

OUT/DEZ 2011

N61

BALANÇO RECURSOS HUMANOS APED - ANO 2010

ÍNDICE

p.02	01/ INTRODUÇÃO
p.03	02/ SUMÁRIO EXECUTIVO
p.04	03/ CONTRIBUIÇÃO PARA O EMPREGO
p.05	04/ CARACTERIZAÇÃO
p.07	05/ CONTRIBUIÇÃO PARA A ACTIVIDADE ECONÓMICA
p.08	06/ ESTABILIDADE E VALORIZAÇÃO NO EMPREGO
p.09	07/ ABSENTISMO
p.10	08/ ACIDENTES DE TRABALHO
p.11	09/ FORMAÇÃO PROFISSIONAL
p.12	10/ ACÇÕES DE RESPONSABILIDADE SOCIAL DIRIGIDAS AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS ASSOCIADAS APED



ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE EMPRESAS DE DISTRIBUIÇÃO



O presente estudo apresenta-se como uma referência do sector do comércio moderno e nele são analisados os principais indicadores dos recursos humanos das empresas associadas APED.

A realização deste documento assenta nos seguintes objectivos:

- Apresentar de forma clara e transparente os resultados em matéria de recursos humanos dos associados APED perante os seus diferentes stakeholders.

- Servir de benchmarking para as empresas associadas compararem os seus indicadores com a média global do sector.

Esta edição é dividida em oito secções:

- Contribuição para o emprego
- Caracterização
- Contribuição para a actividade económica
- Estabilidade e valorização no emprego
- Absentismo
- Acidentes de trabalho
- Formação profissional
- Acções de responsabilidade social dirigidas aos colaboradores das empresas associadas APED

Ao longo do documento são efectuadas comparações com outros países europeus e também com outras actividades económicas a nível nacional contribuindo para a contextualização da realidade observada nos associados APED e no sector do comércio.

A informação apresentada relativa aos associados APED até ao ano de 2008, baseia-se nos Balanços Sociais enviados pelas empresas para a APED, sendo que os dados referentes a 2009 e 2010, são com base num questionário enviado pela APED aos seus associados.

Este questionário contempla grande parte da informação que era incluída nos Balanços Sociais e segue portanto a mesma metodologia em termos de tratamento da informação.

02

SUMÁRIO EXECUTIVO

As principais conclusões a retirar do Balanço dos Recursos Humanos APED para o ano de 2010 são as seguintes:

- As empresas associadas APED criaram no ano de 2010, 5.195 postos de trabalho, sendo que nos últimos 5 anos criaram 38.331 postos de trabalho.
- Do universo de colaboradores dos associados APED 66,2% no ano de 2010 eram do sexo feminino. O peso do número de colaboradores do sexo feminino tem vindo a diminuir no últimos anos - no ano de 2005 representavam 69,8% do total de colaboradores.
- A estabilidade do vínculo laboral dos colaboradores dos associados APED, é evidenciada pelo número de colaboradores com contrato de efectivo. Assim, no ano de 2010, 69,2% dos colaboradores tinham vínculo de efectivo. Este indicador tem-se apresentado constante ao longo dos últimos anos.
- Portugal tem dos índices mais baixos de trabalhadores em regime de part-time no sector do comércio, relativamente aos restantes países da Europa Ocidental. Com base na informação do Eurostat para o ano de 2009, apenas 7% dos trabalhadores em Portugal no sector do comércio, se encontravam em regime de part-time.
- O Valor Acrescentado Bruto gerado pelos associados APED aumentou 4% em 2010 face a 2009, sendo que totalizou 1,8 mil milhões de Euros no ano de 2010.
- A taxa de absentismo registada pelos associados APED tem-se apresentado relativamente estável ao longo dos últimos 6 anos, atingindo no ano de 2010, 6,9%.
- Em relação aos acidentes de trabalho, o índice de frequência apresentou um aumento em 2010 relativamente a 2009 de 1,4 p.p., tendo o índice de gravidade no mesmo período temporal diminuído 0,01 p.p..
- No ano de 2010, as empresas associadas APED investiram 18 milhões de euros e ministraram 3,3 mil horas em formação profissional. Em termos médios, correspondeu a 226 euros e 39 horas de formação por colaborador.



POPULAÇÃO EMPREGADA

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
APED	55,7	65,7	75,8	81,3	87,9	93,1

(Milhares)

Fonte: APED

VARIAÇÃO POPULAÇÃO EMPREGADA

	2006 VS 2005	2007 VS 2006	2008 VS 2007	2009 VS 2008	2010 VS 2009	2010 VS 2005
APED	11,0	10,1	5,5	6,6	5,2	37,4

(Milhares)

Fonte: APED

Os associados APED têm tido um papel importante de criação de emprego no nosso país. Só nos últimos 5 anos, foram criados 37 mil novos postos de trabalho.

No final do ano de 2010 as empresas associadas APED empregavam 93.100 colaboradores.

POPULAÇÃO EMPREGADA COMÉRCIO A RETALHO

	2008	2009	2009 vs 2008
FRANÇA	1.894,8	1.955,9	3,2%
FINLÂNDIA	162,2	164,8	1,6%
SUÉCIA	272,5	275,1	1,0%
BÉLGICA	356,1	357,3	0,3%
PORTUGAL	476,4	477,9	0,3%
ALEMANHA	3.261,8	3.270,2	0,3%
GRÉCIA	555,4	554,7	-0,1%
DINAMARCA	249,7	248,0	-0,7%
HOLANDA	728,1	720,8	-1,0%
ÁUSTRIA	365,2	361,4	-1,0%
NORUEGA	204,9	202,0	-1,4%
ITÁLIA	1.956,8	1.928,7	-1,4%
ESPAÑA	2.004,0	1.887,9	-5,8%
IRLANDA	200,8	188,6	-6,1%
R. UNIDO	3.024,2	2.777,1	-8,2%

(Milhares)

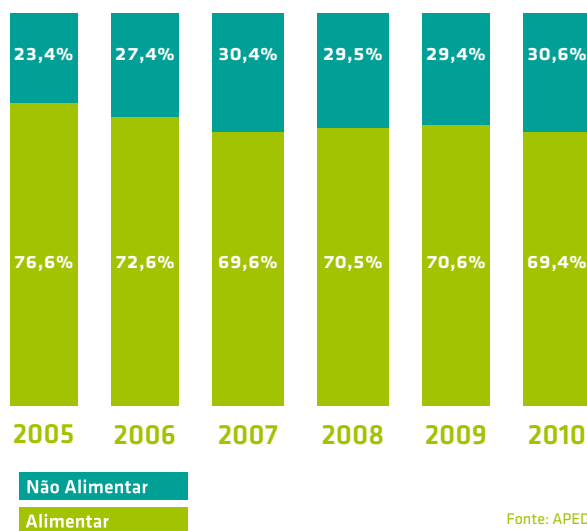
Fonte: Eurostat

Com base nos dados do Eurostat, constata-se que Portugal foi dos países da Europa Ocidental no ano de 2009, que apresentaram um crescimento da população empregada no sector do comércio a retalho (+0,3%). O sector em termos agregados empregava 477,9 mil pessoas no ano de 2009. Nesta análise, de salientar o crescimento da França em 2009 face a 2008 (+3,8%) e o decréscimo do Reino Unido (-8,2%).



04 / CARACTERIZAÇÃO

COLABORADORES APED ALIMENTAR VS NÃO ALIMENTAR



TIPO DE CONTRATO APED



Do universo de colaboradores dos associados APED, constata-se que no ano de 2010, 69% eram do sector alimentar e 31% do não alimentar. Analisando os últimos anos verifica-se que tem aumentado o peso dos colaboradores do sector não alimentar face ao alimentar, o que em parte está relacionado com o aumento do número de associados da APED de formato não alimentar.

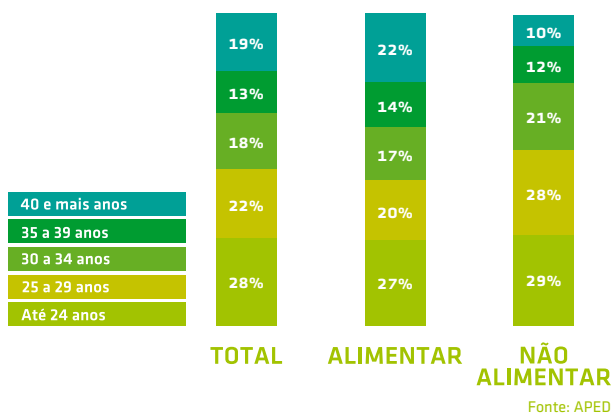
Em termos de tipo de contrato, regista-se a estabilidade do vínculo laboral dos colaboradores APED sendo que 69,2% dos colaboradores tinham vínculo de efectivo no ano de 2010. Este indicador tem-se mantido de forma bastante constante nos últimos anos.

SEXO APED



No ano de 2010, dois terços dos colaboradores dos associados APED eram do sexo feminino (66,2%). De salientar que esse peso no ano de 2005, era superior situando-se nos 69,8%.

ESTRUTURA ETÁRIA APED – ANO 2010



Em relação à estrutura etária dos colaboradores dos associados APED, é maioritariamente jovem sendo que 50% dos colaboradores têm menos de 29 anos. Essa característica é acentuada no formato não alimentar em que a % de colaboradores com menos de 29 anos é de 57%.

TRABALHADORES PART-TIME (%) ANO 2009

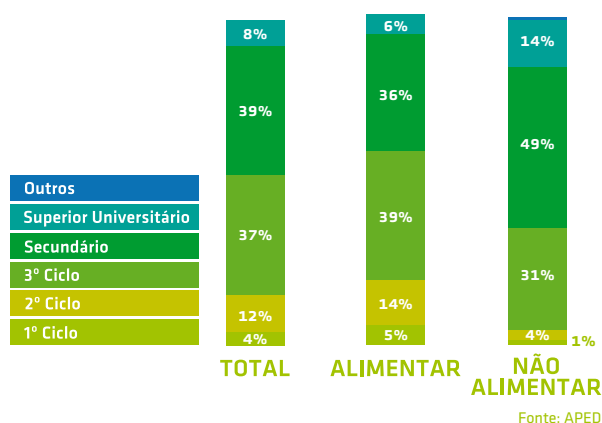
	TOTAL	COMÉRCIO
HOLANDA	48%	54%
REINO UNIDO	26%	39%
DINAMARCA	26%	35%
ALEMANHA	26%	34%
IRLANDA	21%	32%
SUÉCIA	27%	31%
BÉLGICA	23%	25%
FRANÇA	17%	16%
ITÁLIA	14%	16%
ESPAÑA	13%	14%
PORTUGAL	12%	7%
GRÉCIA	6%	5%
EU 27	19%	22%

Fonte: Eurostat

No contexto europeu, Portugal apresenta-se como um país que tem um baixo índice de precariedade quer para o total da actividade económica quer para o sector do comércio, de acordo com as estatísticas oficiais do Eurostat. Assim, a % de trabalhadores em regime de part-time é das mais baixas comparativamente com os restantes países europeus. Se se considerar o total da actividade económica no nosso país, 12% dos trabalhadores encontram-se em regime de part-time sendo que a média da Europa dos 27 se situa nos 19%. No sector do comércio, a diferença ainda é superior, na medida em que 7% da população empregada em Portugal trabalha em regime de part-time, e a média europeia é de 22%.



HABILITAÇÕES LITERÁRIAS APED – ANO 2010

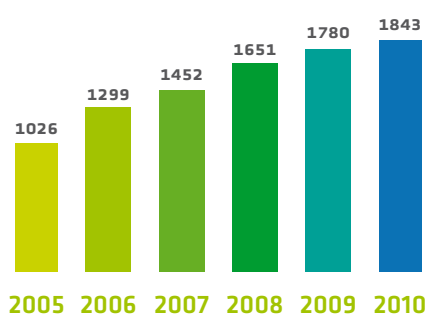


Em 2010 o nível de habilitação literária com maior peso no universo dos colaboradores de associados APED era o ensino secundário com 39% logo seguido do 3º Ciclo com 37% do total de colaboradores.

05

CONTRIBUIÇÃO PARA A ACTIVIDADE ECONÓMICA

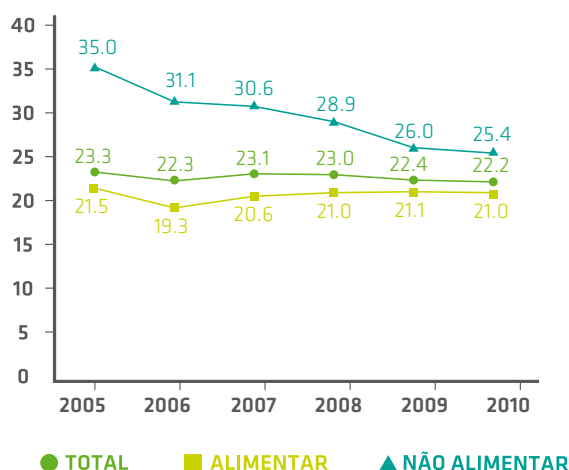
VALOR ACRESCENTADO BRUTO (MILHÕES €) APED



Fonte: APED

O Valor Acrescentado Bruto gerado pelos associados APED, tem vindo constantemente a aumentar nos últimos anos, reflexo da contribuição cada vez mais relevante das empresas associadas APED para a actividade económica. Em 2010, esse valor atingiu os 1.843 milhões de Euros.

PRODUTIVIDADE TRABALHO POR COLABORADOR (MILHARES €) APED



Fonte: APED

A produtividade trabalho por colaborador dos associados APED tem-se apresentado estável no período temporal mais recente, sendo esta tendência mais evidente no formato alimentar. Em termos do não alimentar tem-se registado uma quebra da produtividade, pese embora o seu valor seja ainda superior ao registado no formato alimentar.

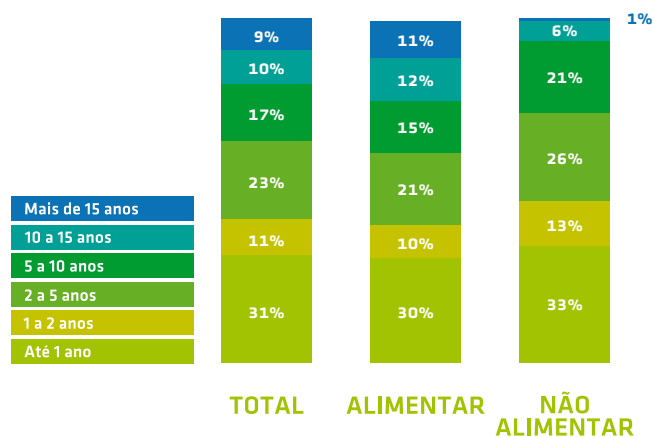
PRODUTIVIDADE POR COLABORADOR (MILHARES €) COMÉRCIO A RETALHO E APED

	2007	2008
LUXEMBURGO	54,3	46,7
BÉLGICA	35,7	38,4
FINLÂNDIA	38	36,4
SUÉCIA	35,3	33,5
ÁUSTRIA	29,2	29,7
IRLANDA	33,4	28,8
ALEMANHA	28,1	28
ESPAÑA	24,4	25,1
DINAMARCA	31,8	25
REINO UNIDO	29,1	24,7
HOLANDA	23,9	24,3
ITÁLIA	24,1	22,1
PORTUGAL	13,8	14,5
APED	23,1	23,0

Fonte: Eurostat, APED

Comparando com os restantes países da Europa ocidental, constata-se que a produtividade por colaborador no sector do comércio a retalho em Portugal é consideravelmente mais baixa. Se tomarmos como referência apenas a produtividade dos associados APED, verifica-se uma aproximação ao nível registado nos outros países, chegando mesmo a ultrapassar a produtividade do sector do comércio a retalho em Itália.

NÍVEL ANTIGUIDADE APED – ANO 2010



Com base no nível de antiguidade dos colaboradores dos associados APED, constata-se que 36% dos colaboradores já trabalham na mesma empresa há mais de 5 anos, aumentando esse valor para os 38% se considerarmos apenas o formato alimentar.



MOTIVOS SAÍDA PESSOAL CONTRATO PERMANENTE

2008	Total Empresas (*)	APED
Iniciativa Trabalhador	57%	73%
Despedimento	2%	1%
Mútuo Acordo	20%	19%
Iniciativa Empresa	9%	5%
Outros	12%	2%

Fonte: APED, Ministério do Trabalho

(*) Empresas a nível nacional com mais de 100 colaboradores

Um dos indicadores considerados relevantes para caracterizar a estabilidade do vínculo laboral dos colaboradores dos associados APED, prende-se com os motivos de saída do pessoal com contrato permanente. Enquanto nos associados APED, a saída é maioritariamente da iniciativa do trabalhador (73%) e não da entidade empregadora, no total das empresas com mais de 100 colaboradores a nível nacional, o peso das saídas motivadas por iniciativa do trabalhador é bastante inferior (57%).

TAXA DE PASSAGEM AO QUADRO PERMANENTE (%)

	2007	2008	2009	2010
TOTAL EMPRESAS (*)	8,9	9,3	N/D	N/D
APED	10,1	15,8	17,2	13,6

Fonte: APED, Ministério do Trabalho

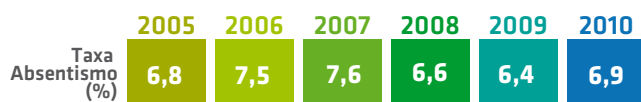
(*) Empresas a nível nacional com mais de 100 colaboradores

Taxa de passagem ao quadro permanente (%) = Número de contratados a termo que passaram ao quadro permanente / Total de contratados a termo ao longo do ano.

As empresas associadas APED têm realizado um investimento notório para reforçar a não precariedade dos seus colaboradores como se constata nos valores referentes à taxa de passagem ao quadro permanente. Verifica-se que este indicador é superior nas empresas associadas APED (15,8% em 2008) do que no total das empresas nacionais a nível nacional com mais de 100 colaboradores (9,8% no ano de 2008).

07 / ABSENTISMO

TAXA DE ABSENTISMO APED



Fonte: APED

Taxa de Absentismo (%) = Número de horas de absentismo / Potencial máximo anual

10.265.536 Horas de ausência ao trabalho
– Colaboradores APED em 2010

A taxa de absentismo dos associados APED não tem registado alterações significativas nos últimos 6 anos, situando-se em termos médios nos 7%.

O total de horas de ausência ao trabalho dos colaboradores dos associados APED em 2010 foi de 10,3 milhões de horas.

MOTIVOS ABSENTISMO

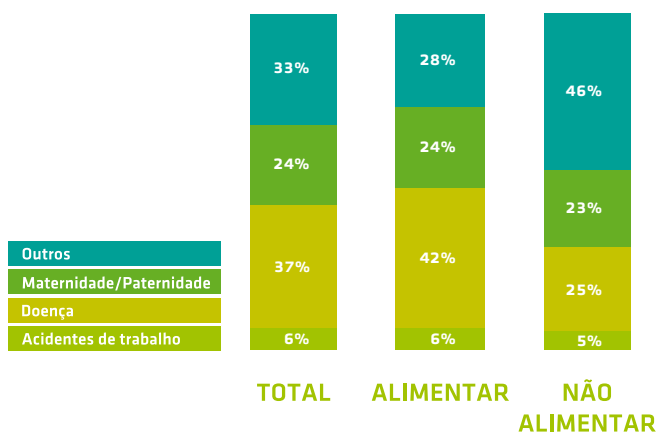
2008	Total Empresas (*)	APED
Acidentes de trabalho	7%	6%
Doença	44%	37%
Maternidade/Paternidade	13%	24%
Outros	36%	33%

(*) Empresas a nível nacional com mais de 100 colaboradores

Fonte: APED, Ministério do Trabalho

Com base na informação mais actual do Ministério do Trabalho referente ao ano de 2008, constata-se que nas empresas a nível nacional com mais de 100 colaboradores, a maternidade/paternidade tem um peso menor (13%) do que o verificado nas empresas associadas APED (24%) como motivo de absentismo.

MOTIVOS ABSENTISMO APED – ANO 2010



Fonte: APED

Em termos dos motivos para o absentismo no ano de 2010, a doença é o primeiro motivo registado (37%), sendo este peso superior nos associados do formato alimentar (42%) do que no não alimentar (25%).



ÍNDICE DE FREQUÊNCIA APED

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
TOTAL	32,1	29,2	26,8	28,2	27,0	28,4
ALIMENTAR	33,9	30,9	26,9	29,7	28,1	30,2
NÃO ALIMENTAR	20,2	24,0	26,4	24,3	24,0	23,1

Fonte: APED

Índice de Frequência = (Nº de acidentes de trabalho com baixa médica / horas de trabalho efectivo) x 10⁶

Relativamente aos indicadores sobre acidentes de trabalho utilizámos dois dos rácios mais relevantes para aferir a sinistralidade verificada nas empresas: índice de frequência e o índice de gravidade.

O índice de frequência dos associados APED no ano de 2010 foi de 28,4 sendo superior no formato alimentar (30,2) do que no não alimentar (23,1).

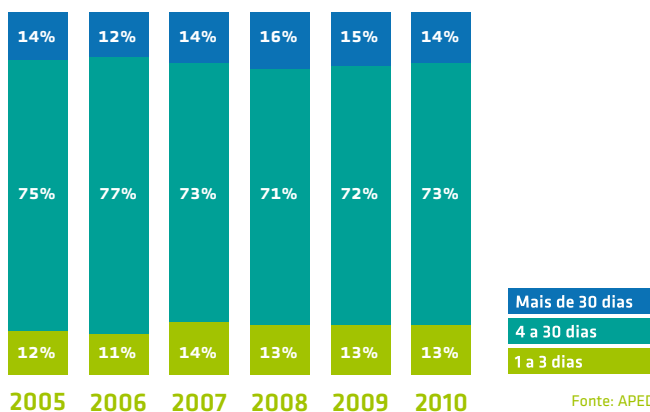
ÍNDICE DE GRAVIDADE APED

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
TOTAL	0,60	0,52	0,50	0,52	0,52	0,51
ALIMENTAR	0,62	0,52	0,49	0,54	0,52	0,53
NÃO ALIMENTAR	0,45	0,50	0,53	0,49	0,52	0,46

Fonte: APED

Índice de Gravidade = (Nº de dias perdidos com acidentes de trabalho com baixa médica / horas de trabalho efectivo) x 10³

Em relação ao índice de gravidade, desde o ano de 2006 que se tem apresentado estável, situando-se no ano de 2010 nos 0,51.

ACIDENTES DE TRABALHO APED
PERÍODO DE TEMPO DE BAIXA

O período de tempo de baixa também se tem apresentado bastante constante nos últimos anos, tendo em 2010 a baixa com mais de 30 dias representado 14%, a baixa entre 4 e 30 dias, 73%, e entre 1 a 3 dias, 13%.



09

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CUSTOS E HORAS DE FORMAÇÃO APED

	2007	2008	2009	2010
CUSTOS FORMAÇÃO (€)	12.604.355	13.332.861	17.551.372	18.749.841
Nº HORAS FORMAÇÃO	3.005.023	3.112.224	3.160.134	3.260.443

Fonte: APED

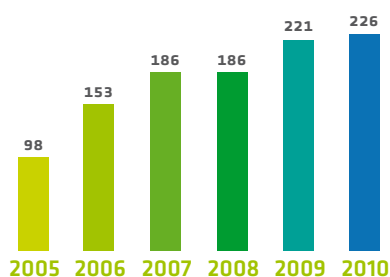
Os indicadores referentes à formação profissional dos colaboradores dos associados APED revelam a aposta que estas empresas têm feito no sentido de qualificar e valorizar os seus recursos humanos.

HORAS DE FORMAÇÃO POR COLABORADOR APED



Fonte: APED

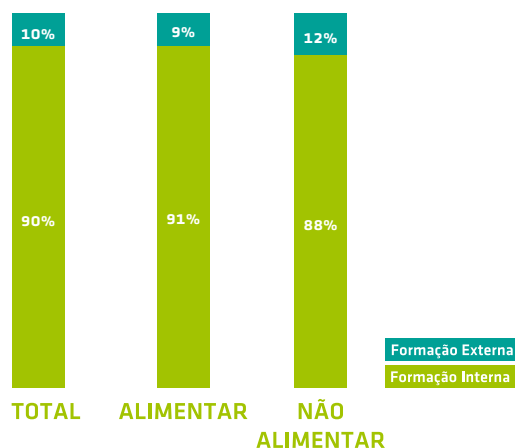
CUSTO MÉDIO FORMAÇÃO POR COLABORADOR (€) APED



Fonte: APED

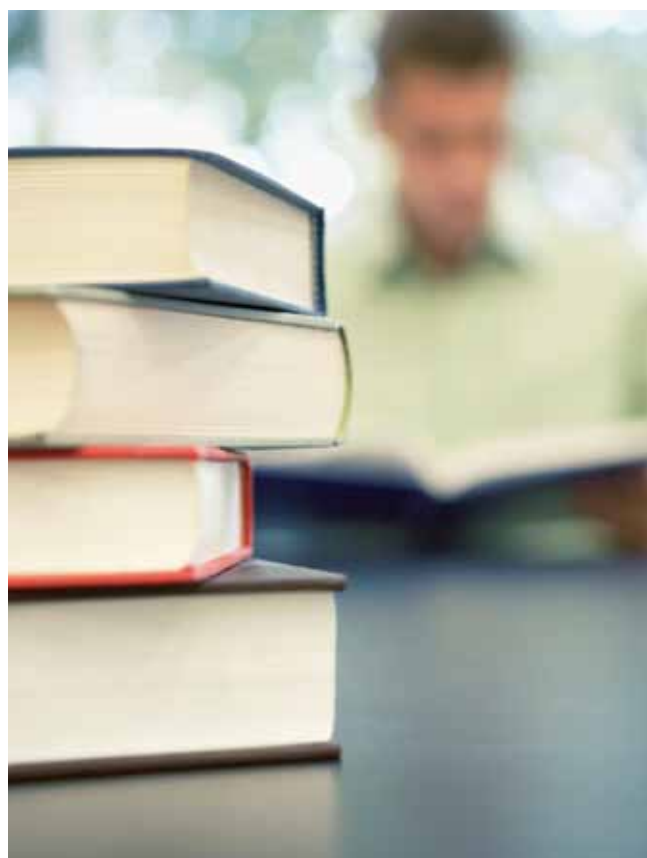
No ano de 2010, as empresas associadas APED investiram 19 milhões de Euros na formação profissional dos seus colaboradores o que equivale em termos médios a um investimento de 226€ por colaborador. Este valor total correspondeu a 3,3 milhões de horas de formação ministradas aos colaboradores dos associados APED o que se traduziu em 39 horas de formação por colaborador.

HORAS FORMAÇÃO INTERNA VS EXTERNA APED ANO 2010



Fonte: APED

A formação ministrada aos colaboradores dos associados APED é maioritariamente interna (90%). O peso da formação interna é menor no formato não alimentar (88%) do que no alimentar (91%).



ACÇÕES DE RESPONSABILIDADE SOCIAL DIRIGIDAS AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS ASSOCIADAS APED



Seguro de Saúde

Seguro de saúde foi estendido a todos os colaboradores efectivos da empresa

Qualquer colaborador do Aki tem ainda a possibilidade de incluir os seus familiares a preços muito competitivos.

Concurso Desenhos de Natal

Destinado aos filhos dos colaboradores, de idades entre os 3 e os 12 anos sendo atribuído um prémio de um depósito bancário (abertura de conta no valor de 500,00 €) aos 2 melhores. Todos os desenhos foram incluídos na nossa agenda que foi produzida para todos os colaboradores da empresa.

Incentivo à solidariedade social

Incentivo à solidariedade social dos colaboradores, através da recolha de produtos nas nossas lojas para instituições mais carenciadas.

Ex: Campanha Calor aliada à União das Misericórdias de Lisboa

Protocolos

Temos disponíveis vários protocolos exclusivos para colaboradores: Agências de Viagens; Clínicas e Institutos Ópticos; Campos de Férias; Livrarias; Entidades Bancárias; Ginásios; Infantários; Restaurantes; Outros Serviços - MEO/TMN/Zuritel.

Programa Novas oportunidades

No âmbito deste programa o Aki pretende facilitar o acesso de colaboradores à iniciativa Novas Oportunidades, dando-lhes a possibilidade de certificar o 9º ou 12º ano de escolaridade. Para isso temos vindo a fazer parcerias e/ou protocolos com CNO's.



Certificação em responsabilidade social (norma SA8000)

Com a certificação SA8000 a Auchan atingiu um passo importante na consolidação da sua política de Responsabilidade Social. A SA8000 é uma norma que permite gerir riscos sociais que afectam sobretudo as pessoas que colaboram com a empresa. O primeiro stakeholder a beneficiar da adopção desta norma são os Colaboradores da Auchan Portugal, que vêem assim monitorizados e sucessivamente melhoradas as suas condições de trabalho.

Fundação Pão de Açúcar Auchan e abertura de equipamentos educativos

Criada em 1992 por grupo de quadros da empresa, tem como principal missão criar e desenvolver o espírito de cooperação, entreajuda e solidariedade entre os/as Colaboradores/as e as suas famílias.

Linha Alerta Auchan

Criada em 2009 com o objectivo de assegurar a efectiva comunicação entre os colaboradores e o Comité de Direcção da empresa. Este mecanismo consiste na colocação à disposição dos colaboradores de um meio de comunicação directa que permite apresentar preocupações, dúvidas, sugestões e propostas de acções de correcção ou prevenção tendo em conta os requisitos da SA8000.

Envolvimento com a comunidade: o Projecto Humanitário Auchan

Este projecto foi criado com o objectivo de apoiar crianças e jovens carenciados ou com deficiência, através do auxílio a Instituições de Solidariedade Social. Desta forma auxiliamos inúmeras IPSS locais, através de cada uma das nossas Lojas. Cada Loja tem autonomia para criar as suas próprias campanhas de apoio social, no entanto existem algumas iniciativas transversais a todas as Lojas. Por exemplo, nas primeiras quintas-feiras de cada mês é realizada uma angariação de produtos para uma instituição de solidariedade social. Os/as voluntários/as que participam são da própria instituição ou colaboradores/as da Auchan, caso o desejem. Esta iniciativa é realizada em todas as Lojas, no entanto as instituições apoiadas são de carácter local.

Desenvolvimento do Plano para a Igualdade de Género

No decurso do ano de 2008 iniciou o desenvolvimento do projecto Plano para a Igualdade de Género que resulta do percurso percorrido pela Auchan nos últimos anos ao nível de três áreas sensíveis do nosso sector de actividade, ou seja, a igualdade de género e não discriminação, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e protecção da parentalidade e assistência à família.

Integração de pessoas com deficiência

O Grupo Auchan Portugal e o Instituto de Emprego e Formação Profissional assinaram um protocolo que visa promover a participação do Grupo na criação de oportunidades iguais para pessoas com deficiência no acesso ao emprego, ao trabalho e à integração profissional. Este protocolo reflecte-se na política de recursos humanos e contratação de pessoal, na celebração de contratos de prestação de serviços, na criação de espaços de acessibilidade universal e na utilização de equipamentos passíveis de serem acedidos por todas as pessoas.



Seguro de Saúde

Para todos os colaboradores efectivos, com a possibilidade de incluir o agregado familiar a preços muito competitivos (incluindo estomatologia).

Seguro de Vida

Para todos os colaboradores efectivos.

Desconto colaborador

Descontos para colaboradores que em alguns produtos chega aos 30%.

Protocolos

Protocolos com condições mais vantajosas para os colaboradores Conforama.



Seguro de vida para todos os colaboradores efectivos

Independentemente da antiguidade na empresa, da faixa etária e sem necessidade de efectuar qualquer exame médico prévio.

Seguro de saúde para todos os colaboradores efectivos, onde se inclui a estomatologia

Para os quadros médios e superiores, estão ainda previstas as coberturas do parto, a participação em próteses e ortóteses e tratamentos de fisioterapia.

Campanha de vacinação anual da gripe sazonal

Para todos os colaboradores que pretendam aderir e sem custos para os mesmos.

Estágios curriculares com várias universidades e institutos de ensino superior

No sentido de integrar jovens universitários no mercado de trabalho, mostrando-lhes o ambiente empresarial e contribuindo para uma experiência no terreno no decurso do curso superior e da respectiva valorização curricular.

Protocolos com ginásios locais

Que permitem a prática do desporto em condições mais vantajosas junto às lojas/locais de trabalho dos colaboradores.

Fundação Decathlon

A Fundação Decathlon é uma fundação da rede empresas Oxyane, ao serviço dos colaboradores que desejam comprometer-se voluntariamente com projectos e acções de solidariedade. Estes projectos permitem a pessoas em situação de fragilidade, melhorar a sua inserção social e qualidade de vida, graças a uma prática desportiva. A Fundação acompanha crianças, mulheres e homens que precisam de uma ajuda, pessoas que têm alguma doença, sem abrigo, jovens que residem em áreas sensíveis ou pessoas com alguma deficiência física ou mental.



Política Seniores

No âmbito da Política de Desenvolvimento Profissional de Colaboradores Seniores, a Fnac Portugal compromete-se perante a promoção do emprego de Seniores, à valorização das suas competências e das suas condições de trabalho.

Nesse sentido, e para além da realização de exames médico periódicos anuais aos seus colaboradores Seniores, bem como a implementação do Programa "Novas Oportunidades", programa esse de reconhecimento, validação e certificação de competências, a Fnac concede também 1 dia de férias suplementar para Seniores N/Quadros.

Política Riscos Psico-Sociais

No âmbito da Política Gestão Riscos Psico-Sociais no Trabalho, a Fnac tem como principal missão promover a qualidade de vida profissional e a prevenção do stress no trabalho, comprometendo-se a adoptar medidas que visam o bem-estar e a satisfação profissional dos colaboradores, melhorar o seu desempenho, diminuir o absentismo, promovendo a valorização de questões sociais, valores e práticas de cidadania.

Nesse sentido, realizou um conjunto de acções direccionadas para a saúde e bem-estar no trabalho: Hábitos Alimentares Saudáveis; Rastreios Cardiovasculares; Sessão de Yoga do Riso; Rastreo de Saúde Oral; Campanha anual de vacinação.

Campanha interna de Reciclagem de Radiografias

Convidámos todos os colaboradores, até ao final do mês de Julho, a participarem na 16ª campanha de reciclagem de radiografias da AMI colocando as suas radiografias com mais de 5 anos ou sem valor de diagnóstico no saco disponível na área social de cada uma das Lojas Fnac. O slogan assentava: "O que para ti não tem valor pode ainda ajudar muita gente." A prata extraída das radiografias foi aplicada nos vários projectos da AMI.

Seguro de Saúde

De forma a complementar os Serviços do Serviço Nacional de Saúde, a Fnac oferece a todos os seus colaboradores efectivos, o acesso a um Seguro de Saúde da Multicare, extensível ao agregado familiar (cônjuges e filhos) sob comparticipação, que funciona em regime de rede e reembolso.

Seguro de Vida

No sentido de proteger os seus colaboradores e todos os que financeiramente dependem de si, a Fnac oferece a todos os colaboradores com estatuto de Quadro, um Seguro de Vida que cobre os riscos de Morte ou de Invalidez.



Cantina

A IKEA paga 2/3 do custo da refeição. O café, chá, leite, o pão, manteiga e compotas são grátis.

Programa “Passa mais tempo com o teu Bebê”

A licença de maternidade é de 5 meses, de acordo com a lei portuguesa. A IKEA apresenta um programa especial dedicado aos pais e mães que permite o prolongamento da licença de parto por mais dois meses – “Passa mais tempo com o teu bebê”. Algumas colaboradoras ficam fora cerca de 8 meses, contando com um mês de férias. Este programa também é válido para o pai.

Ajuda Nascimento

Um suplemento de ajuda ao nascimento no valor de €450.76.

Kit bebé

Relativamente ao apoio à maternidade/paternidade, a IKEA oferece ainda um “Kit Bebê” – Presente composto por produtos da secção IKEA e as Crianças.

Formação e desenvolvimento profissional e pessoal

Programas de Especialistas, Liderança e Backpackers.

Seguro de saúde e de vida (efectivos)

Posto Médico e médico acessível na Loja

Desconto de colaborador: 15%

Aulas de Inglês a um preço reduzido para os colaboradores

Presente Natal, Casamento, nascimento de filhos e Aniversário 10 anos de antiguidade, etc

Acordos com ginásios, bancos, farmácias, Pousadas de Portugal, entre outros



Seguro de Saúde

Seguro de Saúde. para todos os trabalhadores efectivos extensivo ao agregado familiar, cobrindo todas as especialidades nomeadamente: Estomatologia; Cirurgia; Internamentos; Partos.

Seguro de Vida - para todos os trabalhadores efectivos

Seguro de Acidentes Pessoais com cobertura de 24h para toda a população da Dia Portugal.

Protocolos

Protocolos com várias entidades estabelecendo condições preferenciais aos trabalhadores da Dia Portugal.



Seguro de Saúde gratuito para todos os colaboradores e inclusão do agregado familiar com condições especiais;

Seguro de Vida para todos os colaboradores;

Prémios de Cooptação

Vantagens para os colaboradores que contribuem para a integração de perfis válidos nos processos de recrutamento.

Campanha Anual de Vacinação contra a gripe para todos os colaboradores interessados

Assinatura de diversos Protocolos com vantagens para os colaboradores

Concurso Desenhos de Natal destinado aos filhos dos colaboradores, de idades até 10 anos

Atribuição de diversos prémios e com a selecção de um desenho que será a imagem de natal da empresa.

Incentivo à solidariedade social dos colaboradores

Recolha de produtos para instituições carenciadas e compra de produtos de apoio a instituições sociais.

Integração de Pessoas com deficiência ou necessidades sociais diversas

Celebração de Protocolos com diversos organismos de ensino que visam a sua integração no mercado de trabalho



A Área de Responsabilidade Social Interna, “Jerónimo Martins Por Nós”, tem o objectivo de contribuir para a melhoria da qualidade de vida dos seus colaboradores e respectivas famílias, tendo por base 3 pilares de actuação: Saúde e Bem-Estar; Educação; Apoio Social.

Em 2010, esta área desenvolveu as seguintes iniciativas para os seus Colaboradores:

Ao nível da Saúde e Bem Estar:

Semanas do Bem – Estar: Realizaram-se, ao longo do ano, Semanas do Bem-Estar, no âmbito das quais foram efectuados mais de 3.000 rastreios de glicémia, colesterol e hipertensão, Oftalmologia, Podologia, Estomatologia, Dermatologia e condição postural, entre outros, para além de diversos workshops na área do Bem-Estar.

Doação de Medula Óssea: Dinamizaram-se Campanhas de Angariação de Dadores de Medula Óssea, de norte a sul do País, incentivando os Colaboradores a contribuir para o Banco Nacional de Dadores de Medula Óssea.

Ao nível da Educação:

Programa Novas Oportunidades: A Companhia deu continuidade ao Programa Novas Oportunidades, com a denominação interna “Aprender e Evoluir”. Mais de 1000 Colaboradores beneficiaram já desta iniciativa, concluindo, assim, o 9º e 12º anos de escolaridade.

Campanha de Livros Escolares: Através desta Campanha, os colaboradores beneficiaram de descontos e pagamento faseado de livros escolares, para além de condições especiais de entrega, nos seus locais de trabalho.

Campo de Férias: Em 2010, realizou-se campo de férias, em regime residencial, destinado a filhos de colaboradores com idades compreendidas entre os 6 e os 14 anos, os quais tiveram oportunidade de frequentar um curso de vela e viver novas experiências.

Ao nível do Apoio Social:

Protocolo com a ACAPO: Protocolo com a ACAPO tendo sido admitidos colaboradores com deficiência visual;

Protocolo com a ENTRAJUDA: Protocolo com a Entrajuda: Jovens, com idades entre 16 e 20 anos, provenientes de diferentes instituições sociais, concluíram a escolaridade obrigatória através do programa interno Novas Oportunidades, os quais foram integrados na Companhia Pingo Doce, após frequência de estágio em contexto real de trabalho;

Apoio Pontual: Apoio aos colaboradores que foram afectados pela catástrofe natural ocorrida na ilha da Madeira.

Protocolos de Benefícios: Continuação da celebração de protocolos e parcerias empresariais, com o objectivo de beneficiar os colaboradores e suas famílias na aquisição de produtos e serviços nomeadamente, com prestadores de serviços nas áreas da Saúde, Bem-Estar e Educação.

Salsa

Protocolos

Protocolos com diversas entidades (bancos, imobiliários, ginásios, etc) para angariação de condições mais vantajosas para os colaboradores Salsa.

Apoio à maternidade/paternidade

A Salsa oferece um “Pack Salsinha” que inclui diversos produtos sempre que nasce o filho de um colaborador.

Incentivo à solidariedade social

Incentivo à solidariedade social dos colaboradores, através da recolha de produtos para instituições carenciadas, compra de produtos de apoio a instituições sociais e divulgação de diversas campanhas.

Campanha “Dádiva de Sangue”

Campanha interna de dádiva de sangue

SONAE

Ações de Envolvimento dos Colaboradores com a Comunidade

Aprender a Apreender

Em 2010 a Sonae foi, pela primeira vez, a “empresa do ano” entre os associados da Junior Achievement Portugal, que tem por fim ensinar conceitos de cidadania, finanças pessoais, integração no mundo do trabalho, inovação e empreendedorismo sob a forma de programas de voluntariado que abrangem um público do 1º Ciclo ao Ensino Superior. Os cerca de 100 voluntários Sonae, em 2010, ajudaram a transformar o futuro de mais de 2000 crianças e jovens.

Porto Futuro

Trata-se de um programa de parceria com a Câmara Municipal do Porto, para auxílio ao desenvolvimento da comunidade Escolar, em particular do Agrupamento de Escolas do Cerco. Destacam-se, aqui, atividades de voluntariado no apoio à gestão e momentos de acompanhamento, pelos alunos, de dias de trabalho dos colaboradores Sonae.

Novas Oportunidades – Valorizar Percursos

O Projeto “Valorizar Percursos”, designação dada à implementação interna da Iniciativa “Novas Oportunidades” e que tem como objetivo aumentar as qualificações dos colaboradores da área do retalho, envolve mais de 4.300 colaboradores no âmbito nacional, dos quais cerca de 1.500 obtiveram já uma certificação, fortalecendo as suas competências e desenvolvendo as suas carreiras profissionais.

Bem-Estar, Saúde e Higiene e Segurança No Trabalho

Campanhas de sensibilização “Faça mais”

Foi desenvolvido um conjunto de campanhas de sensibilização, prevenção e rastreio, geradas em parceria com entidades de referência para beneficiar a saúde e bem-estar dos colaboradores. Exibem, maioritariamente, a particularidade de abranger os nossos clientes e respectivas famílias. Em 2010 foram estas as temáticas em destaque: Cancro do útero; Dia Mundial da Saúde; Mês do Coração; Dia Mundial do Coração; Gripe Sazonal; Cancro da Mama; SIDA.

Recolha de Sangue aos colaboradores

Campanha interna de angariação de dadores de sangue, em parceria com o Instituto Português do Sangue (Norte, Centro e Sul) – Inscrição e recolha de amostra de sangue nas unidades.

Ações de Higiene e Segurança no Trabalho

A visita às instalações da Sonae pela Organização Mundial do Trabalho reforçou a convicção de que se trata de uma empresa de referência nas práticas e programas adoptados. Do decurso de 2010 destacam-se: Comemoração do Mês de Abril como mês da Segurança; Comemoração do Dia Nacional da Segurança e Saúde no Trabalho; Comemoração da Semana Europeia para Segurança e Saúde no Trabalho; Milhares de ações de formação; auditorias de HST; Simulacros e Avaliações de Risco;

Protocolos e Vantagens para Colaboradores

São muitas as vantagens para colaboradores Sonae, sendo de destacar em 2010: Desconto especial em Cartão Continente; Descontos e gratuidade em atividades da Fundação de Serralves; Descontos e gratuidade em atividades da Casa da Música; Dezenas de protocolos associados a descontos na área dos serviços pessoais, educação e saúde.

Seguros

Além de seguros específicos para populações-alvo estão genericamente abrangidos os colaboradores por: Seguro de saúde para todos os trabalhadores contratados; Seguro de vida para todos os trabalhadores efetivos.

STAPLES

Seguro de Saúde

Atribuição de seguro de saúde a todos os colaboradores efectivos há mais de um ano e respectivo agregado familiar.



MANGO



Massimo Dutti

PRIMARK

ANA SOUSA

foreva

Maxmat

PUNT ROMA

Apolónia



MediaMarkt



GANT



Salsa

CONTINENTE



Moviflor



LA REDOUTE



elena miro



PROF

Prenatal



claire's

OUTROS: BP GEST / DISTRIVERDE / KOODZA / LG COUTINHO
 LOJAS BABOU / MALAQUIAS / N MARKET / ORCHESTRA
 SUPERMERCADOS JAJU / SUPERMERCADOS SELECÇÃO
 SUPERMERCADOS SANTA JUSTA / SUPERMERCADOS PORTUGAL
 SUPERMONTE / SODIPAÇOS / SUPERCHETE / SAMOVES / SAMOVES2
 SPAR / SUPERMONDIM / SUPERCÔA / SUPERMERCADO TRIPLO
 SUPERMERCADO CAVADINHA / UNIFATO

FICHA TÉCNICA

PROPRIEDADE E EDIÇÃO

APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição

DIRECTOR

Ana Isabel Trigo Morais

DESIGN

By

PRODUÇÃO E IMPRESSÃO

Sobralense

PERIODICIDADE

Bimestral

TIRAGEM

300 Ex.

REGISTO N°

210626

EDITOR N°

220625

Fotos: cedidas por AIC e StockFood Portugal no âmbito do protocolo assinado entre a APED e estes dois bancos de imagens.

www.aic.pt
www.stockfood.pt

