² do Parque das Exposições da Haute-Savoie.

«Afastado dos eventos parisienses, mas mais próximo da realidade e do terreno, dos industriais e dos seus fornecedores, o SIMODEC estará situado no centro da Vallée du ARVE, berço francês da fabricação de peças industriais (corte por levantamento de apara), próximo da Suíça e das suas indústrias relojoeiras, e igualmente no centro de uma região de inovação industrial. A edição de 2016 permitiu-nos a apresentação de mais de 500 marcas que inovam e constroem as nossas indústrias de corte por levantamento de apara e que representam ainda toda a oferta mundial em matéria de fabricação, maquinaria e robótica industrial...», precisa Mathieu Herrou, Diretor do SIMODEC. «A nossa verdadeira proximidade com os criadores, assim como com os utilizadores, dá-nos uma legitimidade que não têm certos eventos, demasiado afastados da realidade industrial francesa e internacional. Nós vamos ter o prazer de receber líderes mundiais como INDEX, DMG MORI, STAUBLI ou ABB, que já nos confirmaram a sua presenca...»

Dos grandes nomes da máquina-ferramenta, da robótica e dos equipamentos temos já a confirmação da presença de: INDEX, DMG MORI, TORNOS, STAUBLI, TAJMAC, SCHUNCK, HAM, STAR MACHINE TOLLS, DURR ECOCLEAN, TECHNI CN, KASTO, ABB, FANUC, ROMI, ...

Com um programa provisório centrado no Ser Humano, na sua relação com o trabalho e o futuro da indústria, o SIMODEC 2018 anuncia-se como o salão onde a indústria e os seus fornecedores vão pôr em destaque, antes das evoluções técnicas e sociais que permitem a emergência industrial 4.0, uma temática que servirá de fio condutor para esta edição: o Ser Humano na Indústria.



O programa provisório:

- 6 de março: Fábrica do futuro, nomeadamente com um foco sobre os robôs colaborativos.
- 8 de março: Dia do Internacional conferências, ateliês, etc.
- 8 de março: Por ocasião do Dia dos Direitos da Mulher, as mulheres na indústria.
- 9 de março: Formação/emprego Job dating, Espaço Formação...
- Os troféus da Inovação 2018

Mais de 300 expositores e cerca de 18 000 pessoas reunidas para o evento irão beneficiar de serviços para facilitar os seus encontros de negócios.

Contactos em Portugal

Câmara de Comércio e Indústria Luso-Francesa Leonor Bello bellol@promosalons.com



SAVE THE DATE: 27 a 30 de novembro de 2018

Prepare desde já a sua participação!

As ofertas de participação encontram-se disponíveis:

Descubra as novas fórmulas de packs expositores, decoração do espaço e visibilidade.
Identifique as prestações correspondentes aos objetivos de participação e defina o seu budget.

Porquê expôr na feira Pollutec 2018?

Líder mundial das feiras do mercado do ambiente e da energia, a Pollutec é, desde há 40 anos, o ponto de encontro incontornável dos atores do mercado do ambiente que pretendem proceder ao lançamento de um produto, desenvolver novos contactos comerciais, fidelizar os clientes, estabelecer parcerias...

des services de l'environnement

Números chave:

- 2 300 expositores de 33 países
- 60 000 visitas profissionais de 128 países
- 400 conferências
- 160 inovações apresentadas em estreia

Pretende mais informações? Contacte-nos!

Sofia Micael

CCILF — Câmara de Comércio e Indústria Luso Francesa Av. da Liberdade, 9 - 7º - 1250-139 Lisboa Tel.: (+351) 21 324 19 95 Email: micaels@ccilf.pt

www.pollutec.com







RDV du BTP/CBI

2 novembre 2017

La société Campenom Bernard Industrie développe un savoirfaire spécifique dans la construction de bâtiments industriels et commerciaux, intégrant des process à forte valeur ajoutée.

L'objectif de cette reencontre était de permettre aux entreprises locales de trouver des débouchés chez CBI.

Une cinquantaine de sociétés du secteur du BTP on participé à cette action. Les entreprises ont également pû rencontrer des professionnels du marché français pour les assister dans leurs démarches administratives (Effigest pour la partie fiscale et Franssur pour la question de licence décennale.)

L'objectif de ces nouvelles Rencontres est de soutenir la CBI dans l'identification de potentiels partenaires portugais pour travailler ensemble sur des œuvres en France.

Aperitif de fin d'année

15 novembre 2017 - Porto

A l'occasion de la présentation de l'itinéraire Porto - Paris de la compagnie Air France, la Chambre de Commerce et d'Industrie Luso-Française a organisé un Apéritif de fin d'année à la Marina do Douro. Prés de 60 chefs d'entreprises ont pû échanger lors de cette reencontre informelle.



Visite de l'entreprise Efacec

16 novembre 2017 - Porto

Efacec est une entreprise portugaise leader sur son marché, avec une présence internationale dans plus de 65 pays. L'entreprise intervinet dans le développement d'infrastructures pour de nombreux secteurs d'activités.

La CCILF a visite l'unité de mobilité électrique.



Déjeuner-Débat/ João Pedro Matos Fernandes, Ministre de l'Environnement

24 novembre 2017 - Porto

Ce déjeuner-débat, organisé en collaboration avec nos partenaires des autres chambres de commerce et de l'ANJE, a reuni une soixantaine de participants à l'Hotel Sheraton de Porto.

Le Ministre est intervenu à cette occasion sur le theme: "L'économie circulaire et la décarbonisation".

Visite d'une délégation d'entreprises au salon SITEVI de Montpellier

29 novembre 2017

La CCILF, Promosalons Portugal et le journal Vida Económica étaient partenaires dans l'organisation d'une visite du salon SITEVI.

SITEVI est le salon des équipements et savoir-faire pour les productions vigne-vin, olive, fruits-légumes. Cette édition a connu une nette augmentation de son visitorat. Durant trois jours, le salon a en effet enregistré près de 57 000 entrées, soit une progression de 5% par rapport à 2015. La dynamique de cette 28e édition confirme



plus que jamais la mobilisation et la confiance des professionnels, à l'heure où chacun est confronté à des défis cruciaux.

Le Consul du Portugal à Marseille s'est aussi déplacé pour rencontrer la délégation et visiter les stands des entreprises portugaises.



Visite de l'usine Coca-Cola

12 décembre 2017 - Azeitão

Commercialisé depuis la première fois en 1977, 90% des boissons de la marque Coca-Cola vendues au Portugal proviennent de l'Usine de Azeitão. L'usine à accueilli une délégation d'une quinzaine de personne pour une visite de ses infrastructures qui figurent parmi les plus modernes en Europe.

Visite de l'entreprise Volition

12 janvier 2018 - Trofa

Volition Spas est une entreprise presente sur les marchés français et suisses depuis plus de 11 ans.

L'entreprise a ouvert une usine au Portugal il y a deux ans, et y fabrique une large gamme de Spas. Cette unité de production de 6000 m² est la plus grande d'Europe Occidentale. Une vingtaine de membres de la Chambre ont pû visiter les installations et appréhender la production d'un Spa.





Líderes em 2017^{*}. Também em veículos elétricos.

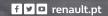


Em 2017, também os automóveis elétricos Renault foram a escolha dos portugueses*. Mais de 1709 elétricos vendidos, fazem de nós os líderes do futuro.

Marque o seu ensaio 800 211 111

5 anos garantia ou 100.000 km

*Automóveis elétricos Renault vendidos entre janeiro de 2011 e dezembro de 2017 (inclusive), fonte ACAP. Imagem não contratual.



Emotional Intelligence by PLENITUDE Bien être & Action

Victor Fernandes, Diretor da PLENITUDE

PLENITUDE développe depuis quinze ans, une expertise visant à stimuler la **Qualité de Vie au Travail** à travers l'**Intelligence Emotionnelle** et le Savoir être.

Ces approches jouent un rôle majeur dans la satisfaction et l'implication des individus comme dans le développement des structures.

A titre d'exemple, la *HARVARD BUSI-NESS REVIEW* a évalué en 2013, que les employés heureux sont 30% plus productifs, les commerciaux et vendeurs sont 37% «au dessus» de leurs collègues, la créativité est multipliée par 3. De nombreuses études sont venues corroborer celle-ci, confirmant l'impact de cette réalité au sein de l'entreprise.

Pour les managers, l'IE se traduit par une meilleure connaissance de soi, maîtrise des émotions et des relations humaines, communication fluide, gestion du temps et des conflits. Ce sont là les clés d'un vrai leadership, générant une forte adhésion du groupe.

A travers nos formations ou du coaching individuel à destination des dirigeants ou des collaborateurs, nous accompagnons chacun dans la mise en œuvre d'une plus grande efficience. Notre grande flexibilité nous permet de personnaliser nos partenariats, en nous adaptant aux demandes spécifiques de nos clients.

En groupe ou en individuel, présentiel ou à distance (par tel, skype...), les possibilités sont nombreuses pour faire face aux divers besoins.



Notre champ d'action nous amène à suivre également des sportifs de haut niveau à travers la préparation mentale. Cette discipline s'applique aussi avec bonheur à d'autres publics tels que les managers ou les étudiants.

Développer maîtrise du stress, motivation et abnégation, concentration et mémoire, visualisation créatrice, mais aussi capacité d'analyse et d'apprentissage, ce sont là quelques exigences que partagent ces différents publics.

L'association de l'*Intelligence émotion-nelle*, du *Savoir être* et de la *Prépara-tion mentale* se révèle être un «cocktail redoutable» dans la réussite individuelle et collective.

Au-delà d'un meilleur confort de vie, les neurosciences, dont la neurobiologie, nous démontrent notamment que l'*Intelligence émotionnelle* représente, dans tous les domaines, le principal moteur de la performance. Au coeur de l'entreprise «nouvelle», la prédominance de l'*IE* est le principal levier de productivité et de qualité du travail ainsi que de baisse importante du turn over et de l'absentéisme.

Pour le collaborateur, il est source de bien-être, de motivation, de dynamisme et d'autonomie.

Par ailleurs, si le **Quotient Intellectuel** ou **QI** est relativement stable toute notre vie, le **QE** se développe à n'importe quel âge.

Notre maîtrise des deux langues et cultures, nous amène naturellement à **travailler de manière indifférenciée avec un public francophone ou lusophone**. Notre ambition est de participer à la dynamique positive qui souffle sur l'économie portugaise, permettant ainsi à chacun de conjuguer épanouissement personnel et objectifs ambitieux.



Fonds de Co-Investissement 200M

Gustavo Ordonhas Oliveira, Sócio na SRS Advogados

Face au succès de la création, croissance et consolidation des alternatives au financement des entreprises sous la forme d'initiatives en matière de capitalisation des PME en phase de démarrage, et à la volonté de privilégier le financement aux entreprises sous forme d'instruments destinés à renforcer la capitalisation permanente des entreprises (capital et quasi capital) et éviter ainsi le poids excessif du financement bancaire dans les bilans respectifs, a été publié le 6 octobre 2017 le Décret-Loi n°126-C/2017 approuvant la création du Fonds de Co-Investissement 200M («Fonds 200M»).

Afin de faciliter la gestion et éviter des risques de concentration de l'investissement à un groupe limité d'opérateurs, le Fonds 200M va opérer directement grâce à la prise de participations dans des entreprises qui sont l'objet d'investissement par d'autres opérateurs de capital risque, à travers des opérations de co-investissement.

Le Fonds 200M a ainsi pour objet la réalisation d'opérations d'investissement de capital e quasi capital, en régime de co-investissement, dans des PME ayant des projets d'innovation de produits ou de procédés, avec les objectifs suivants:

- fomenter la constitution ou la capitalisation d'entreprises, principalement celles en phase de démarrage (seed, startup, later stage venture – séries A et B); et
- promouvoir la croissance de l'activité de capital risque au Portugal, grâce à la mobilisation d'entités spécialisées en capital risque nationales et internationales qui, outre l'investissement financier, permettent aux entreprises d'acquérir de nouvelles connaissances et une expérience technique, commerciale et financière.

Les actifs issus de la réalisation des opérations suivantes peuvent intégrer le portefeuille du Fonds 200M:

- souscription et acquisition d'une partie du capital social d'entreprises qui se qualifient comme des PME;
- souscription et acquisition d'obligations ou autres formes de financement propre ou externe émises par des entreprises qui se qualifient comme des PME;
- options d'achat et de vente de participations dans des entreprises au capital desquelles participent des opérateurs de capital risque; et

 garanties de tous types accordées par le Fonds 200M dans la répartion du risque inhérent aux opérations de capital risque en co-investissement avec d'autres opérateurs de capital risque.

Il est cependant expressément exclu que le Fonds 200M puisse investir dans le capital d'autres fonds, quelle que soit leur nature.

À cet effet, pour qu'une opération soit considérée comme effectuée en régime de co-investissement, il faut qu'à l'intervention du Fonds 200M soit associée celle d'un co-investisseur et que toutes les conditions suivantes soient remplies:

- le Fonds 200M doit réaliser ses opérations avec un autre investissement en capital ou quasi capital à effectuer par des opérateurs désignés comme co-investisseurs et qui correspondent à (i) l'un des types d'entités prévues à l'article 1° du «Régime Juridique du Capital Risque, de l'Entrepreneuriat Social et de l'Investissement Spécialisé» approuvé par la loi n°18/2015, du 4 mars ou (ii) à d'autres entités ou personnes physiques qui, n'exerçant pas leur activité au Portugal, peuvent entrer dans le capital d'entreprises au Portugal et ont déjà réalisé des opérations similaires à celles prévues par cette loi;
- la candidature au Fonds 200M doit être présentée par le coinvestisseur et est conditionnée à l'existence d'une décision préliminaire d'investissent de ce co-investisseur, d'un montant égal ou supérieur à celui sollicité au Fonds 200M pour l'entreprise en cause;
- après l'opération d'investissement en capital et quasi capital, le Fonds et le co-investisseur ne peuvent pas détenir ensemble la moitié ou plus de la moité du capital social ou des droits de vote dans l'entreprise objet de l'investissement; et
- le co-investisseur ne peut pas recourir à d'autres instruments à caractère public ou qui aient bénéficié de financement du Fonds Européen pour les investissements stratégiques (EFSI) pour investir en partenariat avec le Fonds 200M.

Le capital initial du Fonds 200M est de 100 millions d'euros et est intégralement financé par l'EFSI. Ce financement est donc une opportunité pour les nouveaux projets.

L'impact de la «Flat tax» pour un non-résident français



José Duarte, Expert-comptable

La **loi de finances française pour 2018** a profondément modifié le régime de taxation des revenus et gains du capital perçus par les personnes physiques en mettant en place un prélèvement forfaitaire unique (PFU).

Le PFU, aussi appelé «**flat tax**» consiste en une imposition à l'impôt sur le revenu à un taux forfaitaire unique de 12.8% auquel s'ajoutent les prélèvements sociaux de 17.2%, ce qui se traduit par une taxation globale à 30%.

Les contribuables y ayant intérêt peuvent toutefois opter pour l'imposition selon le barème progressif de l'impôt sur le revenu. Cette option est globale et concerne l'ensemble des revenus et plus-values de l'année.

Cette réforme est applicable aux impositions dont le fait générateur intervient à compter du 1er janvier 2018.

Cette réforme impacte également l'imposition des non-résidents personnes physiques.

Concernant le produits des actions et des parts sociales, à savoir les dividendes, distribués à compter du 1er janvier 2018 par des sociétés françaises à des non-résidents personnes physiques, le taux de la retenue à la source est aligné sur le taux du PFU, soit 12.8%. Cette retenue à la source est libératoire de l'impôt sur le revenu.

Pour l'imposition des **plus-values de cession de titres** par des non-résidents, le taux de prélèvement est également de 12.8%.

En principe, les non-résidents ne sont pas imposables en France sur les plus-values de cession de titres de source française (Code Général des Impôts art. 244 bis C).

Par exception, les gains de **participations substantielles** sont imposables en France par le biais d'un prélèvement spécifique visé à l'article 244 bis B du CGI.

Sont visées les cessions réalisées par des non-résidents qui ont détenu à un moment quelconque au cours des cinq années pré-

cédant la cession, directement ou indirectement, avec leur groupe familial, plus de 25% des doits dans les bénéfices sociaux de la société soumise à l'IS et ayant son siège en France dont les droits sont cédés.

A noter, que ce prélèvement est libératoire de l'impôt sur le revenu.

Le taux d'imposition dudit prélèvement était de 45%. Ce taux a été abaissé à compter du 1er janvier 2008 à **12.8%**.

Cette baisse est significative pour un non-résident personne physique cédant des titres de sociétés françaises et rend la fiscalité française attractive au cas d'espèce. D'autant que cette taxation est globale, dans la mesure où ces plus-values ne supportent pas les prélèvements sociaux de 17.2%.

On peut également se demander si un non-résident personne physique est susceptible de bénéficier des abattements renforcés pour les PME nouvelles allant jusqu'à 85% (CGI art. 150-0D, 1 quater), comme le prévoit la loi de finances 2018 pour un résident de France qui opterait pour le barème progressif de l'impôt sur le revenu.

A ce jour, la doctrine de l'administration fiscale précise que ces plus-values sont déterminées suivant les **mêmes modalités** que celles prévues pour les porteurs de titres personnes physiques **résidents de France** (CGI art. 150-0 A à 150-0 E). BOI-RPPM-PVBMI-10-30-20 n°30 et 70, 4-3-2016.

La doctrine, qui n'a pas été modifiée, laisse entendre qu'un non-résident personne physique peut bénéficier, lorsque les conditions visées à l'article 150-0 D, 1 quater du CGI sont réunies, d'un abattement pouvant aller jusqu'à 85%, comme pour un résident français, dans la mesure où les modalités de calcul des plus-values sont les mêmes quelque soit l'Etat de résidence.

Il conviendra cependant d'être prudent et de suivre les prochains commentaires à venir de l'administration fiscale sur cette modification du prélèvement spécifique prévue à l'article 244 bis B du CGI.



De acordo com os dados disponíveis do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), no final do mês de dezembro de 2017, estavam registados nos Serviços de Emprego do Continente e Regiões Autónomas, 403 771 indivíduos desempregados, o que revela uma diminuição de 16,3% comparando com o período homólogo (482 556 desempregados), aspeto animador para a economia portuguesa.

As empresas são naturalmente apontadas como as principais criadores de emprego, pelo que todas as ações que potenciem a dinâmica de investimento e o desenvolvimento destes agentes económicos (como é exemplo o Portugal 2020), sendo acarinhadas, tenderão a traduzir-se em impactos ao nível do emprego. Importará destacar a este propósito que, de uma forma transversal, as métricas de avaliação das candidaturas ao Portugal 2020 procuram premiar projetos que tenham um impacto relevante em termos da criação de emprego qualificado, incluindo ainda uma discriminação positiva para os que concorrem para a promoção de emprego altamente qualificado.

A Mazars tem tido o privilégio de acompanhar diversos projetos de investimento de players nacionais e internacionais, pelo que podemos atestar a dinâmica de criação de emprego que é trazida, quer pelos projetos de investimento no âmbito do Portugal 2020, quer pelos que optam pela via dos incentivos fiscais ao investimento.

Acompanhando esta tendência afigura-se oportuno salientar, num contexto de crescimento da atividade da Mazars em Portugal (nomeadamente nas áreas de Auditoria, Contabilidade, Assessoria Fiscal e Consultoria), o reforço da equipa com cerca de 50 pessoas, contratadas no último trimestre de 2017, realidade que espelha a dinâmica em que a empresa está imbuída.

O Programa do XXI Governo Constitucional e o Programa Nacional de Reformas destacam a promoção da inovação na economia portuguesa como um instrumento fundamental para o aumento da competitividade das empresas e, consequentemente, do emprego.

No âmbito das prioridades de investimento para os próximos anos, inscrevem-se os desafios da Indústria 4.0 e o Programa IN-TERFACE, que tem como objetivo a valorização dos produtos portugueses, através

Não tenhamos ilusões: a inevitável disrupção digital nos processos produtivos implicará o fim de muitas profissões, tais como as conhecemos hoje.

da inovação, do aumento da produtividade, da criação de valor e da incorporação de tecnologia nos processos produtivos das empresas nacionais.

Não obstante o otimismo, para futuro, os desideratos de criação de emprego tenderão a ser confrontados com os desenvolvimentos da robotização/inteligência artificial, que vão trazer alterações substanciais no mercado de trabalho e na sua organização, bem como a formulação de novos paradigmas, que hoje nos parecem ainda algo distantes, como o do Rendimento Básico Incondicional. Não tenhamos ilusões: a inevitável disrupção digital nos processos produtivos implicará o fim de muitas profissões, tais como as conhecemos hoje.

É, por isso, essencial começar a preparar, não só as novas gerações, mas também a atual população ativa, para os novos desafios do emprego, apostando na educação e qualificação dos recursos humanos e na formação de talentos. Apostar numa educação capaz de acompanhar o novo conhecimento tecnológico, mas que não exclua a criatividade e a construção de pensamento crítico, as faculdades que nos diferenciam da inteligência das máquinas. Só assim estaremos aptos para competir nesta economia digital, que irá certamente moldar a economia do futuro.





Responsable Assurances de Personnes – Département Entreprises

MDS

Clobal
Insurance & Risk
Consultants

Ana Mota, MDS

COMMENT ATTIRER ET GARDER LES MEILLEURS COLLABORATEURS?

Les entreprises sont de plus en plus conscientes du fait que les personnes constituent leur actif le plus important car elles sont essentielles pour le succès des affaires et de leur viabilité. C'est la raison pour laquelle les politiques de ressources humaines ambitionnent d'offrir des conditions de travail conciliant développement personnel et développement professionnel ainsi que des conditions de rémunérations attractives. L'octroi des avantages liés à la protection, sécurité et au bien-être des collaborateurs et de leur famille est. à l'heure actuelle, un facteur important de motivation qui contribue de manière positive à accroître la productivité et à garder les talents.

De manière générale, au Portugal, les avantages les plus recherchés concernent les domaines des assurances maladie, accidents, vie et caisses de retraite. Toutefois, en présence de marchés de plus en plus globaux et internationalisés, il est nécessaire de créer des paquets adaptés à la réalité de chaque pays.

Il n'est cependant pas suffisant de déployer des paquets de salaires et d'avantages «standards». La flexibilité des avantages, qui s'adaptent aux besoins et souhaits de chaque collaborateur, est toujours plus cruciale pour attirer et garder les meilleurs professionnels.

Ainsi, un bon plan d'avantages sociaux doit répondre aux besoins réels des collaborateurs et correspondre aux avantages les plus valorisés par ces collaborateurs. De manière générale, au Portugal, les avantages les plus recherchés concernent les domaines des assurances maladie, accidents, vie et caisses de retraite. Toutefois, en présence de marchés de plus en plus globaux et internationalisés, il est nécessaire de créer des paquets adaptés à la réalité de chaque pays. Les différences culturelles, au niveau de la législation, touchant à la protection sociale accordée par l'État, impliquent des réponses différentes dans l'offre d'assurances.

Réalité portugaise versus réalité française

• Accidents du travail

En France, les risques sociaux, dont les accidents du travail, la maladie, l'invalidité, la retraite, sont essentiellement de la responsabilité de la Sécurité sociale sachant que les cotisations pour lesdites assurances sont versées par les entreprises et les collaborateurs.

Au Portugal, l'État a transféré la couverture du risque des accidents du travail aux assurances privées et il s'agit d'une assurance qui doit être obligatoirement contractée par les entreprises et les professionnels libéraux. Il convient de noter que cette obligation s'étend à tous ceux qui travaillent au Portugal et contribuent à la Sécurité sociale, y compris les expatriés.

Maladie

En France, l'assurance maladie de la Sécurité sociale permet l'accès aux hôpitaux publics et aux prestataires privés conventionnés avec l'État. Les assurances privées fonctionnent en tant que complément des conditions conventionnées par l'assurance publique.

Au Portugal, de la même manière qu'en France, les assurances privées qui couvrent les risques liés à la santé ne sont pas obligatoires. Dans les hôpitaux publics, les soins de santé sont gratuits ou très peu onéreux selon les cas. Dans la plupart des cas, l'État ne participe pas aux dépenses de santé réalisées dans des structures privées. Dans ces cas, les assurances maladie sont totalement privées et participent aux dépenses dans le cadre des limites et des garanties souscrites.

Afin de parvenir à répondre au mieux à ces défis, il est essentiel que les entreprises s'appuient sur un partenaire expert dans ce domaine, capable de réaliser un bon diagnostic et une analyse de la situation, et de proposer les meilleures solutions du marché qui répondent, de manière appropriée, aux besoins identifiés.





Global Insurance & Risk Consultants

Cheers!

A MDS é o único corretor Lloyd's de origem portuguesa.

Se estivéssemos num bar inglês, brindaria connosco. Somos o corretor de seguros **líder em Portugal** e, a partir de agora, **o único broker lusófono entre os apenas 258** que a nível mundial trabalham com o Lloyd's of London.

Uma nomeação que abre portas ao maior mercado de seguros especializados do mundo, que reúne os mais reputados profissionais na gestão de riscos emergentes ou complexos.

Um momento histórico para a MDS e para Portugal. Celebre connosco. **Cheers!**

www.mdsinsure.com

Informação inteligente para decisões com valor

é Fazer Mais com Mais.

Soluções e produtos para todo o ciclo de informação económico-financeiro.



DOSSIER

EMPREGO: NOVOS DESAFIOS

XXXXXXXX







Volontariat international en entreprise (V.I.E.)







30 Dois anos depois, uma Eggcellent Ideia



A gestão da marca pessoal em contexto profissional



OED: Serviço gratuito que integra pessoas com deficiência no mercado de trabalho



Regras básicas para criar empresas









Desafios e novas competências num futuro próximo, "Design your future"



38 Entrevista com Bruno Brás





La CCILF étend son offre de service recrutements



40 Formação Aditiva



Trabalho: quando a indepedência é um nome



Apprentissage du Français: un programme original



Depois do profundo retrocesso durante a crise financeira internacional, e após um período inicial de recuperação moderada, o mercado de trabalho português apresentou em 2016 e 2017 sinais de transição para um perfil mais sustentado de recuperação e crescimento.

Entre 2013 e 2015, a queda do desemprego (em parte explicada, neste período, pelo aumento massivo da emigração, pelo acréscimo das pessoas «desencorajadas» e pelos níveis de execução sem precedentes das chamadas políticas ativas de emprego), não encontrava ainda correspondência em capacidade de criação líquida de emprego. Pelo contrário, nos últimos dois anos, não apenas a taxa de desemprego aprofundou a sua descida, para mínimos não observados desde o final de 2008 (8,5% no 3.º trimestre de 2017), como o mercado de trabalho português criou mais de 240 mil empregos desde o último trimestre de 2015.

(...) nos últimos dois anos, não apenas a taxa de desemprego aprofundou a sua descida, para mínimos não observados desde o final de 2008 (8,5% no 3.º trimestre de 2017), como o mercado de trabalho português criou mais de 240 mil empregos desde o último trimestre de 2015.

De facto, o emprego regista níveis de crescimento absoluto cada vez maiores face à diminuição da população desempregada: em outubro de 2017, o saldo líquido entre o crescimento do emprego e a diminuição do desemprego foi de 36 mil postos de trabalho, contrastando com o diferencial negativo de seis mil postos de trabalho registado no mesmo mês de 2015.

Esta é assim uma trajetória de recuperação mais sustentável, porque mais assente na criação de emprego e menos na diminuição do desemprego.

Ora, a esta dinâmica quantitativa deve somar-se ainda uma análise qualitativa.

É, desde logo, de assinalar a revitalização da contratação de caráter permanente. Ainda que sem reverter os elevados níveis de segmentação do mercado de trabalho português que se aprofundaram nos últimos anos: no 1.º semestre de 2017, pela primeira vez desde que o emprego começou a crescer na retoma da crise financeira mundial, os contratos sem termo cresceram mais do que os contratos a termo (+5,3% vs +4,5%).

A este respeito, as políticas públicas são inequívocas. Hoje, 70% dos apoios à contratação são já direcionados para jovens e desempregados de longa duração e mais de 80% dos contratos apoiados são permanentes. A Autoridade para as

Hoje, 70% dos apoios à contratação são já direcionados para jovens e desempregados de longa duração e mais de 80% dos contratos apoiados são permanentes. Condições do Trabalho está em vias de reforço do ponto de vista dos meios humanos e já viu melhorados os mecanismos legais de fiscalização do uso ilegal de figuras como os «falsos recibos verdes». O próprio Estado procura hoje dar como empregador o exemplo, com o chamado PREVPAP, processo extraordinário de regularização de vínculos inadequados, que abrange dezenas de milhares de trabalhadores.

Mas esta é, também, uma recuperação que melhora a qualidade do emprego por via do crescimento das remunerações. Desde logo, a partir da base, num quadro de valorização significativa do salário mínimo nacional em termos reais (uma valorização estimada de 11% em dois anos), mas também, de modo crescente, dos salários negociados em contratação coletiva.

Aliás, estes são progressos alcançados

num contexto de revalorização do diálogo social e da concertação. Em particular, há hoje um dinamismo acrescido da contratação coletiva: nos últimos dois anos, as convenções coletivas publicadas abrangeram mais de um milhão e 500 mil trabalhadores (um número superior ao que foi alcançado em quatro anos, no período de 2012-2015).

Estes são progressos que devemos valorizar, mas que temos sobretudo de potenciar, com bases sólidas de diálogo social e condições para a criação de mais emprego, mais qualificado e com melhor qualidade, para encontrar respostas àqueles que são os principais desafios do mercado de trabalho português.

O poder da comunicação

Rui Mergulhão Mendes, Master Linguagem Corporal e Deteção da Mentira



A ciência mostra-nos que, inconscientemente, assumimos que pessoas mais altas são mais atrativas e mais credíveis. Estudos científicos comprovaram que os homens latinos são considerados mais credíveis com altura acima de 1,75m, e que esta perceção se sobrepõe a outras características de ordem física, como a cor dos olhos, o tom de pele, os cabelos ou quaisquer outras de ordem estética.

Numa entrevista de emprego, ou em qualquer outra situação, demoramos apenas cem milissegundos a determinar que tipo de pessoa temos diante de nós. A avaliação das características de ordem não-verbal é processada inconscientemente e de forma muito rápida, de modo a que possamos adotar comportamentos mais adequados à relação que vamos estabelecer. Esta rápida avaliação é inata e ancestral e tem na sua génese a resposta ao medo. A insegurança do desconhecido fez-nos desenvolver cada vez mais a capacidade de rapidamente termos uma melhor perceção do outro.

Num sentido figurado, é como se tivéssemos um hardware instalado no nosso cérebro e que operasse lá um software que processa toda esta informação. Ou seja, quando somos expostos a uma nova face, o que fazemos é aceder à nossa base de dados e comparar a face exposta a outras de semelhantes características, fazendo rapidamente a nossa prévia avaliação do outro. No nosso dia a dia estamos sempre a acrescentar informação à nossa base de dados.

Sem que tenhamos consciência disso, e em consequência desta avaliação, ficamos invariavelmente à espera que nos sejam devolvidas certas características ao nível comportamental, o que nem sempre acontece. O outro, na grande maioria das vezes, não responde a uma parte significativa da nossa expectativa e pode influenciar a nossa percecão.

Estes aspetos são incontroláveis. Não podemos mudar a nossa face e o impacto que esta provocará nos outros, nem desconsiderar as perceções que fazemos de terceiros com quem nos relacionamos. Já a nossa postura corporal e as restantes características não-verbais poderão funcionar a nosso favor, potenciando a nossa comunicação, ou em sentido inverso, determinar através da nossa observação o que o outro na realidade nos está a comunicar.

Um estudo científico desenvolvido na Universidade de Harvard mostra-nos que basta adotarmos por cinco minutos uma postura de confiança para o cérebro reconhecer que estamos num estado confiante e que, consequentemente, devolva ao corpo esta mesma confiança.

A melhor estratégia que podemos adotar para uma entrevista de emprego é, momentos antes de entrarmos na entrevista, acedermos aos nossos melhores estados emocionais de confiança e empoderamento.

Podemos aceder a estes estados por diversos canais:

- Auditivos Se tivermos hipótese de ouvir aquela música que nos coloca num estado melhorado de confiança e poder.
- Cinestésico Ganhar uma postura corporal de empoderamento, de vitória ou de confiança.

 Visual — Observar uma fotografia, o nosso diploma ou qualquer outro documento que nos leve para momentos em que nos sentíamos de facto vitoriosos e realizados.

Um estudo científico desenvolvido na Universidade de Harvard mostra-nos que basta adotarmos por cinco minutos uma postura de confiança para o cérebro reconhecer que estamos num estado confiante e que, consequentemente, devolva ao corpo esta mesma confiança.

A relação corpo – mente é uma autoestrada de dois sentidos. Logo, se o corpo estiver confiante, o cérebro vai registar essa confiança e vice-versa, entrando assim numa espiral confiante. Os movimentos corporais, os pensamentos e as emoções que se experimentam estão interligados e têm repercussões reais uns nos outros.

Assim, deveremos previamente criar o nosso melhor estado, pois, consequentemente, comunicaremos com maior tranquilidade, com confiança, adotando pensamentos claros e de forma fluida. Ao invés, se o stress se apoderar de nós, vamos rapidamente mostrar ansiedade, ter erros de fala, pensamentos confusos, ansiedade, nervosismo que ficarão facilmente percetíveis ao outro.

Os nossos pensamentos, bem como as nossas crenças positivas ou negativas, influenciam a forma como agimos, mudam a nossa fisiologia e as nossas ações.

"Eu sou o maior. Eu dizia isto antes mesmo de saber que eu era." Muhammad Ali

JEDN/

also an airline

É muito mais que uma simples companhia aérea

Desde 1 de dezembro, Joon oferece voos para Paris, com saída de Lisboa e Porto. Faça já a sua reserva para ser um dos primeiros a descobrir os voos Joon.





Joon é um espaço de conforto

Os nossos aviões estão equipados com dois tipos de cabina - Economy e Business - para que a opção siga sendo sua.

Joon é um bar nas nuvens

Snacks ou saladas biológicas... Smoothies ou cerveja artesanal... Todos os gostos têm lugar no bar mais alto do mundo.





Joon é um canal à sua medida

Viaja com o seu computador ou tablet? Boa notícia: os nossos melhores programas estão disponíveis através da YouJoon em todos os seus ecrãs.

Volontariat international en entreprise (V.I.E.): la solution RH pour le développement à l'international des entreprises de droits français

Business France propose aux entreprises de droits français de profiter du Volontariat International en Entreprise (V.I.E.), la solution «ressources humaines» rapide, souple et simple à mettre en œuvre.

Instauré par la loi du
14 mars 2000, le Volontariat
International en Entreprise
(V.I.E.) permet de confier à
un(e) jeune français(e) ou
ressortissant de l'Espace
économique européen,
jusqu'à 28 ans, une mission
professionnelle à l'étranger
d'une durée de 6 à 24 mois
(sous réserve des conditions
d'affectation propres à chaque
pays).

Instauré par la loi du 14 mars 2000, le Volontariat International en Entreprise (V.I.E.) permet de confier à un(e) jeune français(e) ou ressortissant de l'Espace économique européen, jusqu'à 28 ans, une mission professionnelle à l'étranger d'une durée de 6 à 24 mois (sous réserve des conditions d'affectation propres à chaque pays).

La formule V.I.E. offre, avant tout, gain de temps et réactivité accrue dans la gestion des ressources humaines à l'international et cette étape peut aussi devenir un tremplin pour recruter ensuite le jeune qui aura fait ses preuves.

Business France met à disposition un vivier riche de 65 000 candidats aux profils et formations très variés (bon nombre d'entre eux disposent déjà d'une première expérience de l'international et pratiquent couramment plusieurs langues) et peut également simplifier la recherche de candidat(s) en sélectionnant les profils adaptés aux attentes des entreprises.

La formule V.I.E. exonère l'entreprise française de tout lien contractuel direct avec le volontaire et de toute charge sociale en France. En effet, **Business France gère les aspects contractuels, financiers et la protection sociale.** Ainsi le V.I.E. n'est pas comptabilisé dans les effectifs de l'entreprise française.

Si l'entreprise ne dispose pas de structure d'accueil pour le V.I.E., Business France vous propose des solutions: portage par un grand groupe, accueil au sein de nos bureaux, des chambres de commerce françaises à l'étranger ou via les réseaux des Conseillers du commerce extérieur de la France. Une mission V.I.E. peut aussi être partagée entre plusieurs contractants.

La formule V.I.E. permet à l'entreprise de bénéficier d'aides financières nationales et régionales: assurance prospection, aides subventionnelles régionales (dans la plupart des régions), crédit d'impôt export, prêt de développement Export de Bpifrance. Le coût est fonction du pays d'affectation et du chiffre d'affaires de l'entreprise et peut être calculé en ligne sur le site internet: www.export.businessfrance.fr/vie.

LES V.I.E. AU PORTUGAL

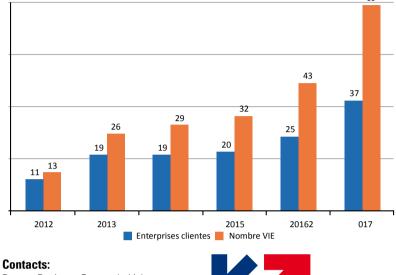
Fin 2017, il y avait 69 V.I.E. en poste au Portugal, répartis dans 39 sociétés, soit plus du double par rapport aux chiffres des 3 dernières années.

L'industrie automobile, les finances et assurances, les industries chimiques et plasturgie, les technologies de l'information & télécommunications sont les principaux secteurs utilisateurs de cette formule.

CHIFFRES CLÉS DE LA FORMULE V.I.E. (source: enquête CSA 2011/2014)

- 95% des entreprises considèrent le V.I.E. comme un vivier de recrutement pour des salariés de valeur.
- pour l'ouverture de marché. 65% des entreprises considèrent que le V.I.E. a eu un impact direct sur leur implantation commerciale.
- 73% des entreprises ayant eu recours au V.I.E. ont vu leur chiffre d'affaires progresser, 72% ont bénéficié d'une hausse de notoriété et 60% affirment avoir gagné de nouveaux clients,
- 81% des entreprises interrogées recommanderaient à une entreprise de même profil de mettre en place des missions V.I.E. et 71% des entreprises utilisatrices de la formule déclarent v avoir de nouveau recours à l'avenir.

Croissance du nombre de VIE au Portugal et croissance du nombre de sociétés utilisatrices de la formule au Portugal, 2012-2017



Bureau Business France de Lisbonne Tél: (+351) 21 381 40 50

Email: lisbonne@businessfrance.fr







Expat.com est la plateforme de référence pour celles et ceux qui vivent ou souhaitent vivre au Portugal. Elle fournit gratuitement informations et conseils aux expatriés et futurs expatriés pour vivre, travailler et entreprendre : c'est l'outil incontournable pour réussir son expatriation.

www.expat.com

Colaboração Lauak/Politécnico de Setúbal: uma parceria virtuosa a criar valor para a região de Setúbal com impacto global

Pedro Dominguinhos, Presidente do Instituto Politécnico de Setúbal Nuno Nunes, Subdiretor da Escola Superior de Tecnologia Setúbal/IPS Armando Gomes, CEO Lauak Portugal

Vários trabalhos da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) demonstram que as regiões mais prósperas são aquelas onde a cooperação entre as empresas e as instituições de ensino superior está mais desenvolvida. Inquéritos realizados a empresas multinacionais, de várias nacionalidades, sobre os principais fatores que procuram numa localização geográfica, revelam que a qualificação da mão de obra existente e a capacidade de a formar se situam nos lugares cimeiros.

A cooperação entre a Lauak e o Instituto Politécnico de Setúbal (IPS) é uma relação de longa data, desde que a empresa se instalou em Setúbal, e que se tem fortalecido ao longo do tempo, incorporando hoje uma visão estratégica mais vincada.

A cooperação entre a Lauak e o Instituto Politécnico de Setúbal (IPS) é uma relação de longa data, desde que a empresa se instalou em Setúbal, e que se tem fortalecido ao longo do tempo, incorporando hoje uma visão estratégica mais vincada.

Os primórdios

Em 2008, a Lauak transferiu as suas instalações localizadas em Palmela para o parque industrial BlueBiz, em Setúbal. Na mesma altura, o IPS participava num projeto, para desenvolver em conjunto com a Força Aérea Portuguesa, um simulador de voo da aeronave francesa Socata TB30 Epsilon, destinado ao treino básico de pilotos na Base Aérea n.º 1, em Sintra.

Sendo a Lauak uma empresa da área da aeronáutica e necessitando o IPS de colaboração em trabalhos de montagem e de pintura, foi estabelecida uma parceria para este projeto. Os trabalhos foram desenvolvidos em conjunto, envolvendo colaboradores da Lauak e estudantes e docentes do IPS, tendo sido uma experiência com excelentes resultados. O simulador foi concluído, e ainda hoje é utilizado pela Força Aérea, permitindo desenvolver competências variadas aos docentes do IPS, em várias áreas. Adicionalmente, e como fruto deste trabalho, os estudantes envolvidos no projeto, uma vez terminados os seus percursos escolares, foram admitidos na empresa, sendo hoje engenheiros com responsabilidades em várias áreas da produção da Lauak.

Na sequência do projeto do simulador, foi decidido continuar a cimentar a colaboração Lauak/IPS, pelo que foi estabelecido um protocolo entre as duas entidades.

O cimentar da relação

Este primeiro projeto permitiu construir a confiança organizacional entre as duas instituições, elemento crucial para que se possam desenvolver parcerias mais robustas. A Lauak estava em pleno desenvolvimento, e necessitava de trabalhadores mais qualificados, para as suas diferentes funções. O IPS, e em especial através da sua Escola Superior de Tecnologia, pretendia, por um lado, incorporar uma formação mais prática e profissionalizante, elemento diferenciador do Ensino Superior Politécnico, e por outro, incrementar a formação pós-graduada nas suas áreas de atuação.



É desta forma que, numa segunda fase, se desenvolvem parcerias, essencialmente, ao nível da formação. Em primeiro lugar, através da colocação de estudantes em estágio ou desenvolvimento de projetos organizacionais na Lauak. Esta ação permite, por um lado, um conhecimento, por parte dos estudantes, do ambiente empresarial de uma empresa aeronáutica, mas também o desenvolvimento de soft skills. essenciais para o desempenho profissional e fortemente valorizadas pelas empresas na hora de recrutar. Permitiu, ainda, à Lauak 'testar' os estudantes em ambiente real de trabalho, recrutando vários destes estudantes num momento posterior. Por fim, facilita o entendimento, por parte dos docentes do IPS, da realidade empresarial de um setor específico, possibilitando a identificação de oportunidades de cooperação futuras e a reflexão crítica da formação que é oferecida.

Em segundo lugar, desenvolvem-se parcerias na criação de novas formações. Percebendo a necessidade de quadros qualificados, para lidar com questões mais complexas ao nível da Engenharia, a EST Setúbal cria a Pós-Graduação em



Tecnologia Aeronáutica. Esta formação, contou com a participação ativa de vários profissionais da área e foi desenhada em estreita colaboração com várias empresas do setor, onde se incluía a Lauak. Vários diplomados deste curso integram hoje a empresa. Esta parceria prossegue na criação de um ramo específico de Aeronáutica no curso de Engenharia Mecânica. O objetivo é dar resposta a um setor em forte expansão na região, que hoje emprega quase mil pessoas. O IPS assumiu esta responsabilidade, respondendo aos desafios colocados pela empresa. Esta permeabilidade no relacionamento e na participação cruzada em várias atividades intensifica-se com o desenho do Curso de Técnico Superior Profissional em Produção Aeronáutica, em 2014, e que conta hoje com os primeiros diplomados no mercado.

No sentido de trazer para dentro da escola a realidade empresarial e experiências com casos práticos reais, a Lauak tem permitido e incentivado que quadros engenheiros da empresa colaborem na docência de unidades curriculares de cursos de engenharia ministrados no IPS. Esta experiência tem sido muito positiva com especial incidência nas áreas do desenho mecânico, dos materiais para aeronáutica e nos processos tecnológicos. De referir que muitos destes docentes convidados foram estudantes do Instituto, que retornam à Instituição para transmitirem os seus conhecimentos, pelo que se torna ainda mais gratificante quando se analisa a parceria Lauak/IPS.

A criação de valor com impacto global

A parceria Lauak/IPS evoluiu para dimensões mais estratégicas e tem possibilita-

do a resolução de casos concretos que a indústria aeronáutica necessita. Como exemplo, refere-se o desenvolvimento de um equipamento destinado à fixação (cravação) de rótulas em estruturas aeronáuticas, necessário para um projeto a decorrer.

A Lauak propôs ao IPS o desenvolvimento deste equipamento com os requisitos aeronáuticos exigidos pela Airbus.

O IPS analisou os requisitos necessários do equipamento e apresentou uma solução inovadora. Foi proposto que a força necessária para a cravação se efetuasse através de um motor elétrico, em vez de ser produzida, como é habitual, por um sistema óleo-hidráulico. Esta inovação permitiu, com custos semelhantes, ter um processo mais 'limpo' e uma maior precisão da força aplicada.

Foram desenvolvidos dois equipamentos, em que um se destina à cravação da rótula na estrutura e o segundo equipamento destina-se a testar e a verificar o estado de cravação da rótula.

Os dois equipamentos foram desenvolvidos e produzidos com a colaboração de uma empresa resultante de um *spinoff* da incubadora do IPS, tendo em consideração a necessidade de cumprir com as normas em uso pela Airbus. O conjunto foi certificado pela Airbus, tendo sido o primeiro equipamento a receber certificação utilizando um sistema elétrico de força em detrimento do tradicional sistema óleo-hidráulico.

O conjunto dos dois equipamentos é atualmente utilizado para a cravação de rótulas da estrutura do cockpit da aerona-

ve A350 que é produzido na Lauak, sendo igualmente utilizado para a cravação de rótulas noutras estruturas.

O que podemos aprender

A parceria entre a Lauak e o IPS é o resultado de uma relação duradoura, alicercada numa visão estratégica clara por parte de ambas as instituições. A Lauak e o seu Diretor Geral, Armando Gomes, desde o primeiro momento que incentivaram a relação da empresa com o Ensino Superior, empenhando-se de uma forma muito vincada na concretização de vários projetos, cuja presença no Conselho Geral do Instituto é um sinal claro deste compromisso. O IPS e. sobretudo os seus docentes, concretizaram uma das principais missões do Ensino Politécnico, a criação de valor para as regiões onde estão localizadas. Foi possível criar e adaptar cursos às necessidades da indústria, neste caso a Aeronáutica, para além de desenvolverem projetos de investigação aplicada, onde a ciência, o espírito empreendedor e a capacidade de criar soluções adaptadas ao mercado global criam um triângulo virtuoso, com resultados para a Lauak, o IPS, os estudantes, os docentes e a região.

Este caminho tem-se revelado frutuoso e mostra como a relação entre as empresas e as Instituições de Ensino Superior se revelam cruciais para o desenvolvimento das regiões, para o crescimento das empresas, para o crescimento das exportações e para a criação de emprego qualificado.





Foi há cerca de dois anos que surgiu a ideia, a vontade de nos lançarmos ao mercado por conta própria. Duas irmãs, dois feitios opostos, duas áreas de formação distintas e um objetivo comum!

Havia muitas dúvidas e um grande leque de possibilidades. Vamos abrir o quê? Apostamos na nossa área de formação? No gosto pessoal? Enveredamos pela tendência do mercado?

Foram precisos alguns estudos de mercado, cenários financeiros e dois anos de pesquisas e feiras para nos decidirmos por um franchising!

Independência financeira? Conceito diferenciador? Realização pessoal? Justificações clichés? Não. Realistas! Se a tudo isto juntarmos a paixão, ambição e vontade de nos superarmos e aos nossos sonhos temos o motivo pelo qual decidimos largar o nosso trabalho e arriscarmo-nos num negócio próprio.

Não escolhemos um franchising apenas pelas mais-valias que uma marca já existente oferece, mas por acreditarmos no projeto em si e querermos fazer parte dele. Eggcellent! Um conceito saudável, guloso e inovador, que vai precisamente de encontro aos nossos ideais.

Poderíamos ter optado por uma marca internacional ou até mesmo lançarmos uma marca/ideia própria. O que é certo

é que nos enamoramos pelo conceito, pela Eggcellent. Segundo Manuel Arrobas, o fundador da marca, é sem dúvida uma aposta numa área em clara expansão e que acompanha a preocupação geral por uma alimentação e vida cada vez mais saudáveis.

Abrimos a Eggcellent no Parque Nascente, em Rio Tinto, há cerca de um mês. Semanas de muito trabalho, dedicação, poucas horas dormidas, mas acima de tudo uma sensação de realização pessoal, graças à fantástica equipa que temos e ao feedback incansável dos nossos clientes, que não nos poupam elogios. Não poderíamos pedir mais nesta fase.

Acima de tudo, quando fazemos o que gostamos e acreditamos tudo flui naturalmente para o sucesso e assim pretendemos continuar, fazendo crescer a marca. Acreditamos no potencial do mercado português e queremos dar o nosso contributo para esta evolução da melhor forma.

Acima de tudo, quando fazemos o que gostamos e acreditamos tudo flui naturalmente para o sucesso e assim pretendemos continuar, fazendo crescer a marca. Acreditamos no potencial do mercado português e queremos dar o nosso contributo para esta evolução da melhor forma.

Está num horizonte próximo a abertura de mais lojas Eggcellent, inovando no seu design, nas suas receitas, acompanhando sempre as tendências do mercado.

Descendemos as duas claramente de uma linhagem de pessoas teimosas e persistentes e foi claramente isso que nunca nos fez desmoralizar nos momentos mais complicados. E é precisamente apoiadas nesses e em outros valores que vamos continuar a pensar desta forma positiva e empreendedora.

Estamos a dar os primeiros passos nesta que é uma nova jornada profissional, com o apoio incondicional da família e amigos! O nosso sincero obrigado.



A gestão da marca pessoal em contexto profissional

Maria Duarte Bello, Personal Brand Strategist, Mentor, Coach, Speaker, Author, PhD Lecturer

Até que ponto as suas características pessoais determinam o sucesso?

O que precisa de fazer para se tornar na opção escolhida? E para que alguém importante se lembre de si?

E para que seja indicado para ajudar numa mudança? Ou referenciado como o melhor na sua área?

Estas perguntas são a raiz do que importa saber acerca da marca pessoal. Temos uma certeza: se não construirmos a nossa marca, alquém o fará por nós. Assiste-se à estabilidade de novos perfis profissionais, a informação é mais célere e de acesso fácil, os interesses multiplicam-se surgindo carreiras ou caminhos novos e diferentes. Cruzam-se contactos dando origem a propostas novas, altera-se a missão que se quis no início porque as circunstâncias se alteraram. Somos a mesma pessoa e desempenhamos papéis diferenciados. Tanto agimos no âmbito profissional e somos especializados numa área, como falamos em fóruns distintos, no âmbito pessoal, sobre algo em que acreditamos ou em que podemos ajudar os outros.

Com ajuda especializada poderá aclarar e concetualizar o seu background sobre o qual construirá a sua marca pessoal. Um plano de marca pessoal permite comunicar o valor da carreira profissional. Trabalha-se sobre "o que se é", traçando os pontos fortes e as áreas a melhorar para "ser o que queremos ser". Construir uma marca pessoal significa uma reviravolta na forma como se gere a vida, a carreira ou áreas de negócio.

Como sabemos, as empresas "fazem--se" com bons candidatos e estes procuram, por sua vez, as melhores empresas.

A orientação vai no sentido de que a sua candidatura seja digna de menção e encarada como deseiável. E como se faz isto?

Evidenciando um comportamento altamente profissional, que requer constância em todos os momentos. Pensar que os outros não darão conta é um dos maiores erros que se pode cometer: Transmitindo confiança e credibilidade ao demonstrar ser capaz de fazer o trabalho e inspirar outros a segui-lo. Proibido desvalorizar resultados, desculpar-se com frequência, arranjar justificações, responder a questões de forma evasiva ou parecer descuidado nas afirmações. A credibilidade depende da coerência entre a comunicação verbal e não-verbal. As palavras, o tom de voz e a linguagem corporal devem estar alinhados e transmitir a mesma mensagem. Se não disserem o mesmo, os gestos têm preponderância na comunicação porque revelam involuntariamente o que realmente se quer dizer: Estabelecendo sintonia que facilita a comunicação. Estabelecer um território comum, uma zona de conforto onde as pessoas se sentem compreendidas. A comunicação harmoniosa e simpática é aceite, reconhecida e tomada em consideração. E nos contactos manter a palavra dada e cumprir o compromisso, se tal não for possível, explicar a situação que impediu a concretização.

Na atualidade é essencial focar a figura do **empreendedor**, cada vez mais comum, e deixar indicações de como se aguentar no mercado das startups. Ora vejamos:

Ser visionário, identificando oportunidades de negócio em qualquer ocasião, seja viagens de trabalho, conversas ou férias. Ter sempre vários cenários para alcançar e novos caminhos para pesquisar. **Possuir capacidade negocial,** encarando a cooperação entre pessoas, parceiros



e empresas para atingir objetivos de tal forma que todos saiam a ganhar. Ter a ousadia e a coragem de transformar as ideias em realidade. Ver os fracassos como oportunidades de aprendizagem e não como derrota (são apenas um resultado como qualquer outro). Reagir e não desistir. Estabelecer contactos, desenvolvendo relações que possam servir de suporte à expansão e aprimoramento do negócio e da sua sustentação. Conhecer a realidade do mercado porque permite perceber as hipóteses de sucesso, avaliar alternativas, fazer escolhas e calcular os riscos. Esforcar-se continuamente para aumentar o conhecimento. Investigar, estudar e analisar. Possuir energia física e intelectual que dão a força e a vontade para avançar e inteligência e competência para solucionar os problemas. **Ter** autoconfiança, tendo fé na capacidade pessoal e não colocando em dúvida a convicção de conseguir o que quer. Confiar nas capacidades reais do projeto assim como na autoafirmação pessoal. Estabelecer metas mensuráveis, tarefas a cumprir, flexibilidade no plano, revisão de metas, organização. Liderança para conseguir um grupo de trabalho leal ao projeto, devendo ser capaz de motivar os outros. Capaz de transformar prejuízo em lucro, insucesso em vitória, insatisfação em entusiasmo e este em paixão.

OED: Serviço gratuito que integra pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Sara Pestana, Coordenadora OED Isabel Camarate Campos, Prospetora de Emprego

A OED - Operação de Emprego para Pessoas com Deficiência é um serviço único a nível nacional, que foi criado em 1990, através de um protocolo de cooperação entre a Fundação LIGA, a Câmara Municipal de Lisboa e o Instituto do Emprego e Formação Profissional. Assume-se como mediador entre candidatos inscritos num dos serviços de emprego de Lisboa, em situação de desemprego ou de trabalho precário, e o tecido empresarial.

Com uma equipa multidisciplinar que apoia desde o processo de procura ativa de emprego até ao acompanhamento pós-colocação, a OED realiza diversas atividades com os clientes, nomeadamente sessões informativas sobre procura de emprego, consulta de anúncios e simulações de entrevistas.

A par, é efetuado um trabalho de prospeção com empresas, no sentido de dar a conhecer a OED, exemplos de boas práticas e divulgar o valor do trabalho das pessoas com deficiência. O reconhecimento público das organizações enquanto plurais e responsáveis ou a vontade demonstrada pelos candidatos "de fazer bem traduz-se na produtividade do desempenho, além da fidelidade destas pessoas", salienta Patrick Loison, administrador da Bazin.

A Bazin, empresa de gestão imobiliária, é parceira da OED desde 2003, e com o seu apoio integrou duas pessoas com deficiência nos quadros: Manuela Pereira, na função de Escriturária de Contabilidade, e Diogo Ferreira como Administrativo. São dois dos casos de sucesso, reflexo de "alguma personalização e interação entre o perfil da pessoa e a adaptação do posto de trabalho. Com um dos funcionários foi necessário afinar ou identificar o tipo de tarefas relativamente às capacidades/ limitações da pessoa até chegar ao resultado pretendido, enquanto que com o outro conseguimos ir muito além dos objetivos inicialmente delineados, pela grande capa-



cidade evolutiva da pessoa. Nos dois casos a aposta foi ganha", garante Patrick Loison.

Há situações em que é importante a realização de avaliações funcionais dos clientes, bem como dos postos de trabalho, pela terapeuta ocupacional da OED. A preparação das equipas para receber os novos colaboradores é outra das preocupações que existe, o que até nem foi preciso na Bazin, tal como explica o administrador: "A integração com a equipa foi surpreendentemente fácil".

(...) continuamos a verificar que são diversas as barreiras que se colocam no acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, nomeadamente o receio manifestado pelos empresários perante uma realidade que lhes é desconhecida.

Apesar do balanço ser positivo, continuamos a verificar que são diversas as barreiras que se colocam no acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, nomeadamente o receio manifestado pelos empresários perante uma realidade que lhes é desconhecida. Patrick Loison explica que para isso é fundamental "a ação da OED na sensibilização. Esta cultura que nos foi transmitida deu-nos, de facto, vontade de associar-nos a este objetivo. Ainda bem que temos o apoio de uma entidade especializada para implementar esta matéria, quer no aspeto administrativo, quer no aspeto da logística de integração. É fundamental ter uma parceira que tem estes conhecimentos, know-how. Se calhar nem teríamos avançado por não termos esses conhecimentos."

O trabalho de mediação entre os trabalhadores com deficiência e os empresários não se esgota no momento da contratação. É um processo contínuo para as entidades empregadoras e para os candidatos, tendo por objetivo a sua manutenção/progressão nos postos de trabalho e a consolidação da relação com as entidades empregadoras, que continuam a acreditar na importância da OED e no valor dos nossos clientes. "Nada me impediria amanhã integrar um terceiro elemento. Tínhamos menos de dez pessoas no efetivo quando integrámos a Manuela. Agora somos 20 e, de facto, a curto/médio prazo haveria a possibilidade de integrar mais uma pessoa", afiança Patrick Loison.

Mais informações em www.oed.com.pt



O empreendedorismo português vive hoje um período de expansão. A partir do conhecimento adquirido no ensino superior, muitos jovens estão a criar startups inovadoras, tecnologicamente evoluídas e orientadas para o mercado global. Ao mesmo tempo, pessoas com dificuldades de integração profissional abrem pequenos negócios e serviços de proximidade, criando assim o seu posto de trabalho.

Neste sentido, o empreendedorismo é uma forma de criação de emprego quer para indivíduos pouco qualificados e sem grandes alternativas na economia do conhecimento, quer para indivíduos muito qualificados que encaram a iniciativa empresarial numa perspetiva de carreira.

O atual nível de sofisticação, globalização e competitividade da atividade empresarial exige que, para ser bem-sucedido, um empreendedor tenha de possuir conhecimento especializado, inteligência, talento e capacidade de trabalho acima da média.

Para se ser empreendedor importa, antes de mais, ter os traços de personalidade adequados: determinação, perseverança, abnegação, coragem, inconformismo... Mas isso não chega. Embora sejam impor-

tantes, estas características pessoais não garantem, à partida, sucesso empresarial. O atual nível de sofisticação, globalização e competitividade da atividade empresarial exige que, para ser bem-sucedido, um empreendedor tenha de possuir conhecimento especializado, inteligência, talento e capacidade de trabalho acima da média.

Um empreendedor não pode ser apenas um indivíduo voluntarioso, que, sustentado tão-só na sua força de vontade, pensa poder vencer todas as adversidades e atingir facilmente o sucesso empresarial. Há que ponderar muito bem a decisão de criar uma empresa, o que implica, antes de mais, a elaboração de um plano de negócios devidamente estruturado.

É indispensável um plano que descreva as linhas principais do projeto empresarial, calcule o valor do investimento inicial, identifique as fontes de financiamento, faça o levantamento da legislação aplicável, defina os recursos (humanos e materiais) necessários à concretização da ideia de negócio e apresente soluções para eventuais problemas que surjam no decorrer do processo.

Depois, existem vários passos que um empreendedor deve dar no processo de criação da sua empresa: aferir se o mercado necessita do produto ou serviço que pretende desenvolver; gizar um plano de gestão; efetuar o levantamento da legislação aplicável ao negócio; elaborar um orçamento; definir as fontes de financiamento; encontrar parcerias adequadas; solicitar apoios dentro do ecossistema.

Relativamente ao ecossistema empreendedor, existem hoje em Portugal excelentes centros de incubação de empresas e vários programas de aceleração de startups, nos quais através de formação, *mentoring* e *networking* não só se reforçam as competências dos empreendedores, como se testa a viabilidade das suas ideias de negócio.

Claro que de pouco serve ter um bom plano se os empreendedores não souberem 'vender' as suas ideias de negócio aos investidores, algo que exige pitches competentes, visão empresarial, determinação pessoal e capacidade de persuasão. As apresentações dos projetos são determinantes para atrair investidores e captar financiamento, devendo os empreendedores saber responder, durante o pitch. às questões mais básicas do projeto, como 'quem é o cliente do negócio' ou 'que problemas o negócio vai solucionar'. Nas apresentações, os empreendedores devem ainda deixar bem claro quem são os elementos insubstituíveis da equipa, ou seja, aqueles que efetivamente aportam valor ao projeto.

Recrutamento em Portugal: desafios atuais

Miguel Almeida, Kelly Engineering Resources Manager

De uma forma generalizada, e se tomarmos como exemplo a Kelly Services Portugal, enquanto empresa especialista em gestão de recursos humanos e fornecedora de capital humano para as mais diversas empresas, áreas e setores, e se analisarmos o grande crescimento que tivemos nos últimos anos, teremos de considerar de uma forma objetiva que o mercado de trabalho em Portugal está cada vez mais dinâmico e com excelentes oportunidades, sobretudo para os profissionais que mais se destacam nas diversas áreas de atuação. Se por um lado, os anos de crise que vivemos deram origem a saídas prematuras de várias empresas, por outro lado, hoje muitas empresas começam a aproveitar a retoma do mercado para voltar a reforcar as suas equipas com os melhores profissionais. O mundo do recrutamento tem evoluído muito nos últimos anos, principalmente no que respeita à dinâmica, exigência e rigor no processo de seleção de um novo colaborador. A margem de erro para o recrutamento de um novo recurso é cada vez menor.

O mundo do recrutamento tem evoluído muito nos últimos anos, principalmente no que respeita à dinâmica, exigência e rigor no processo de seleção de um novo colaborador. A margem de erro para o recrutamento de um novo recurso é cada vez menor.

Se fizermos uma análise mais pormenorizada de cada setor, sabemos que em Portugal existe um aumento da necessidade de alguns recursos em detrimento de outros, por exemplo, no setor da engenharia existe um aumento na procura de profissionais ligados à reabilitação em detrimento da construção propriamente dita. Profissionais ligados à área industrial continuam a beneficiar de um bom momento, estando desta forma entre os mais pro-

curados em 2017/2018. A área da logística é sempre muito dinâmica ao longo do ano, pelo que será sempre uma área de investimento. As áreas financeira, recursos humanos e de suporte têm mantido uma procura equilibrada ao longo dos anos. Os profissionais de IT continuam a ser dos mais procurados, apresentando uma tendência para acentuar ainda mais esta procura. As áreas de vendas nitidamente estão a aumentar fortemente desde 2015, revelando alguma confiança e investimento por parte das empresas no mercado português.

Outro aspeto importante no mercado é o impacto que a transformação digital teve nas mais diversas áreas e setores. O mundo dos recursos humanos, e do recrutamento e seleção em particular, não é uma exceção a esta mudança, estando de uma forma muito rápida não só a adaptar-se ao mundo digital, como a tirar o melhor partido do que esta inovadora realidade tecnológica permite - acesso e divulgação rápida de informação. Objetivamente, a revolução digital veio acelerar o processo de recrutamento e seleção, aumentar a amostra de candidatos (quer passivos, quer ativos) e está a tornar o mercado cada vez mais competitivo neste setor.

No entanto, não nos equivoquemos. O ato de recrutar nunca deixará de ser um ato humano, relacional e presencial. O sucesso de um recrutamento está longe de se basear numa avaliação puramente técnica de candidatos, sendo unânime que a avaliação comportamental (que assegura o *fit* comportamental de determinado candidato com determinada estrutura organizacional) assume um peso substancialmente superior no sucesso de seleção de um novo recurso.

Por último, com a diminuição da taxa de desemprego em Portugal e consequente diminuição do número de candidatos ati-



vos (candidatos ativamente à procura de novos desafios profissionais), o grande desafio das empresas em 2018 estará na pesquisa, seleção e posterior integração de candidatos passivos (candidatos ativos profissionalmente, mas passivos na procura de novas oportunidades profissionais). Se por um lado, o mercado estará muito mais competitivo entre empresas na procura de recursos válidos, por outro, a rapidez no processo de sourcing aliada a uma avaliação assertiva dos recursos revelar-se-ão fundamentais na resposta das empresas às atuais exigências do mercado nos mais diversos setores.

Do lado dos candidatos prevê-se um ano com várias oportunidades de mudança, sendo uma boa altura para abraçar novos desafios, provavelmente financeiramente mais interessantes, consequência da previsível "disputa" entre empresas pelos melhores recursos, onde naturalmente o número de candidatos válidos e disponíveis em cada área/setor ditará o valor de investimento na integração de novos talentos por parte dos novos empregadores.

O papel do Novo Banco no apoio às empresas portuguesas criadoras de emprego

Susana Barros, Departamento de Desenvolvimento e Marketing de Empresas Novo Banco

As empresas que são referência na criação de emprego são as que adotam estratégias que reforçam a sua competitividade, através de políticas de investimento estruturantes, de internacionalização, de aposta na inovação e qualificação dos seus recursos humanos, como alavancas para o crescimento.

No European Innovation Scoreboard de 2017 da Comissão Europeia. Portugal subiu quatro lugares em 2017, sendo o 14.º país mais inovador no conjunto de 28 países da União Europeia, apresentando a melhor posição desde sempre. Os pontos fortes do sistema de inovação em Portugal são: o ambiente favorável à inovação, a atratividade do sistema de investigação e, em especial, a qualificação avançada de recursos humanos. De facto. Portugal encontra-se acima da média da UE28 em indicadores como a penetração da banda larga nas empresas, na produção de novos doutorados ou na formação em TIC dada pelas empresas.

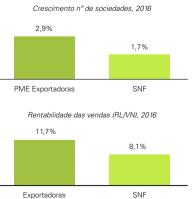
O Novo Banco mantém o seu compromisso no apoio às empresas portuguesas e dedica especial atenção às PME exportadoras, inovadoras e que são players do mercado global.

O Novo Banco mantém o seu compromisso no apoio às empresas portuguesas e dedica especial atenção às PME exportadoras, inovadoras e que são players do mercado global. O Novo Banco apresenta uma proposta de valor integrada e baseada na proximidade. A oferta compreende produtos e serviços adequados às várias vertentes do universo das empresas, desde soluções para acionistas, para clientes e fornecedores, como também para os colaboradores das próprias empresas, dotando estas dos instrumentos necessários para recrutar e reter os melhores talentos.

Porque é que as Empresas Exportadoras são tão importantes na economia em geral e na criação de emprego?

... porque se destacam na evolução dos principais indicadores das Sociedades Não Financeiras (SNF)*:

- Na criação de novas empresas (crescimento de 2,9% versus 1,7% para o total das sociedades);
- Na maior produtividade (VAB/pessoal ao serviço) – 39,8 mil€, que compara com o valor nacional de 28,2 mil€;
- Nos níveis mais elevados de rendibilidade, das vendas, do ativo e do capital próprio, comparativamente às não exportadoras.

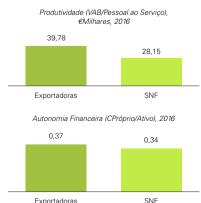




E o Novo Banco destaca-se no apoio às empresas exportadoras.

Para além de financiar o crescimento das empresas, a nossa estratégia assenta na comercialização de uma vasta gama de Soluções de Recursos Humanos que proporcionam às organizações o reconhecimento individual e coletivo dos seus colaboradores, oferecendo-lhes níveis superiores de bem-estar, destacando-se neste domínio produtos como Cartões Refeição, Seguros Vida Risco (vertente grupo), Renting, Seguros de Saúde ou de Acidentes Pessoais, valorizando ainda novas tendências como o Apoio à Infância e à Educação.

Porque os Recursos Humanos são os ativos mais importantes das empresas, orgulhamo-nos de ser não só os parceiros de negócio no apoio às empresas nacionais, mas também uma referência nas soluções que colocamos à disposição dos Recursos Humanos das empresas.



* Fonte: INE. Indicadores económicos das empresas exportadoras.

Desafios e novas competências num futuro próximo, "Design your future"

Diogo Horta e Costa, Co-Founder & Managing Partner Emotional Business Academy



Reinventei o passado para ver a beleza do futuro.

Louis Aragon

Gostaria de dirigir este texto a todos aqueles empresários, empreendedores e colaboradores que todos os dias renovam a sua esperança na humanidade e em si próprios, que acreditam no seu trabalho, que perseguem os seus sonhos, que lutam pelas suas ambições, pelos seus desejos de contribuir para uma vida melhor, mais equilibrada, e que, com coragem, ousadia e valentia dão provas de vida, de exemplo, de inspiração, e que já perceberam que não só a resiliência é talvez uma das qualidades mais relevantes do milénio. como também a adaptação às novas realidades e aos novos contextos vai obrigar--nos a uma revolução profunda no nosso eu em todas as suas dimensões; pessoal. familiar, profissional, ética, social, humanitária, espiritual (se for caso disso), valores e crenças e, finalmente, a questão do propósito da nossa existência (para os mais filosóficos)

A verdade é que o mundo mudou, está a mudar e a mudança é uma constante da vida, como dizia o poeta. Estamos a viver uma nova era, que alguns analistas classificam como sendo a era da revolução industrial 4.0, mas que eu apelido de (R)evolução Humanóide 1.0. Porque no limite é disso que vamos ter de tratar: assumir a obsolescência do atual "homo sapiens"

face aos novos contextos de evolução tecnológica vertiginosa e uma velocidade de alteração da realidade sem precedentes, e sermos capazes de nos reinventar, de sermos capazes de recriar um novo ser humano capaz de lidar com os enormes desafios que enquanto seres vivos vamos ter de enfrentar no presente e no futuro próximo (já amanhã, por exemplo).

Recomeça se puderes, sem angústia e sem pressa e os passos que deres, nesse caminho duro do futuro, dá-os em liberdade, enquanto não alcances, não descanses, de nenhum fruto queiras só metade.

Miguel Torga

A vida está a pôr-nos a todos à prova neste momento. A incerteza, o risco, a bipolaridade da realidade, as boas notícias. as más e as falsas convivem em simultâneo. O sucesso e o fracasso sucedem-se numa espiral de loucura. A complexidade das coisas, dos temas, do mundo aumentou exponencialmente. A quantidade de informação que é gerada por cada ser humano tende para infinito (aproximadamente, a cada minuto produzem-se cerca de 1.7 megabytes por cada pessoa no planeta Terra, e somos cerca de 7,3 biliões de pessoas a fazê-lo em simultâneo todos os dias). 90% da informação que existe hoje foi produzida nos últimos dois anos. O aumento do número de variáveis endógenas e exógenas ultrapassa claramente a

capacidade de processamento do cérebro humano, e, por isso, vamos ter obrigatoriamente máquinas, robôs com inteligência artificial, computadores cognitivos e quânticos e sensores robotizados como motores de busca, bots, algoritmos de machine learning a recolherem dados e a falarem com outros computadores através da Internet of Things. O custo de não saber vai ser cada vez mais elevado, logo a importância de conseguir dar sentido aos dados, conseguir estruturar a informação, conseguir produzir conhecimento a partir da informação existente para apoiar o processo de tomada de decisão tornou-se uma das tarefas mais relevantes para empresários, empreendedores, empresas e nações.

A competitividade e o crescimento económico vão ser dois pilares essenciais para a (R)evolução dos modelos económicos, sociais, cognitivos e humanos. Para se ser competitivo têm de se ter uma estratégia, um plano, um sonho, uma ambição, temos de ser bons, estar entre os melhores, e para isso precisamos de alterar a nossa atitude perante a vida. Precisamos de aprender de forma constante e trabalhar cada vez mais tempo (como sabem a raca humana está a conseguir retardar o envelhecimento das células, possibilitando a capacidade de as pessoas viverem até aos 110, 120 ou até 150 anos), numa ótica de melhoria da produtividade, o que significa fazer as coisas certas. Imaginem os enorOs seres humanos vão ter

de dominar a nova forma

do saber fazer, vão ter de

adquirir um conjunto de

novas competências que lhes

permitam ter sucesso a lidar

com as múltiplas dimensões

contra o tempo, contra a erosão

e complexidade das novas

do saber, contra a perda de

sentido de existir, contra a

num mundo cada vez mais

digital, mais robotizado.

inutilidade que iremos sentir

realidades. È uma corrida

OSSIE

mes desafios que vão colocar-se ao nível das reformas, dos sistemas de segurança social, dos sistemas de saúde, das profundas alterações ao mundo do trabalho e sobretudo à forma como as pessoas vão ser remuneradas, tendo em conta que irão competir na maioria das profissões com robôs inteligentes e com uma capacidade cognitiva permanente.

O principal desafio que vamos ter de enfrentar num futuro muito próximo somos nós próprios, a nossa atitude perante a vida, a nossa capacidade de adaptação, a nossa capacidade de mudança, a nossa capacidade de reinvenção. Temos de chamar a cada um de nós a tarefa de desenhar o nosso próprio futuro. Não podemos estar à espera de ninguém, temos de ser o capitão do nosso próprio destino. Só assim consequiremos triunfar neste mundo em mutação. Temos de chamar a cada um de nós a responsabilidade de contribuir para a construção de um mundo melhor, que possa ser legado com orgulho às gerações vindouras.

Todos os domínios da nossa realidade sem exceção irão ser impactados nas diversas dimensões visível e invisível: o Trabalho, os Negócios, a Educação, a Saúde, a Mobilidade, a Alimentação, a Habitação, as Cidades e os Territórios, a Produção de Energia, os conceitos de Defesa, os conceitos de Colaboração em rede, a Comunicação, o Retalho e as formas de comércio, a Transformação digital das pessoas e das organizações, a Política e a forma de gestão dos bens públicos, as Leis e a sua aplicação, os novos estatutos de Cidadania e de Representação, e por fim, a inovação na gestão de toda a informação existente no mundo.

A velocidade da evolução da tecnologia é cada vez maior e sem precedentes na história da humanidade. Os seres humanos vão ter de dominar a nova forma do saber fazer, vão ter de adquirir um conjunto de novas competências que lhes permitam ter sucesso a lidar com as múltiplas di-

mensões e complexidade das novas realidades. É uma corrida contra o tempo, contra a erosão do saber, contra a perda de sentido de existir, contra a inutilidade que iremos sentir num mundo cada vez mais digital, mais robotizado.

Mas uma imaginação poderosamente aplicada ao estudo da realidade descobre que é muito ténue a fronteira entre o maravilhoso e o positivo, ou, se preferirem, entre o universo visível e o universo invisível.

Louis Pauwels (O despertar dos máaicos)

A aprendizagem das novas competências e das novas linguagens que vão desde a Linguagem Corporal às Microexpressões Faciais, à Programação Neurolinguística (P.N.L.), ao Coaching, ao domínio de linguagens de programação de software, bem como Estatística e Matemática avançada, vai ser crítica para a exploração de novas oportunidades. O grande espírito dos Descobrimentos portugueses deve ser reabilitado, não em oceanos de água, mas em oceanos de informação (Big Data nas suas cinco vertentes: velocidade de processamento, volume de informação, variedade de informação, veracidade e valor).

As novas profissões vão aumentar de dia para dia: disruptor corporativo, especialista em alterações climáticas, agricultor vertical, gestor de privacidade, gestor de redes sociais e disseminação de informação, designer de órgãos 3D, gestor de risco, farmacêutico de culturas e pecuária geneticamente modificadas, gestor de avatares pedagógicos, etc., mas ser empresário e ser empreendedor será uma das profissões com mais futuro, pois só assim o futuro acontece: a criar empregos, a fazer crescer a economia e a criar riqueza.

Crescer é viver. Não crescer é morrer. É preciso acreditar, é preciso ter esperança, mas é absolutamente necessário fazermos aquilo que Peter Drucker disse sabiamente: A melhor forma de prevermos o nosso futuro é sermos nós a criá-lo.

Entrevista com Bruno Brás



Desde quando está a BBG Aluminium Systems a operar em França?

A BBG trabalha no mercado francês desde 2010.

O mercado francês prima pelas oportunidades de trabalho no nosso nicho de mercado. Historicamente, França foi um país onde sempre se trabalhou imenso a arte do ferro. França é um vasto mercado de oportunidades, principalmente Paris, com muito procura de soluções em ferro.

Quais são os pontos fortes do mercado laboral francês?

O mercado francês prima pelas oportunidades de trabalho no nosso nicho de mercado. Historicamente, França foi um país onde sempre se trabalhou imenso a arte do ferro.

França é um vasto mercado de oportunidades, principalmente Paris, com muito procura de soluções em ferro. E o sul de França tem um clima muito adequado para o nosso produto HYLINE, que tem como principal foco a habitação de luxo, com um produto inovador e diferenciado.

Desde quando está a BBG Aluminium Systems a operar em França?

Verificámos que em França existe uma boa combinação de recursos, de jovens licenciados disponíveis, pessoas muito trabalhadoras e que nos colocam questões. Posso ainda salientar alguns pontos como pontualidade, trabalho em equipa e persistência.

Que diferenças culturais sentiram?

O povo português e o francês são muito diferentes. Nós gostamos muito de receber, enquanto os franceses são um pouco mais distantes e menos calorosos. No entanto, o povo francês tem uma grande tradição artística e romântica como parte do seu património.

O que distingue principalmente um colaborador francês de um português?

O colaborador português é mais versátil e é mais fácil a sua integração. Os colaboradores franceses são excelentes profissionais e muito mais pragmáticos.

Do ponto de vista de Recursos Humanos, recomendaria o mercado francês a outros empresários portugueses?

Recomendo obviamente o mercado francês para todos os empresários. Existem muitas oportunidades de negócio. No entanto, devem ter cuidado com a lei laboral, muito mais protecionista do que em Portugal.



La CCILF étend son offre de service recrutements

Vladimir Wurm, Chargé de mission à la CCILF pour le compte d'ALZEA



Depuis plusieurs années, la CCILF offre à ses membres un service recrutement. L'objectif est de mettre en contact les entreprises qui recrutent avec des candidats potentiels. Les recruteurs peuvent bénéficier de l'appui logistique de la CCILF qui met à disposition sa salle de réunion et peut même, en liaison avec l'entreprise, organiser le programme des entretiens.

Pour répondre au besoin croissant des entreprises à la recherche de collaborateurs francophones, la CCILF a noué un partenariat avec l'association ALZEA depuis janvier 2018. Ce partenariat consiste en premier lieu à placer des stagiaires, étudiants français, dans des entreprises au Portugal.

ALZEA est une association basée à Lyon qui, depuis 10 ans, propose aux étudiants de trouver un stage à l'étranger. Elle compte des correspondants en poste dans de nombreux pays, à savoir: l'Afrique du Sud, le Ghana en Afrique, le Cambodge, l'Inde, l'Indonésie, la Thaïlande en Asie, l'Argentine, le Chili, la Colombie, le Costa Rica, le Mexique en Amérique ainsi que l'Espagne, la Hongrie, Malte, le Royaume Uni en Europe, et depuis peu le Portugal.

Présélectionnés, les étudiants sont majeurs, viennent de filières aussi diverses que variées: Marketing, Communication, Ressources Humaines, etc... Ils sont en BTS, en licence, en master, futurs ingénieurs, ils ont envie de venir travailler au Portugal, et attendent qu'un établissement sérieux leur donne une chance de se préparer au monde du travail, de découvrir un pays, une culture, une langue et peut être de pouvoir intégrer l'entreprise pour un premier poste.

Pour répondre au besoin croissant des entreprises à la recherche de collaborateurs francophones, la CCILF a noué un partenariat avec l'association ALZEA.

Dans un second temps, ce partenariat aura pour objectif de développer un service spécialement dédié au secteur de l'hôtellerie – restauration. L'idée étant de nouer des accords avec les entreprises de ce secteur pour mettre à leur disposition des étudiants issus de ces filières de formations dont certains pourront venir d'Amérique du Sud.

Dans les deux cas, la première phase de ce partenariat consistera à identifier des entreprises favorables à l'accueil de stagiaires. C'est donc le moment de vous faire connaitre auprès de la CCILF pour confirmer votre intérêt et peut être trouver le candidat idéal.

N'hésitez pas à nous contacter.

Contacts:

Vladimir Wurm vladimir@alzea.org Tel.: (+351) 21 324 19 90



Um dos conceitos muito referenciado atualmente na indústria metalúrgica e metalomecânica é a denominada fabricação aditiva, por "oposição" à centenária fabricação subtrativa ou normalmente designada por arranque de apara.

Se a fabricação aditiva se pode considerar um novo conceito, no CENFIM sempre utilizámos o conceito de *Formação Aditiva* desde a sua criação, i.e., em 1985. Nestes 33 anos formámos mais de 265 mil formandos em mais de 20.000 ações de formação onde este conceito se tem aplicado com sucesso.

Mas afinal o que é a Formação Aditiva? Para tentar explicar este conceito, deveras simples, recorro a um ditado chinês (aqui em versão reduzida) para melhor o explicar: "Quando dois homens se cruzam e trocam um pão, continuam o seu caminho cada um com um pão, mas quando dois homens se cruzam e trocam uma ideia, estes continuam o seu caminho já com duas ideias."

É este o conceito da Formação Aditiva; troca de ideias, enriquecimento de know-how. Mas basta trocar uma ideia para podermos considerar que enriquecemos o referido know-how? Para nós não. Para além de trocar a ideia é preciso saber

aplicá-la e é nessa aplicação orientada para o mercado onde o CENFIM faz a diferença. Mas como se poderá afirmar que fazemos a diferença? Só medindo e avaliando o que se faz!

Para esse efeito, são dois os vetores de medição que o CENFIM utiliza e que se obriga voluntariamente a medir, por ser um Centro de Formação certificado e acreditado, e essas medições relevam que i): as empresas nossas clientes avaliam a nossa formação com 35,1% Bom e 60,5% Muito Bom (relatório anual de impacto da

Formação); e ii): ainda mais importante é o índice de empregabilidade que nos revela que 92,8% dos nossos formandos são colocados na indústria (relatório de empregabilidade).

Só com uma formação especializada e orientada para as competências profissionais se consegue transmitir os conhecimentos adequados a quem frequenta os mais diversos cursos do CENFIM, de modo a que esses conhecimentos sejam apropriados e eficazes no mercado de trabalho. Estes índices de avaliação e empregabili-





dade só são possíveis pela forte ligação do CENFIM ao setor, seja do ponto de vista de gestão, seja do ponto de vista territorial.

Do ponto de vista de gestão, o CENFIM - Centro de Formação Profissional da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica foi criado a 15 de janeiro de 1985, por protocolo entre o IEFP (Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.) e as Associações da Metalurgia, Metalomecânica e Eletromecânica, hoie designadas AIMMAP (Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal) e ANEME (Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Eletromecânicas), sendo estes os três outorgantes e membros do seu Conselho de Administração que nos compelem a ter uma formação orientada para o mercado.

Do ponto de vista territorial, o CENFIM localiza-se junto ao tecido produtivo e tem os seus 13 Núcleos de Formação localizados em Amarante, Arcos de Valdevez, Caldas da Rainha, Ermesinde, Lisboa, Marinha Grande, Oliveira de Azeméis, Peniche, Porto, Santarém, Sines, Torres Vedras e Trofa.

De forma a manter estes critérios estabilizados, o CENFIM assenta o seu modelo de operações em cinco eixos diferenciados, nomeadamente: Os seus planos de formação são norteados por um diagnóstico de necessidades de formação centrado nos perfis profissionais, sustentados por uma conceção orientada por uma formação modular, capitalizável e qualificante, que permite estabelecer um planeamento alicerçado pela flexibilidade e orientado para as necessidades do cliente, que permite providenciar uma formação animada pela pedagogia do êxito com critérios de avaliação dos saberes/aprendizagens efetuada de forma contínua, bem como numa fase de pós-venda.

Visando manter critérios de qualidade em todos os seus núcleos de norte a sul, o Sistema de Gestão do CENFIM é certificado pelas seguintes normas: NP EN ISO 9001:2008 (Qualidade) desde 1998; NP EN ISO 14001:2004 (Ambiente) desde 2004; OHSAS 18001:2007/NP 4397:2008 (Segurança e Saúde do Trabalho) desde 2004; NP 4427:2004 (Recursos Humanos) desde 2008; e NP 4469-1:2008 (Responsabilidade Social) desde 2015.

Complementarmente e para podermos manter os nossos recursos humanos em linha com a evolução de mercado, o CENFIM participa em diversos projetos internacionais, o que lhe permite ter uma rede envolvendo cerca de 270 mil parceiros em 32 países.

Providenciamos formação contínua para empresas e ativos e formação inicial de dupla certificação para jovens e adultos desempregados, em 12 tipos de atividade: Construções Mecânicas; Construções Metálicas; Eletricidade e Energia; Formação/ Educação; Informática/Tecnologias de Informação e Comunicação; Manutenção e Automação Industrial; Organização e Gestão Industrial; Projeto/Desenho; Qualidade e Ambiente: Administrativo, Comercial e Marketing e outras à medida das necessidades das empresas.

O CENFIM é certificado por diversas entidades, v.g. DGEG, ACT, ANQEP, EWF, Autodesk, entre outras, e recebeu da APG Associação Portuguesa de Gestão das Pessoas o prémio como entidade que integra a listagem dos Melhores Fornecedores RH 2016, nas categorias de Formação, Coaching e Desenvolvimento Profissional. Acreditamos que a Formação Aditiva possa contribuir para a valorização dos Recursos Humanos do setor metalúrgico e eletromecânico e estamos convictos de que o CENFIM é um parceiro relevante do mercado da formação profissional, que pode ajudar a transformar o custo da formação profissional em investimento produtivo.

Trabalho: quando a independência é um nome

Dr. Luís Miguel Monteiro, Sócio Morais Leitão Galvão Teles, Soares da Silva & Associados, Sociedade de Advogados, RL.



Desde há demasiado tempo, o tema da qualificação do trabalho — entre autónomo e subordinado, independente ou dependente — tem constituído fonte de problemas e polémicas.

O confronto entre regime com traços de grande proteção de quem trabalha e outro dominado pelos princípios da liberdade e da autonomia da vontade, a par de inegáveis vantagens fiscais, levou (leva) muitos — empregadores, mas também trabalhadores — a optarem por soluções em que, de independente, o trabalho só tem o nome — e, diga-se, também os recibos: antes verdes, entretanto brancos e agora digitais. Quanto ao resto, é prestado em termos que dificilmente iludem a sua verdadeira natureza subordinada, sendo por isso atividade que deve ficar sujeita às regras do Direito do Trabalho.

Os contratos não são o que as partes lhe chamam, mas o que revelam da sua natureza no momento da celebração e enquanto são executados. Podem chamar-se de prestação de serviço, de consultadoria, de avença, mas se a atividade humana for integrada em organização dirigida por outra pessoa e desempenhada sob autoridade desta, o trabalho é subordinado, ou seja, há contrato de trabalho.

Os contratos não são o que as partes lhe chamam, mas o que revelam da sua natureza no momento da celebração e enquan-

to são executados. Podem chamar-se de prestação de serviço, de consultadoria, de avença, mas se a atividade humana for integrada em organização dirigida por outra pessoa e desempenhada sob autoridade desta, o trabalho é subordinado, ou seja, há contrato de trabalho. A lei parte mesmo do princípio que assim é - presume a existência daquele contrato – quando pelo menos duas das seguintes circunstâncias coincidam no caso concreto: (i) a atividade seja prestada em lugar determinado por quem dela beneficia, (ii) com horas de início e termo ditadas pelo mesmo, (iii) utilizando instrumentos e equipamentos por ele disponibilizados, (iv) tendo como contrapartida o recebimento periódico de quantia certa e (v) correspondendo ao desempenho de funções de direção ou chefia na estrutura organizativa em que se insere.

A preocupação com mais esta causa de precariedade do emprego e, inevitavelmente, o propósito de arrecadar maior receita fiscal e para a segurança social, têm determinado sucessivas intervenções legislativas com o propósito de combate ao falso trabalho autónomo, ao qual se procura estender a aplicação das regras laborais.

Foi assim que, em 2013, mas com última alteração em 2017, foi criada a ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, mecanismo de impulso oficioso — a cargo da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) e, depois, do Ministério Público — destinado a declarar de modo célere a vigência daquele vínculo quando seja detetada a prestação de atividade que na forma se

anuncia autónoma, mas cujo conteúdo revela as características de subordinação acima elencadas.

Segundo alguns entendimentos, já ratificados em decisões dos tribunais, aquela ação judicial deve ser promovida mesmo contra a vontade e o interesse do (falso) prestador de serviço, quando, em visita inspetiva, a ACT considere existirem indícios claros de que a atividade é exercida de modo subordinado e o pretenso empregador não aceite regularizar a situação. Se o vínculo cessar antes de a ação ter sido julgada, o Ministério Público tem agora poderes para promover procedimento cautelar para suspender esse "despedimento".

Noutra frente, foi também alterada a taxa contributiva a cargo das entidades contratantes que beneficiem de mais de 50% do montante dos serviços prestados em cada ano civil pelo trabalhador independente. De 5%, a taxa passou para 7% ou 10%, quando a entidade contratante receba, respetivamente, até 80% ou valor superior daqueles serviços.

Neste caso, a estratégia é encarecer a solução, para a tornar menos apetecível. Em geral, trata-se de contrariar a fuga para a falsa independência.





Tout a commencé en octobre 2015, lors d'une réunion du Conseil Des Conseillers du Commerce Extérieur à l'Ambassade de France Au cours du traditionnel tour de table, plusieurs entreprises font état de leur difficulté à recruter des collaborateurs parlant Français. Ceci s'avère d'autant plus surprenant qu'une première recherche montre que 75% des collégiens au Portugal choisissent le français comme seconde langue étrangère, dès leur entrée en 3ème cvcle. Malheureusement, cet enseignement devient facultatif au lycée et ensuite quasiment rien n'est proposé en Université. Ce constat nous a poussés à vouloir agir pour permettre à ces élèves de retrouver à l'Université un moven de poursuivre leur apprentissage de la Langue. C'est ainsi que naquit la Communauté «Le français, une langue d'opportunités (LFLO)», forte des donations de quelques entreprises pionnières (*), avec le support du CCE et en partenariat avec l'Alliance Française et l'Institut Français du Portugal.

L'initiative vise à promouvoir la langue française pour améliorer l'employabilité des étudiants portugais. Cela vient compléter l'usage de l'anglais, qui reste la langue d'échange internationale des entreprises françaises installées au Portugal. Maîtriser le français devient ainsi un atout pour nos collaborateurs. Ils peuvent plus facilement échanger avec leurs homologues francophones et mieux cerner les différences de cultures.

Nous avons lancé le projet au milieu de l'année scolaire 2015, avec le soutien de deux Universités qui ont accepté de jouer un rôle de Pilote: Nova SBE et Instituto Superior Técnico. Nous ne savions quel accueil serait réservé par les étudiants à notre proposition de bénéficier de cours de

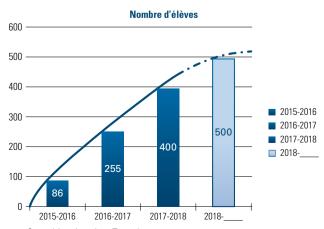
Français gratuits, sous promesse d'assiduité aux cours tout au long de l'année scolaire. Nous espérions, dans nos scénarios les plus optimistes, démarrer une classe de 15 élèves dans chaque université. Le succès a dépassé toutes nos espérances avec plus de 200 candidatures, ce qui nous a amené à sélectionner les étudiants pour pouvoir ouvrir 4 classes pour un total de 80 élèves environ!

En septembre dernier, pour notre première année scolaire pleine, nous avons étendu le Programme à deux facultés de l'Université de Porto et à ISEG à Lisbonne, nous avons alors enregistré un total de 550 candidatures sur 5 universités et ouvert 12 classes. Ce succès nous permet d'envisager deux nouvelles universités pour la rentrée prochaine, avec un objectif d'atteindre 400 étudiants, et pourquoi pas... 500 membres de la communauté LFLO en 2019.

Nous disons «Membre de la Communauté», car nos étudiants ne bénéficient pas seulement de cours de français. En entrant dans la Communauté, ils ont accès à de nombreux autres avantages: invitation à des évènements de la francophonie, visites d'entreprises françaises, «networking»... Nous mettons aussi actuellement en place un système privilégié de communication entre les entreprises de la Communauté et les étudiants. Ainsi, ils auront non seulement accès, sur LinkedIn, à des opportunités d'emploi ou la langue française est un atout, mais ils auront aussi un accès direct à des recruteurs de chaque entreprise membre de la communauté. C'est cela au final la Communauté LFLO, un intérêt partagé entre les étudiants et les entreprises.

Ce succès nous permet d'envisager deux nouvelles universités pour la rentrée prochaine, avec un objectif d'atteindre 400 étudiants, et pourquoi pas... 500 membres de la communauté LFLO en 2019.

Pour conclure, cette réussite vient en grande partie du fait que les étudiants portugais ont une formidable capacité d'apprentissage des langues et une capacité que j'admire -, d'adapter leur formation en fonction des évolutions du marché pour améliorer leur employabilité! C'est cela qui pousse nombre d'entre eux à suivre les cours de français de notre Communauté. Ils ont compris que les entreprises françaises recrutent de plus en plus au Portugal, et que la langue française est un vrai plus dans leur profil.





Celebrar com Champagne **B.J.Barbier & Landragin**

CHAMPAGNE

B.J. BARBIER

Numa encosta francesa pincelada com vinhas nasce o Champagne B.J.Barbier & Landragin. Sob a mestria de Benoît Barbier, quinta geração de produtores-vinhateiros champanheses, é numa adega na aldeia de Verzenay, perto de Reims, que se produz uma seleção de champanhes destinados à celebração. Dois hectares de vinha são a base desta chancela familiar que elabora champanhes a pensar especificamente no gosto dos portugueses (é de salientar que Benoît Barbier vive parte do seu tempo em Lisboa e, como tal, as preferências lusas são-lhe fáceis de apurar).

A marca tem uma preocupação: conceber champanhes para festas a preços razoáveis, sem descurar a qualidade. Champaqne B.J.Barbier & Landragin prima também pela produção conforme o método clássico, continuando a tradição familiar.

Ao fim de dois anos de existência, a Champagne B.J.Barbier & Landragin encontra--se disponível em vários pontos de venda (cafés, garrafeiras, restaurantes, hotéis), do norte de Portugal até ao Algarve.

Nos planos futuros está a expansão no País, através da constituição de uma rede de distribuidores locais e/ou regionais. A marca pretende ainda chegar aos mercados dos PALOP, do Brasil, em particular, pois acredita que este país tem um elevado potencial no consumo de espumantes.



BARBIER

Benoît Barbier preparou uma gama de champanhes brutos que não passam despercebidos às revistas da especialidade. Brut Tradition e Brut Rosé são suaves e frutados, mas com a acidez sempre presente. O primeiro é um champanhe para todas as ocasiões. Obteve as notas de prova de 17 na Revista Wine, 16.5 na Paixão pelo Vinho e na Revista de Vinhos, e recebeu o prémio Escolha da Revista Paixão pelo Vinho.

CHAMPAGNE

I. BARBIER

Brut Rosé é um champanhe para festejar. Obteve as notas de prova de 17 na Revista Paixão pelo Vinho, 16,5 na Wine e 15,5 na Revista de Vinhos.

Um champanhe que tem o seu lugar em todas mesas gastronómicas é o Blanc de Blancs. Este é um monocasta Chardonnay e a harmonização ideal para leitões, peixes ou mariscos. Blanc de Blancs obteve a nota de prova de 18 e o prémio Excelência da Revista Paixão pelo Vinho.

CHAMPAGNE

B.J. BARBIER

A oferta da Champagne B.J.Barbier & Landragin vai crescer em 2018. O Brut Millésime 2010 começará a ser comercializado este ano. Este champanhe esteve a envelhecer nas caves, transformando-se num produto perfeito que está já pronto para chegar às mesas dos portugueses, para verdadeiros momentos de exceção.

Informações úteis

Av. João Dias Mourinha, 81 2825-897 Trafaria Tel.: (+351) 965 155 458

Email: champagne@bjbarbier.com

Licor Beirão: orgulhosamente português









De cor âmbar e reconhecido pelo seu sabor único, o Licor Beirão continua a ser um hino à portugalidade e a conquistar palatos pelo mundo fora. Produzido com base numa criteriosa seleção de 13 especiarias e plantas aromáticas, através de um processo artesanal, a sua receita está no segredo dos deuses. Na verdade, só duas pessoas a conhecem: o mestre destilador e sócio-gerente da empresa, José Redondo, e o filho Ricardo. Sabe-se que muitas das plantas nascem na Quinta do Meiral, na Lousã, enquanto outras chegam de lugares distantes, como a Índia ou o Sri Lanka.

Depois de devidamente doseadas, as plantas aromáticas e as especiarias, das quais constam, entre outras, canela, menta e laranja, são envolvidas em álcool de origem agrícola. Esta mistura repousa, durante cerca de três semanas, em depósitos de inox, para que os vários sabores se libertem e envolvam. O passo seguinte — a dupla destilação — é realizado em alambiques de cobre. Os vários

elementos são separados até que reste "o coração" da destilação. De seguida, entre a rotulagem e a expedição, todos os processos continuam a ser realizados na Quinta do Meiral. Atualmente são produzidos, a cada ano, cerca de quatro milhões de garrafas.

Orgulhosamente português e cada vez mais fortalecido como um ícone do país, o Licor Beirão continua a levar, além-fronteiras, aquilo que de melhor se faz em terras lusas. Presente, de forma direta ou indireta, em cerca de 75 países, o Licor Beirão exporta, atualmente, cerca de 25% da sua produção anual. O volume de negócios correspondente ao mercado externo é, em parte, garantido pelo denominado "mercado da saudade".

Homenagem ao "pai" do Licor Beirão

José Carranca Redondo, o "pai" do Licor Beirão, nasceu em 1916. Para assinalar o centenário do fundador da icónica marca portuguesa, a família Redondo criou o Beirão d'Honra. Esta é uma receita especial, criada pela segunda e terceira gerações da família Redondo. Como o próprio nome sugere, trata-se de uma homenagem simbólica, que pretende honrar a memória do patriarca desta família e o "pai" do Licor Beirão, um Beirão natural da Lousã, que, aos 12 anos, já trabalhava numa fábrica de licores da região.

José e Ricardo Redondo, respetivamente filho e neto do fundador, desenvolveram durante meses a receita deste novo licor e criaram uma inovação nunca antes feita pela marca.

Concebido com as mesmas especiarias e plantas aromáticas que compõem a receita original, o Beirão d'Honra é enriquecido com aguardente vínica envelhecida. De cor âmbar e sabor envolvente, as notas de aguardente vínica misturadas com os aromas característicos do Licor Beirão são elementos que distinguem a bebida.

Redatores e Participantes

Agradecemos a todos os redatores e participantes desta edição

Laurent Marionnet

Diretor geral da CCILF

Victor Fernandes

Diretor a PLENITUDE

Joana Whyte

Advogada, SRS Advogados

José Duarte

Expert-comptable

Celso Fernandes

Senior Manager, Financial and Advisory Services da Mazars

Ana Mota

MDS

Miguel Cabrita

Secretário de Estado do Emprego

Rui Mergulhão Mendes

Master Linguagem Corporal e Deteção da Mentira

Pedro Dominguinhos

Presidente do Instituto Politécnico de Setúbal

Nuno Nunes

Subdiretor da Escola Superior de Tecnologia

Armando Gomes

CEO Lauak Portugal

Raquel Custódio Bárbara Custódio

Eggcelent

Marina Duarte Bello

Personal Brand Strategist, Mentor, Coach, Speaker, Author, PhD Lecturer

Sara Pestana

Coordenadora OED

Isabel Camarate Campos

Prospetora de Emprego

Adelino Costa Matos

Presidente da ANJE — Associação Nacional de Jovens Empresários

Susana Barros

Departamento de Desenvolvimento e Marketing de Empresas Novo Banco

Diogo Horta e Costa

Co-founder & Managing Partner Emotional Business Academy

Bruno Brás

CEO BBG Aluminium Systems

Vladimir Wurm

Chargé de mission à la CCILF pour le compte d'ALZEA

Manuel Grilo

Diretor do CENFIM

Dr. Luís Miguel Monteiro

Sócio Morais Leitão Galvão Teles, Soares da Silva & Associados, Sociedade de Avodados, RL.

Jean-Marc Pasquet

CEO BNP Paribas Portugal

Publicidade: Para inserção de um espaço publicitário na nossa revista Aspectos (1 página. ½ página ou assinatura) contactar.

Filomena Faustino:

(+351) 21 324 19 93 faustinof@ccilf.pt



#DareWinCelebrate



SEJA RESPONSÁVEL, BEBA COM MODERAÇÃO. WWW.BEBACOMCABECA.PT



Votre assureur au Portugal A sua seguradora em Portugal

2 anos de parceria e muitos momentos partilhados.

A VICTORIA e a Câmara de Comércio e Indústria Luso-Francesa celebram, este ano, 2 anos de verdadeiros momentos de cumplicidade. Continuamos com a certeza do caminho que queremos percorrer com a Comunidade Francesa em Portugal.

Parcerias que fazem sentido.

Muitos foram os Associados que nos deram a oportunidade de os conhecer, ouvir e acompanhar. É esta partilha que nos faz mover e que torna tudo possível, permitindo-nos desenvolver soluções adaptadas às necessidadede cada Associado.

2018 traz novidades.

Queremos continuar a estar consigo e a fazer a diferença no seu dia-a-dia. Muito em breve teremos, certamente, a oportunidade de lhe apresentar boas novidades.

Porque acreditamos em relações de confiança, queremos estar consigo, sempre.

Parce que nous croyons aux relations de confiance nous voulons être toujours avec vous.

Fazemos parte do Grupo SMA, um Grupo Francês fundado em 1859, e um dos mais sólidos a nível Europeu. Somos orgulhosamente fornecedores de soluções de seguros para empresas francesas em Portugal.

Entre em contacto connosco através do e-mail: novoscanais@victoria-seguros.pt.



VICTORIA - Seguros, S.A. - Av. Liberdade, 200 1250 -147 Lisboa - Portugal Telf. 21 313 41 00 - Fax. 21 313 47 00 - Matrícula C.R.C. Lisboa e NIPC 506 333 027 - Capital Social EUR 34.850.000