Edição n.º 39 | setembro 2023

Encargo comercial da responsabilidade da Litográfis - Artes Gráficas, Lda. Não pode ser vendido separadamente. | Distribuição gratuita e mensal

iN Corporate magazine

MULHERES INSPIRADORAS:
Trabalho, versatilidade e ativismo

AE MINHO:
Minho de Futuro

PAÍS SÉNIOR COM QUALIDADE:
Por um país para todos...

MUNICÍPIOS AMIGOS DA JUVENTUDE:
...e para todas as idades

"Mais versátil e adaptável" mas, sobretudo, "mais justo"

O futuro do mercado de trabalho preconizado pela Brain Power, liderada por Sandra Soares

ROTA QUEIJOS CENTRO DE PORTUGAL

Venha conhecer os nossos queijos com DOP!

Descarregue já a aplicação na **App Store** ou **Google Play** e planeie a sua viagem pela Região Centro.

Visite também o **website** em:
www.rotaqueijoscentrodeportugal.pt

TURISMO DE PORTUGAL
Programa Valorizar
Linha de Apoio à Valorização Turística do Interior

INOVCLUSTER
desde 2009
Associação do Cluster Agro-industrial do Centro

QUEIJOS DO CENTRO PORTUGAL
ROTA TURÍSTICA E GASTRONÓMICA

my senior

1€ /dia
OFERTA*
1 Computador

Chega de papel!

O MySenior está a informatizar todos os lares de Portugal!

EXPERIMENTE GRÁTIS

www.mysenior.com

Ou ligue para o nº
210 936 435
Chamada para rede fixa nacional

*Oferta para novos clientes em Portugal e exclusiva para subscrições anuais. Limitado ao stock existente.

MULHERES INSPIRADORAS

6 SANDRA SOARES - BRAIN POWER

10 LÚCIA LEITE - ASPE

ENTREVISTA

18 PRESIDENTE DA CIG – SANDRA RIBEIRO

QUALIDADE

20 UNIVERSIDADE DE ÉVORA

ROTA QUEIJOS CENTRO DE PORTUGAL

22 ROTA QUEIJOS CENTRO DE PORTUGAL

PAÍS SÉNIOR COM QUALIDADE

24 MY SENIOR

MUNICÍPIOS AMIGOS DA JUVENTUDE

28 CM COIMBRA

MINHO DE FUTURO

30 CCR

BRASIL EM PORTUGAL

40 BRUNA JURCIC

FORMAÇÃO NO INTERIOR

42 PRORURIS

VIANA DO CASTELO

43 SERRATEC

IN & OUT

48 GINÁSIO BV FAMALICÃO

EDITORIAL

Setembro é um dos meses mais nostálgicos do ano. Ainda que a maior parte dos seus dias pertençam ao verão, será sempre visto e sentido como o mês da chegada do outono. Apesar de ser uma das estações em que a natureza nos presenteia com maior beleza, a sua vinda parece sempre indesejada, apenas porque é a despedida do verão. Uma chegada repentina, comparada à passagem do tempo, "das primaveras e invernos de uma vida inteira", como canta Frank Sinatra em *September of my Years* (1965).

Num mês particularmente inspirador para a música, como a nostalgia que o carateriza, há quem nele tenha tido um dia para recordar, ainda que aparentemente efémero. É disso que nos fala *One September Day* (1965) de Nina Simone: "*não o quente maio ou dezembro, nem junho ou novembro, mas um dia de setembro*".

Há ainda quem reaja de tal forma ao fim do verão que "já passou", que peça para só ser acordado "quando setembro chegar ao fim" – os Green Day em *Wake me Up When September Ends* (2004). Para não ficarmos num tom demasiado depressivo, arriscando a indesejada letargia, talvez seja melhor deixarmo-nos ir pelo romantismo. *September Morn* (1978), de Neil Diamond, leva-nos até à reconciliação de um casal desavindo, ou talvez com o próprio mês. Não por acaso, aqui fala-se da manhã seguinte a uma madrugada passada a dançar, e não do ocaso que seria mais condizente com o outono.

Saltamos assim, das canções para a poesia, sempre com este mês em fundo, mas evoluindo nas suas cambiantes, ao sabor das palavras de Eugénio de Andrade:

"Tu és a esperança, a madrugada.
Nasceste nas tardes de setembro,
quando a luz é perfeita e mais doirada,
e há uma fonte crescendo no silêncio
da boca mais sombria e mais fechada."

É com esta luz, perfeita e doirada de mais um outono, que o convidamos a folhear esta edição da nossa revista. Particularmente variada em temas, indo sempre ao encontro de histórias, testemunhos, ideias e experiências, que nos permitam descobrir a criatividade e a inovação, onde quer que estejam.

FICHA TÉCNICA

Propriedade Litográfis - Artes Gráficas, Lda. **Sede/Editor** Litográfis Park, Pavilhão A, Vale Paraíso 8200-567 Albufeira **NIF** 502 044 403 **Conselho de Administração** Sérgio Pimenta **Participações sociais** Fátima Miranda; Diana Pimenta; Luana Pimenta (+5%) **Assessora de Administração** Carla Rodrigues **Diretor** João Malainho **Gestores de Comunicação** Goreti Vieira; Sérgio Dinis; Ana Pimentel, Eugénia Magalhães **Diretor Editorial** João Malainho **Jornalistas** Érica Mesquita; Ruben Marques; Bruna Pereira **Designer Gráfico** Departamento Criativo Litográfis **Redação e Publicidade** Rua Professora Angélica Rodrigues, nº. 17, sala 7, 4405-269 Vilar do Paraíso | Vila Nova de Gaia **E-mail** geral@incorporateagency.pt **Site** www.incorporatemagazine.pt **Periodicidade** Mensal **Tiragem** 25.000 exemplares **Estatuto Editorial** Disponível em www.incorporatemagazine.pt **Impressão** Litográfis – Artes Gráficas, Lda. **Depósito Legal** 455204/19 **Nº. Registo ERC** 127355 **setembro 2023**

PROMETHEUS
CURSOS COM INCENTIVOS PRR

UNIVERSIDADE DE ÉVORA

MAIOR 23

e residente em Portugal?

Conheces os cursos da Universidade de Évora com apoios PRR?

A formação ao longo da vida é peça-chave para te adaptares às constantes transformações económicas e sociais. Candidata-te!

CONHECE OS CURSOS E CANDIDATA-TE

PRR Plano de Recuperação e Resiliência

REPÚBLICA PORTUGUESA

Financiado pela União Europeia NextGenerationEU

UNIVERSIDADE DE ÉVORA

“Mais versátil e adaptável” mas, sobretudo, “mais justo”

O futuro do mercado de trabalho preconizado pela Brain Power, liderada por Sandra Soares

Sandra Soares, CEO e fundadora da Brain Power, não se limita a acreditar que o “futuro pode ser melhor”. Para ajudar a construí-lo criou um conceito totalmente inovador que se materializou na Brain Power, um grupo que não pára de crescer e de se internacionalizar. O seu modelo está a revolucionar o mercado de trabalho, particularmente o dos trabalhadores independentes. É ela que nos explica, nesta entrevista, como tudo funciona, revelando-nos várias novidades em primeira mão.

O mote que nos lança para esta entrevista é "O Futuro Pode Ser Melhor", um dos slogans presentes na vossa estratégia de comunicação. Não posso por isso deixar de lhe perguntar, Sandra Soares, qual a sua visão para esse futuro?
A minha visão para este futuro é a construção de um mercado de trabalho mais justo, com mais direitos e garantias para todos e também mais versátil e adaptável, capaz de acompanhar toda a evolução tecnológica e as mudanças cada vez mais frequentes e repentinas do mercado, salvaguardando os trabalhadores e as empresas. Acredito profundamente que o modelo único da Brain Power e nomeadamente a consultoria e o outsourcing são as ferramentas certas e mais capazes de responder eficazmente a todos estes desafios. Prova disso é o facto de o outsourcing e a consultoria terem sido a solução para muitas empresas conseguirem reerguer os seus negócios e até construírem mais vantagens competitivas, otimizando os seus recursos, na época de pandemia.
Desde sempre que acredito que o outsourcing e a consultoria são uma alavanca para a economia e a dinamização da mesma, pois têm a capacidade de conceder às empresas e aos trabalhadores a versatilidade, a adaptabilidade e a não resistência à mudança que nos são exigidas nos dias de hoje se queremos ter um futuro melhor em termos profissionais.

A missão da Brain Power e o seu sonho, como nos revelou da última vez que falámos, é dar "mais direitos, mais garantias e mais estabilidade aos trabalhadores independentes". Resumidamente, como conseguem fazê-lo?
A Brain Power consegue dar mais direitos, garantias e estabilidade profissional aos trabalhadores independentes, porque aposta neles enquanto trabalhadores por conta de outrem. Este processo é feito estabelecendo relações contratuais com estes prestadores de serviços, tornando-os nossos colaboradores e alocando-os, em regime de outsourcing, a projetos de empresas nossas parceiras. Assim, estes profissionais poderão usufruir de mais direitos e garantias, como a baixa médica, subsídio de férias, subsídio de desemprego, carreira contributiva estável, mais facilidade na obtenção de créditos, entre outros direitos e garantias legais que os trabalhadores independentes não têm acesso, ou tem por valores inferiores, ou este é-lhes mais dificultado. Desta forma conquistam mais estabilidade profissional e não abdicam da liberdade que os trabalhadores independentes têm nas suas profissões.

Definem como condição para atingir a estabilidade laboral estar rodeado "das pessoas certas". Como são idealmente essas pessoas?
Quando nos referimos às "pessoas certas" estamos a referirmo-nos às pessoas que integram a equipa da Brain Power. Ou seja, tentamos que os profissionais e as empresas que nos procuram encontrem aqui uma equipa multidisciplinar que os pode aconselhar profissional, burocrática e legalmente, de modo a tomarem as decisões de negócio e de carreira com uma rede de apoio e segurança que lhes pode dar mais know-how e melhores condições para descobrirem o caminho certo a seguir dentro do mercado, de forma a obterem os melhores resultados possíveis.

Outro ponto fundamental do vosso trabalho é o acompanhamento dos vossos colaboradores. Quando afirma que decidem em conjunto "qual o melhor caminho", isso significa que participam também na estratégia individual da carreira de cada um?
Sim, de facto a proximidade que temos com os nossos parceiros e colaboradores é realmente única, ao ponto de nos darem o privilégio de fazermos parte do processo de decisão do caminho profissional que estes pretendem seguir. É óbvio que consideramos isto como um enorme voto de confiança, fruto do nosso bom desempenho, lealdade, profissionalismo e transparência para com todos os nossos colaboradores. Está no nosso ADN conhecer ao detalhe cada um dos nossos parceiros, clientes e colaboradores, de forma a construirmos uma relação de confiança e de proximidade, condição essencial para responder às ambições de longo prazo de ambos.

A formação focada nas soft skills é uma das vossas grandes apostas. Qual a importância que estas têm para vocês na carreira dos profissionais?
No nosso entender, as soft skills são as características fun-

~

"Fiquem atentos para o que estamos a preparar, pois decerto seremos uma vez mais pioneiros na resposta tecnológica e de know-how para qualquer trabalhador"

~

damentais que garantem a sobrevivência dos profissionais no mercado de trabalho extremamente tecnológico e competitivo de hoje, daí que sejam o nosso foco em termos formativos. O desenvolvimento de capacidades como espírito crítico, capacidade de adaptação à mudança, capacidade de liderança, ter uma comunicação eficaz, ter empatia, saber gerir o tempo, ser dotado de inteligência emocional, entre outras é que se constitui verdadeiramente como a proposta de valor de cada profissional e que o poderá tornar único no mercado de trabalho e fazer realmente diferença numa empresa.

Os profissionais do imobiliário continuam a ser aqueles que mais vos procuram? É um indicador do estado do mercado laboral atual?
Sim, os profissionais do ramo imobiliário continuam a ser os mais nos procuram, também porque já atuamos nesse mercado desde o início deste projeto. Contudo, atualmente somos requisitados por empresas e profissionais de todas as áreas de prestação de serviços, sendo que a procura internacional tem registado um crescimento acentuado no último ano, representando 23,7% dos nossos colaboradores e parceiros. Tal facto fez com que o Grupo Brain Power investisse em conhecimento legal e estudasse as necessidades que este mercado apresenta. Neste momento, contamos com colaboradores e parceiros em áreas como o ramo imobiliário, saúde, desporto, tecnologia, energia, entretenimento, cultura e TVDE. Com a maior aceitação do serviço de outsourcing e consultoria por parte dos agentes económicos, contamos brevemente abranger muitas mais áreas de negócio.

Quais são as principais expectativas dos profissionais que vos procuram?
A maior expectativa dos profissionais que nos procuram é conseguirem libertar-se de todo o trabalho e complexidade do facto de terem atividade aberta. E estes encargos não são apenas financeiros, são também fiscais e burocráticos, pois têm sempre uma necessidade de apoio e de aconselhamento nestas áreas, porque a informação e o esclarecimento que conseguem obter não é suficiente para se sentirem seguros de que o que estão a fazer está correto e não terá implicações legais (ex.: declarações de IVA, como abrir atividade, passar recibos verdes, Segurança Social, IRS, etc.).

Como funcionam as vossas franquias e porque têm nomes de pedras preciosas?
As nossas franquias, embora sejam empresas independentes, em termos de atuação, estratégia e comunicação são interdependentes. Contudo, nos primeiros cinco anos de cada franchisado, é feito um acompanhamento intenso junto dos mesmos para garantir que estes têm as bases, as ferramentas e o conhecimento necessários para prestar o melhor serviço ao mercado. Este acompanhamento permite-nos lançar uma linha condutora e unificadora naquilo que é a formação, o posicionamento, o marketing e a estratégia da marca Brain Power. Chegando ao fim o período inicial dos cinco anos, as nossas franquias deixam de ser franchisados e passarão a construir o seu caminho com mais autonomia, ficando a Brain Power Master como parceiro oficial. Neste momento, a maioria dos nossos franchisados já está a atingir o período dos cinco anos, por isso o futuro é tornarmo-nos num grupo empresarial, o Grupo Brain Power, o que já está a acontecer.
Relativamente às pedras preciosas, o facto de a cada empresa estar associada uma pedra preciosa foi a forma que eu idealizei de o nome de cada empresa conseguir refletir a raridade do nosso modelo e a importância e seriedade que a missão Brain Power tem para mim e para toda a equipa.

A equipa interna da Brain Power tem crescido ou mantém-se estável ao longo do tempo? Quantas pessoas trabalham na empresa atualmente?
A equipa interna da Brain Power, em especial neste último ano, tem registado um crescimento considerável, uma vez que o nosso negócio também tem crescido, existe a necessidade de aumentarmos a nossa capacidade de resposta. Para além disso, o facto de querermos automatizar alguns processos e inovar, também criou novos postos de trabalho.

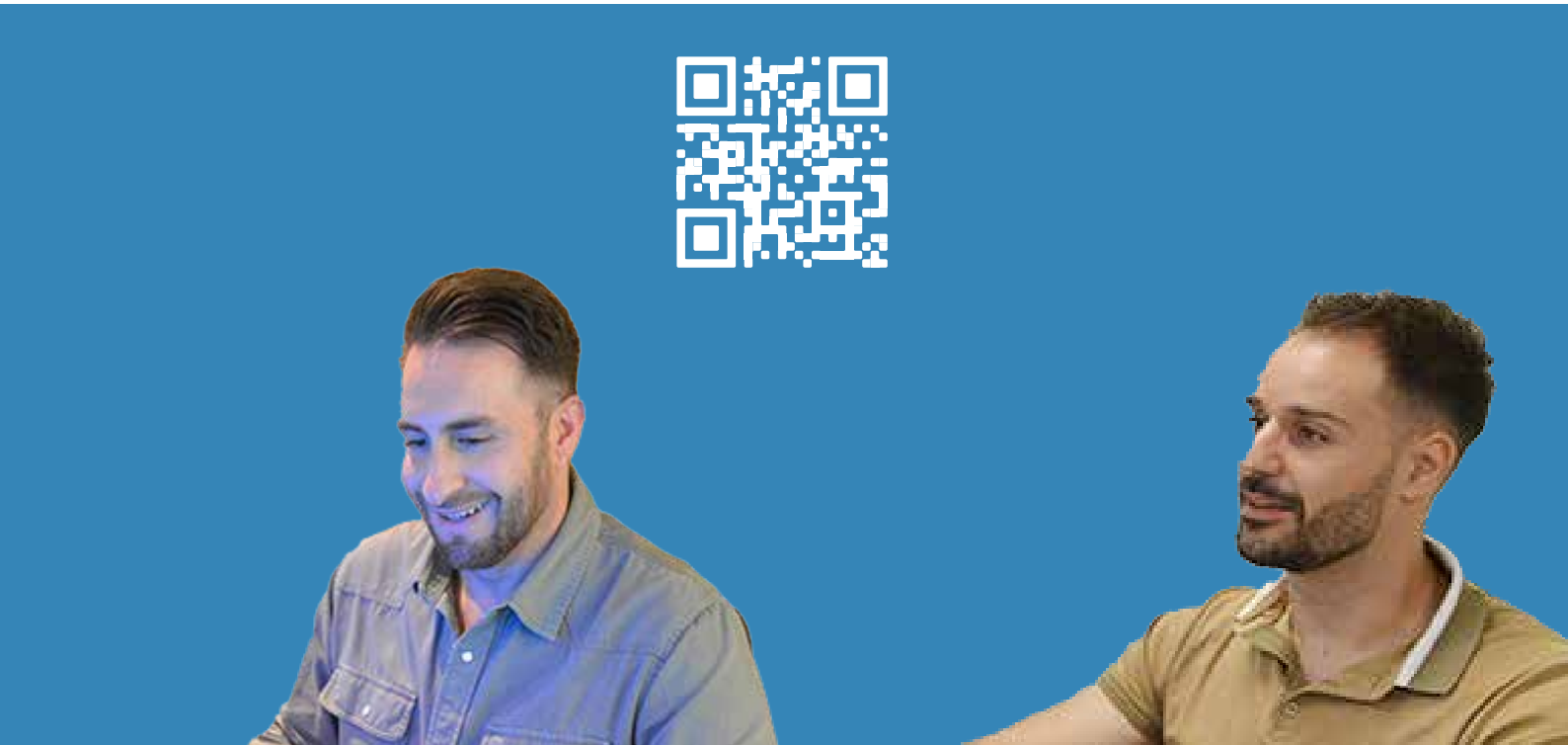
"O modelo único da Brain Power, a consultoria e o outsourcing são as ferramentas certas e mais capazes de responder eficazmente a todos os desafios"

Qual é o papel desempenhado pela tecnologia no vosso modelo único de atuação? Encaram a evolução tecnológica como uma vantagem ou um desafio para a sobrevivência de algumas funções?
A tecnologia ocupa um espaço cada vez mais importante no nosso quotidiano, na medida em que nos permite ter melhores ferramentas para aumentar a nossa capacidade de resposta e nível de serviço aos nossos colaboradores e parceiros. Neste sentido, a evolução tecnológica obviamente que se constitui como uma vantagem competitiva. Sendo a Brain Power um grupo de empresas de pessoas para pessoas, privilegiamos as relações interpessoais e qualquer membro da nossa equipa, independentemente da função e hierarquia, é válido para continuar a trabalhar connosco, mesmo que a sua função seja passível de ser substituída pela tecnologia. Daí que o nosso foco esteja nas soft skills, nomeadamente na adaptabilidade e versatilidade de cada profissional.

Quer aproveitar esta oportunidade para nos revelar algum projeto futuro da Brain Power?
Posso adiantar alguns pormenores! Além de nos consolidarmos como grupo empresarial, o futuro da Brain Power também tem como foco alguma automatização do nosso negócio, por isso temos vindo a fazer um forte investimento no nosso desenvolvimento tecnológico. Neste sentido, até ao final deste ano, contamos já ter mais processos internos automatizados. Desvendado ainda mais um pouco do que está para vir, já está em curso um novo projeto, o desenvolvimento de uma app móvel que disponibilizaremos a clientes e colaboradores de forma a tornarmos mais célere todos os nossos processos e a emissão e/ou consulta de qualquer documentação necessária. Para além disso, também já se encontra em processo de desenvolvimento um projeto numa nova área de negócio com o intuito de fornecer ferramentas indispensáveis para que qualquer pessoa consiga alcançar o sucesso profissional pretendido.
Portanto, fiquem atentos para o que estamos a preparar, pois decerto seremos uma vez mais pioneiros na resposta tecnológica e de know-how para qualquer trabalhador, seja independente ou por conta de outrem, e uma vantagem competitiva para qualquer empresa. Todas estas iniciativas correspondem a um investimento acima dos 500 mil euros por parte do Grupo Brain Power.

Antes de terminarmos esta nossa entrevista, quero ainda perguntar-lhe o que é para si uma mulher inspiradora? E quais são as suas fontes de inspiração para liderar uma empresa com a dimensão da Brain Power?
Mais do que ser homem ou mulher, as pessoas inspiram-me. Por isso, defino o tipo de pessoa que me inspira como uma pessoa empática, com um verdadeiro sentido de missão, com uma dose de criatividade que a faz inovar, humilde, com uma incessante vontade de aprender, determinada e com a perfeita noção de que os outros são importantes para nos ajudarem a crescer e a construir uma obra maior e melhor.
A minha equipa e as pessoas que me são próximas é que são efetivamente a minha fonte de inspiração. Daí que o meu foco e o meu propósito são as pessoas, porque sem elas não existe organização. Sem as pessoas que fazem parte da minha equipa eu até poderia ter uma excelente ideia de negócio, mas não a conseguiria colocar em prática e chegar ao patamar onde a Brain Power está sem a ajuda da minha equipa.
Ao confiarem em mim e eu neles, ao tomarem a missão da Brain Power como a deles também e de muitas vezes darem "o corpo às balas" por mim e pela empresa, isto só me pode inspirar e motivar para continuar a construir e a fazer crescer o Grupo Brain Power.

WWW.BRAINPOWER.COM.MT
@BRAINPOWERMASTER



"A população o que quer é resposta adequada e em tempo útil!".

Realizámos esta entrevista um dia depois da ASPE (Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros) ter tido uma reunião com o ministério da saúde, onde participaram também outros sindicatos. É por aí que começa esta nossa conversa com Lúcia Leite, pelo papel de constante negociação e reivindicação construtiva que desempenham. A Enfermeira e Presidente da ASPE fala-nos ainda da reestruturação do SNS, do que isso significa para os utentes, e de tudo o que a Associação já alcançou na defesa dos enfermeiros e da Saúde em Portugal.

É possível fazer um balanço relativamente ao encontro de ontem, dia 13 de setembro, com o Ministério da Saúde? Vimos anunciada uma nova greve de enfermeiros para o próximo mês de novembro.

A greve que está anunciada defende uma proposta de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) desenvolvida pela ASPE que foi entregue ao Governo já a 23 de janeiro. É interessante perceber que um outro sindicato, que subscreveu a nossa proposta, entende que a mesma deve ser mote para convocar uma greve. Se o SNE (Sindicado Nacional dos Enfermeiros) entendeu que devia criar pressão sobre o Governo, nós só temos de reconhecer que a sua estratégia também é importante para a ASPE. No entanto, o modo de trabalhar da ASPE não é esse!

Como o Ministério da Saúde incumpriu o prazo legal para iniciar a negociação coletiva a ASPE entregou a sua proposta ao Ministério do Trabalho a 28 de abril para conciliação. Contudo, o Ministério da Saúde continua a bloquear o processo de negociação por via da não nomeação do representante das várias Entidades Públicas Empresariais (EPEs). A lei determina o prazo de 30 dias para iniciar o processo negocial constantemente ultrapassado o que constitui um incumprimento legal grosseiro por parte do Governo. É quase como as cativações do Ministério das Finanças! Aprova-se um orçamento e depois ele não se cumpre, porque o Ministério das Finanças cativa. Na prática a lei diz uma coisa, mas o Governo arranja uma forma ardilosa de a evitar.

Para a ASPE e para os enfermeiros é fundamental que o ACT seja negociado e publicado, até porque, tratando-se do maior grupo profissional do SNS, são os únicos que não têm regulamentação laboral. Não há um único acordo coletivo de base, que ajuste o Código de Trabalho às especificidades desta profissão que trabalha 365 dias por ano e 24 horas por dia. Sem um ACT os abusos nas escalas de trabalho são constantes, os horários praticados são ilegais e há enfermeiros que beneficiam de mais dias de férias do que outros, por exemplo.

Todavia, temos de reconhecer que estamos perante uma das maiores reformas do SNS desde que ele foi criado. É uma reforma estrutural, que vai alterar a organização interna das instituições com a integração dos Agrupamentos dos Centros de Saúde (ACES) com os centros hospitalares. O Ministro da Saúde afirmou que vamos passar de mais de 100 instituições para 39 Unidades Locais de Saúde (ULS) e três Institutos de Portugueses de Oncologia (IPO), reduzindo proporcionalmente o número de concelhos de administração e acabando com as Administrações Regionais de Saúde (ARS). Isso obriga um ajustamento do sistema, que tem impactos não só do ponto de vista legal, mas sobretudo do ponto de vista funcional e organizativo, com um controle nacional realizado pela Direção Executiva do SNS.

Mas o turbilhão da mudança não justifica tudo!

Ontem, fomos surpreendidos com uma reunião conjunta entre os sindicatos e o Secretário de Estado da Saúde, depois de duas reuniões de negociação, apenas para nos informar o ponto de situação do anteprojeto que ia entregar no Conselho de Ministros e que altera o regime de organização das Unidades de Saúde Familiares (USF). Um diploma que demorou largos meses a ser negociado com os sindicatos dos médicos, que não reconhece as competências especializadas dos enfermeiros, que tem uma política de incentivos suportada no desempenho global da equipa, mas que no pagamento das compensações remuneratórias paga três vezes mais aos médicos, desvalorizando o trabalho dos enfermeiros.

Desde 2007 que temos USFs e que o regime legal prevê ter enfermeiros especialistas de saúde familiar e até hoje não temos lá nenhum com a categoria de enfermeiro especialista. Existem cerca de 300 enfermeiros reconhecidos pela Ordem dos Enfermeiros como especialistas em saúde familiar, mas até hoje nunca foi aberto um único concurso para lhes reconhecer o conteúdo funcional que exercem. Estranho! Ou talvez não!

Qual é o impacto que toda esta reorganização das unidades de saúde familiar terá nos utentes? Como é que quem está de fora poderá olhar para toda esta negociação que parece sempre demasiado técnica?

O maior beneficiado nisto tudo é sempre o utente. Eu acho que para a população a acessibilidade vai aumentar muito, sendo que espero que a forma de organização das USF venha a evoluir bastante com a integração de outros especialistas, nomeadamente de saúde infantil e pediátrica e de saúde materna e obstétrica. A carteira básica de serviços das USF tem um grande pendor na

vigilância da saúde infantil e na vigilância da saúde da mulher e da grávida. Se integrarmos enfermeiros especialistas nessas áreas vamos aumentar a acessibilidade ao médico de família de muitos cidadãos. A eficiência do SNS tem de aumentar pela melhor utilização das competências dos enfermeiros especialistas. A população o que quer é resposta adequada e em tempo útil!
Nós temos também de considerar que esta mudança feita em cima da integração de todos os ACES (Agrupamentos de Centros de Saúde) em ULSs vai melhorar a articulação dos cuidados de saúde primários com os hospitalares. O "jogo do empurra" entre os centros de saúde e os centros hospitalares vai acabar, porque os profissionais estão todos dentro da mesma entidade, têm todos o mesmo concelho de administração. Os hospitais e as unidades de saúde familiares ficam interligados e o circuito do doente passa a ser uma responsabilidade de todos.
O concelho de administração poderá ajustar os circuitos dos doentes e até reforçar o atendimento de proximidade para diminuir o recurso à urgência por parte de pessoas que podem ser tratadas perto da sua residência, por exemplo.

Neste momento, qualquer pessoa que vá acompanhando as notícias, assiste a utentes amontoados à porta dos centros de saúde, por exemplo, para conseguirem ter uma consulta e ouvimos constantemente que não há médicos suficientes.
Se os médicos fizessem aquilo que supostamente é o trabalho deles, só deles, não precisávamos de mais médicos, até porque nós somos um dos países que tem mais médicos por mil habitantes. Portanto, das duas uma, ou os médicos são maus, pouco eficientes, e são pouco produtivos, ou então alguma coisa se passa! Sei bem que temos muito bons médicos e que não é isso que está em causa!
São pouco produtivos, porque temos uma organização centrada no médico, com muitas atividades que poderiam ser asseguradas por outros profissionais com a mesma qualidade, garantindo ao cidadão a resposta adequada. O que nós temos é um enviesamento de todo o sistema e um bloqueio à mudança, porque convém que o SNS seja ineficiente para garantir que o privado tem negócio. E eu não tenho nada contra a iniciativa privada na saúde, até considero importante haver concorrência para incrementar a qualidade, mas entendo que se querem competir e complementar o SNS devem cumprir as mesmas normas de qualidade e segurança.

O cidadão quer uma resposta e se precisa de uma consulta, quer que esta lhe seja prestada em tempo útil. Não quer saber se é no SNS ou numa qualquer unidade privada! Mas se os portugueses pagam impostos para ter um SNS universal e tendencialmente gratuito, é isso que é suposto o Estado garantir! E infelizmente o que temos é um ataque sem precedentes por parte de interesses económicos e lobbys profissionais.

Há pouco estava a falar da dedicação plena. Defende que os médicos trabalhem em exclusividade no público ou no privado?
Entendo que deve ser uma escolha do médico. Porém se o Governo aumentou em 33% o salário do médico, que mantém as mesmas 35 horas de trabalho semanal, para lhe oferecer a opção pela dedicação plena, isto deve resultar numa dedicação à causa pública, que garanta satisfação das necessidades das pessoas como primeira prioridade e melhoria continua da qualidade dos serviços, ao invés de se "despachar o serviço" para se ganhar dinheiro no privado. A população exige uma reposta e tem todo o direito a tê-la.

Também defende que essa resposta possa ser dada pelo SNS e, por exemplo, por uma parceria público-privada?
Sim, eu não tenho nada contra as PPPs (parcerias público-privadas) propriamente ditas, desde que estas ou o privado cumpram os mesmos critérios de qualidade que o SNS cumpre.
Exemplificando, para um serviço de obstetrícia estar a funcionar, são precisos vários médicos especialistas, dependendo da equipa tipo definida pela Ordem dos Médicos, mas se for para a privada basta só um - não percebo! A regra da equipa tipo já não se aplica? Para fazer uma cesariana num hospital público tem de estar presente o pediatra, o anestesista, o obstetra, a equipa toda completa com três enfermeiros. E se for no privado já não é preciso?
O Ministério da Saúde tem de passar a regular o sistema de saúde no seu todo, público, privado e social. A maior parte dos cidadãos deste país não tem noção do risco que corre nalgumas situações no privado, não tem noção dos atropelos que se fazem às normas de qualidade e de segurança. O setor privado na maioria das vezes só lhe interessa os processos mais simples, que permitem grandes volumes de doentes e que garantem rentabilidade económica. Os doentes complicados esses ou não os aceitam ou os transferem para o SNS.

Falando agora da questão da avaliação do desempenho, eu reparei que vocês têm a decorrer uma petição pública, que já vai com mais de 8 mil assinaturas, onde reclamam os mesmos direitos que foram reconhecidos aos enfermeiros da Região Autónoma da Madeira. É isso?
É sim. A ASPE tem três petições em várias fases do processo. A Petição 13/XV/1ª que já foi entregue a 21 de abril de 2022, na Assembleia da República (AR), cujo relatório foi aprovado por unanimidade na Comissão de Administração Pública e Poder Local e que está a guardar agendamento do debate em plenário. Nessa Petição os enfermeiros estão a requer o direito ao descongelamento da carreira igual aos enfermeiros da Madeira e a atribuição de administrativa de relevante na avaliação de desempenho como compensação pela resposta à COVID -19.
A Petição nº 135/XV/1ª que foi admitida pela 9ª Comissão de Saúde da AR, que tem a ver com um bloqueio que foi feito no descongelamento dos enfermeiros que progrediram por con-

curso a enfermeiro especialista e a enfermeiro gestor, entre 2004 e 2009, e que no descongelamento, ou seja, na contagem de pontos, viram apagados, anulados todos os pontos desde a data em que tomaram posse da categoria. Cerca de 500 enfermeiros tiveram "o azar" de concorrer e ficar colocados numa vaga e hoje têm um salário inferior ao dos seus colegas que foram excluídos.
A ASPE lançou ainda uma terceira Petição que já tem mais de oito mil assinaturas, que será entregue na AR. Vem requer a eliminação das posições automaticamente criadas com a transição para a carreira em 2019 que a Madeira também já resolveu e iniciou o pagamento faseado. Esta é uma situação que atinge cerca de 15 mil enfermeiros, muitos pela segunda vez, que decorre de uma norma travão na progressão das carreiras que condiciona a progressão a um terço do valor normal, criando inversões remuneratórias entre enfermeiros, penalizando os mais antigos e mais qualificados.

É curioso que a Madeira tem servido de exemplo, não só para este assunto de que estamos a falar, mas também, por exemplo, para as reivindicações dos professores, em que também pedem medidas idênticas àquilo que os professores na Madeira já conseguiram, graças à autonomia.
Chama-se a isso política!
Tenho de reconhecer que o conselho de administração do SESARAM e o Governo Regional, têm sido proativos. Conhecem os problemas identificados pelos sindicatos, fazem as suas propostas de redação, apresentam-nas para negociação, já com soluções que vão ao encontro daquilo que são as reivindicações dos sindicatos.

Peço-lhe agora, o mais resumidamente possível, um balanço daquilo que já foi conseguido para os enfermeiros, desde que a ASPE foi constituída.
Olhe, várias coisas. Primeiro, a ASPE nasceu em 2017 e foi o primeiro sindicato independente e o primeiro da nova geração. Todos os outros apareceram depois.
A ASPE foi um dos sindicatos que fez a Greve Cirúrgica, um marco na vida sindical dos enfermeiros, mas também um marco no sindicalismo em Portugal. Com a Greve Cirúrgica, nós conseguimos uma carreira com três categorias, conseguimos reforçar o conteúdo funcional das categorias de forma a valorizar a área de atuação de cada uma, mas também justificar uma remuneração adequada às responsabilidades.
A ASPE assinou um acordo coletivo de trabalho com todas as entidades EPE, logo em 2018 e, neste momento, é o único sindicato que tem a adesão de mais três entidades que passaram a EPE, designadamente o Hospital do Oeste, o Hospital de Loures e o Centro Hospitalar de Vila Franca de Xira. Nenhum outro sindicato, nem os mais antigos, tem este processo de adesão concluído, pelo que os enfermeiros destas entidades é através da ASPE que acedem ao horário de 35 horas por semana, que foi muito importante para eles.
Conseguimos que na contabilização de pontos, se contabilizassem os pontos desde 2004 aos enfermeiros com o contrato individual de trabalho. Conseguimos também que se introduzisse uma norma da contabilização dos contratos precários, que eram muito frequentes na altura da Troika quando não se podia fazer contratações sem termo.
Conseguimos uma outra coisa que também foi importante, que

foi voltar a integrar as categorias subsistentes, ou seja, os enfermeiros supervisores e os enfermeiros chefes da carreira antiga passaram a estar integrados na nova carreira.
Na Madeira conseguimos mais, temos e voltaram a poder progredir acordos coletivos, temos mais acordos de empresa, foi autorizado o regime de trabalho acrescido, em dois biénios consecutivos os enfermeiros acumularam oito pontos para progressão, foram eliminadas todas as barreiras ao descongelamento e eliminadas a posições virtuais.
Obviamente estes resultados não foram obtidos só por ação da ASPE, são partilhados com outros sindicatos. Mas o curioso é perceber que o denominador comum é a ASPE! Ou seja, a Greve Cirúrgica foi com o SINDEPOR, o ACT de 2018 foi assinado pelo SE, SIPEnf e pelo SEP, as negociações na Madeira com o SINDEPOR e com o SERAM e agora com o SNE.
O maior ganho que considero que a ASPE conseguiu conquistar foi constituir-se como interlocutor credível, que apresenta propostas fundamentadas, que reivindica com firmeza, mas é respeitado pela seriedade com que se apresenta à negociação.

E sempre presente para os enfermeiros. Digo eu, pedindo-lhe agora uma mensagem final para fechar.
O nosso lema é "juntos contruímos o futuro"! E é exatamente isso que pretendemos fazer. A ASPE está a crescer, de forma sustentada e contínua, mas ainda sentimos as dores do crescimento. As dificuldades são normais, criámos um sindicato do zero, sem apoios e independente de qualquer poder instituído. Hoje ainda não temos uma estrutura que nos permita responder ao volume de trabalho que temos com a qualidade que pretendemos alcançar. Porém, para os enfermeiros, sim, continuamos a ser um sindicato próximo, low cost, numa lógica de utilizador pagador que faz atendimento personalizado.
Temos ainda tanto para fazer!
Estamos a desenvolver o Site de modo a constituir uma referência na informação relevante e útil para os enfermeiros, mas também para não enfermeiros. Estamos a reforçar os serviços jurídicos e os esclarecimentos aos associados. Hoje já temos contencioso judicial e já conseguimos resultados relevantes na defesa dos direitos dos nossos associados.

Tânia Neves soma paixões e cresce profissionalmente com cada uma delas

A Bola de Pêlo Criações é um projeto de Tricô e Crochê que nasceu das mãos de Tânia Neves, num momento de introspeção, e que provocou a maior reviravolta da sua vida. É advogada, escritora, formadora, consteladora familiar e mentora de criatividade sistémica, professora e designer de crochê e tricô, tendo criado o método "Meias Sem Espinhas" e a Academia Borboleta.

Todo o percurso profissional de Tânia Neves começa na advocacia, que exerce até hoje, mesmo que a meio tempo. A advogada formou-se ainda em constelação sistémica e familiar, o que lhe deu uma visão alargada dos bloqueios emocionais por questões familiares e um novo olhar perante a vida. Em 2012, o falecimento do pai e todo o processo de luto fê-la questionar se realmente era feliz e realizada.

O crochê e o tricô sempre fizeram parte do seu dia-a-dia, como hobbies, já que aprendeu a fazê-lo aos cinco, seis anos de idade com a sua mãe e avó. São técnicas que sempre a apaixonaram, produzindo peças para si ou para oferecer. É assim que surge a Bola de Pêlo Criações, um blog, nos finais de 2013, permitindo a Tânia Neves dedicar-se à sua criatividade e a uma "meditação ativa". Inicialmente o blog funcionava como uma montra, onde expunha as suas peças, nunca tendo a intenção de as vender e assim continua atualmente.

Durante este percurso surgiu entretanto um novo desafio, a Universidade Sénior, no qual Tânia Neves pôde lecionar crochê e tricô. É assim que acaba por ganhar o gosto "de partilhar este saber de uma forma simples", o que a levou a criar um canal no Youtube no qual vai ensinando como fazer crochê e tricô. Atualmente Tânia Neves direciona o seu trabalho para as meias em tricô, sendo conhecida nas redes sociais como a "Tânia das meias". A formadora via o tricotar das meias como algo mágico: "eu ficava encantada com aquelas agulhas de madeira muito pequeninas e depois de lá saía uma meia. Aquilo, para mim, era magia", afirma. A vontade de aprender a tricotar meias surgiu em 2014, tendo sido um processo longo até chegar a um método ao qual chama "Meias sem Espinhas". Sem espinhas, porque Tânia ensina de uma forma descomplicada e prática.

Para além de ensinar a arte de tricotar nas redes sociais, principalmente no Youtube, Tânia Neves realiza diversas formações, workshops e leciona individualmente se assim o requisitarem. Todo este caminho fê-la criar, aos poucos, uma comunidade criativa e lançou-a também como designer ao ser convidada para diversos eventos e ver os seus modelos publicados em livros e revistas nacionais e internacionais.

O desafio deste ano é a Academia Borboleta, um espaço online, em que fala sobre desenvolvimento humano e pessoal e criatividade - dois temas com os quais se identifica e quer partilhar o seu conhecimento. "Desperte a criativa que há em si" é um dos programas de mentoria semanal, em que o objetivo passa por "acender ou reacender a chama criativa". Muitos projetos numa mente que não pára, até porque "a criatividade é um dom, um pouco como os nossos pulmões, já vem connosco. Se depois respiramos bem ou mal, isso é outra coisa".

BOLADEPELOCRIACOES.BLOGSPOT.COM
BOLADEPELOCRIACOES BOLADEPELOCRIACOES BOLADEPELOCRIACOES

Cenários de sonho para eventos mágicos e memoráveis

É com a Nuvens de Algodão que Vera Fernandes realiza sonhos, transformando qualquer evento num espaço mágico, fazendo jus ao nome. É graças ao seu dom e paixão pela decoração e artes manuais, que organiza, decora e planeia todo o tipo de eventos e festas.

A Nuvens de Algodão é um projeto de organização e decoração de eventos que surgiu gradualmente nas ambições profissionais de Vera Fernandes. A contabilista de profissão admite gostar de "artes manuais e decorativas" desde que era criança, o que a levou a desenvolver um pequeno "hobby" – ajudava nas preparações das festas de amigos, aniversários, batizados e outras festas familiares.

Esta vontade de "planear, organizar e decorar eventos" foi crescendo e a ambição de ter um projeto nesta área surgiu conjuntamente com o convite para ficar responsável de toda a decoração da Quinta da Avó – um espaço intimista utilizado para eventos de média dimensão.

A Nuvens de Algodão trabalha principalmente aos fins de semana para a decoração de pequenos e médios eventos. Disponibiliza também produtos de arte floral, tais como ramos de noivas, caixas presente, entre outros. Sem necessitar de um espaço físico, Vera Fernandes gere todos os trabalhos a partir das redes sociais, considerando estas plataformas "uma mais-valia". É aí que dá a conhecer a sua arte e pode responder a futuros e atuais clientes. Ainda disponibiliza os seus serviços para a Quinta da Avó, no qual aplica a mesma abordagem de trabalho.

A organizadora aborda diretamente cada cliente, dando a conhecer os seus serviços e sempre tentando responder às suas necessidades. É realizada uma check list (lista de verificação de tarefas) com tudo o que é necessário para cada evento, incluindo os fornecedores ideais para obter o melhor resultado possível. A elaboração dos convites, todo o estacionário, a arte floral e a decoração é da autoria de Vera Fernandes, à exceção do Cake Design (o design do bolo), para o qual recorre a fornecedores externos. O trabalho só termina quando o evento começa.

Hoje, a Nuvens de Algodão decora todo o tipo de eventos: familiares, de amigos e até corporativos. Vera Fernandes trabalha também com diferentes faixas etárias, confessando que as mais desafiantes são as mais velhas

> “O segredo da vida é amar verdadeiramente aquilo que se faz e eu sinto-me feliz por isso.”

e do sexo masculino. No entanto, “estou sempre pronta para novos desafios é com eles que mais evoluímos”, afirma.

Apesar de se dedicar ainda à contabilidade, investiu também em formação em arte floral, gestão e organização de eventos, decoração, entre outros. Esta aposta, diz-nos, é mesmo o principal fator de diferenciação neste mercado, explicando que a criatividade não é suficiente. É necessário acompanhar as novas tendências e ter algum conhecimento para “encontrar o nosso estilo próprio, fazer diferente”.

A dedicação, o reconhecimento e paixão

É inegável a paixão que Vera Fernandes demonstra por este trabalho criativo, colocando todo o seu empenho e profissionalismo em cada um dos seus projetos. Assume que o que mais a entusiasma é “poder realizar sonhos” e se lhe for dada total liberdade, a imaginação voa e a as ideias correm - tudo é pensado ao pormenor, com uma grande dedicação. Os clientes só poderão esperar o melhor da decoradora de eventos, que tenta sempre “que tudo seja perfeito”.

A Nuvens de Algodão pode afirmar que tem clientes fiéis ao seu trabalho e que já “fazem parte da família”. Vera Fernandes confessa que o mais gratificante de todo o trabalho é todo o feedback no final de cada evento. O reconhecimento do seu empenho e do caminho que percorreu é o que mais ambiciona e, que, aos poucos, já tem vindo a alcançar. Acrescenta ainda que a melhor parte de gerir este negócio por conta própria é a possibilidade de poder executar as suas “ideias sem limites”.

O Futuro ainda é uma incógnita, mas Vera Fernandes não está preocupada, porque sabe que já tem tudo o que necessita para ser feliz: “O segredo da vida é amar verdadeiramente aquilo que se faz e eu sinto-me feliz por isso.”

NUVENS_ALGODAO_EVENTOS NUVENSDEALGODAOVF

O CRIME DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA – CONTEXTUALIZAÇÃO JURÍDICA

Por: **por Carina Soares,**
Advogada na Carina Soares Advogados

A violência doméstica é uma problemática complexa e multidimensional que, não obstante os recentes desenvolvimentos legislativos, encontra hoje uma presença expressiva na sociedade.

Enquanto censurável nos comportamentos que a traduzem, a violência doméstica é um fenómeno contemporâneo, tendo origem no artigo 153º do Código Penal de 1982, sendo que apenas num passado recente tem sido produzida legislação específica para a proteção dos direitos dos cidadãos que são vítimas de violência doméstica, que, até então, estavam salvaguardados pela Constituição da República Portuguesa.

A década de 1980, marcou um avanço importante no combate à violência, com a adoção pela Assembleia Geral das Nações Unidas, a 18 de dezembro de 1979, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), informalmente considerada a Magna Carta dos Direitos das Mulheres, que Portugal ratificou a 30 de julho de 1980 e entrou em vigor a 3 de setembro de 1981.

Atualmente, após a autonomização pela Lei nº 59/2007, de 4 de setembro, o crime de violência doméstica, encontra-se previsto e punido no artigo 152º do Código Penal. A incriminação visa, sobretudo, proteger a dignidade humana, tutelando a integridade física e psíquica da pessoa individual, protegendo a sua saúde, não obstante as sucessivas alterações com a Lei nº 19/13, de 21 de fevereiro, que contemplou a relação de namoro; as resultantes da assinatura e ratificação por Portugal da Convenção de Istambul (Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica) que entrou em vigor em 1 de agosto de 2014; a Lei nº 44/2018, de 9 de agosto, na qual o legislador abrangeu a prática do facto sobre menor ou na presença deste e a criminalização no contexto da violência doméstica da difusão de dados pessoais da vítima relativos à intimidade da vida privada, sem o consentimento desta; e a Lei nº 57/2021, de 16 de agosto, na qual o legislador acrescentou o "impedir o acesso ou fruição aos recursos económicos e patrimoniais próprios ou comuns".

É de ressalvar que a violência doméstica, tipicamente associada à violência física, consiste na prática de diferentes comportamentos abusadores, raramente isolados, tornando-se por vezes repetidos, no seio familiar em coabitação, entre os quais, a violência emocional (fazer a outra pessoa sentir medo, humilhação, ameaçar, humilhar na presença de amigos, humilhar em público); a violência social (impedir a vítima de visitar pessoas amigas ou familiares, controlar as chamadas telefónicas, trancar em casa); a violência financeira (comportamentos com o objetivo de controlar o dinheiro da outra pessoa sem esta consentir, controlar o salário, forçar a justificar qualquer gasto), a perseguição (comportamentos que visam intimidar a outra pessoa através da sua perseguição para o seu local de trabalho, controlo dos seus movimentos, quer esteja ou não em casa); violência sexual (comportamentos em que força a outra pessoa a praticar atos sexuais contra a sua vontade).

Nos termos do Código Penal, é um crime de natureza pública, o que significa que, sendo uma responsabilidade coletiva, qualquer pessoa que tenha o conhecimento ou que

suspeite de que alguém seja vítima de violência doméstica o pode denunciar e, o processo-crime pode ser instaurado independentemente da vontade da vítima. Ou seja, o procedimento criminal não está dependente da apresentação de uma queixa formal ou informal por parte da vítima, sendo apenas necessário uma denúncia ou que seja dado o conhecimento do crime para que o Ministério Público promova o processo. De referir que esta natureza justificou-se pelo conflito existente entre o direito à família e o direito à dignidade da pessoa humana da mulher.

Complementando-se com a Lei nº 112/2009, de 16 de setembro (Regime Jurídico Aplicável à Prevenção da Violência Doméstica e à Proteção e Assistência das suas Vítimas) e a Lei nº 130/2015, de 4 de setembro (Estatuto da Vítima).

Neste contexto existem vários núcleos de atendimento às vítimas de violência doméstica, sendo de destacar a estrutura da CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género que, no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade de Género e a Não Discriminação (2018-2030), está a promover a campanha nacional de sensibilização para a violência doméstica "Não Há Desculpas para a Violência Doméstica", iniciada a 14 de agosto de 2023, numa medida do Governo de combater os casos de violência doméstica.

Todavia, não obstante este esforço do Governo, que assume como prioritárias as ações de prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, num âmbito de continuidade às medidas de proteção às vítimas, de apoio das estruturas de atendimento, acolhimento, autonomização, apoio e reforço psicológico, é de ressalvar a fragilidade das vítimas de violência doméstica que continua a ser acentuada por estarem desacompanhadas de aconselhamento jurídico, no auxílio dos seus direitos, desde o momento inicial do procedimento.

Por outro lado, em termos processuais penais, a injunção de suspensão do processo imposta ao agressor, levanta a questão da sua adequabilidade às exigências de prevenção deste ilícito, além de não consciencializar a sociedade para a reprovação da conduta e o bem jurídico tutelado, como também não previne eficazmente futuros comportamentos semelhantes por parte do agressor.

Além de continuar a ser a vítima quem tem de abandonar a residência, acompanhada, muitas vezes, dos seus filhos menores para casas abrigo, por tempo indeterminado, a aguardar uma estabilidade socioeconómica e a reorganizar a sua vida, ficando numa situação mais fragilizada enquanto a pessoa agressora continua a permanecer na residência comum.

A proteção da vítima só pode ser devidamente assegurada se o quadro legislativo da violência doméstica for encarado como um todo, de modo a ultrapassar a relação complexa entre a violência doméstica e a justiça, pois, apesar da implementação de ações de formação e sensibilização, da criação de linhas de apoio e de assessoria às vítimas, verificam-se lacunas, que se traduzem num elevado número de vítimas de violência doméstica, em que as mulheres são as principais vítimas, apesar do fenómeno acontecer em todo o tipo de relações, independentemente do género.

E, contudo, considerando a cultura punitiva do agressor, a violência doméstica é uma questão muito mais complexa e estrutural, que não se resolve apenas com a sentença.

CARINA SOARES
ADVOGADOS - LAWYERS

"Não Há Desculpas para a Violência Doméstica"

Em 2022 ocorreram mais de 30 mil denúncias de violência doméstica em Portugal. Os números do primeiro semestre deste ano apontam para um balanço semelhante. Foi com base nesta realidade dramática que a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) lançou a campanha "PONHA FIM À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA". As "desculpas" mais habituais dos agressores são aqui desmistificadas, como nos explica a Presidente da CIG – Sandra Ribeiro.

Esta nova campanha da CIG contra a violência doméstica traz-nos imagens fortes e uma linguagem onde não há espaço para "desculpas". Qual foi a ideia central por trás desta abordagem e que resultados esperam alcançar?
A ideia por trás desta campanha é que a violência doméstica não é inevitável. É sempre uma opção da pessoa agressora, e que não existe nenhuma circunstância que possa desculpar um ato de violência doméstica. A campanha dirige-se às vítimas e às pessoas agressoras e ao público em geral e pretende desconstruir os tradicionais e corriqueiros pedidos de desculpas que as pessoas que agridem utilizam para justificar a absoluta injustificação dos seus atos e ir negando ou banalizando a violência.
A vítima nunca tem culpa da agressão que sofre, quer seja física, quer seja psicológica, isso é fundamental que se compreenda. A culpa existe e é sempre, mas sempre, da exclusiva responsabilidade de quem agride. As desculpas são uma data delas e são apenas isso, não reparam os comportamentos agressores e não os tornam menos graves ou justificados. Não há desculpa para a violência doméstica.

Como é que a sociedade em geral se pode envolver mais e apoiar esta campanha?
O nosso objetivo com esta campanha é também alertar quem não é vítima nem pessoa agressora para o importante papel que podem ter ao não procurarem encontrar justificação para atos de violência doméstica praticados por terceiros e a intervirem ativamente quando têm conhecimento de uma situação de violência, denunciando, e assim contribuírem ativamente para uma sociedade de tolerância zero à violência doméstica.
Qualquer pessoa ou entidade, ao divulgar esta campanha, quer pessoalmente quer nas suas redes sociais, está a contribuir de forma muito positiva para a expansão da sua mensagem. Uma comunidade mais informada tem maior capacidade de intervenção. A violência doméstica é uma problemática muito presente nas nossas vidas; quase todas as pessoas já tiveram contato mais ou menos direto com uma situação de violência, ou aperceberam-se de situações de agressividade em relações de intimidade e familiares entre terceiros. Isto significa que cada pessoa mesmo não sendo profissional, pode ter um papel ativo na prevenção e no combate. Como? Procurando estar informado(a) sobre a problemática, estar alerta para os sinais de uma eventual situação, ouvir essa pessoa, transmitir-lhe a ideia de que não está sozinha, de que é importante estar acompanhada por familiares/amigos(as), de que há instituições que podem oferecer apoio especializado e que é possível sair de um relacionamento abusivo. É preciso ter a consciência social que violência doméstica é um crime público, ou seja, qualquer pessoa pode denunciar às autoridades policiais, mesmo que não seja a vítima. Pode ainda entrar em contato com a linha de apoio à vítima 800 202 148 ou SMS 3060.

Qual é a importância da sensibilização e da educação para prevenir e combater a violência?
Educar e esclarecer os mais jovens (e também os menos jovens) contra atos de agressividade nas relações familiares e amorosas é a estratégia fundamental para efetivamente se conseguir criar uma narrativa social que não tolera atos de violência doméstica. Desde a mais tenra idade é preciso abordar o assunto (e aqui as escolas são os locais ideais) e esclarecer que nunca há desculpa para atos de violência doméstica e que esses atos não são "normais" entre casais ou na família.

*Entrevista integral em www.incorporatemagazine.pt

VIOLÊNCIA FÍSICA | VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA

AS DESCULPAS PARA O QUE LHE FEZ SÃO UMA DATA DELAS

TODOS OS DIAS ERAM DIFERENTES,
MAS NUNCA FORAM.
PONHA FIM À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA.

SMS 3060 ou LIGUE 112 ou 800 202 148

Cofinanciado por:

REPÚBLICA PORTUGUESA
SECRETARIA DE ESTADO DA IGUALDADE E MIGRAÇÕES

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO
Ministra Adjunta e dos Assuntos Parlamentares

PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO

CRESC ALGARVE 2020

PORTUGAL 2020

UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

"A construção de uma Universidade onde todos se sintam bem e motivados"

A Universidade de Évora obteve a certificação do Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal pela Associação Portuguesa de Certificação (APCER), resultado de um conjunto de medidas que a UÉ se encontra a implementar com vista a promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos seus trabalhadores.

Hermínia Vasconcelos Vilar, Reitora da Universidade de Évora

Na sequência deste compromisso foi criado o CONCILIA.UE, com o objetivo de desenvolver uma cultura que favorecesse o bem-estar organizacional e o nível de satisfação dos/as trabalhadores/as, bem como de investir nas competências técnicas e comportamentais de modo a promover a autonomia, a satisfação e o desenvolvimento pessoal e profissional, procurando ainda atrair talento para a instituição e aumentar as taxas de retenção dos/as trabalhadores/as.

Esta certificação assume grande relevância para a Universidade pois é o reconhecimento do trabalho já realizado neste âmbito e vem também desafiar a fazer mais e a consolidar as iniciativas já iniciadas, potenciando a necessária conciliação das várias vertentes da Vida. A promoção do bem-estar, a realização profissional e a construção de uma Universidade onde todos se sintam bem e motivados são para nós aspetos centrais e estruturantes da nossa atividade.

A implementação de um Sistema de Gestão da Conciliação resulta efetivamente de uma tomada de consciência relativamente ao valor da definição de políticas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, no qual se interrelacionam atividades de caráter estratégico e atividades de caráter operacional, que visam o apoio profissional, o desenvolvimento pessoal e a melhoria contínua da organização.

Comprometida com estes princípios, a Universidade de Évora procura ir mais além daquilo a que se encontra obrigada no domínio das boas práticas laborais, serviços e benefícios, apoio profissional e desenvolvimento pessoal e assume a responsabilidade de proceder ao planeamento e controlo operacional, avaliar a significância das partes interessadas e o seu grau de envolvimento; avaliar a significância dos aspetos da conciliação e gerar programas de conciliação que atinjam os resultados visados.

A Universidade de Évora assume assim a responsabilidade de garantir a implementação desta política no respeito pelas obrigações legais, regulamentares, convencionais e outros compromissos específicos que subscreve e com impacto junto de

Colégio do Espírito Santo, Universidade de Évora

todas as partes interessadas relevantes para a sua Missão.
Efetivamente estes são aspetos importantes para a Universidade de Évora porque procuramos ir sempre mais além do que é exigido a uma instituição pública de ensino de qualidade, procurando manter elevados os níveis de produtividade, no cumprimento de princípios, tais como a igualdade e não-discriminação para com todas as pessoas, a conciliação na organização do trabalho, tendo em conta a satisfação das necessidades familiares e/ou pessoais de todas as pessoas que integram a organização e a promoção de uma participação equilibrada na vida pública e privada.
Também aspetos como a responsabilização pelo impacte das suas ações e omissões nas partes interessadas, na economia e na sociedade, a transparência, assente numa comunicação clara, precisa, objetiva e completa, ao nível das políticas, decisões e atividades, a conduta ética baseada em valores de honestidade, equidade e integridade para com as pessoas que integram a organização, as partes interessadas e a sociedade em geral, bem como respeitar, considerar ativamente e responder aos interesses das suas partes interessadas na tomada de decisões e prossecução de atividades.
Uma das preocupações dos Serviços de Ação Social no âmbito da alimentação é a de fomentar quer a qualidade quer a diversidade, na oferta apresentada aos estudantes e à comunidade académica. Assim, têm sido vários os esforços desenvolvidos neste âmbito. Os SASUE são apoiados por uma empresa de Qualidade Alimentar, que elabora criteriosamente as ementas, garante a qualidade dos géneros utilizados e o cumprimento da legislação de HACCP. O cumprimento destas normas já permitiu, em outubro de 2014 a Certificação das unidades de alimentação do Colégio Luís Verney, por parte da APCER, certificação que se estendeu ao Colégio Pedro da Fonseca em 2018. Atualmente estamos a desenvolver esforços no sentido das restantes unidades de alimentação de exploração direta dos SASUE virem a alcançar esta distinção.
O bar do Colégio Pedro da Fonseca e o bar e refeitório do Colégio Luís António Verney, da Universidade de Évora, foram distinguidos com o certificado de Conformidade HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Point) que faz a análise de perigos e pontos críticos em unidades de alimentação.
A auditoria, realizada pela Associação Portuguesa de Certificação (APCER), não identificou nenhuma inconformidade ou situação significativa de impacto negativo e salientou as "boas práticas e competência e profissionalismo dos colaboradores a sensibilidade para a segurança alimentar" a "adequação das instalações e equipamentos às atividades desenvolvidas" e a "ausência de reclamações de segurança alimentar nos últimos anos",

Uma Rota de sabores genuinamente portugueses

A "Rota Turística e Gastronómica dos Queijos Centro de Portugal" é um projeto que visa a criação de um itinerário turístico e gastronómico associado aos queijos com Denominação de Origem Protegida – DOP – da Região Centro. Trata-se de uma oferta turística sustentável e identitária, que tem como missão dar a conhecer os queijos do Centro com este distintivo e, consequentemente, impulsionar o seu consumo.

A "Rota Turística e Gastronómica dos Queijos Centro de Portugal", promovida pela Inovcluster e financiada pelo Turismo de Portugal, através do Programa Valorizar – linha de apoio à valorização Turística do Interior – é uma possibilidade a ter em conta por quem procura desfrutar de dias de descanso em contacto com a natureza e com o espaço rural. Também o é por quem vai em busca de experiências peculiares e profundamente enraizadas nas culturas dos seus territórios e por quem dá prioridade a propostas que vão ao encontro de elementos identitários, como a história, as tradições, os costumes e a gastronomia. Por se tratar de uma iniciativa inclusiva, estará adaptada a pessoas com necessidades especiais, isto é, acessível a todos.

Na aplicação e no website dedicados a este projeto, que se encontram disponíveis em três idiomas – português, espanhol e inglês – é possível descobrir os roteiros propostos e todas as experiências turísticas. Assim, o dinamismo que diferencia esta Rota dá, ainda, ao visitante a autonomia para construir o próprio roteiro, registá-lo na aplicação, prolongar a experiência ou combinar algumas das propostas, conforme interesses e objetivos. As opções passam por um roteiro geral pelas três DOP, por roteiros específicos sobre cada DOP, propostas para um, dois e três dias, propostas complementares e, por fim, cada visitante tem a oportunidade de personalizar a própria visita.

Aqui, é possível desfrutar de ofertas únicas associadas à fileira dos queijos com DOP, como, por exemplo, vestir a pele de pastores, acompanhar rebanhos, participar em ordenhas, visitar queijarias, museus, fábricas de burel, trilhos, castelos e aldeias, fazer provas de degustação e integrar workshops de produção de queijos.

Todos os aderentes estão, de igual forma, em destaque na aplicação e no website, onde, de forma cómoda, o visitante poderá aceder a imagens exclusivas, fazer as suas reservas diretamente com os agentes e saber tudo sobre a experiência. Entre outros, horários, preços e promoções especiais. O visitante encontra numa só página a informação que necessita para uma estadia na Região Centro, de forma estruturada e intuitiva. Se o website será o braço direito na preparação da viagem, no terreno, o melhor é levar a aplicação para todo o lado, de forma a garantir que a passagem pelo território é aproveitada ao máximo. No terreno, todos os aderentes serão facilmente identificados com sinalética física própria, trabalhada de maneira a garantir uma identidade representativa da autenticidade do produto turístico. Os materiais utilizados são sustentáveis, não fosse esta uma Rota digital, que apela, precisamente, à sustentabilidade. Importa, ainda, destacar que todos os aderentes foram capacitados

e sensibilizados para a importância desta Rota Turística e Gastronómica e para a promoção dos Queijos com DOP do Centro de Portugal.

Este itinerário permite melhorar a atratividade de um destino ímpar, estimulando a economia local e sendo uma oportunidade para o desenvolvimento destes territórios de baixa densidade, sensibilizar para a importância de consumir queijos com DOP da Região Centro, detentores de um património *sui generis*, com uma profunda ligação ao saber fazer das suas gentes. É também uma forma de preservar paisagens, sabores e tradições bem portuguesas e que caraterizam de forma singular as três regiões: Beira Baixa, Serra da Estrela e Rabaçal.

Num total de 46 aderentes, a proposta pretende, acima de tudo, estruturar e qualificar um produto turístico com potencialidades para melhorar a atratividade do território e formar um elemento dinamizador do turismo da região. Assim, sugere mais de 50 experiências ligadas à Fileira dos Queijos com DOP, bem como, oito roteiros pelas três regiões do Centro de Portugal onde são produzidos.

Os queijos com DOP do Centro de Portugal

Distinguir um queijo com Denominação de Origem Protegida é bastante fácil. Todos eles têm um selo que atesta a qualidade de serem produzidos com leite nacional, proveniente, apenas, das áreas geográficas delimitadas em cada região com DOP, de terem um modo de produção consoante o rígido caderno de especificações correspondente e de seguirem rigorosas regras de salubridade e de segurança alimentar. O leite cru de ovelha ou de ovelha e cabra, de raças autóctones ou perfeitamente adaptadas a estes territórios, é a matéria-prima fundamental para a produção dos Queijos da Beira Baixa, Serra da Estrela e Rabaçal. Apesar de serem diferentes, todos têm em comum a DOP, as caraterísticas tão distintivas e os sabores tão únicos em Portugal.

Quem optar por usufruir desta Rota, "contribuirá fortemente para a valorização dos Queijos com DOP, produzidos na Região Centro de Portugal, e de toda a sua Fileira, mas também para a preservação do património, da autenticidade dos territórios e das paisagens, através da manutenção dos campos". Na verdade, quem prefere os produtos com Denominação de Origem Protegida "está a contribuir para preservar uma atividade económica relevante para a Região Centro, valorizando a profissão de pastores e de queijeiros e combatendo a desertificação em espaços rurais".

Aconselhamos que descarregue a aplicação Rota Queijos Centro Portugal (no Google Play ou App Store) e que visite o site oficial da Rota, em www.rotaqueijoscentrodeportugal.com, onde pode conhecer as sugestões de roteiros para um, dois ou três dias, assim como os vários agentes turísticos envolvidos e muitas outras sugestões.

"Quando os nossos clientes falam por nós"

O MySenior é um software essencial para a gestão do dia a dia das instituições que cuidam do bem estar dos mais idosos. Segurança e confiança são as palavras-chave deste produto que já melhorou, digitalizou e facilitou a gestão de mais de 800 instituições, espalhadas por todo o país. Nada melhor do que ouvir os testemunhos de quem utiliza este software diariamente, num trabalho tão sensível e exigente. Não pode mesmo haver melhor feedback para uma empresa do que ter os próprios clientes a falar por ela.

CASA MAIOR – Porto e Póvoa de Varzim

A CASA MAIOR aderiu ao MySenior em dezembro de 2021 com o objetivo de melhorar a gestão de informação internamente, organizar planos individuais e tornar os registos mais eficientes.

A organização da informação, a possibilidade de realizar registos até de forma muito intuitiva, bem como informação social e de saúde estarem disponíveis para os vários profissionais, são algumas das mais-valias." Gerar fichas de acompanhamento para quando o residente vai a contexto hospitalar, disponibilizando a informação necessária e atualizada, bem como aceder aos tratamentos e permitir visualizar a evolução dos mesmos, tendo em conta a possibilidade de anexar imagens, são funcionalidades que consideramos de extrema importância.

Deixámos de utilizar papel, o que também tem impacto a nível ambiental. O acesso à informação necessária, mesmo não estando fisicamente na Instituição, foi também um fator importante e facilitador.

Todas as Instituições deveriam aderir ao MySenior, pelas mais valias já apresentadas, pela importância que a digitalização assume no dia-a-dia das Instituições, e que se vai repercutir no bem-estar dos residentes. Finalmente, mas não menos importante, o MySenior tem uma equipa interessada e disponível para auxiliar os utilizadores, sempre que necessário, não os deixando sem respostas.

QUALISÉNIOR – Fátima

Aderimos ao MySenior em abril de 2017, com o intuito de melhorar a qualidade dos serviços prestados aos nossos clientes.

As principais vantagens prendem-se com a melhoria da comunicação interna (equipa) e externa (familiares dos clientes/equipa médica/instituições de saúde/farmácia); a personalização dos cuidados aos nossos clientes; a facilidade de utilização, uma vez que é um programa muito intuitivo; o planeamento eficaz das tarefas a realizar; a facilidade de verificação da execução das tarefas planeadas; a acessibilidade/funcionalidade à distância; a organização da instituição; a interatividade do programa.

O MySenior proporciona-nos uma maior poupança e ecologia, pois o programa permite menor desperdício de papel e tinta; comunicação mais efetiva entre os profissionais; aumento da eficácia e eficiência no trabalho; aumento da satisfação da equipa; rentabilização de tempo dos colaboradores e consequente disponibilidade para os clientes; maior transparência com os clientes e familiares e entre profissionais de saúde.

O MySenior é uma ferramenta fantástica e imprescindível ao bom funcionamento das instituições. Adquiram e não se vão arrepender!

SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE SANTARÉM

A Santa Casa da Misericórdia de Santarém começou a utilizar o MySenior em março de 2022. O MySenior resolveu muitos dos problemas, não só de comunicação (entre Direção Técnica e Clientes), mas principalmente, na organização do serviço, planeamento e registo de tarefas e ocorrências. Reduziu burocracia e preenchimento de impressos, e aumentou a eficiência na construção, acompanhamento e avaliação dos Planos Individuais.

Com o MySenior é possível garantir uma comunicação eficaz e um acompanhamento de cada Pessoa que não era possível anteriormente. A análise de ocorrências é muito mais eficaz e, por conseguinte, a articulação da resposta é muito mais rápida, prevenindo situações mais graves e aumentando o grau de satisfação de Clientes e Familiares.

É importante referir o apoio técnico do MySenior, que está sempre disponível para nos ajudar.

A quem ainda não conheça esta tecnologia respondemos com uma história: houve a necessidade de reforçar a Equipa Técnica do Serviço de Apoio Domiciliário. A Colega quando se integrou e viu as funcionalidades do MySenior questionou: "Como era possível trabalhar antes de usarmos o MySenior?

CENTRO SOCIAL NOSSA SENHORA DO CARMO – Algarve

Adquirimos o MySenior em abril deste ano para que nos pudesse facilitar em toda a comunicação interna, no registo de todas as atividades e ocorrências dos utentes, ajudando assim também na redução do gasto de papel tornando-se mais prático para todos os funcionários.

A rotina alterou-se bastante pois é muito mais prático passar a informação às colegas assim como aceder a qualquer ocorrência a qualquer momento, passando a haver um maior número de registos. Conseguimos assim ter um maior controlo no quotidiano dos utentes.

Aconselhamos vivamente o uso desta ferramenta de trabalho, pois é uma mais-valia no funcionamento da instituição, quer para os funcionários como para quem está em cargos de chefia. Com esta ferramenta não há como não tomar conhecimento das informações, e deste modo também facilita imenso nas passagens de turno.

MOMENTOS FELIZES (Açores)

A Momentos Felizes, Senior Care, Lda. Iniciou funções a 8 de março de 2021. Tem como serviços a Residência Assistida, o Centro de Dia e o Serviço de Apoio ao Domicílio. Desde este primeiro dia de início de atividade, a Momentos Felizes iniciou os seus registos no Programa MySenior. Trata-se de um programa extremamente eficiente, interativo, de fácil acesso e onde todos os profissionais, desde o médico, enfermeiro, assistente social, receção, o animador, apoio ao idoso, cozinha e até à limpeza, utilizam. Este programa tornou o nosso trabalho mais eficiente e mais profissional.

Cada vez mais, a alteração de hábitos num mundo globalizado obriga as empresas e instituições a aderirem a programas digitais. De facto, o MySenior tem a vantagem de ser um programa interativo, muito completo, em termos das Respostas Sociais.

O facto de permitir retirar relatórios dos vários registos permite ao cliente solicitar uma cópia de alguma informação e dar maior credibilidade à entidade que a usa.

Os vários profissionais externos que colaboram com a Momentos Felizes relatam ser uma ferramenta de trabalho de grande utilidade e facilidade de comunicação e organização do trabalho. Salientam, ainda, que não existe, no mercado, ferramenta mais eficiente e útil quanto o MySenior.

Como agir perante uma sociedade cada vez mais envelhecida?

O envelhecimento da população é uma realidade cada vez mais presente em todo o mundo ocidental, principalmente em Portugal, tornando-se uma preocupação para o futuro das gerações, e não só. A qualidade de vida dos idosos tem de ser assegurada em todos as vertentes da sociedade, o que levanta a necessidade de novas soluções.

Portugal é dos países da União Europeia que apresenta uma população mais envelhecida e, nos últimos dez anos, aumentou cerca de 4,7 anos, enquanto a média dos 27 Estados-Membros encontra-se nos 2,5 anos. Em 2022, 50% dos portugueses tinham mais de 46,8 anos de idade – indica o jornal Público.

Os motivos apresentados para a atual situação são muito claros e transparecem nos números: o aumento da esperança média de vida e a diminuição da natalidade. Mas porque é que Portugal se encontra num cenário pior do que os restantes países?

A esperança média de vida após os 65 anos foi estabelecida pelo Instituto Nacional de Estatística nos 19,3 anos. A população com mais de 65 anos representa 24,4% da população total.

O presidente da Associação Portuguesa de Demografia, Paulo Machado, refere ao Público que "Os outros países vão tendo um índice sintético de fecundidade ligeiramente superior ao nosso – às vezes, não tão ligeiramente assim – e isso, não impedindo que envelheçam, faz com que envelheçam a uma velocidade menor". Em 2022, nasceram 83 915 bebés em Portugal, o que se demonstra insuficiente comparativamente aos óbitos. O saldo natural voltou a ser negativo, estabelecendo-se nos -40.703. Os jovens até aos 14 anos só representam 12,9% da população portuguesa.

Estima-se que a população continuará a envelhecer até "algures entre 2040 e 2050", afirma Paulo Machado, e aí estagnará, só sendo possível ter um uma balança equilibrada entre os mais velhos e os mais novos entre 2070 e 2080. A Eurostat aponta para uma diminuição de 2 milhões de pessoas até 2070 e o Fundo da população das Nações Unidas divulgou que a taxa de fertilidade se encontra nos 1,4, quando deveria situar-se nos 2,1 para substituir gerações – menciona a Rádio Renascença.

Perante o cenário apresentado, torna-se imperativo trabalhar em soluções que aumentem a qualidade de vida da população idosa em Portugal. A saúde dos mais velhos, as reformas e pensões, a sua sustentabilidade financeira devem ser grandes preocupações de um país envelhecido.

Trabalhar na diminuição do isolamento sénior contribui para aumentar a qualidade de vida, desde logo por haver um maior acompanhamento social, com reflexos a nível económico e até na saúde. O mundo digital em que vivemos tem também de envolver os mais velhos, de modo a que possam integrar-se na sociedade. A sociabilidade, através do convívios e dinamização de atividades, permite chegar a problemas e necessidades maiores. Os centros de dia e os lares já assumem um papel importante no aumento da qualidade de vida, mas não é suficiente, e são necessários mais apoios para se continuar a promover novas iniciativas.

Uma iniciativa que luta por "reais políticas de juventude"

A "Rede Nacional de Municípios Amigos da Juventude" é uma iniciativa que pretende envolver os jovens na discussão, definição, realização e avaliação das políticas de juventude, alterando o paradigma de simples usufruidores destas políticas, para cidadãs e cidadãos ativos e participativos. As autarquias que integram esta Rede possuem o "Selo de Município Amigo da Juventude", que lhes atesta o reconhecimento de qualidade.

A "Rede Nacional de Municípios Amigos da Juventude" é uma plataforma de contacto e, consequentemente, de compromisso do movimento associativo juvenil e do poder local, promotora de uma maneira inovadora de abordar as questões da participação dos jovens, para a implementação de "reais políticas de juventude".

Tratando-se de um projeto que advém da Federação Nacional das Associações Juvenis (FNAJ), tem como principais objetivos a partilha de boas práticas, a criação de estratégias e a fomentação de colaborações entre organizações juvenis e municípios. Esta rede pioneira desempenha um papel fundamental na conceção, implementação e avaliação de políticas locais de juventude, sólidas e sustentáveis, alinhadas de forma coordenada com a estratégia da FNAJ, através de um Diálogo Jovem de Base Local, assente no Plano Nacional de Políticas Locais de Juventude.

De acordo com Marco Santos, Presidente da FNAJ, "as Políticas de Juventude devem ser construídas num processo de co-criação, co-produção, co-gestão e co-execução entre o poder político e as organizações não governamentais, sendo fundamental estabelecer um equilíbrio que preserve a iniciativa jovem e as determinações dos agentes políticos, numa verdadeira coordenação intersectorial".

O Diálogo Jovem de Base Local é considerado pela FNAJ como uma estratégia unificadora, que abrange metas de curto e longo prazo, representando um investimento substancial para impulsionar e fomentar a participação ativa dos jovens em Portugal, tanto no âmbito associativo como na promoção do seu envolvimento.

Atualmente, a FNAJ é uma estrutura que representa mil e duzentas organizações de juventude em Portugal e, sensivelmente, 500 mil jovens ativos/as. A plataforma pretende representar as associações juvenis perante os poderes públicos e políticos, fomentar o espírito associativo juvenil e incentivar a educação cívica e associativa.

"É necessário assumir um novo compromisso nas políticas de juventude para a próxima década, tendo em conta as propostas e a voz dos e das jovens face ao que devem ser as prioridades para as políticas locais e nacionais de Juventude, tendo como parceiro privilegiado o associativismo jovem", salienta Marco Santos.

"A proximidade e a colaboração devem ser a tónica da relação com os jovens."

A cidade dos estudantes é, sem surpresa, uma das fundadoras da Rede Nacional de Municípios Amigos da Juventude. O selo e a bandeira atribuídos pela FNAJ atestam que Coimbra é "amiga dos jovens". A Divisão de Juventude, que resultou da reestruturação orgânica dos serviços da Câmara Municipal de Coimbra, iniciou a sua atividade em janeiro deste ano. Daí para cá tem demonstrado um dinamismo assinalável. É disso, da fervilhante vida associativa de Coimbra e do futuro da cidade que nos fala Carlos Matias Lopes, Vereador da CM Coimbra com o pelouro da Juventude.

O que significa para Coimbra receber a bandeira e o selo de Município Amigo da Juventude?
Receber estas distinções no III Encontro Nacional de Municípios Amigos da Juventude foi o reconhecimento, por parte da FNAJ, de que Coimbra reúne os requisitos essenciais para ser uma cidade "Amiga dos Jovens". Esses requisitos passam por sermos um território de excelência, com condições que nos distinguem, para a construção e definição de políticas direcionadas para a população jovem do nosso concelho.
É importante, contudo, referir, que esta é também, para nós, uma responsabilidade acrescida perante os nossos jovens!

O Município de Coimbra é um dos fundadores da Rede Nacional de Municípios Amigos da Juventude, que atribui estas distinções. Podemos dizer que a "cidade dos estudantes" teria mesmo de ser uma das fundadoras?
Sim. Coimbra tem todos os ingredientes para fazer do seu território uma cidade para jovens, alicerçada na tradição secular de ter sido a primeira Universidade a ser criada e reconhecida em território português. Destacamos, dessa lista, o número de jovens que habitam no nosso concelho em permanência ou sazonalmente. Referimo-nos aos alunos que frequentam as nossas escolas, públicas e privadas, nos vários níveis de ensino, e aos jovens, que vindos do exterior, optam pelas nossas Instituições para completar os seus cursos superiores e procurar emprego em Coimbra.

Quais são as vossas principais medidas e projetos direcionados à juventude que nos podem destacar?
O nosso programa de ação é pensado para tornar Coimbra um local de excelência para os jovens poderem expandir a sua energia e criatividade, concretizar as suas ideias, com sólidas oportunidades de emprego e condições propícias para construir um futuro mais atrativo para a Juventude.
As nossas principais linhas orientadoras materializam-se nas seguintes iniciativas: apoiar o Associativismo Juvenil, dinamizar os Conselhos Municipais da Juventude, iniciar as bases para a elaboração do Plano Municipal para a Juventude e incrementar um plano conjunto de promoção das relações/intercâmbio regional, nacional e internacional. E em simultâneo oferecer uma programação lúdica e formativa, tendo como referências a cidadania e participação cívica, cultura e criação livre, promoção da prática desportiva individual e coletiva e a sustentabilidade ambiental e a economia circular.

Como é a relação da autarquia com a muito ativa comunidade associativa juvenil da cidade?
Coimbra está no top 5 das cidades com maior número de associações juvenis, inscritas no Registo Nacional Associações Juvenis, o que por si só a destaca a nível nacional.
Este ano, e ainda não terminou o período reservado aos apoios pontuais, já investimos no apoio à atividade associativa juvenil o montante global record de 108,500€, num total de 58 entidades apoiadas.
Para além do apoio financeiro, promovemos uma comunicação de proximidade com esta camada da população. Isto é, os nossos jovens, sejam ou não membros de associações juvenis, sabem que nos podem procurar, colocando dúvidas e questões através do mail juventude@cm-coimbra.pt, aos quais tentamos ser céleres a dar as respostas mais adequadas, encaminhando-os, quando necessário, para os serviços e linhas de atendimento nacionais e locais.

Tem sido fácil fomentar a participação dos jovens na discussão sobre as políticas atuais e o futuro de Coimbra?
As crescentes ameaças à democracia só poderão ser mitigadas promovendo ações focadas na defesa e difusão dos valores essenciais, em que se baseia o nosso sistema político, dando a conhecer o funcionamento das nossas instituições, em especial junto dos mais novos, educando-os para a cidadania, de modo que venham a tornar-se cidadãos conscientes, participativos e empenhados.
Os plenários do Conselho Municipal da Juventude de Coimbra são ideais para delinearmos, em conjunto, ações e medidas, e nós procuramos dinamizá-los, tornando-os mais apelativos e menos burocráticos. Em suma, promovemos mais sessões, novos horários e agendamento (sábados, a partir das 14h, na Casa Municipal da Cultura), e possibilitamos que os temas sejam escolhidos pelos jovens.
Com estas medidas conseguimos aumentar o número de participações efetivas, passámos de 33 para 55 jovens, e com representação das juventudes partidárias com assento na Assembleia da República e na Assembleia Municipal.
Para este crescimento muito tem contribuído, também, o trabalho realizado pela Comissão Permanente deste órgão, constituída e eleita entre os membros que compõe o plenário.

Emprego e habitação são duas das principais preocupações dos jovens atualmente (diria até, de sempre). Neste contexto, o que pode uma autarquia fazer para apoiar a sua juventude, dentro das suas competências e autonomia?
O emprego e a habitação são, efetivamente, duas das principais preocupações dos jovens e a Câmara Municipal tem acompanhado de perto estas temáticas. O tema escolhido para discussão no próximo Conselho, previsto para outubro, será precisamente o da habitação.
Cabe ao executivo municipal implementar medidas, dentro da sua área de competência, para atrair empresas, impulsionar o desenvolvimento e crescimento económico do concelho, para tornar Coimbra uma cidade competitiva e atrativa para

©Simão Lopes

os jovens. No que diz respeito à habitação, prosseguir com a recuperação de imóveis, promover a requalificação por parte dos privados e, especificamente no caso dos jovens, criar ou potenciar a criação de mais residências para estudantes.
Este é um problema nacional, que não é específico da cidade de Coimbra, mas a Câmara Municipal está atenta e tem acompanhado todo o processo, procurando assegurar que a cidade proporcione uma boa qualidade de vida e as melhores condições aos seus jovens.

Que outras preocupações vos fazem chegar os jovens e as associações de Coimbra?
A burocracia e morosidade administrativa da máquina da administração pública.

Pegando no mote que, no vosso site, nos convida a conhecer a cidade - #Coimbra, the right place to be – o que faz de Coimbra o local certo para se estar?
São vários os motivos que fazem de Coimbra o local certo para estar, para estudar, para morar, para ficar. Enunciamos os que são mais atrativos e decisivos para os jovens: a qualidade das nossas escolas e das instituições de ensino superior públicas e privadas; a existência de centros de investigação de renome nacional e internacional, seja na área da saúde, como na área das tecnologias; a localização e o acesso, dispondo de uma rede viária moderna que encurta distâncias entre as principais cidades do país; serviços públicos centralizados; a facilidade de acesso à saúde e aos cuidados primários, salientando, neste campo, o facto de termos o maior centro hospitalar universitário do país; e, ainda, a forte componente cultural da cidade, com equipamentos únicos, como o Convento São Francisco, uma vasta programação cultural, dirigida a vários públicos, e uma intensa vida académica e associativa.

Falar de juventude é também falar de futuro. Por isso pergunto-lhe como olha para o futuro da cidade? Como vê Coimbra a curto e médio prazo?
Queremos que as novas gerações encontrem em Coimbra, e nas instituições que governam a cidade, um parceiro no desenvolvimento de todo o seu potencial. Para o efeito, a proximidade e a colaboração devem ser a tónica da relação com os jovens.

HABITAÇÃO EM PORTUGAL

Por: **Ricardo Costa**, Presidente AE Minho

Portugal testemunha uma reviravolta surpreendente. Os jovens, antes ansiosos por voar do ninho e descobrir o mundo por conta própria, agora enfrentam um problema angustiante: permanecer sob o teto dos pais. O que poderia ser uma escolha de independência transformou-se, muitas vezes, numa necessidade urgente e básica de um Direito Fundamental, o direito à habitação.

Neste artigo, mergulharemos nas histórias de uma geração que adia a saída de casa, não por vontade própria, mas por necessidade. A realidade é que muitos jovens, devido à falta de recursos financeiros, estão a adiar a saída das casas dos pais, uma vez que comprar ou arrendar uma casa tornou-se um privilégio e não um direito. Isso não só afeta a sua independência, mas tem consequências mais amplas na economia e na sociedade como um todo.

Uma solução evidente, e na minha opinião a única solução, para este problema é a construção de mais habitações e com preços acessíveis. No entanto, é necessário que os governos e autarquias disponibilizem terrenos apropriados para a construção considerando cuidadosamente os Planos Diretores Municipais e realizando ajustes quando necessário.

Uma proposta viável para mitigar o desafio da escassez habitacional consiste na implementação de projetos de construção de habitações modulares. Nesse contexto, duas empresas do Minho, a DST e a Casais, destacam-se como pioneiras neste setor. Essas iniciativas inovadoras representam uma abordagem eficaz para colmatar a carência que se verifica neste momento, promovendo ao mesmo tempo soluções habitacionais sustentáveis e eficientes. A construção modular permite também uma redução significativa do tempo de construção, bem como requer menos mão-de-obra, o que sabemos ser um problema neste momento, no setor da construção civil.

Temos de olhar para a construção não como um inimigo, mas como um aliado ao desenvolvimento do país e de toda uma geração insatisfeita com as condições que enfrenta. A crise habitacional em Portugal exige uma resolução urgente, abrangente e coordenada. Esta questão não é apenas um problema individual, mas também afeta a economia e a coesão social nacional.

Garantir a habitação acessível contribuirá para a estabilidade económica do país e do bem-estar de toda a população. É hora de abraçar esta questão com seriedade e determinação e procurando soluções eficazes que beneficiem todos os cidadãos portugueses.

AEMinho

De “portas abertas” de Braga para a Europa

Fundado em 1997, o Gardengate Group iniciou a sua atividade, no mercado nacional, com o fabrico de painéis de alumínio para portas de entrada. Atualmente, no mercado europeu, é uma referência no que diz respeito a produtos em alumínio, especialmente na área da habitação.

O Gardengate Group foi criado por dois irmãos e, desde sempre, dedicou a sua atividade ao alumínio. “O cariz altamente inovador dos seus produtos, nomeadamente ao nível da tecnologia de enchimento desenvolvida, foi determinante para o sucesso alcançado ao longo dos tempos”, afirma Ricardo Correia, Administrador do Grupo. Em simultâneo, desde cedo, os fundadores consideraram estratégica a internacionalização do negócio, tendo-se focado no mercado europeu, em geral, e no francês em particular.

“Este espírito altamente empreendedor, aliado a uma boa visão estratégica, foi crucial para o surgimento de novas oportunidades junto dos principais players europeus do setor”, o que permitiu ao grupo, de uma forma substancialmente rápida, diversificar o portfólio e reforçar a competitividade, sendo, hoje em dia, “uma referência no mercado europeu no que concerne a produtos em alumínio, designadamente na área da habitação”.

O grupo acredita que os principais fatores que contribuíram e contribuem para o sucesso alcançado no mercado estão relacionados com a visão estratégica e com os valores que defendem desde sempre, como é o caso da humildade, do compromisso, da coragem e da perseverança, “sempre alicerçados na excelência e na qualidade”.

O slogan do Gardengate Group – “with open doors” – reflete, acima de tudo, a forma de ser do grupo, o modo como encara os constantes desafios que vão surgindo e que acreditam ser o caminho para garantir um desenvolvimento sustentável do grupo e de todos os que o rodeiam.

A convicção é de que uma organização só é capaz de perdurar no tempo se se mantiver atualizada, modernizada e competitiva. “Para isso, no nosso entendimento, é fundamental estarmos constantemente disponíveis para ouvir todos os nossos stakeholders e permanecermos atentos às dinâmicas e mutações do contexto em que nos inserimos, adotando uma atitude de melhoria continua, que deve ser intrínseca e transversal”, reitera o Administrador.

A cultura de abertura e de cooperação do Gardengate Group, bem como a política de ESG que tem vindo a ser seguida, fez com que se associassem à AE Minho. “Consideramos que devemos ser um elemento ativo no contributo para a promoção da iniciativa empresarial na região onde estamos inseridos, que será determinante para o seu desenvolvimento económico, social e cultural, do qual todos sairemos beneficiados”.

Na opinião de Ricardo Correia, o fator crucial para o desenvolvimento sustentável da região e do país, de forma a ser possível uma melhoria das condições de vida dos cidadãos, é a criação de valor acrescentado. Para isso, considera “fundamental a aposta contínua no conhecimento, na tecnologia e na inovação.”

WWW.GARDENGATE.GROUP

Uma empresa sempre na vanguarda da construção

Rigor, sustentabilidade e integridade são as palavras que marcam o percurso da CCR – Engenharia & Construção, empresa fundada em 2005. Com o passar do tempo foi inovando e acompanhando as necessidades do mercado, destacando-se sempre por estar na vanguarda do seu setor, como nos conta o Diretor Geral do Grupo CCR, Luís Pacheco. A transição eficaz para uma economia mais sustentável é também um compromisso assumido por todo o grupo.

Começo por lhe pedir que, resumidamente, nos conte um pouco da história da CCR - Engenharia & Construção, desde a sua fundação, até aos dias de hoje.

A trajetória da CCR - Engenharia & Construção, desde a sua fundação em 2005, até aos dias de hoje, é um notável exemplo de crescimento e dedicação à excelência, no setor da construção civil, tanto em obras públicas como em obras privadas.

O nosso percurso começou como uma empresa especializada em alvenaria de tijolo face à vista, mas rapidamente nos destacámos. Foi reconhecido o Know-how, a organização e a abordagem estruturada aos desafios construtivos que iam surgindo no mercado e, com todo o mérito, evoluímos para o estatuto de empreiteiro geral. Assumindo a figura da entidade executante, fomos também aumentando a nossa capacidade de resposta, de sermos competitivos e inovadores, e isso expandiu a nossa produção por ganho de produtividade.

Em 2010, demos um importante passo estratégico quando decidimos expandir a operação para o mercado de obras públicas, o que permitiu consolidar a nossa posição como um player confiável e competente no setor.

Ao longo do tempo, foram implementadas estratégias de atuação que promoveram competências específicas e, naturalmente, os projetos foram-se tornando cada vez mais desafiantes. A construção de edificados habitacionais tornou-se uma preocupação central e transversal da sociedade, e a CCR – Engenharia & Construção apostou fortemente neste segmento e temos, inclusive, vários projetos imobiliários em curso.

Quais diria que são os principais fatores que permitiram à CCR – Engenharia & Construção chegar ao patamar atual?

Mais do que concretizar um Sistema de Gestão Integrado, que cumpre todos os requisitos aplicáveis pela Certificação da Qualidade, Ambiente e Segurança e Saúde, a CCR – Engenharia & Construção sempre se destacou por estar na vanguarda, isso significa que estamos continuamente alinhados com os mais altos padrões de gestão éticos, sociais e ambientais, garantindo modelos sustentáveis de produção e de consumo.

Reconhecemos na nossa política o compromisso da melhoria contínua dos processos. Este compromisso não garante apenas eficiência operacional, como também beneficia os stakeholders, mostrando a nossa dedicação em aprimorar a entrega de valor.

Não menos importante, o nosso ADN é enriquecido por uma cultura de valorização dos colaboradores. Eles são um pilar muito forte, eu diria incontornável, para o nosso sucesso. Os valores centrais do grupo influenciam a sua abordagem nos negócios e contribuem ativamente para os objetivos globais da empresa. Estes princípios guiam as

Nova Sede - Complexo Empresarial do Grupo CCR
Obra a cargo da CCR – Engenharia & Construção, com uma área de implementação de 18.000m2. A inauguração está prevista para junho de 2024.

nossas ações e decisões e promovem uma cultura empresarial sólida.
Por estes fatores, posso dizer que alcançamos uma posição de destaque no mercado sustentada, não apenas por um sistema de gestão rigoroso, mas também pela dedicação a padrões éticos, a um desenvolvimento contínuo e pela cultura que valoriza profundamente o seu capital humano e os valores fundamentais.

No portefólio, disponível no vosso website, podemos ver os vossos principais clientes. Como foi conseguir chegar a estas empresas e instituições, bem conhecidas de todos, e como se mantém uma relação de confiança e duradoura com todos eles?
Construir e manter relacionamentos sólidos com os principais clientes e instituições é um dos pilares do nosso sucesso. O nosso percurso é, de facto, marcado pelo rigor, sustentabilidade e integridade. Esses princípios são a base da nossa cultura empresarial e têm sido fundamentais para estabelecer e manter relações de confiança com as empresas e instituições renomeadas que fazem parte do nosso portefólio.
O caminho para chegar a estes parceiros estratégicos envolveu um compromisso com as melhores práticas e regulamentos do setor. Investimos continuamente em eficiência e segurança, garantindo que os nossos projetos atendem e excedem as expectativas dos clientes. Além disso, temos uma forte responsabilidade comunitária, contribuindo positivamente para as comunidades onde operamos.
No que diz respeito à manutenção de relacionamentos de longo prazo, a chave é a transparência e a comunicação. Mantemos um diálogo constante com os nossos clientes, entendendo as suas necessidades em constante evolução e adaptando os nossos serviços para atender a essas expetativas.
Além disso, a nossa dedicação no cumprimento de orçamentos e prazos, e o processo de assistência pós obra, que abrange o atendimento ao cliente após a entrega da obra, reforça a confiança que eles depositam em nós.

Embora o nosso espaço seja escasso, queria ainda ouvir, se possível, uma ideia sua, uma prioridade para o futuro da região, da economia e das empresas.
No Grupo CCR, incluindo a CCR – Engenharia & Construção, estamos firmemente comprometidos com a ideia de que é vital adotar estratégias que conduzam a uma transição eficaz para uma economia mais sustentável.
Esta transição não é apenas uma obrigação, mas representa também uma oportunidade. Ao abraçar a sustentabilidade, podemos acelerar o processo de inovação, promover a criação de empregos e fortalecer a nossa resiliência económica a longo prazo.
Portanto, a nossa visão para o futuro não se limita apenas a alcançar resultados financeiros sólidos, mas também a contribuir ativamente para a melhoria da qualidade de vida da comunidade e para a preservação do ambiente.
Nesse sentido, estamos comprometidos em investir em soluções e tecnologias sustentáveis, procurando a redução de nossa pegada ambiental e promovendo práticas responsáveis em toda a cadeia de valor. Acreditamos que esse compromisso com a sustentabilidade permitirá sermos os impulsionadores de uma mudança positiva na região, inspirando outras empresas a seguirem o mesmo caminho

O Impacto dos centros de formação profissional no interior do país

Portugal tem testemunhado uma notável transformação na sua paisagem económica nas últimas décadas, com o crescimento das cidades e regiões do litoral muitas vezes a ofuscar a situação no interior do país. Uma das diversas razões para este desequilíbrio é a escassez de mão de obra qualificada nessas regiões, o que tem retardado o desenvolvimento local. Para enfrentar esse desafio e colaborar com as universidades do interior, os centros de formação profissional têm emergido como uma escolha cada vez mais popular entre os adultos que procuram uma formação especializada.

Mão de obra qualificada e desenvolvimento económico

O interior de Portugal há muito enfrenta desafios económicos e demográficos, com uma população em declínio e uma economia muitas vezes dependente de setores tradicionais. Estes obstáculos resultaram em disparidades regionais significativas em termos de emprego, oportunidades e qualidade de vida, obrigando muitos jovens a procurar emprego em áreas urbanas mais desenvolvidas, o que contribui ainda mais para o esvaziamento das comunidades rurais.

Investir na expansão e melhoria das universidades e politécnicos em áreas rurais pode proporcionar aos jovens a oportunidade de obter um ensino superior de qualidade nos seus próprios locais de origem, diminuindo a migração e fortalecendo a identidade cultural dessas regiões. No entanto, é também necessária uma formação voltada para os adultos.

A criação de centros de formação profissional no interior do país é fundamental para atender às necessidades de atualização de competências dos adultos que pretendem manter-se competitivos no mercado de trabalho. Estas instituições oferecem uma variedade de cursos e programas voltados para as necessidades das indústrias locais. Desde agricultura e turismo até tecnologia e artesanato, esses centros capacitam a população local com as habilidades necessárias para prosperar nas suas próprias comunidades.

Estímulo ao Empreendedorismo e Desenvolvimento Sustentável

Além de fornecer habilidades técnicas, os centros de formação profissional também desempenham um papel fundamental no estímulo ao empreendedorismo e à inovação. Ao promover a educação empresarial e o desenvolvimento de capacidades empreendedoras, essas instituições capacitam os alunos a criar os seus próprios negócios, contribuindo assim para a diversificação da economia local.

Outra dimensão fundamental do trabalho dos centros de formação profissional no interior de Portugal é a promoção do desenvolvimento sustentável e a conservação do património cultural e natural.

Soluções outdoor®

Formação de Trabalhos em Altura (DGERT)
- Trabalhos em Altura
- Acesso por Corda e Resgate
- Acesso por Corda e Resgate - Reciclagem
- Trabalhos em Taludes e Resgate
- Trabalhos em Taludes e Resgate - Reciclagem
- Trabalhos em Telhados e Coberturas
- Acesso a Estruturas Metálicas
- Instalação de Redes de Segurança
- Inspeção de EPI´s
- Instalação e Inspeção de LDV
- Instalação Linhas de Vida Provisórias

Trabalhos Em Espaços Confinados (DGERT)
- Acesso a Espaços confinados – AEC.

Formação Plataformas Elevatórias (IPAF)
- 3a, 3b e 1b

Formação GWO
- BST e BSTR
  - Trabalhos em Altura
  - 1º Socorros
  - Combate a Incêndio
  - Movimentação Manual de Cargas
- ART e ARTR
  - Resgate no HUB
  - Resgate na Nacel
  - Resgate Singular HUB
  - Resgate Singular na Nacel

Instalação, Inspeção e Certificação de Linhas de Vida

Venda de EPI e EPC

Inspeção de EPI e EPC

Serviços de Acesso por Corda

Mário Sequeira Barroso, Unipessoal, Lda
Rua do Cruzeiro, nº 15 – Zona Industrial de Constantim
5000-081 Constantim – Vila Real
Tel./Fax 259 347 018 E-mail info@solucoesoutdoor.com
www.solucoesoutdoor.com

TÜVRheinland CERTIFIED
Management System ISO 9001:2015 ISO 45001:2018
GWO CERTIFIED TRAINING PROVIDER
ENTIDADE FORMADORA CERTIFICADA
IPAF.org Centro de Formação Homologado

Proruris EM: Na linha da frente do desenvolvimento rural de Vinhais

Situada no interior transmontano, em Vinhais, a PRORURIS EM, tem como principal objetivo fomentar e dinamizar iniciativas e eventos no âmbito do desenvolvimento rural, assim como promover as potencialidades agrícolas e florestais do concelho em que se insere. Neste sentido, esta entidade desenvolve uma série de programas de formação e qualificação das gentes de Vinhais, visando impulsionar a competitividade do município.

Desde a sua génese, a Proruris EM está encarregue de ser um importante motor para o desenvolvimento e modernização da vertente rural do município, aumentando a eficiência técnico-económica e o rendimento das explorações agrícolas do concelho, bem como a melhoria das condições de vida das famílias da comunidade. Para que a missão da entidade de Vinhais possa ser alcançada com sucesso ano após ano, a Proruris EM disponibiliza uma série de serviços, onde se destaca a formação e qualificação da população local nas áreas da produção agrícola e animal, silvicultura e caça, indústria alimentar, artesanato e ciência informática. Em termos concretos, são dinamizados os cursos de formação inerentes das obrigatoriedades legais em vigor, emanadas pelas diretivas europeias: Curso de aplicação dos produtos fitofarmacêuticos: inicial e renovação e COTS – Conduzir e Operar com o Trator em Segurança. Pontualmente, são ainda realizadas ação de formação em outras áreas, procurando-se colmatar diferentes necessidades de formação, entre os quais no setor da apicultura, agricultura biológica, transporte de animais de curta duração.

Um dos grandes desafios com que a Proruris EM se tem de deparado no terreno, está relacionado com a digitalização da agricultura. Embora seja uma necessidade fundamental para aumentar a produtividade do setor, segundo os censos de 2021, grande parte dos agricultores da região têm já uma idade avançada e conta com um baixo índice de escolaridade (44,4% da população tem mais de 65 anos e cerca de 39,2% da população com mais de 15 anos só tem o 4º ano). Paralelamente, Vinhais é uma localidade do interior do país e com uma economia assente nas atividades agrícolas e pecuária, onde o envelhecimento e a baixa escolaridade da população do concelho criam dificuldades adicionais ao cumprimento de todas as exigências legais (comunitária e nacional) e burocráticas do setor agrícola.

Face aos desafios encontrados, a Proruris EM desenhou uma estratégia de intervenção formativa bastante minuciosa e que tem em conta as principais debilidades dos trabalhadores do município e das principais habilidades a serem adquiridas. Desta forma, a Proruris EM empenha um papel preponderante para o concelho de Vinhais tocando-lhe a responsabilidade de manter uma proximidade com o agricultor, proporcionando-lhe todo o tipo de assistência técnica, por forma a atenuar estas dificuldades.

Os principais serviços prestados pela PRORURIS EM são:

- Elaboração de Candidaturas aos Programas Comunitários para a realização investimento agrícolas;
- Candidaturas aos prémios e ajudas anuais (Pedido Único) – PEPAC2030
- Sala de Parcelário, para identificação das propriedades rústicas alvo de apoios inerentes do PEPAC;
- Acompanhamento / Aconselhamento Técnico das explorações agrícolas;
- Posto de atendimento informático SNIRA;
- Licenciamento de explorações pecuárias;
- Piquete veterinário;
- Inseminação Artificial de Bovinos;
- HCCP e controlo de pragas;
- Formação Profissional;
- Execução do Serviço de Aconselhamento Agrícola e Florestal e do Serviço de Apoio às empresas.
- Organização de Eventos: promoção de seminários, ações de sensibilização, concursos etc;
- Gestão do Parque Biológico Vinhais;

PRORURIS
Empresa Municipal de Desenvolvimento Rural de Vinhais, EEM

município de VINHAIS

NERBA conduz 51 empresas da Região Norte a certificação de Sustentabilidade Biosphere Tourism

De dezembro de 2019 até junho de 2023, o NERBA-Associação Empresarial do Distrito de Bragança implementou o programa de capacitação Melhor Turismo 2020, promovido pela Confederação de Turismo de Portugal, integrado no Sistema de Incentivos de Formação-ação de Qualificação para PME, financiado pelo Compete 2020 e que envolveu 83 empresas.

O grande objetivo do programa passava por capacitar e incrementar as capacidades das empresas e dos/as seus/uas colaboradores/as nas temáticas da gestão, economia digital e implementação de sistemas de gestão de sustentabilidade. Do total de empresas que integraram o projeto, 51 viram as suas boas práticas de sustentabilidade reconhecidas, tendo sido certificadas pelo Referencial Internacional Biosphere Responsible Tourism, reconhecido pelo GSTC (Global Sustainable Tourism Council) e alinhado com os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

O NERBA considera assim ter conseguido gerar mais eficiência coletiva, contribuindo de forma ativa para o desenvolvimento das organizações da sua área de abrangência, induzindo práticas empresariais sustentáveis e de valor acrescentado. Este projeto conseguiu assim contribuir para o desenvolvimento das empresas do setor do turismo do Norte de Portugal, dando suporte e assegurando a devida continuidade do trabalho de diferenciação e distinção do perfil de sustentabilidade que o Destino Porto e Norte de Portugal tem trilhado e que importa ser seguido de forma consistente pelos agentes privados que asseguram a oferta neste território.
A Direção do NERBA considera também que "com esta estratégia, o próprio projeto dá o seu forte contributo para a concretização da Estratégia do Turismo 2027, nomeadamente ao nível do aumento da qualificação dos recursos humanos no setor do turismo e do desempenho de sustentabilidade das empresas, fator crítico para o reforço da competitividade do setor". Acrescenta ainda que "sentimos que neste projeto, o NERBA se assumiu como um verdadeiro parceiro para o desenvolvimento dos negócios, dado que além de propormos um roteiro de capacitação inovador, apoiámos ainda as empresas num período muito crítico, como foi o da pandemia Covid 19. Foi, de resto, a procura por este maior suporte que levou o NERBA a solicitar um reforço do projeto em dezembro de 2022, que permitiu integrar mais 32 empresas.
Além das 51 entidades certificadas, ainda outras do grupo de 83 empresas podem vir assegurar a sua certificação de sustentabilidade a médio prazo, sendo que também como resultado do projeto, mais de 90% dos/as empresários/as envolvidos/as se considereram agora mais aptos para novos processos de inovação e gestão. No universo de empresas envolvidas estiveram representados os diversos subsetores do turismo, desde o alojamento, passando pela restauração, animação turística, transportes e agências de viagem, na sua maioria micro e pequenas empresas.
A certificação Biosphere Responsible Tourism proposta como modelo de trabalho é um dos programas de sustentabilidade para o setor do Turismo – empresas e Destinos -com mais credibilidade e confiança internacional, de acordo com um estudo desenvolvido pela Universidade de Sherbrook, do Canadá.

Mostramos como principais resultados, até ao momento:
84 PME participantes

TIPO DE EMPRESAS:	Micro empresa	77,11%
	PME	21,69%
	Media empresa	1,20%

Ciclo de Gestão de Micro empresas
N.º de empresas para a Capitalizar:
otimização de recursos financeiros: 44
N.º de empresas para a Economia digital: 44

Ciclo de Planeamento
N.º de empresas para a Implementação de sistemas de gestão: 56

N.º de acções de formação: 21
N-º de horas de consultoria totais: 6528

Onde pode saber mais:
Biosphere Sustainable para Empresas
Quer gerir e certificar a sustentabilidade da sua empresa?
Experimente a plataforma online em
https://www.biospheresustainable.com/pt/destinations

Da Ericeira, para Portugal e para o Mundo

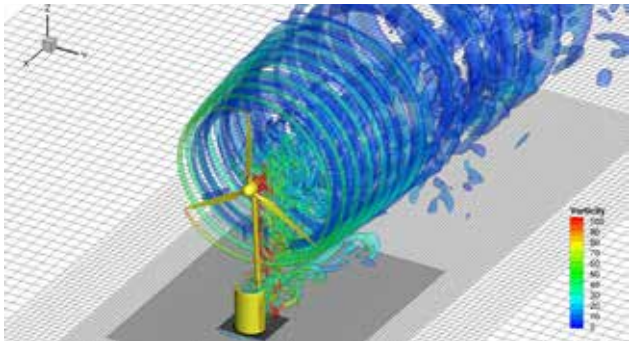
A exploração do mar foi, é, e será crucial no desenvolvimento de Portugal enquanto nação. Assim, a energia eólica offshore deverá ser um desígnio nacional a nível ambiental, energético, social e económico. A blueOASIS, empresa que trabalha com tecnologias de ponta (Indústria 4.0) para estas temáticas, está pronta para os desafios que se aproximam.

A exploração do mar tem sido crucial no desenvolvimento de Portugal enquanto nação, com presença vincada nas nossas tradições, economia e identidade. A ambição de explorar os ventos oceânicos para produção elétrica é assim um passo natural para Portugal, pioneiro no desenvolvimento da tecnologia eólica flutuante. O projeto Windfloat 1 instalou a primeira turbina eólica de 2MW flutuante do mundo ao largo da Póvoa do Varzim em 2011, impulsionando o atual Windfloat Atlantic com três plataformas de 8.4MW instaladas ao largo de Viana do Castelo. É no seguimento destes desenvolvimentos que surge a ambição do governo português de atribuir 10GW em energia eólica oceânica através de concursos até 2030.

A principal vantagem da energia eólica flutuante é poder ser instalada longe da costa em águas profundas, onde se encontram ventos mais intensos e consistentes. Isto permite uma maior eficiência, aumentando a produção de energia por unidade instalada, baixando custos. Para um país como Portugal, cuja área económica exclusiva é maioritariamente de águas profundas e cerca de 19 vezes superior à sua área terrestre, esta tecnologia demonstra um imenso potencial socioeconómico. Note-se que esta tecnologia já é estudada há mais de 15 anos, incorporando muito do know-how de mais de 70 anos da indústria offshore, e que a União Europeia, Japão, China, Coreia e Estados Unidos apostam fortemente em energia eólica flutuante.

Crucial para Portugal é o fortalecimento de uma cadeia de valor local especializada, necessária para as várias fases destes novos parques eólicos (desenho, fabrico, instalação, manutenção, operação), com a potencial criação de empregos e geração de riqueza associada. É neste contexto que se posiciona a blueOASIS, uma startup de engenharia e consultoria diferenciada em aplicações marítimas, navais e de energias renováveis offshore. Tendo como ferramentas bases métodos da Industria 4.0 (Modelação Numérica, Inteligência Artificial, Sensores e Computação de Alta Performance), o foco da blueOASIS nestes possíveis futuros projetos será no desenho dos dispositivos (hidrodinâmica e aerodinâmica), sua otimização para o contexto português (vento, ondas, correntes, dinâmica costeira), diminuição do seu impacto ambiental (ruído, cetáceos, peixes, aves), e na sua eficiente operação e monitorização (através de DigitalTwins). Para tal, não só contribui a experiência da equipa, como o portfólio de serviços e projetos para clientes internacionais nesta área. De momento estamos a trabalhar dentro de uma agenda mobilizadora do PRR com empresas nacionais, e em dois projetos EEA-Grants com instituições norueguesas, em tópicos críticos para a energia eólica flutuante: amarrações modernas para alto-mar, dinâmica costeira e aerodinâmica de turbinas. Dentro de um projeto HorizonEurope da UE, estamos a desenvolver ferramentas de aeroacústica e de acústica submarina, e a aplicá-las no desenho de plataformas eólicas flutuantes de nova geração, com o intuito de mitigar o impacto sonoro destas numa fase inicial do seu projeto, e não à posteriori, como é prática comum. Esperemos agora que estes 10GW de energia eólica offshore ajudem não só a mitigar as alterações climáticas e a diversificar fontes energéticas, mas também que alavanquem os stakeholders nacionais; e que os avaliadores e os decisores dos leilões garantam um papel importante das nossas empresas neste processo (local content). A blueOASIS, sediada na Ericeira, mesmo à frente de uma área de leilão, está pronta para o desafio.

Análise hidrodinâmica de uma plataforma eólica flutuante



Análise aerodinâmica de uma turbina eólica

WWW.BLUEOASIS.PT

Portugal é cada vez mais a escolha de brasileiros para viver

Ao longo dos últimos anos tem-se assistido a um constante aumento da população estrangeira a residir em Portugal. A comunidade brasileira é a que mais tem crescido, continuando assim a ser a mais representativa.

Portugal é cada vez mais o destino escolhido por imigrantes de todo o mundo para viver. De acordo com o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF), 393 mil cidadãos brasileiros residem de forma legal em Portugal, constituindo aproximadamente 40% da comunidade estrangeira no país. Além disso, só este ano, aproximadamente 150 mil obtiveram um título de residência em território português. Os concelhos de Lisboa, Cascais, Sintra, Porto e Braga são os que registam uma maior incidência de imigrantes brasileiros.

Já em 2022, segundo o SEF, tinha-se verificado, pelo sétimo ano consecutivo, um acréscimo da população estrangeira residente. O aumento tinha sido de 11,9% face a 2021, o que perfazia um total de 781.915 cidadãos estrangeiros titulares de autorização de residência. A comunidade brasileira, que se mantém como a principal comunidade estrangeira residente no país, foi a que mais cresceu (17,1%) face a 2021. No final do ano passado, eram 239 744 os brasileiros a viver em Portugal, o que representava cerca de 30,7% do total de imigrantes. Isto indica que, apenas em 2023, esta comunidade aumentou aproximadamente 36%, com sensivelmente 153 mil pessoas a obterem uma autorização de residência desde o início do ano.

A insegurança e a violência no Brasil são apontadas como motivos primordiais que têm levado os brasileiros, que chegaram a Portugal nos últimos anos, a abandonar o país de origem. Mediante associações de emigrantes, a estas razões juntam-se fatores políticos, económicos e sociais. Ora, muitos brasileiros escolhem Portugal para viver pelo facto de a língua ser a mesma. A maior parte que o faz, aponta este fator como primordial na escolha de um novo país para procurar melhores condições de vida. Também, e em oposição ao Brasil, Portugal é considerado o sétimo país mais seguro do mundo e o quarto na União Europeia, revela um relatório do Instituto para a Economia e Paz. Para além disto, a saúde, a educação, o clima, a cultura, a gastronomia e a praticidade das burocracias fazem com que Portugal seja escolhido por muitos brasileiros para viver.

Durante a década de 80 do século passado, Portugal recebeu alguns brasileiros com elevada formação académica, incluindo profissionais dentistas e especialistas em marketing. No final do século XX e início do século XXI, o país viu uma significativa vaga de imigração composta em grande parte por pessoas que não possuíam qualificações específicas, mas que encontraram oportunidades de trabalho nos setores dos serviços, da construção civil e da restauração. Mais recentemente, tem-se dado uma fusão das diferentes classes sociais entre os imigrantes que escolhem Portugal como destino para viver.

Bruna Jurcic quer deixar um "pedacinho" de si em cada canto do mundo

Em plena Avenida da República, em Gaia, encontramos a clínica de estética Bruna Jurcic, um espaço amplo, luminoso e com uma vista privilegiada para o rio Douro. A profissional e formadora, especializada em fios hiper-realistas, promete qualidade aos seus clientes e sonha em partilhar a sua técnica "em cada canto do mundo".

Bruna Jurcic nunca pensou estar onde está hoje. É especializada em fios hiper-realistas de sobrancelhas e pestanas e também se dedica a trabalhar os lábios. Até 2021, Bruna trabalhava como administrativa numa empresa onde, apesar de estável, não se sentia realizada. A vontade de construir algo seu começava a surgir, na mesma altura em que a sua mãe decidiu fazer um procedimento de fios realistas nas sobrancelhas. O resultado não ficou como o esperado e a atual profissional de estética identificou imediatamente os erros, corrigiu-os e entendeu que tinha um grande "sentido estético".

É este pequeno acontecimento da vida que leva Bruna Jurcic a começar a estudar a arte da sobrancelha, começando pelos cursos mais simples, até chegar à PhiAcademy – uma academia em que pôde aprender diferentes procedimentos de estética e, principalmente, a técnica "Fio a Fio", do seu fundador, Branko Babic.

Depois de se formar, Bruna Jurcic começou aos poucos a trabalhar na área e, com o seu crescente reconhecimento, chegou a receber três propostas de trabalho no estrangeiro: Dubai, Egito e Portugal. Apesar da hesitação, optou por Portugal pela localização, língua e cultura.

Neste mês celebra um ano que chegou a Portugal e tudo o que estava planeado mudou drasticamente. A proposta de trabalho não correu como esperava e decidiu avançar com o seu negócio próprio em outubro, numa sala de apenas três metros quadrados. O sucesso foi imediato e hoje a empresária tem a sua clínica de estética no centro de Gaia, com "muita janela, muita luz, consigo ver o Douro e a Avenida… eu estou apaixonada", afirma.

O espaço Bruna Jurcic | Microblading e Pestanas

Bruna Jurcic é também o nome do espaço de estética que se dedica a Microblading, Brow Lamination e design de sobrancelhas; Lash Lift e Extensão de pestanas; Micro Labial e Naturalização e hidratação de lábios. A empresária decidiu começar a investir em procedimentos de pestanas e lábios com o objetivo de aumentar os clientes e acabou também por se apaixonar por estas duas áreas.

Para além destes serviços, tem o marido a trabalhar consigo. É ele o responsável por realizar as despigmentações de sobrancelhas e boca, ou seja, retira as pigmentações que os clientes realizaram noutra clínica onde não tenham gostado do resultado. Também faz remoções de tatuagens a laser.

Qualidade é o que os clientes podem esperar do seu estúdio. Quem o diz é a própria Bruna Jurcic, que preza o natural,

a delicadeza e a segurança no seu trabalho, mesmo que isso implique dedicar um maior tempo a um determinado cliente. Pode também acontecer o contrário, em situações em que "a matéria-prima" não permita satisfazer as necessidades dos clientes: "Já tive muitas clientes que eu mandei para casa, porque simplesmente não ia dar para fazer, ou porque a pestana era muito pequena, ou porque não tinha pestana suficiente, ou porque o que ela estava pedindo não iria ser possível de alcançar".

O feedback dos clientes tem sido muito positivo, chegando até a trazer a família toda para realizar um dos serviços, mas o reconhecimento não vem só daí. Bruna Jurcic já foi distinguida com diversos prémios, onde se destaca o Top 10 Brasil Premier PMU 2022, na categoria Microblading, em São Paulo, o "mais marcante e inesperado" para a especialista, considerando a dimensão do negócio da estética em cada estado e os grandes profissionais no país. "Indescritível" é como descreve a sensação de receber todos estes prémios.

Formar, partilhar e internacionalizar

Para além de proceder aos serviços de estética, Bruna Jurcic realiza formações de Microblading, Lash Lift, extensão de pestanas, combo pestanas e Beauty Marketing. A concorrência não é um problema, porque a sua principal preocupação é que o procedimento seja bem realizado e que não destrua a autoestima de ninguém, tal como aconteceu com a sua mãe. Algo que "mexe de verdade com a vida da pessoa", confessa.

Os cursos têm sido um sucesso, principalmente o de Lash Lift, coincidindo com a procura pelo serviço. Chega a receber alunas da Suíça, França, Nigéria e irá também receber do Japão.

Cada formação dura entre dois e quatro dias, muitas vezes espaçados, para dar tempo à aluna de treinar em casa o que aprendeu e, mais tarde, retirar todas as dúvidas presencialmente.

Para que as suas alunas tenham disponíveis todos os produtos de estética necessários, Bruna Jurcic abriu uma loja online. Até há pouco tempo conseguiu fazer uma parceria com a Staleks e já tem conseguido obter produtos de grande qualidade.

O principal sonho é deixar um "pedacinho de mim em cada canto do mundo", algo que já está a acontecer, sendo que recebe alunas de várias partes do mundo. No entanto, quer ir mais longe e realizar um workshop pela Europa, passando obrigatoriamente pela Suíça, e também gostava de viajar até à Nigéria e o Japão. Na era da informação em que vivemos, Bruna Jurcic pretende transmitir a informação correta e a mais relevante nesta área da estética. Não almeja que o seu nome fique conhecido, mas sim o seu trabalho e a sua técnica.

WWW.BRUNAJURCIC.COM
BRUNAJURCIC.PHI PHIBROWS.BRUNAJURCIC

VIANA FICA NO CORAÇÃO!

Por: **Luís Nobre,** Presidente da
Câmara Municipal de Viana do Castelo

Viana do Castelo é um concelho distinto que evidencia uma simbiose perfeita entre o amor pelas tradições e a paixão pela modernidade. É um concelho embelezado pelas paisagens naturais, pelo encanto da arquitetura inovadora, apresentando ofertas turísticas de qualidade, restauração e hotelaria de excelência e atividades variadas para todos os gostos.

O concelho é rico em tradições e o traje à vianesa é um dos grandes símbolos do país, sendo reconhecido como marca em Portugal e no estrangeiro pelo colorido e originalidade das suas peças. Intimamente ligada ao traje à vianesa, a Romaria d'Agonia, a rainha das romarias de Portugal, atrai anualmente uma multidão à cidade e ao concelho.

Tudo isto acontece num cenário natural de indescritível beleza, cada vez mais apetecível para o turismo, onde se destaca uma gastronomia que tem por base o peixe e os produtos frescos e típicos, sendo o rei o Bacalhau à Viana, sempre acompanhado pelo vinho verde da região, sem esquecer a doçaria conventual, na qual a rainha é a Torta de Viana.

A Praça da República é, há quinhentos anos, o centro cívico de Viana do Castelo, assumindo-se como sala de visitas da cidade. Mesmo ao lado, encontramos o Museu do Traje, que alberga um excelente espólio de trajes e de ourivesaria tradicional, promovendo e valorizando um valioso património concelhio.

Já o nosso Museu de Artes Decorativas, instalado numa distinta mansão senhorial do século XVIII, possui uma das mais importantes e valiosas coleções de faiança antiga portuguesa dos séculos XVII a XIX, que inclui diversas peças da famosa fábrica de louça de Viana.

Não posso deixar de referir a imponência e importância do Santuário do Sagrado Coração de Jesus, um dos monumentos mais conhecidos e emblemáticos de Viana do Castelo, que se assume como verdadeiro postal da cidade e do país. Desafio ainda todos a subirem o monte no Elevador de Santa Luzia, que acaba de celebrar o seu centenário e que apresenta uma imagem renovada.

A cidade tem ainda o privilégio de acolher, na antiga doca comercial, um navio que representa uma parte importante da história da cidade e do país: o Navio Gil Eannes. Este é um museu flutuante que já é uma imagem de marca da cidade, cativando milhares de visitantes anualmente.

Ainda na frente ribeirinha da cidade, encontra-se a moderna Praça da Liberdade de Fernando Távora, a Biblioteca Municipal de Siza Vieira e o Centro Cultural de Eduardo Souto Moura, arquitetura de autor que trouxe uma beleza contemporânea à cidade.

Sendo esta uma cidade náutica, o desporto ligado ao rio e ao mar assume-se, cada vez mais, como a força motriz do turismo desportivo. Aproveitando a excelência dos quatro centros náuticos do concelho, o remo, a canoagem, o surf e a vela cativam cada vez mais atletas e turistas desportivos.

Somos Cidade Europeia do Desporto em 2023 e, por isso mesmo, até a nossa Romaria d'Agonia vai incluir um dia dedicado a esta celebração que envolve todos os clubes e associações do concelho, mobilizando milhares de vianenses em prol de uma causa comum. Este ano há, pois, ainda mais motivos para viver a rainha das romarias!

Quem gosta vem, quem ama fica. Viana fica no coração!

“Procuramos tornar a Serratec uma empresa referência nos processos de maquinação de componentes”

Situada em Neiva, no distrito de Viana do Castelo, a Serratec é uma empresa que já conta com 6 anos de experiência e que tem apresentado um crescimento contínuo. Em entrevista, Daniela Fernandes, Diretora Adjunta, salienta o importante contributo de cada um, no que ao sucesso da empresa diz respeito.

A Serratec surge em 2017 e dedica-se à produção de componentes industriais. Qual o balanço que faz do percurso desta empresa desde a sua criação até ao dia de hoje?
O balanço é muito positivo, tanto na vertente do negócio como humana. Estes 6 anos foram pautados por desafios, aprendizagens, experiências positivas e menos positivas que nos permitiram crescer continuamente, sempre com foco na evolução da empresa e da nossa equipa.
Começamos com 3 máquinas em 2017 e atualmente temos um parque constituído por mais de 50 máquinas, essencialmente tornos digitais e convencionais. A produção, a equipa e o volume de negócio têm tido um crescimento constante, apesar dos momentos de instabilidade mundial.
A nossa equipa é especializada em maquinação de peças em metais ferrosos, de pequena e média dimensão. Trabalhamos essencialmente para o setor da mobilidade, sendo que exportamos 100% da nossa produção para a Europa, Ásia e África.

Que funções compõem a Serratec?
A equipa da Serratec é multidisciplinar e cada pessoa contribui ativamente para o sucesso da empresa, com relevância para as funções do chão de fábrica, os operadores de máquinas, os controladores de qualidade, os operadores de armazém e de logística, passando por todas as funções técnicas que dão suporte às equipas e, ainda, todas as funções de supervisão e acompanhamento das operações, fundamentais para manter o dinamismo e o foco nos resultados.

Há cerca de um ano foi notícia o investimento de 10 milhões de euros numa nova área de produção. Isto confirma o impacto que a empresa tem a nível local?
O impacto da Serratec a nível local é bastante humilde, pois a zona de Viana do Castelo é caracterizada por empresas referências no mercado e com um posicionamento muito relevante para esta cidade.
O nosso foco consiste em consolidar continuamente o nosso posicionamento não só no mercado de trabalho como na atividade produtiva deste setor, procurando contribuir para o desenvolvimento da região, tanto ao nível da tecnicidade dos processos e produtos como na atração de talento.
O investimento previsto para a empresa reflete o investimento de cada pessoa que integrou e integra este projeto, tendo contribuído para o crescimento dos últimos seis anos e, claro, para o crescimento futuro.

Que projetos têm em mente para o futuro? Pretendem enveredar por outras áreas de negócio?
Procuramos tornar a Serratec uma empresa referência nos processos de maquinação de componentes que possam demonstrar a nossa expertise técnica, tanto na eficiência dos processos como na qualidade dos produtos.
Para além de componentes para os veículos ligeiros e pesados, integramos o setor das bicicletas com o desenvolvimento e fabricação, em Portugal, de um componente específico: o cubo das rodas.
A estratégia da empresa visa diversificar os setores de atuação promovendo sempre o processo de maquinação e a produção em Portugal, mais especificamente em Neiva, Viana do Castelo.

SERRATEC

Manjarlima: O sabor tradicional sempre!

Com raízes no concelho de Sobral de Monte Agraço, a Manjarlima, vulgarmente conhecida como "Os Limas", é uma empresa que se dedica ao fabrico e distribuição de produtos de padaria e pastelaria ultracongelada. O sucesso desta empresa alcança já dimensões além-fronteiras, sendo o seu serviço reconhecido pela qualidade e caráter regional das matérias-primas utilizadas.

A génese da Manjarlima remonta-nos ao ano de 1992, quando Mário Lima e Fernanda Jacinto, pessoas já com experiência no ramo da padaria, decidiram embarcar na aventura de abrir portas de uma empresa focada na tecnologia de ultracongelação rápida e na distribuição própria de produtos de padaria e pastelaria. Aos dias de hoje, a Manjarlima oferece uma vasta gama de produtos, como o típico pastel de nata, croissants, produtos de padaria e muito mais.

"Os Limas" prestam um serviço que prima pela relação de transparência que mantém com o cliente, pilar essencial para a manutenção de um vínculo duradouro e de confiança. Para tal, é essencial a assistência prestada permanentemente à carteira de clientes da empresa, nacionais e internacionais, e o controlo rigoroso da autenticidade de todos os produtos que saem da fábrica. Paralelamente, são igualmente importantes os rigorosos critérios de controlo de qualidade das matérias-primas adquiridas, bem como o empenho constante em dar prioridade aos produtos nacionais e, preferencialmente, com origem na região. Aliado a estes fatores, está ainda a mescla de conhecimentos que a empresa promove no seu dia a dia, onde os colaboradores mais antigos da casa e toda a sua experiência e tradição se fundem com as novas gerações e as suas ideias inovadoras.

"Os Limas" orgulham-se de ser parte constituinte do concelho de Sobral de Monte Agraço

A localização desta empresa é um motivo de orgulho para a estrutura da Manjarlima, não apenas pelo importante papel que a empresa assume como um dos principais empregadores do concelho e com ativa envolvência com as iniciativas e eventos promovidos na região, como também pelo facto de ser um importante motor de compra e promoção dos produtos e serviços prestados pelas empresas locais. Paralelamente, a localização mostra-se bastante privilegiada, uma vez que está próxima dos principais pontos comerciais do país.

É já com os olhos postos no futuro que "Os Limas" pretendem continuar a marcar presença em alguns eventos no âmbito da internacionalização que permitam a exploração de novas oportunidades de negócio e solidificação da sua presença além-fronteiras. Além disso, têm ainda em vista a expansão da marca, mantendo sempre o foco na gestão familiar e de proximidade. Mais do que guiar-se pelos números, para a Manjarlima é importante confiar em pessoas e garantir o sucesso dos seus produtos.

WWW.OSLIMAS.COM

Zoomarine convida a um Halloween Assombrosamente Divertido!

Uma experiência de **Halloween** que fará até as bruxas soltarem gargalhadas de inveja. De **17 de outubro** a **01 de novembro**, o Zoomarine Algarve convida todas as almas corajosas a entrarem neste reino encantado de Halloween, onde a diversão é mais assustadora do que nunca. Este evento promete ser um verdadeiro caldeirão de surpresas, com algo para todos, desde pequenos feiticeiros até aos maiores caçadores de sustos.

O Dia das Bruxas ou Halloween é uma celebração que tem vindo a ganhar cada vez mais expressão em Portugal e que o melhor parque temático do país já adotou como sua, trazendo novidades ao evento todos os anos, que tem vindo a crescer em popularidade.

São várias as famílias que além de visitarem o parque nos meses mais quentes e usufruirem das atrações aquáticas, acabam por visitar uma outra vez nesta altura com os seus melhores disfarces de Halloween para os prometidos sustos e travessuras.

Nestas duas semanas, as ruas do parque transformam-se com as decorações temáticas de bruxas, aranhas, abóboras e muitos outros apontamentos inquietantes, devidamente pensados para agradar até aos mais assustadiços da família.

Outro ponto alto são as animações e atuações de rua, com personagens tenebrosas a criarem a atmosfera que envolve os visitantes numa verdadeira viagem a outro mundo.

Nestes dias as crianças poderão complementar o seu disfarce com as pinturas faciais gratuitas que são disponibilizadas para os mais novos.

Nos dias 25, 28 e 31 de outubro será também organizado um concurso de máscaras infantil, onde as fantasias mais assustadoras e criativas serão recompensadas.

Toda a família é convidada a visitar o parque vestida a rigor para viver esta experiência em pleno!

E os mais acérrimos amantes do Halloween que procuram uma verdadeira experiência cheia de adrenalina e de pôr os cabelos em pé – e neste caso, apenas para maiores de 14 anos – têm sustos garantidos na **Passagem dos sustos**.

O arrepiante filme "**Spooky Park**" em exibição no **Cinema 4D** será uma verdadeira imersão a um parque de diversões abandonado, que não está propriamente vazio…

A inigualável **Passagem dos Sustos**, será uma verdadeira prova à valentia de cada um. Neste labirinto de emoções, existem criaturas à espreita em cada sombra e o desafio será conseguir encontrar a saída antes que alguma te aprisione para sempre no mundo negro… Uma vez abrindo a porta não há volta atrás!

E não só de Halloween se faz a visita ao Zoomarine pois o parque estará em pleno funcionamento, com as apresentações zoológicas a fazerem as delícias de miúdos e graúdos. Contam ainda com os vários habitats, entre os quais o aquário e o famoso mágico **Butterfly Garden**, com um conjunto de equipamentos de diversão mecânica, e a área de diversão aquática, da qual faz parte a maior praia de ondas do País.

Junta-te a esta festa assombrosamente divertida,
é Halloween, Afinal!!

De **17 de outubro** a **01 de novembro**, o Zoomarine Algarve convida todas as almas corajosas a entrarem neste reino encantado de Halloween, onde a diversão é mais assustadora do que nunca.

Mais informações e reservas:
www.zoomarine.pt

Zoomarine

O desporto de mãos dadas com a solidariedade

A vertente solidária do ginásio da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Famalicão faz com que este seja muito mais do que um mero espaço de treinos. Joana Guimarães é a nova Club Manager do ginásio, desde o início deste ano, e faz-nos uma visita guiada por este espaço cheio de luz natural e boa energia.

Apaixonada pelo desporto desde muito cedo, Joana Guimarães tem praticado diversas modalidades desportivas ao longo da vida. A vontade de estar, profissionalmente, em contacto com este 'mundo' fez com que fizesse formação académica na área. Após ter terminado, ingressou no mercado laboral e o seu percurso passou sempre por ginásios e por grandes empresas nacionais, que a fizeram "crescer e evoluir enquanto profissional".

No início de 2023, um novo desafio bateu-lhe à porta e assim ingressou na equipa do ginásio da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Famalicão. O que a fez aceitar "este desafio" foi a experiência e o facto de ver no ginásio um "enorme potencial" de crescimento, quer a nível de estruturas, quer a nível da qualidade de prestação de serviços e de acompanhamento aos sócios.

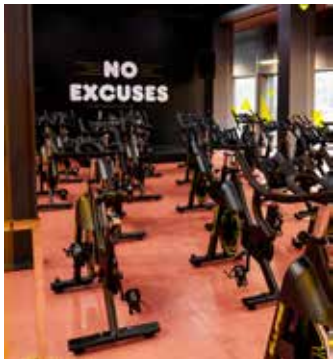
O ginásio, acolhedor e fresco

Situado no coração da cidade, o ginásio dos Bombeiros de Famalicão encontra-se totalmente remodelado e com uma imagem imponente, moderna e sofisticada. Assim que se entra no espaço, é possível encontrar uma ampla receção, com zona social e máquinas de vending, onde os sócios podem confraternizar antes, durante e após os treinos. Dividido em dois pisos e com uma área de, aproximadamente, mil e quinhentos metros quadrados, conta com mais de 200 postos de treino variados, nomeadamente zonas de treinos personalizados e de alto rendimento, cardio, musculação, halteres, alongamento e relaxamento, três estúdios de aulas de grupo, com uma planificação extensa e variada, bem como quatro balneários totalmente equipados. "O nosso espaço é pri-

vilegiado com luz natural em toda a sua envolvente, tornando-se acolhedor e, ao mesmo tempo, muito 'fresco'".
Aqui, para além do acompanhamento em sala, o mapa de aulas apresenta várias modalidades como os Yourfit Programs (Yourfit Pump, Yourfit Jump, Yourfit Fight, Yourfit Body, Yourfit Mind), para além de Pilates, Yoga, Zumba, Cross Training, Localizada e Gap, Circuito training, Kickboxing e Cycling. "Todas elas são populares, o que é uma grande vantagem para nós. Temos um público que gosta e adere às diferentes modalidades existentes".
Para as pessoas que necessitam de um acompanhamento personalizado, focado num objetivo, o personal trainer é a opção certa. Para quem precisa de, por exemplo, uma reeducação alimentar, dispõem também do serviço de nutrição.
A equipa de trabalho é composta por profissionais que, diariamente, trabalham com disponibilidade total no acompanhamento aos sócios. Cada um dos cerca de 30 elementos tem as suas valências e pertence a um determinado departamento, estando assim distribuídos pelas diferentes funções, que vão desde a receção, até à equipa de limpeza/manutenção, passando pelos professores, monitores de sala, personal trainers e nutricionista. "Contamos com uma equipa de profissionais altamente especializados e sempre disponíveis para ajudar a atingir os resultados dos nossos sócios".
O slogan "desafia os teus limites!" descreve o espírito deste espaço. "Desafiar os nossos limites, sair da nossa zona de conforto, tornando-nos fortes para evoluir, é o que nos faz alcançar resultados e os nossos objetivos e perseguir sonhos que, muitas vezes, achamos como perdidos. Estamos aqui exatamente para ajudar todos aqueles que queiram atingir esses sonhos".

A vertente solidária
Quem decide inscrever-se neste ginásio está, automaticamente, a tornar-se sócio da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Famalicão e, consequentemente, a contribuir para uma vertente solidária, que consiste em ajudar a Associação a angariar verbas para se tornar autossustentável e prestar um serviço de maior qualidade à comunidade.
Joana Guimarães, enquanto instrutora de fitness e personal trainer, desmistifica algumas ideias pré-concebidas a respeito do exercício físico, afirmando que a sua prática vai para além do meramente estético, "como muita gente pensa". Continua explicando que a prática da atividade física regular ajuda na prevenção de doenças, como a diabetes, colesterol e pressão arterial, na regulação do sono, no aumento da autoestima, no controlo da ansiedade e depressão, na melhoria cardiovascular e no desenvolvimento de força, o que é "super importante para idades mais avançadas", uma vez que atua "na prevenção da osteoporose, por exemplo. É um sem número de benefícios", pelo que se torna "difícil enumerá-los todos. Como dizer que o exercício físico se torna um vício, mas um vício bom e saudável".
Em jeito de conclusão, a Club Manager expressa o seu agrado e respeito pela Associação Humanitária dos Bombeiros de Famalicão, onde o ginásio, mais do que um local de prática de exercício físico, é uma fonte de receita que ajuda os Bombeiros nas suas ações de emergência. "Este ginásio está em constante progresso e evolução e tudo farei para que essa seja sempre a prioridade da Associação". O intuito passa por crescer enquanto família e evoluir no sentido de prestar um serviço altamente qualificado ao cliente, em qualquer uma das valências. "Estamos aqui ao dispor dos sócios para os ajudar a 'desafiar os seus limites', mas também para assegurar a subsistência desta tão importante corporação que dá a 'vida por vida'. Gratidão a todos os sócios".

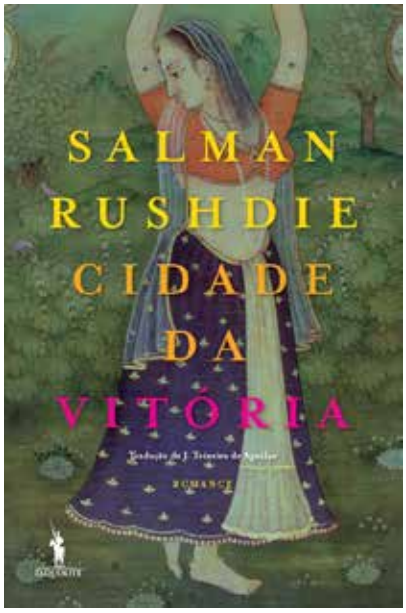
WWW.GINASIOBVFAMALICAO.PT



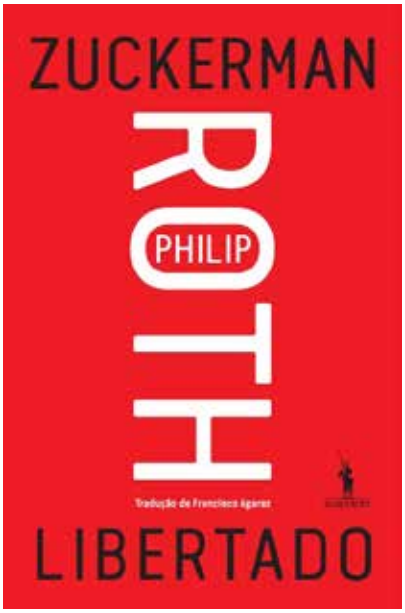
As novidades editoriais que chegaram com setembro

Setembro é sempre um mês de recomeços e de regressos, seja ao trabalho e/ou aos estudos. Muitas pessoas encaram esta chegada quase como se uma nova etapa se estivesse a iniciar. Nas editoras D. Quixote e Tinta da China, a rentrée traz novidades editoriais e nós apresentamos algumas em jeito de sugestão para os que apreciam uma boa leitura.

Por parte da editora D. Quixote, o primeiro livro que apresentamos é o "Cidade da Vitória", de Salman Rushdie, com tradução de José Teixeira de Aguilar. Este romance conta a história de uma rapariga de nove anos, que tem um encontro divino que altera o curso da narrativa. Depois de assistir à morte da mãe, Pampa Kampana, dominada pela dor, torna-se o veículo de uma deusa, que começa a falar pela sua boca. Concedendo-lhe poderes que estão para lá da compreensão de Pampa Kampana, a deusa diz-lhe que ela será determinante no surgimento de uma grande cidade chamada Bisnaga – «a cidade da vitória» –, a maravilha do mundo.



A segunda proposta da D. Quixote é o "Zuckerman Libertado", um livro de Philip Roth, com tradução de Francisco Agarez. Esta obra conta a história de Nathan Zuckerman, que, com o sucesso estrondoso do seu romance "Carnovsky", se vê catapultado para as luzes da ribalta literária. Quando se aventura pelas ruas de Manhattan, vê-se cercado por todos os lados, alvo de admoestadores, conselheiros, aspirantes a críticos literários e – o pior de tudo – admiradores, que veem nele o sátiro ficcional de si próprio, Gilbert Carnovsky. O problema adensa-se graças à incompetência que apresenta enquanto celebridade, ao ínfimo à vontade com a fama recente e ao facto de não saber bem como conseguir estar à altura da notoriedade da sua criação ficcional.



A editora Tinta da China assinala o centenário de Natália Correia, com um livro da escritora a juntarse à coleção de poesia dirigida por Pedro Mexia. Trata-se de "O Anjo do Ocidente à Entrada do Ferro" e, de acordo com o poeta, Natália Correia, quando esteve na América, "não gostou do que viu e descobriu que era europeia, título de um livro seu de 1951". Passados 20 anos, "na sequência de viagens a cidades europeias, entusiasma-se com a beleza e a natureza, o cosmopolitismo e a liberdade (estávamos em 1973, à beira de voltarmos a ser «apenas» europeus), mas inquieta-se com o economicismo, a tecnocracia e a homogeneização, motivos que a levariam mais tarde a tornar-se «euro-céptica». À porta dos 50 anos, Natália pergunta «mas então não sabiam que isto dos continentes / está sempre a deslizar», enquanto nos mostra, voraz, catedrais e cruzadas, impérios e aeroportos, valsas e vaticanos, Ulisses e o turismo, Beethoven e o minotauro, Goethe e Guilherme Tell, Sissi e os nazis, deuses e destroços", conta Pedro Mexia.

Estas são só algumas das opções que podem ser encontradas nas livrarias, desde o início do mês de setembro. Como dizia Aristóteles, "a leitura é o caminho mais curto para o conhecimento".

OEIRAS VALLEY

MUNICÍPIO OEIRAS

AIRSHOW

POWERED BY ARC

UM ESPETÀCULO ÙNICO

30 SET 2023 | **PRAIA DE SANTO AMARO DE OEIRAS**

OEIRASAIRSHOW.PT

CCR
ENGENHARIA & CONSTRUÇÃO

A Edificar
Soluções.

ccr-ec.pt

Edifícios Residenciais
Edifícios de Utilização Pública
Edifícios Multiusos
Construção Industrial
Requalificação Urbana

geral@ccr-ec.pt