



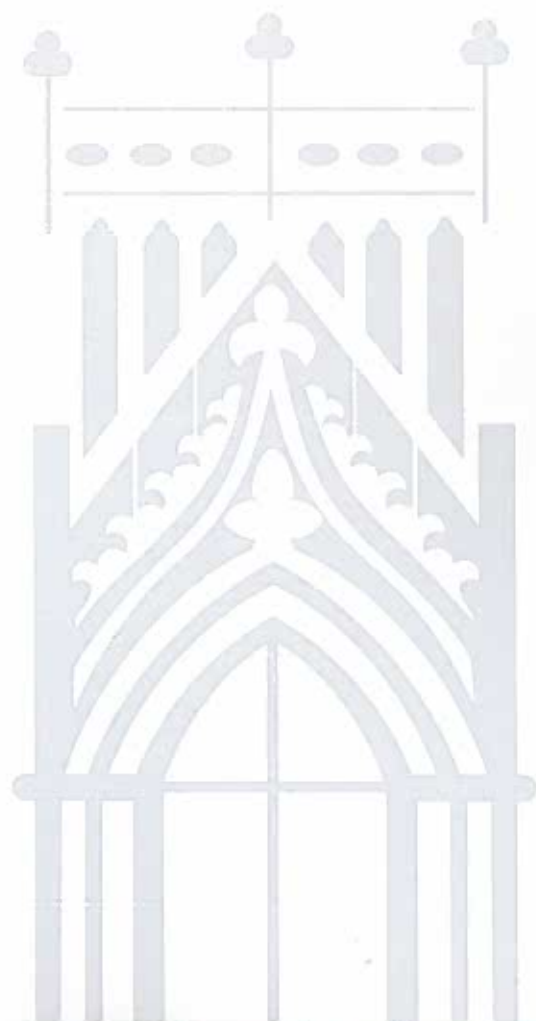
**IPG** Politécnico  
| da | Guarda  
Polytechnic  
of Guarda

# RELATÓRIO DE ESTÁGIO

Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos

Bruna Filipa Pires Saraiva

dezembro | 2018





Escola Superior de Tecnologia e Gestão  
Instituto Politécnico da Guarda

---

## Relatório de Estágio

Bruna Filipa Pires Saraiva

Relatório para a obtenção do grau de licenciado em  
Gestão de Recursos Humanos

Dezembro de 2018

## FICHA DE IDENTIFICAÇÃO

---

### **Aluno:**

**Nome:** Bruna Filipa Pires Saraiva

**Número:** 1012047

**Licenciatura:** Gestão de Recursos Humanos

**E-mail:** brunafilipaps@gmail.com

### **Estabelecimento de ensino:**

Instituto Politécnico da Guarda (IPG)

Escola Superior de Tecnologia e Gestão (ESTG)

### **Empresa acolhedora do Estágio:**

**Nome:** SODECIA *Powertrain* da Guarda S.A.

**Morada:** Parque Industrial da Guarda, S/N; 6300-625 Guarda

**Telefone:** +351 271 220 830

**E-mail:** guarda@sodecia.com

### **Duração do estágio:**

**Início:** 4 de junho de 2018

**Fim:** 13 de agosto de 2018

### **Supervisor de estágio:**

**Nome:** Dr.<sup>a</sup> Joana Rita da Costa Ferreira

### **Docente Orientador:**

**Nome:** Dr.<sup>a</sup> Maria José Valente

## AGRADECIMENTOS

---

A elaboração deste relatório significa o cessar de mais uma etapa da minha vida e muitos foram os que me acompanharam ao longo desta caminhada.

Agradeço aos meus pais, por estarem ao meu lado em todos os momentos, pela força que me transmitem, pelo apoio incondicional e por todo o esforço que fazem para que eu e o meu irmão realizemos os nossos sonhos.

Ao meu irmão por todo o seu carinho.

Aos meus avós, tios, padrinhos e primos que sempre me apoiaram e ajudaram em tudo.

Um agradecimento especial à professora Maria José Valente, pelo facto de ter aceite ser a minha orientadora de estágio, por toda a ajuda, pela sua paciência e pelas suas sugestões, prontidão e apoio que me deu não só na elaboração deste relatório como ao longo dos três anos de curso.

Agradeço também a toda a equipa da SODECIA *Powertrain* da Guarda, pelo acolhimento e pelo sentimento de camaradagem, que contribuiu para a minha integração na empresa. À minha supervisora na entidade, a Dr.ª Joana Ferreira, Gestora de Recursos Humanos, à Marta Silva, Técnica de Recursos Humanos e ao Eng. Leonardo André, Técnico de Higiene e Segurança no Trabalho que se disponibilizaram, sempre, em me orientar e ajudar no que fosse necessário para o meu sucesso na empresa, em transmitir-me os seus conhecimentos profissionais e pelo acolhimento na sua equipa tratando-me como colega.

Por fim, agradeço a todos os meus amigos por todos os momentos e experiências partilhadas.

A todos, muito obrigada!!

## PLANO DE ESTÁGIO

---

O estágio desenrolou-se a partir de um plano de atividades previamente definidas, sendo elas:

1. Acolhimento:

- Aculturação e Procedimentos de Segurança;
- Visita à Fábrica;
- Aculturação e Procedimentos de Recursos Humanos;
- Pilar 5 (5 S, 5 Princípios Básicos e *Kaizen*)

2. Higiene, Saúde Segurança no Trabalho:

- Apoio na gestão dos Equipamentos de Proteção Individual;
- Apoio na atualização dos alertas de segurança;
- Apoio na atualização de fichas de segurança de produtos químicos;

3. Recursos Humanos:

- Estudo de mercado de trabalho;
- Análise *Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats* (SWOT);
- Acompanhamento diário das tarefas de Recursos Humanos e Higiene e Segurança no Trabalho.

O calendário deste plano de atividades consta no cronograma da figura 1.



## RESUMO

---

O presente relatório reporta-se ao estágio curricular decorrido numa das unidades do Grupo SODECIA, mais propriamente na SODECIA *Powertrain* da Guarda. Teve uma duração de 400 horas correspondentes a dois meses e meio e decorreu entre 4 de junho de 2018 a 13 de agosto de 2018.

Durante este período foram muitas as tarefas diárias acompanhadas, nomeadamente, as do Departamento de Recursos Humanos, acompanhei em particular a Gestora e Técnica de Recursos Humanos e o Técnico de Higiene e Segurança no Trabalho.

Para além das tarefas que me foram propostas no início do estágio, tive a oportunidade de realizar outras não menos importantes, mas também de alguma responsabilidade e relevância para a empresa, tanto no âmbito de Recursos Humanos, como de Higiene e Segurança no Trabalho.

O presente relatório está dividido em dois capítulos, antecidos por uma introdução e finalizados pela conclusão. O primeiro remete diretamente ao historial da empresa e a sua evolução; o segundo reporta as tarefas que realizei ao longo dos dois meses e meio de estágio na empresa.

**Palavras-chave:** Estágio, SODECIA, Recursos Humanos, Higiene e Segurança no Trabalho.

**JEL classification:** *M50- Personnel Economics: General; M54- Personnel Economics: Labor Management*

## ÍNDICE

---

Introdução.....	1
Capítulo I- Apresentação da empresa acolhedora do Estágio .....	2
1. Empresa Acolhedora.....	2
1.1. Grupo SODECIA .....	2
1.1.1. Objetivo .....	3
1.1.2. Visão .....	4
1.1.3. Valores .....	4
1.2. SODECIA <i>Powertrain</i> da Guarda.....	4
1.2.1. Estrutura Organizacional da SODECIA <i>Powertrain</i> da Guarda.....	6
1.2.2. Clientes/ Produtos .....	9
1.2.3. Política de Gestão (S.M.I.L.E.- <i>Strategic Management Inspiring Leadership Excellence</i> ).....	10
1.2.4. Normas e Procedimentos em vigor na unidade da Guarda .....	10
1.2.4.1. Horários e Refeitório.....	10
1.2.4.2. Cartão de Ponto .....	11
1.2.4.3. Comunicação de Faltas .....	11
1.2.5. Comunicação Interna .....	12
1.2.5.1. Quadros de Aviso.....	12
1.2.5.2. Reuniões.....	12
1.2.5.2.1. Reunião de Salto Nível .....	12
1.2.5.2.2. Reunião de Metas Futuras e Resultados .....	13
1.2.5.2.3. Reuniões Mentor.....	13
1.2.5.3. Correio Eletrónico.....	13
1.2.5.4. Intranet .....	13
1.2.6. O Departamento de Recursos Humanos .....	14
1.2.6.1. Missão dos Recursos Humanos.....	14



1.2.6.2. Formação.....	14
1.2.6.3. Avaliação de Desempenho.....	15
1.2.6.4. Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho .....	16
1.2.6.4.1. Missão de Higiene e Segurança.....	16
1.2.6.4.2. Política e Compromissos .....	16
1.2.6.4.3. Plano Diretor de Segurança no Trabalho.....	17
Capítulo II- Atividades desenvolvidas durante o estágio .....	18
2. Atividades Desenvolvidas .....	18
2.1. Acolhimento e Integração, Segurança, Recursos Humanos.....	18
2.2. Formação “Pilar 5” .....	18
2.2.1. Metodologia 5S.....	19
2.2.2. Formação 5 PB.....	20
2.2.3. Formação <i>Kaizen</i> .....	21
2.3. Higiene e Segurança no Trabalho .....	23
2.3.1. Entrega e Gestão de Equipamentos de Proteção Individual .....	23
2.3.2. Luvas.....	24
2.3.2.1. Tipos de Luvas .....	24
2.3.2.2. Registo de consumo de Luvas Anti Corte.....	29
2.3.2.3. <i>KAIZEN</i> - otimização do consumo de luvas .....	29
2.3.3. Levantamento de <i>stock</i> .....	30
2.3.4. Resultados das avaliações do ruído .....	30
2.3.5. Fisioterapia.....	31
2.3.6. Medicina de Trabalho .....	32
2.3.7. Medicina Curativa.....	32
2.3.8. Manutenção das caixas de primeiros socorros.....	33
2.4. Recursos Humanos .....	33
2.4.1. Atualização de Documentos de Recursos Humanos.....	33

2.4.2.	Comparticipação dos Livros Escolares .....	33
2.4.3.	Base de dados de Currículos <i>Vitae</i> .....	34
2.4.4.	Cartões de descontos do NERGA e Galp .....	35
2.4.5.	Contratos Temporários .....	35
2.4.6.	Análise do Mercado de Trabalho .....	35
2.4.7.	Preparação das reuniões .....	36
2.4.8.	Proteção de dados .....	36
	Conclusão .....	39
	Referências Bibliográficas.....	40
	Bibliografia .....	40
	Webgrafia .....	40
	Anexos .....	41
	Anexo 1- Planta de emergência da Fábrica .....	42
	Anexo 2- Folha de registo de controlo e receção de EPI.....	43
	Anexo 3- Registo do consumo de luvas Anti Corte .....	44
	Anexo 4- Alerta de Segurança dos Equipamentos .....	55
	Anexo 5- Ficha de Segurança de Produtos Químicos .....	56
	Anexo 6- Participação dos Livros Escolares .....	57
	Anexo 7- Base de Dados “CV” .....	60
	Anexo 8- Análise do Mercado de Trabalho.....	66

## ÍNDICE DE FIGURAS

---

Figura 1- Cronograma previsto .....	iv
Figura 2- Localização do Grupo SODECIA a nível mundial.....	3
Figura 3- Instalações exteriores da SODECIA da Guarda .....	5
Figura 4- Instalações do interior da SODECIA da Guarda, especificamente as prensas .	6
Figura 5- Estrutura Organizacional da SODECIA da Guarda.....	8
Figura 6- Exemplos de componentes automóveis fabricadas na SODECIA da Guarda..	9
Figura 7- Clientes da SODECIA da Guarda.....	9
Figura 8- Matriz de Avaliação de Desempenho .....	15
Figura 9- Diagrama de Ishikawa .....	21
Figura 10- Ciclo PDCA .....	23
Figura 11- Luvas PU .....	25
Figura 12- Luvas de Maquinação .....	25
Figura 13- Luvas Anti Corte.....	25
Figura 14- Luvas de Nitrilo .....	26
Figura 15- Luvas de Proteção de Calor .....	26
Figura 16- Luva de Punho e Tela .....	27
Figura 17- Luva de Poliamida .....	27
Figura 18- Luvas Tipo-Chefe .....	28
Figura 19- Luvas de Soldador .....	28
Figura 20- Luvas de Proteção Química .....	28

## LISTA DE SIGLAS

---

CC-Coordenador Comercial

CEO- *Chief Executive Officer*

CMC- Coordenador de Melhoria Contínua

CSGQA- Coordenadora de Sistemas de Gestão, Qualidade e Ambiente

EPI- Equipamento de Proteção Individual

ESTG- Escola Superior de Tecnologia e Gestão

EUN- Empreendedor da Unidade de Negócios

FTT- *First Time Thought*

GC- Gerente de Competitividade

GRHS- Gestora de Recursos Humanos e Segurança

HST- Higiene e Segurança no Trabalho

IACM- Indústria de Acessórios e Componentes Metálicos

IAFT- *International Automotive Task Force*

IPG- Instituto Politécnico da Guarda

ISO- *International Organization for Standardization*

IT&K- Gestor de Tecnologias de Informação e Conhecimento

MC- Melhoria Contínua

MP&LD- *Material Planning & Logistics Despache*

NERGA- Núcleo Empresarial da Região da Guarda

OEM- *Original Equipment Manufacturer*

OHSAS- *Occupational Health and Safety Assessments Series*

PB- Princípios Básicos

PDCA- *Plan-Do-Check-Act*

PEI- Plano de Emergência Interno

PU- Poliuretano

RGPD- Regulamento Geral de Proteção de Dados

RH- Recursos Humanos

RIPV- *Renault, ISRI, Visteon* e Prensas

RTM- Receção Técnica de Materiais

SIMG- Sociedade Industrial de Metalurgia da Guarda

SMILE- *Strategic Management Inspiring Leadership Excellence*

SWOT- *Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*

## INTRODUÇÃO

---

O presente relatório tem por base o estágio curricular realizado na entidade SODECIA *Powertrain* S.A., situada na cidade da Guarda, com o intuito de concluir a licenciatura em Gestão de Recursos Humanos. O estágio curricular tem como principais objetivos a aplicação dos conhecimentos adquiridos durante o curso em confronto com a realidade laboral e a aquisição de experiência profissional.

O estágio teve início no dia 4 de junho de 2018 com termo a 13 de agosto de 2018, com um horário diário de oito horas, de segunda a sexta-feira e centrou-se no Departamento de Recursos Humanos, que para além de ter duas profissionais formadas na área, acolhe também o Técnico de Higiene e Segurança no Trabalho pois esta é considerada uma vertente importante dos Recursos Humanos pela empresa em questão.

O presente relatório visa a abordagem de todas as tarefas realizadas no decorrer do estágio, para o efeito optei por dividi-lo em dois capítulos, previamente introduzidos nesta introdução e finalizados pela conclusão.

No primeiro capítulo fiz a apresentação da empresa acolhedora do estágio, desde a sua constituição, a sua visão, valores e estrutura organizacional e, ainda, uma breve identificação dos produtos produzidos.

Já no segundo capítulo apresento as tarefas que foram desenvolvidas ao longo do estágio.

A SODECIA da Guarda mostrou-se sempre disponível para facultar todos os materiais necessários à minha aprendizagem, integração e desenvolvimento das atividades constantes do plano de estágio.

Os dois meses e meio que passei na empresa foram uma ótima oportunidade para um primeiro contacto com o mercado de trabalho e de envolvimento na realidade laboral e é isso que pretendo traduzir neste relatório.

## CAPÍTULO I- APRESENTAÇÃO DA EMPRESA ACOLHEDORA DO ESTÁGIO<sup>1</sup>

---

### 1. Empresa Acolhedora

#### 1.1. Grupo SODECIA

A SODECIA é um grupo industrial Português, sediado na cidade da Maia. Este grupo iniciou a sua história no ano 1980, na cidade de Matosinhos, no Porto e resultou da fundação da Indústria de Acessórios e Componentes Metálicos (IACM). A atuar no mercado automóvel desde essa altura, o Grupo SODECIA fortaleceu a sua experiência no desenvolvimento e produção de pequenos e médios componentes estampados, subconjuntos genéricos, conjuntos soldados, estruturas metálicas de assentos, pedaleiras, travões de mão, entre outros.

O Grupo SODECIA atua a nível mundial como fornecedor *full service* no ramo automóvel, particularmente com produtos como *chassis*<sup>2</sup>, *powertrain*<sup>3</sup> e *body in white*.<sup>4</sup> O mesmo, enquanto parceiro dos principais fabricantes de equipamentos originais- *original equipment manufacturer* (OEM) a nível mundial, tem como principal objetivo fornecer soluções integradas de produtos capazes de satisfazer os mais elevados níveis de exigência dos seus clientes, agregando constantemente valor aos seus desafios, excedendo as suas expectativas e participando no seu sucesso.

No ano de 2017, o Grupo SODECIA registava um total de 5278 trabalhadores, distribuídos pelas suas 42 unidades a nível mundial. A SODECIA é hoje um grupo com unidades de negócios em quatro continentes diferentes do mundo, sendo elas:

- ✓ Europa;
- ✓ América;
- ✓ África;
- ✓ Ásia-Pacífico.

---

<sup>1</sup> Este capítulo foi desenvolvido com base na informação fornecida pela SODECIA *Powertrain* da Guarda, nomeadamente, a partir do manual de acolhimento e através do *site* do Grupo SODECIA ([www.sodecia.com](http://www.sodecia.com)).

<sup>2</sup> *Chassi*: Estrutura de aço que suporta o motor e a carroçaria de um veículo.

<sup>3</sup> *Powertrain*: Produtos relacionados com a mecânica do carro e com o seu interior.

<sup>4</sup> *Body in white*: Produtos relacionados com a estrutura do carro.

Estas localizações por continentes podem ser visualizadas na figura 2:



Figura 2- Localização do Grupo SODECIA a nível mundial

Fonte: Adaptado de <https://www.google.pt/>

### 1.1.1. Objetivo

Segundo Batista (2016), objetivos são “*metas que se pretendem alcançar/ situações que a empresa deseja alcançar/ alvos que se selecionam e procuram alcançar dentro de um prazo pré-estabelecido, aplicando-se os recursos disponíveis ou a afetar*”.

O principal objetivo do Grupo SODECIA passa pela construção de uma empresa líder no mercado de fornecedores do ramo automóvel, a partir da qualidade dos seus serviços e produtos, com o reconhecimento das suas competências técnicas, com a criação de rentabilidade e ao nível de toda a tecnologia utilizada.



### 1.1.2. Visão

A visão de uma empresa mostra a forma como a empresa se vê no futuro, ou seja, um objetivo que se pretende alcançar ao longo do tempo e espaço, posto isto, a visão do Grupo SODECIA está ilustrada na proposição que se segue:

*“Adding value to our customers.”*

Em suma, está focada no cliente, já que procura “criar valor para os seus clientes”. O seu sucesso reside sobretudo em criar e apresentar soluções inovadoras aos seus clientes.

### 1.1.3. Valores

Segundo Batista (2016) os valores de uma empresa *“representam as convicções e os princípios morais que decorrem da finalidade atribuída à empresa”*.

A partir do Manual de Acolhimento e do *site* do Grupo SODECIA poder-se-ão sistematizar os seus valores, fundamentando-nos nas características aí apontadas para que um qualquer trabalhador do Grupo SODECIA se transforme em líder, a saber:

- ✓ Ter paixão pela **Excelência**;
- ✓ Estar sempre **Motivado e Disponível**, garantindo assim a flexibilidade que os clientes tanto apreciam;
- ✓ Ter uma **Visão Clara**, simples, baseando-se na realidade;
- ✓ Ter **Autoconfiança** e comportar-se de forma a tentar sempre superar os seus limites;
- ✓ Ser **Criativo** e aberto a novas ideias;
- ✓ Ter um enorme **Vigor**;
- ✓ Viver e respirar **Qualidade**, procurando continuamente a melhoria contínua;
- ✓ Ver a **Mudança** sempre como uma oportunidade e não como uma ameaça;
- ✓ Dirigir o **Custo** e a **Velocidade** para obter sempre uma vantagem competitiva;
- ✓ **Sentir e Gerir** como se fosse o seu próprio negócio.

## 1.2. SODECIA *Powertrain* da Guarda

A criação da atual designada SODECIA *Powertrain* da Guarda S.A, cujas imagens das instalações vêm ilustradas nas figuras 3 e 4, resultou, no ano 2001, da fusão industrial

entre a IACM e a Sociedade Industrial de Metalurgia da Guarda (SIMG), uma empresa constituída em 1988 com atuação no setor das estruturas e bancos para o ramo automóvel.

A unidade da Guarda, com aproximadamente 240 trabalhadores, situa-se no interior norte de Portugal, mais propriamente na zona industrial da cidade da Guarda, onde lhe é concedida uma localização de excelência, dada a proximidade geográfica com Espanha e a Europa Central.

A SODECIA da Guarda fortaleceu a sua alargada experiência na produção de pequenos e médios componentes estampados, subconjuntos genéricos, conjuntos soldados e estruturas metálicas de assentos, entre outros.



*Figura 3- Instalações exteriores da SODECIA da Guarda*

*Fonte: Manual de acolhimento (2018)*



Figura 4- Instalações do interior da SODECIA da Guarda, especificamente as prensas

Fonte: Manual de acolhimento (2018)

### 1.2.1. Estrutura Organizacional da SODECIA Powertrain da Guarda

A estrutura organizacional é a forma como uma organização está dividida e hierarquizada. Ela define como é feita a gestão e a comunicação entre os seus diferentes departamentos, visando assim alcançar os seus objetivos estratégicos. Fazendo uma analogia com o ser humano, podemos dizer que a estrutura de uma empresa passa por ser o seu esqueleto, ou seja, é aquilo que lhe dá corpo e a sustenta em termos de funcionamento. Uma estrutura bem delineada é capaz de proporcionar vantagens, tanto para o bom funcionamento do negócio, como para os seus trabalhadores.

Existem diferentes tipos de estruturas organizacionais, cabendo aos responsáveis da organização adotar aquele que melhor se adequa aos objetivos da sua organização em particular.

Neste caso, podemos dizer que a estrutura organizacional da SODECIA da Guarda se caracteriza por ser uma estrutura pouco complexa, permitindo desde logo responder a perguntas como:

- ✓ “De quem dependo?”
- ✓ “A quem me devo dirigir se tiver um problema?”

A estrutura organizacional em geral é representada através de organograma, o qual se encontra ilustrado na figura 5. Podemos observar que no topo do organograma da unidade da Guarda se encontra o Diretor Geral, designado também por Empreendedor da Unidade de Negócios (EUN). Ao EUN compete-lhe direcionar, supervisionar e controlar as funções dos seus subordinados diretos, a nível de *staff* encontra-se, a Gestora de Recursos Humanos e Segurança (GRHS), a Coordenadora de Sistemas de Gestão, Qualidade e Ambiente (CSGQA), o Gestor de Projetos e o Gestor de Tecnologias de Informação e Conhecimento (IT&K), e a um nível mais departamental, a Gerente de Competitividade (GC) (responsável pela contabilidade e finanças), o *Plant Manager* (responsável pelos processos industriais) e o Coordenador Comercial (CC) (responsável pela elaboração e apresentação de orçamentos). A estes gestores, coordenadores e gerentes compete delegar e supervisionar a operacionalização das tarefas aos seus subordinados diretos. Todos estes departamentos servem de suporte ao EUN.

Observando apenas o Departamento de Recursos Humanos (RH) da SODECIA da Guarda sendo que este é constituído por três pessoas, nomeadamente a GRHS, que reporta diretamente ao Diretor Geral da Unidade; a Técnica de RH e o Técnico de Higiene e Segurança no Trabalho que reportam diretamente à GRHS.

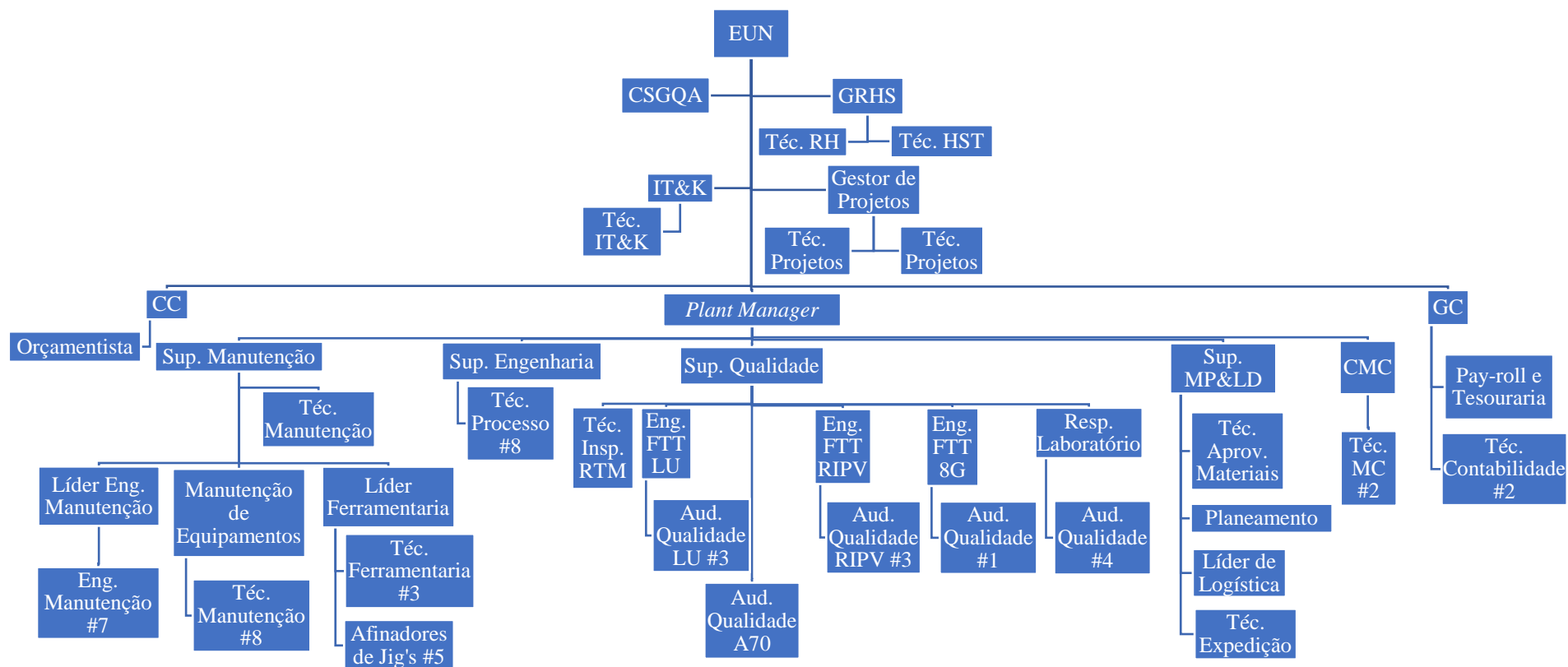


Figura 5- Estrutura Organizacional da SODECIA da Guarda

Fonte: Elaboração própria

### 1.2.2. Clientes/ Produtos

O Grupo SODECIA tem o privilégio de trabalhar com vários clientes/ marcas automóveis de grande prestígio, no entanto, apenas irei evidenciar aqueles com quem a SODECIA da Guarda mais trabalha.

Tendo em consideração que a SODECIA da Guarda consolida a sua vasta experiência mais propriamente na produção de *powertrain*, apresento de seguida os produtos por eles fabricados e os respetivos clientes.

- Componente para a caixa de velocidades de sete velocidades (o 7G) para o cliente *Volkswagen* e de oito velocidades (o 8G, que entrou em funcionamento em setembro deste ano) para o cliente *Daimler- Mercedes*;
- a caixa para autorrádios, para o cliente *Visteon*;
- a tampa da caixa de velocidades para o cliente *Renault*.

Os produtos e os clientes em questão estão apresentados nas figuras 6 e 7.

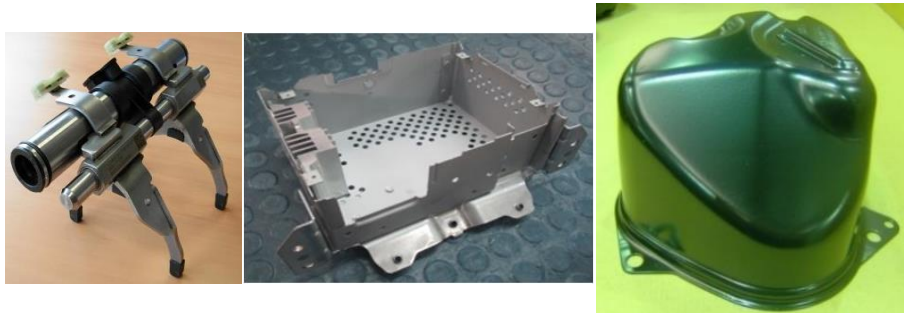


Figura 6- Exemplos de componentes automóveis fabricadas na SODECIA da Guarda

Fonte: Manual de acolhimento (2018)



Figura 7- Clientes da SODECIA da Guarda

Fonte: Adaptado de <http://www.sodecia.com/>



Podemos referir que até agosto de 2018 eram fabricadas estruturas metálicas para os bancos dos carros da *Mitsubishi*, designada por produção da ISRI.

### 1.2.3. Política de Gestão (S.M.I.L.E.- *Strategic Management Inspiring Leadership Excellence*)

A certificação de sistemas de gestão passa por ser um certificado de confiabilidade na gestão de uma organização. A certificação, na atualidade, é cada vez mais um fator de competitividade essencial, mas no caso da SODECIA, que opera no ramo automóvel, a certificação é um fator contingencial. A certificação consegue demonstrar às partes interessadas, nomeadamente, clientes, fornecedores, parceiros de negócio, entre outros, que a empresa em questão se pode destacar de entre os seus concorrentes e, ainda, que as componentes que produz detêm prestígio no mercado.

A SODECIA da Guarda é uma empresa certificada de acordo com as Normas IAFT 16949 em matéria de qualidade para o ramo automóvel e, ainda, com as Normas ISO 14001 relativa ao ambiente e OSHAS 18001 que dizem respeito à vertente de Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho, já que a SODECIA reconhece que a saúde, a segurança, a qualidade e a gestão ambiental são princípios fundamentais a ter em conta.

### 1.2.4. Normas e Procedimentos em vigor na unidade da Guarda

#### 1.2.4.1. Horários e Refeitório

No que concerne ao horário laboral da SODECIA da Guarda, este pode dividir-se em regime de horário fixo e em regime de turnos rotativo semanais, ou seja, horários que mudam todas as semanas. O horário rotativo contempla, ainda, a rotação a dois turnos e rotação a três turnos.

No que toca ao horário de rotação a dois turnos:

- ✓ O primeiro turno dá entrada às 07h00 até às 15h40, com uma pausa de 10 minutos da parte da manhã e com um período de 50 minutos de almoço entre as 12h00 e as 13h00;
- ✓ O segundo turno entra às 15h15 e sai às 23h55, tendo uma pausa também de 10 minutos no período da tarde e um período de jantar de 50 minutos entre as 20h00 às 21h00.

Relativamente ao horário de rotação a três turnos:

- ✓ O primeiro turno inicia às 6h50 e termina às 15h00 com uma pausa de 10 minutos da parte da manhã e com um período de almoço de 30 minutos;
- ✓ O segundo turno dá entrada às 14h50 e sai às 23h00, tendo uma pausa de 10 minutos durante a tarde e um período para jantar de 30 minutos;
- ✓ O terceiro turno por sua vez entra às 22h50 e sai às 07h00, tendo duas pausas de 15 minutos em horários diferentes durante o turno.

Deve-se também referir que apesar de os horários serem de segunda a sexta-feira, os horários inicialmente delineados para ambos os turnos poderão sofrer algumas alterações, pois se houver alguma encomenda extra, pode ser necessário trabalhar aos sábados.

Por fim, no que toca ao horário fixo:

- ✓ A entrada é às 08h30 e termina às 17h30 com um intervalo de 10 minutos da parte da manhã e com um período de almoço de 50 minutos entre as 13h00 e as 14h00, cumprindo um horário de segunda a sexta-feira.

A SODECIA da Guarda está dotada de refeitório para os seus trabalhadores, pelo que o subsídio de refeição é atribuído aos trabalhadores pela oferta desse serviço nos horários em que o refeitório se encontrar encerrado.

O refeitório tem disponível quatro opções de ementa (carne, peixe, dieta e bitoque). Assim, no dia anterior o trabalhador deve escolher a opção que quer para o dia seguinte.

#### 1.2.4.2. Cartão de Ponto

A assiduidade de cada trabalhador da SODECIA da Guarda é feita através de um cartão de ponto, que é pessoal e intransmissível, sendo que cada um deve marcar o ponto no horário de entrada, saída e horário de almoço.

#### 1.2.4.3. Comunicação de Faltas

As faltas dos trabalhadores devem ser sempre comunicadas. Quando o trabalhador já sabe que precisa de faltar, deve comunicar a falta à chefia com uma antecedência de quatro dias. O trabalhador está incumbido de preencher a “Comunicação de Falta” com o respetivo comprovativo da falta e, de seguida, enviá-la para a chefia, para que possa validar e assinar e, depois, enviá-lo para o Departamento de Pessoal. No caso de as faltas serem imprevisíveis, convém que as mesmas sejam comunicadas, assim que possível, à unidade que o trabalhador está afeto com o intuito de se proceder ao registo das mesmas.



Aquando do incumprimento desta conduta, as faltas passam automaticamente a faltas injustificadas.

#### 1.2.5. Comunicação Interna

*“A comunicação interna é aquela que se desenvolve dentro das empresas e que tem por objetivo obter ou consolidar um clima de recetividade entre todos os indivíduos que aí trabalham.”* (Inácio Beirão, 2008, p. 26).

Esta pode ser feita de forma vertical, o que significa que a comunicação pode vir do nível direção para os níveis subordinados ou, de forma horizontal, o que significa que é feita entre os empregados do mesmo nível de subordinação. Este tipo de comunicação é vital para garantir o bom funcionamento de uma organização e, igualmente, para manter os trabalhadores alinhados, não só ao discurso oficial da corporação, mas, também, aos objetivos que a empresa pretende alcançar. Uma boa comunicação garante que as pessoas estejam cientes da realidade do negócio, em todos os sentidos. Para operacionalizar a comunicação interna a SODECIA recorre a diversos instrumentos.

##### 1.2.5.1. Quadros de Aviso

Os quadros de aviso constituem uma das ferramentas de comunicação estando distribuídos em pontos estratégicos da empresa, maioritariamente na chamada zona verde (zona de convivência dos trabalhadores durante as pausas), por forma a permitir que todos os trabalhadores tenham acesso a informações sobre assuntos de interesse comum. A sua leitura deve ser diária de modo a permitir uma rápida atualização sobre os mais variados assuntos da empresa.

##### 1.2.5.2. Reuniões

As reuniões são uma forma de comunicação interna presente em todo o Grupo SODECIA, existem diferentes tipos de acordo com o assunto:

###### 1.2.5.2.1. Reunião de Salto Nível

Estas reuniões têm como objetivo a minimização das barreiras de hierarquia e ainda simplificar a comunicação entre os diferentes níveis hierárquicos.

A reunião de salto nível realiza-se todos os meses com a presença do EUN da SODECIA da Guarda e trimestralmente com o *Chief Executive Officer* (CEO) da SODECIA e representantes de diferentes áreas de trabalho.

#### 1.2.5.2.2. Reunião de Metas Futuras e Resultados

Nestas reuniões, realizadas de três em três meses, são apresentados, pelas lideranças da SODECIA da Guarda, os resultados do último trimestre e os desafios previstos para o próximo período.

#### 1.2.5.2.3. Reuniões Mentor

Estas reuniões têm como objetivo a comunicação entre a empresa e os seus trabalhadores, na procura de soluções, através da abertura e do diálogo, para a resolução de problemas.

Cada unidade da SODECIA deve identificar os seus mentores, podendo ser, diretores, supervisores ou coordenadores. Estes irão assumir grupos de, no máximo, oito trabalhadores, com os quais não deverão manter um vínculo hierárquico.

Estes mentores são responsáveis por realizar reuniões mensais com o seu grupo tendo a finalidade de ouvir os trabalhadores, desde as suas críticas, sugestões de melhoria, elogios, ou outro tipo de opiniões e, ainda, com o intuito de divulgar informações relevantes para o bom funcionamento da empresa.

#### 1.2.5.3. Correio Eletrónico

Todo o pessoal administrativo, assim como os chefes de equipa têm um *e-mail* interno. Este meio de comunicação permite o envio a esses trabalhadores dos comunicados, anúncios e avisos que são colocados nos quadros de aviso da empresa, bem como outros assuntos internos.

#### 1.2.5.4. Intranet

Através deste meio, as pessoas podem partilhar arquivos e informações confidenciais e, assim, manterem-se ligadas a toda a empresa.

A SODECIA também usufrui da Intranet. Aqui são colocados todos os ficheiros relativos a cada departamento restringindo-se, no entanto, as pessoas a que eles possam ter acesso.

### 1.2.6. O Departamento de Recursos Humanos

Relativamente ao Departamento de RH já apresentado no ponto 1.2.1. vou referir a sua missão e algumas das suas incumbências (formação, avaliação de desempenho e HST) por ter sido o departamento onde estagiei e pela relevância dessas funções.

#### 1.2.6.1. Missão dos Recursos Humanos

De acordo com o Manual de Acolhimento a missão dos RH da SODECIA da Guarda é: *"Num ambiente global e respeitando as diversidades culturais, garantimos a satisfação coletiva e individual, através da contínua aplicação dos nossos princípios e valores"*. Podemos concluir que a SODECIA ao assumir o respeito pela diversidade segue um lema relevante para um departamento que lida com Pessoas.

#### 1.2.6.2. Formação

A formação é vista como um dos pontos fundamentais de sucesso numa organização, pois permite dar resposta às constantes mudanças do mundo do trabalho e estímulos a que a organização está sujeita ao longo do tempo.

Ao nível da formação interna, na SODECIA, poder-se-ão identificar dois tipos: a Formação Fixa e a Formação Variável.

A Formação Fixa é uma formação que é obrigatória a todos os trabalhadores, ocorre aquando da entrada de um novo trabalhador e tem de ser atualizada de dois em dois anos. É composta pelas seguintes formações:

- ✓ Formação Pilar 5;
- ✓ Formações ao nível de HST;
- ✓ Formações ao nível do Ambiente.

Já a Formação Variável, é aquela que depende das carências encontradas após o levantamento das necessidades. Neste âmbito a SODECIA *Powertrain* da Guarda realiza, anualmente, um levantamento das necessidades formativas. Este processo implica a deslocação da Gestora e da Técnica de RH a cada departamento para apurar as necessidades formativas de cada um dos trabalhadores. O levantamento das necessidades formativas tem conduzido a formação do tipo referido a seguir:

- ✓ Formação *On Job*, ou seja, toda a formação dada no posto de trabalho;

- ✓ Toda a formação para validar competências para determinada função.

Qualquer formação externa realizada por iniciativa do trabalhador e fora da empresa é de relevância para a entidade empregadora se acrescentar competências necessárias à função do trabalhador.

### 1.2.6.3. Avaliação de Desempenho

A avaliação de desempenho dos trabalhadores, denominada por Avaliação D, é também uma área de atuação do departamento de RH. Esta realiza-se trimestralmente, ou então quando se trata de alguma situação esporádica, noutra frequência definida pelo grupo. Processa-se uma reunião em cada unidade de negócios, com o objetivo de avaliar as ações de RH, o desenvolvimento dos seus trabalhadores e, por fim, alinhar esse progresso aos objetivos e metas do negócio. A concretização deste tipo de avaliação monitoriza resultados e comportamentos, simultaneamente, conforme formulário que se apresenta na figura 8.

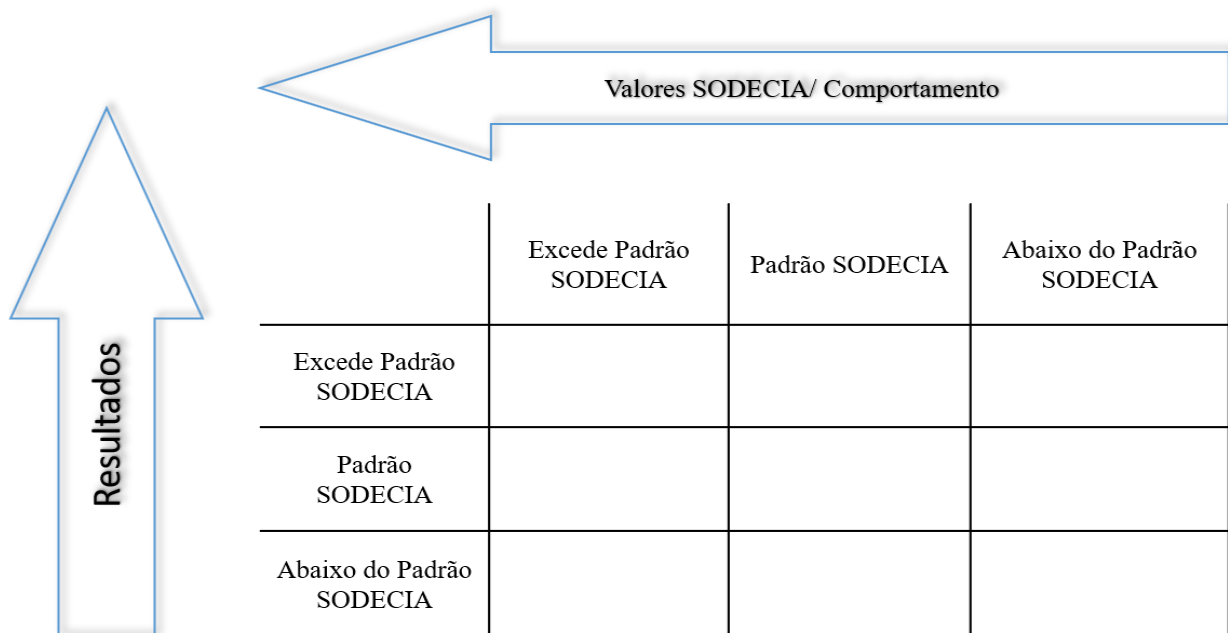


Figura 8- Matriz de Avaliação de Desempenho

Fonte: SODECIA Powertrain da Guarda

#### 1.2.6.4. Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

##### 1.2.6.4.1. Missão de Higiene e Segurança

A missão de HST da SODECIA da Guarda, segundo o Manual de Acolhimento, é: “*É nossa missão a eliminação dos riscos, com o objetivo de garantir a meta de zero acidentes, garantindo o bem-estar dos nossos trabalhadores e o meio ambiente que os rodeia.*”. Na proposição transcrita está patente a preocupação da SODECIA com o bem-estar e segurança das Pessoas.

##### 1.2.6.4.2. Política e Compromissos

Atuando a SODECIA no Mercado de Componentes Automóveis, procura um equilíbrio com o meio e procura praticá-lo comprometendo-se com a preservação e proteção do Meio Ambiente, Saúde e Integridade física de todos os seus trabalhadores, em todas as unidades de negócio.

Assim, o compromisso da SODECIA da Guarda passa então por:

- ✓ Atuar de forma preventiva no que toca à proteção do Ser Humano e do Meio Ambiente identificando os riscos associados às operações e funções dos trabalhadores;
- ✓ Garantir que a legislação em matéria de Segurança, Saúde e Meio Ambiente é cumprida, assim como, todos os requisitos subscritos pela SODECIA;
- ✓ Assegurar padrões de Segurança e Saúde para todos os trabalhadores da empresa expostos aos riscos consequentes das suas atividades;
- ✓ Garantir o uso da tecnologia necessária ao nível do Ambiente e das melhores técnicas disponíveis na conceção, operação, manutenção e modernização de aparelhos e instalações;
- ✓ Encaixar nos planos de negócio os projetos de Segurança, Meio Ambiente e Saúde, comprometendo-se com a melhoria contínua dos resultados;
- ✓ Instruir, habilitar e consciencializar os trabalhadores para o quão importantes são as questões de Segurança, Meio Ambiente e Saúde, procurando sempre o envolvimento dos seus fornecedores e parceiros.

#### 1.2.6.4.3. Plano Diretor de Segurança no Trabalho

Este plano tem como objetivos: padronizar os planos de saúde, segurança e meio ambiente em todas as unidades de negócio do grupo; garantir requisitos mínimos de segurança ocupacional com o intuito de prevenir acidentes e doenças e, ainda, evitar ações que originem poluição ou passivos ambientais.

## CAPÍTULO II- ATIVIDADES DESENVOLVIDAS DURANTE O ESTÁGIO

---

### 2. Atividades Desenvolvidas

Neste capítulo irão ser abordadas todas as atividades desenvolvidas ao longo do estágio.

#### 2.1. Acolhimento e Integração, Segurança, Recursos Humanos

Ao integrar um novo projeto, neste caso, o estágio curricular, é necessário que exista uma boa relação entre o estagiário e a organização. Para isto, é fulcral existir uma boa integração do estagiário no seio da empresa, para este obter um sentimento de pertença à organização.

Sendo assim, no primeiro dia de estágio, fui recebida pela minha supervisora, a Dr.<sup>a</sup> Joana e pelos restantes membros do departamento de RH, sendo depois acompanhada pelo Técnico de HST onde foram realizados os procedimentos adotados pela unidade, começando por ser visualizado o vídeo de segurança da unidade, para que a conduta de segurança a ser adotada dentro do chão de fábrica seja aprendida. Para além disto, foram dadas a conhecer as regras básicas de segurança na unidade, assim como, os respetivos procedimentos de segurança.

De seguida, foram-me entregues os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) obrigatórios (óculos, auriculares e calçado de proteção e uma bata identificadora da empresa) para realizar uma visita à fábrica. Esta visita foi importante na medida em que facilitou o conhecimento no local de como a fábrica está dividida, o seu normal funcionamento, bem como a sua planta de emergência (Anexo 1).

Após concretizada a visita à fábrica e, já acompanhada pela Técnica de RH foi-me entregue o manual de acolhimento e dados a conhecer os procedimentos de RH aplicados na SODECIA da Guarda.

#### 2.2. Formação “Pilar 5”

Enquanto estagiária e elemento novo na organização foi-me proposto fazer a formação “Pilar 5”, uma das Formações Fixas comum a todos os trabalhadores. Esta formação é importante na medida em que integra o trabalhador e/ou estagiário na metodologia e/ou filosofia de trabalho da organização.

A formação “Pilar 5” é um tipo de formação obrigatória direcionada para o objetivo da melhoria contínua, incluindo instrução ao nível da metodologia 5S, 5 Princípios Básicos (PB) e *KAIZEN*.

### 2.2.1. Metodologia 5S

Este tipo de formação assinala uma ferramenta de gestão que foi desenvolvida no Japão, baseada em ideias simples e que pode trazer grandes benefícios para as empresas. O seu principal objetivo, em contexto de trabalho, passa por promover disciplina e segurança dos processos para se conseguir atingir a qualidade total e a evolução na produtividade de um indivíduo. A denominação desta metodologia decorre das iniciais de cinco palavras japonesas, *SEIRI*, *SEITON*; *SEISOU*, *SEIKTESU* e *SHITSUKE*, que em português significam:

- *SEIRI*: Separar
- *SEITON*: Organizar
- *SEISOU*: Limpar
- *SEIKETSU*: Padronizar
- *SHITSUKE*: Manter

O 1º “S” obriga-nos a perguntar “*isso ainda é necessário?*”. O objetivo é fazer um levantamento dos materiais e equipamentos da empresa para separar e deitar fora aquilo que já não serve e que pode, eventualmente, ficar a ocupar espaço desnecessário.

O *Seiton* do 2º “S” identifica o momento de organizar o material em função da frequência de utilização. Assim, o material usado diariamente fica disponível, já o material com menor regularidade de uso é acondicionado em locais próprios para o efeito. A concretização deste procedimento pressupõe a etiquetagem do material. É conseguido um ambiente de trabalho mais organizado, e uma maior acessibilidade aos objetos por qualquer um dos funcionários.

Com o *Seisou*, 3º “S”, responsabiliza-se cada trabalhador pela limpeza e pela organização do seu espaço e materiais de trabalho, mantendo zelo na boa utilização e manutenção dos espaços comuns.

O 4º “S” serve para criar um padrão que deve ser cumprido, nomeadamente, de estabelecer rotinas e normas para manter o novo padrão.



Por fim, o *Shitsuke*, o correspondente ao 5º “S”, pretende fazer do novo padrão um hábito, um estilo de vida.

Um local limpo e organizado pode melhorar o ambiente de trabalho em vários fatores:

- ✓ Mais Segurança;
- ✓ Mais Qualidade;
- ✓ Mais Produtividade;
- ✓ Mais espaço livre;
- ✓ Maior bem-estar por parte do trabalhador;
- ✓ Dar uma boa impressão.

Podemos então dizer que, a organização e limpeza é a base da Melhoria Contínua.

Com esta formação, foram também estabelecidas auditorias periódicas, de forma a avaliar se os 5S continuam a ser aplicados e quais os pontos que devem ser aperfeiçoados.

#### 2.2.2. Formação 5 PB

Esta metodologia é uma ferramenta que se pode utilizar em diversas áreas, como é o caso da Qualidade, da Segurança, da Produção, da Manutenção, entre outras. Esta ferramenta permite chegar a uma oportunidade de melhoria. O 5 PB tem como objetivo resolver um problema, ou seja, garantir que o mesmo não volte a acontecer. O 5 PB é um termo que tem subentendidos cinco princípios básicos:

- 1- Realizar a análise do facto;
- 2- Analisar a situação atual;
- 3- Fazer a análise da causa/ raiz do problema;
- 4- Efetuar o plano de ações;
- 5- Monitorizar a situação.

Para se fazer a análise da causa raiz do problema começa-se por aplicar o Diagrama de *Ishikawa*, também chamado diagrama de espinha de peixe. A aplicação deste diagrama procura avaliar as causas possíveis para problemas que surjam ao nível de **Materiais**, do **Meio-ambiente**, da **Máquina**, da **Mão-de-obra**, do **Método** e da **Medida**. Identificar as causas dos problemas por níveis, os “**6M**”, permite sistematizar e priorizar a origem de problemas como ilustra a figura 9.

# DIAGRAMA DE ISHIKAWA

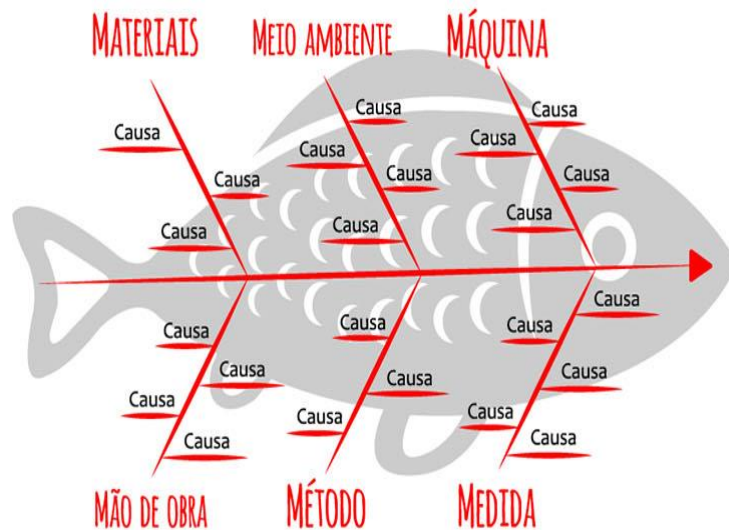


Figura 9- Diagrama de Ishikawa

Fonte: <https://www.google.pt/>

Depois disto vem o teste de consistência onde só ficam selecionadas as causas mais consistentes. E, por fim, ainda nesta fase aplicam-se os “5 porquês” para assim chegarmos à verdadeira causa do problema.

### 2.2.3. Formação *Kaizen*

A palavra *Kaizen* vem do japonês (*Kai-* mudar e *Zen-* melhor) podemos então dizer que *Kaizen* significa “melhoria” ou então “mudar para melhor”.

Esta metodologia abrange cinco elementos fundamentais:

- ✓ Trabalho em equipa;
- ✓ Disciplina pessoal;
- ✓ Constantes sugestões de melhoria;
- ✓ Eliminar desperdícios;
- ✓ Tornar o trabalho mais fácil para as pessoas.

Podemos dizer que a metodologia *Kaizen* visa combater todo o desperdício. O desperdício é tudo aquilo que tem custo ou absorve recursos, mas que não é capaz de criar valor para

a empresa. Ou seja, para não haver desperdício é necessário criar valor para os trabalhadores da empresa, para os clientes, para a administração e para a sociedade.

Existem sete tipos de desperdício, sendo eles:

- ✓ O tempo de espera;
- ✓ A sobreprodução;
- ✓ Transporte inútil;
- ✓ *Stock*;
- ✓ Operações desnecessárias;
- ✓ Movimentos desnecessários;
- ✓ Rejeições/ Sucata.

Sempre que se fala em *Kaizen* deve falar-se também no Ciclo de Melhoria Contínua ou o chamado Ciclo *Plan-Do-Check-Act* (PDCA), apresentado na figura 10, onde o seu objetivo é tornar os processos de gestão da empresa mais simples, claros e objetivos, de maneira a alcançar um nível de gestão melhor a cada dia:

- P- *Plan* (planejar): Aqui devem ser estabelecidas normas e/ou identificar as causas dos problemas que impedem o alcance das metas esperadas e, por fim, define-se um plano de ações a implementar;
- D- *Do* (fazer): Fazer o que foi estabelecido no plano de ações;
- C- *Check* (verificar): Verificar e avaliar os resultados do plano de ações que foi estabelecido primeiramente;
- A- *Act* (atuar): Por fim, deve-se tomar as providências estipuladas nas avaliações e nos relatórios obtidos na verificação. E, se necessário, devem ser revistos os planos de ações e assim retomar de novo o ciclo.

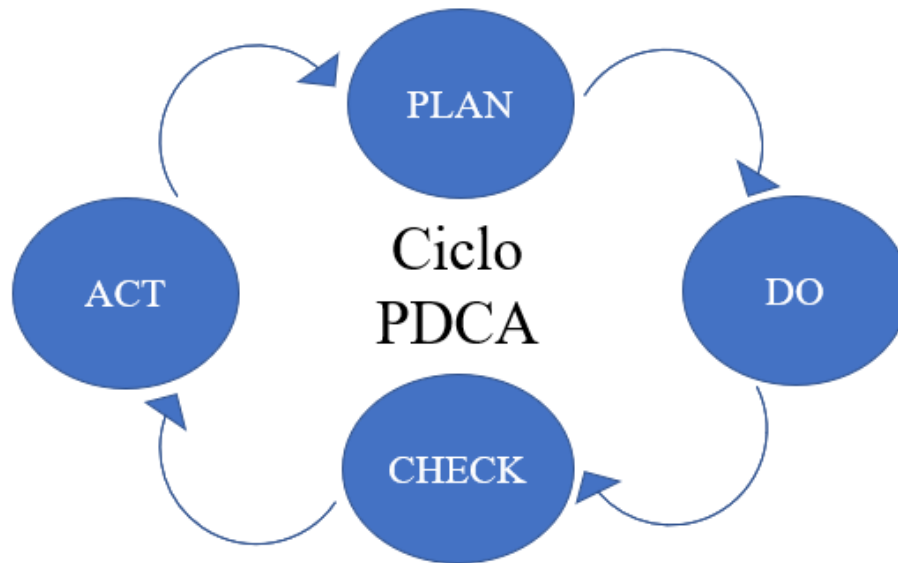


Figura 10- Ciclo PDCA

Fonte: Elaboração própria

### 2.3.Higiene e Segurança no Trabalho

Uma grande parte do estágio teve por base um aprofundamento na matéria de HST, sendo abordadas de seguida as tarefas realizadas.

#### 2.3.1. Entrega e Gestão de Equipamentos de Proteção Individual

No primeiro dia de estágio foi-me mostrado o Armazém dos EPI. Os EPI visam proteger a saúde e a integridade física do trabalhador durante a execução das suas tarefas. Existem vários tipos de EPI de acordo com os diferentes postos de trabalho. No armazém existem então:

- ✓ Óculos de proteção;
- ✓ Auriculares ou abafadores de proteção;
- ✓ Calçado de segurança;
- ✓ Vestuário de proteção, nomeadamente, batas, camisolas, *t-shirts*, calças e macacões;
- ✓ Vários tipos de luvas;
- ✓ Fatos e máscaras descartáveis;
- ✓ Material de proteção para soldadores, nomeadamente, avental, polainitos e manguitos.

O armazém é uma divisão composta por cacifos e armários onde estão armazenados os EPI. Todos estes cacifos e armários estão identificados com etiquetas a sinalizar o EPI armazenado. O Técnico de HST mostrou-me cada EPI e respetivo local de armazenagem. Relativamente às luvas, descreveu-me cada tipo de luva e respetivo propósito, já que estas são todas diferentes e cada uma é específica para cada tipo de trabalho ou posto.

Cada levantamento de EPI, excetuando as luvas, deve ser registado numa folha própria, nomeadamente na folha de registo de controlo e receção de EPI presente no anexo 2. Este impresso de registo de controlo e receção de EPI integra um dossier organizado alfabeticamente com o nome de cada trabalhador. Neste impresso identifica-se o EPI levantado e a quantidade do mesmo, dele constando, ainda, um termo de responsabilidade em que o trabalhador se responsabiliza pelo uso e pela conservação do EPI, a partir do momento em que o recebe

Para se proceder à sua entrega e como o armazém ainda fica um pouco desviado da fábrica foram estabelecidos dois dias por semana, nomeadamente segundas e quintas, com um horário definido de forma a tornar mais simples a entrega e a gestão de EPI.

Quando um novo trabalhador ingressa na equipa da SODECIA da Guarda, para além de assistir ao vídeo de segurança, é de imediato direcionado ao armazém dos EPI, onde lhe é entregue o equipamento necessário para trabalhar em segurança (óculos, auriculares e botas de proteção, vestuário adequado e, ainda, as luvas inerentes ao trabalho que irá ser realizado). Fiquei responsável por todo o processo que compreende os EPI e a sua gestão, nomeadamente do registo dos mesmos e respetivo aprovisionamento.

### 2.3.2. Luvas

#### 2.3.2.1. Tipos de Luvas

Cada função executada ou posto de trabalho, tem as suas próprias exigências de proteção, devido a isto existem vários tipos de luvas, sendo elas:

- ✓ Luvas de Poliuretano (PU)- **Proteção mecânica geral/ Proteção abrasão**, que permite o manuseio geral de peças, onde não existe risco de corte, apresentadas na figura 11:



Figura 11- Luvas PU

Fonte: SODECIA Powertrain da Guarda

- ✓ Luvas de Maquinação- **Proteção de óleos/ água e abrasão**, permite o manuseio de peças maquinadas, com água e óleo, como mostra a figura 12:



Figura 12- Luvas de Maquinação

Fonte: SODECIA Powertrain da Guarda

- ✓ Luvas Anti Corte- **Proteção de Anti Corte**, permite a utilização de x-atos e manusear peças com arestas cortantes expostas na figura 13:



Figura 13- Luvas Anti Corte

Fonte SODECIA Powertrain da Guarda

- ✓ Luvas Nitrilo, apresentadas na figura 14:



*Figura 14- Luvas de Nitrilo*

*Fonte: SODECIA Powertrain da Guarda*

- ✓ Luvas para utilizar com peças quentes, nomeadamente as Pictonadas e as Felpudas- **Proteção ao calor por contacto**, permite o manuseio de peças, apresentadas na figura 15:



*Figura 15- Luvas de Proteção de Calor*

*Fonte: SODECIA Powertrain da Guarda*

- ✓ Luvas de Punho e Tela- **Proteção Anti Corte, óleos e abrasão**, admite o manuseio de chapa e de peças a granel, ilustradas na 16:



*Figura 16- Luva de Punho e Tela*

*Fonte: SODECIA Powertrain da Guarda*

- ✓ Luvas de Poliamida, apresentadas na figura 17:



*Figura 17- Luva de Poliamida*

*Fonte: SODECIA Powertrain da Guarda*

- ✓ Luvas Tipo Chefe- **Proteção mecânica geral**, admite diversas atividades de manutenção e está representada na figura 18:





*Figura 18- Luvas Tipo-Chefe*

*Fonte: SODECIA Powertrain da Guarda*

- ✓ Luvas de Soldador- **Proteção abrasão/ Proteção ao calor**, permite o manuseamento de peças quentes, como demonstra a figura 19:



*Figura 19- Luvas de Soldador*

*Fonte: SODECIA Powertrain da Guarda*

- ✓ Luvas para Produtos Químicos- **Proteção Química**, permite atividades que envolvam riscos químicos, como por exemplo o manuseamento de ácidos, como apresenta a figura 20:



*Figura 20- Luvas de Proteção Química*

*Fonte: SODECIA Powertrain da Guarda*

A apresentação do diferente tipo de luvas acima descrito resulta de um trabalho de identificação que realizei para que pudesse de forma eficaz apoiar o processo de gestão da utilização das luvas que me foi incumbido.

#### 2.3.2.2. Registo de consumo de Luvas Anti Corte

A gestão do uso de luvas é importante, já que cada trabalhador usa um tipo de luva diferente da usada pelo “colega”, seja pelo posto ocupado, seja pelo tamanho da mão. Dada a frequência do uso das luvas, a SODECIA da Guarda abastece diariamente os cacifos afetos a cada trabalhador, os quais estão organizados em três compartimentos (“luvas em uso”, “luvas para lavar” e “luvas para o lixo”), de modo a que o trabalhador possa arrumar as luvas corretamente, no final de cada turno. Cada cacifo está identificado com o nome do trabalhador, assim como, com o tipo de luvas que utiliza e respetivo tamanho, para que o pessoal encarregue da tarefa de reposição das luvas a possa executar eficazmente sem falhas, quer de quantidade, quer de qualidade.

Neste processo foi-me proposto o acompanhamento diário do trabalho do pessoal encarregue da tarefa de reposição de luvas, durante os dois primeiros meses de estágio. A monitorização desta tarefa tinha como objetivo o apuramento da quantidade de luvas anti corte repostas a cada trabalhador e a identificação dos trabalhadores/ postos de trabalho com maior consumo dessas luvas para procurar relacionar com o consumo de luvas anti corte, e procurar explicações para o uso excessivo deste tipo de luva.

No exercício dessa observação, elaborei uma folha de registo que permitisse recolher toda a informação relativa ao uso das luvas anti corte (por estas apresentarem um maior peso nos custos da empresa). Para o efeito utilizei o *Excel*, criando numa folha de cálculo campos relativos a cada trabalhador (identificados pelo código do cacifo) e, também, relativos ao tamanho da luva, bem como, campos para os dias úteis de trabalho. No anexo 3, encontram-se os ficheiros de registo das luvas anti corte.

#### 2.3.2.3. KAIZEN- otimização do consumo de luvas

As luvas PU são o tipo de luvas mais utilizado na SODECIA da Guarda. Essas luvas, assim como as de maquinação podem ser lavadas, desde que em bom estado, pelo que faz sentido canalizar essas luvas para a lavandaria. Para a operacionalização dessa reutilização, o carrinho de luvas que circula por todos os postos de trabalho dispõe de dois sacos para depósito das luvas (um para as luvas inutilizáveis e o outro para as

reutilizáveis). No final de cada volta do carrinho, o saco das luvas inutilizáveis é despejado num contentor para o efeito, existente no armazém dos resíduos. Já as luvas contidas no saco das reutilizáveis são destinadas ao armazém dos EPI, para serem canalizadas para a lavandaria, logo que o Técnico de HST o decida. Após a lavagem, aquando da receção das luvas lavadas, é necessário fazer a triagem dessas luvas. Foi-me proposto auxiliar nesta tarefa, a qual consistiu na divisão por tipo de luva, por tamanho de luva, por mão direita e mão esquerda. Para isso, distribuía-se as luvas e separavam-se primeiro por tipo e posteriormente por tamanho, tendo em conta que cada tamanho tem uma cor de punho diferente, facilitando assim esta seleção. Depois da divisão, eram repostas no carrinho das luvas.

### 2.3.3. Levantamento de *stock*

Ainda, no domínio da gestão dos EPI e relativamente ao *stock*, foi-me proposto que ficasse responsável pelo levantamento do *stock* existente no armazém dos EPI, em relação às luvas, ao vestuário, ou a qualquer outro tipo de EPI. Esta tarefa consistia em registar a quantidade de EPI armazenados, sensivelmente de duas em duas semanas, e entregar esse registo ao Técnico de HST para que o mesmo procedesse às encomendas necessárias. Posteriormente, aquando da receção das encomendas de EPI, era necessário proceder à respetiva reposição no armazém.

### 2.3.4. Resultados das avaliações do ruído

Fiquei responsável por dar conhecimento a todos os trabalhadores acerca das avaliações relativas ao ruído da fábrica no posto ocupado por cada um dos trabalhadores. Na verdade, em cada posto de trabalho o ruído é diferente e a avaliação de ruído em cada um deles produziu resultados que se tornava necessário dar a conhecer a cada trabalhador.

Para executar esta tarefa foi-me facultada uma *check-list* com o nome de todos os trabalhadores para que pudesse identificar os que já tinham tomado e os que ainda não tinham tomado conhecimento do resultado da avaliação do ruído. Relativamente aos trabalhadores que estavam assinalados na *check-list* como não tendo tido conhecimento dos resultados do ruído, tinha que os procurar e se necessário fazer uma breve explicação do que se tratava e solicitar-lhes a sua rúbrica para confirmação do conhecimento deste resultado.

Este estudo do ruído e o facto de se dar conhecimento aos trabalhadores constitui, também, uma forma de sensibilizar os trabalhadores para a importância do uso dos auriculares de proteção e operacionaliza o compromisso da SODECIA com o ambiente de bem-estar dos seus trabalhadores.

### 2.3.5. Fisioterapia

De acordo com a Confederação Mundial da Fisioterapia, podemos dizer que a fisioterapia é o serviço prestado por fisioterapeutas a indivíduos de maneira a desenvolver, manter e restaurar o máximo movimento e capacidade funcional ao longo da vida. A SODECIA da Guarda dá aos seus trabalhadores a possibilidade de participarem em sessões de fisioterapia semanais, com o objetivo de:

- ✓ Prevenir doenças relacionadas com o trabalho;
- ✓ Reduzir o absentismo dos trabalhadores, por lesões associadas ao trabalho;
- ✓ Diminuir o *stress*;
- ✓ Aumentar o ânimo para o trabalho;
- ✓ Aumentar a produtividade;
- ✓ Melhorar a imagem da empresa perante os seus trabalhadores.

Qualquer trabalhador pode vir a sofrer de lesões músculo-esqueléticas e, portanto, estas devem ser evitadas ao máximo, nomeadamente com a avaliação das tarefas que o trabalhador executa e com a adoção de medidas preventivas.

Todas as semanas, nomeadamente às segundas-feiras, são realizadas as sessões de fisioterapia. Estas sessões têm a duração de 20 minutos e são organizadas listando 18 efetivos e quatro suplentes, sendo dada prioridade aos trabalhadores que mais necessitam. Esta listagem, depois de ser feita, é afixada no quadro de avisos da zona verde.

Quando chega a fisioterapeuta à fábrica é-lhe entregue uma cópia da lista de trabalhadores orientados para a sessão de fisioterapia, para que se possa orientar. No final do dia de fisioterapia essa cópia é entregue ao Técnico de HST que deve proceder ao registo do controlo da fisioterapia anotando o *feedback* da fisioterapeuta, de modo a auxiliar a construção da próxima listagem.

Durante o período de estágio foi-me proposto que realizasse este controlo. Para esse efeito existia uma folha de cálculo, em *Excel*, com os nomes dos trabalhadores, onde se registavam as presenças codificadas com “1”, as faltas codificadas com “F” com a letra a

vermelho e a célula sombreada a amarelo, bem como a verificação, do *feedback* da fisioterapeuta, relativamente à evolução da gravidade da lesão, isto é manteve-se, aumentou ou diminuiu.

### 2.3.6. Medicina de Trabalho

Segundo Carlos Eugénio Augusto (s.d), a Medicina do Trabalho tem como principal benefício para o trabalhador a prevenção de doenças profissionais ou riscos associados à função que cada trabalhador desempenha. Quando existe a entrada de um novo membro ou estagiário na organização é necessário realizar a chamada medicina do trabalho. A estes trabalhadores são então feitos os exames regulares (eletrocardiograma, medição do nível de glicemia no sangue, teste de audição, medição do colesterol e é medida a tensão arterial) por um enfermeiro e, posteriormente, consultados pelo médico. É feita uma lista dos trabalhadores que precisam renovar/atualizar a sua ficha de aptidão, sendo esta afixada no quadro de avisos da zona verde, com os respetivos nomes e horário. Quando não há disponibilidade entre as duas partes e é necessário o novo trabalhador realizar esta prática, o Técnico de HST leva o trabalhador à própria Clínica para este realizar os exames e ser avaliado pelo médico. Coube-me auxiliar o Técnico de HST nesta tarefa, nomeadamente em chamar os trabalhadores que estavam convocados para a medicina do trabalho nos dias em que esta se realizava e, posteriormente, encaminhá-los para a sala onde eram realizados os exames pelo enfermeiro e, por fim, para o gabinete médico para que o médico os pudesse avaliar.

### 2.3.7. Medicina Curativa

A Medicina Curativa consiste na realização de consultas de clínica geral aos trabalhadores da empresa, ou seja, consiste na visita de um/a médico/a de medicina geral à fábrica com o intuito de resolver problemas súbitos, prescrever receitas e aconselhar os pacientes acerca de melhores práticas de saúde, caso os procurem. A SODECIA da Guarda facultava consultas de medicina curativa aos seus trabalhadores. Esta prática é opcional, os trabalhadores podem inscrever-se através de um impresso afixado no quadro de avisos da zona verde. Foi-me proposta a coordenação destas consultas. Tendo em conta que a maioria dos trabalhadores que se inscreviam, pretendiam apenas a prescrição de receitas, deviam os mesmos passavam pelo gabinete de RH para entregar o pedido dos medicamentos que precisavam ao Técnico de HST, assim como, o seu número de utente. Isto não invalidava que aqueles trabalhadores que queriam consulta fossem vistos pelo

médico para serem consultados e, posteriormente, avaliados. Eu tinha a função de entregar ao médico a informação necessária para que este pudesse proceder à prescrição das receitas e, de chamar os trabalhadores que se tinham inscrito para consulta. Depois disto, as receitas eram enviadas por *e-mail* para que, de seguida, fossem impressas para os trabalhadores as poderem ir levantar ao gabinete de RH.

#### 2.3.8. Manutenção das caixas de primeiros socorros

Esta tarefa consistia em ir ao chão de fábrica, com o auxílio de uma planta de emergência, em particular aos locais onde existem as caixas de primeiros socorros e observar a necessidade de reposição dos produtos que as constituíam. Depois de elencadas as falhas observadas havia que recorrer ao gabinete médico para recolher os produtos em falta e repô-los nas respetivas caixas de primeiros socorros no chão de fábrica.

Ao nível de HST também me foi proposto a verificação dos Alertas de Segurança dos Equipamentos e das Fichas de Segurança dos Produtos Químicos já existentes, os quais são preenchidos pelo Técnico de HST aquando da entrada de um equipamento ou produto químico novo (Anexo 4 e 5), do Plano de Emergência Interno (PEI), bem como a substituição dos mesmos em todo o chão de fábrica e no armazém dos produtos químicos. Apliquei, também, a metodologia 5 S nos balneários, tratando das etiquetas para rotular os cacifos para uma fácil identificação dos mesmos e, ainda, para rotular o carrinho de limpeza para que estivesse sempre organizado e ser de fácil acesso.

### 2.4. Recursos Humanos

#### 2.4.1. Atualização de Documentos de Recursos Humanos

Esta tarefa consistia em atualizar documentos de RH, mais propriamente os certificados de formação de cada trabalhador, arquivados em dois dossiers. Fiquei responsável por organizar esses dossiers, para o efeito dispunha os certificados dos trabalhadores por ordem decrescente de data, assim como, por ordem alfabética, remetendo os certificados relativos a trabalhadores que já não fazem parte da equipa da SODECIA da Guarda para o fim de um dos dossiers.

#### 2.4.2. Comparticipação dos Livros Escolares

A SODECIA da Guarda tem implementada uma política de comparticipação dos Livros Escolares dos filhos dos seus trabalhadores. Esta política tem em vista reconhecer os bons

resultados escolares dos filhos dos seus trabalhadores entre o 1º ano e o 12º ano de escolaridade, sendo que, os valores monetários são atribuídos em função do bom aproveitamento escolar. Para medir esse aproveitamento são fixados parâmetros, à exceção do 1º ano de escolaridade em que uma comparticipação é atribuída a todos os trabalhadores cujos filhos o irmão frequentar pela primeira vez. Assim, do 2º ao 4º ano a compensação depende de uma classificação final nas disciplinas de Português, Matemática e Estudo do Meio de *bom* e  *muito bom*. Do 5º ao 9º ano de escolaridade a compensação é atribuída se a *média final for igual ou superior a 4 valores* (numa escala de 0 a 5). Por fim, do 10º ano ao 12º ano de escolaridade, a compensação é atribuída se a *média das avaliações for igual ou superior a 15 valores* (numa escala de 0 a 20).

Para a aplicação desses critérios é pedido aos trabalhadores o comprovativo das classificações finais do ano letivo anterior e ainda o comprovativo de matrícula do ano letivo que irá transitar, de modo a ser provado o bom aproveitamento dos filhos dos trabalhadores. Esta informação tem que, anualmente, ser introduzida num documento existente para esse efeito.

Fiquei responsável por esta tarefa, a qual pode ser observada no documento *Excel* que consta no anexo 6.

#### 2.4.3. Base de dados de Currículos *Vitae*

A realização de entrevistas na SODECIA com o objetivo de preencher vagas em aberto na empresa, é uma tarefa que vai acontecendo com alguma regularidade, para ajustar perfis e até para acomodar picos de crescimento de produção. Para se realizarem as entrevistas é necessária uma triagem curricular, de modo a conseguir-se encontrar a pessoa que mais se aproxima do perfil inicialmente idealizado para determinada vaga. A Gestora de RH, pediu-me que criasse uma base de dados dos currículos que tinham sido rececionados na empresa desde abril de 2018, data a partir da qual passou a integrar a equipa da SODECIA da Guarda. Para responder ao solicitado criei um documento *Excel* denominado de “CV” onde introduzi um número de codificação, para ser mais fácil a procura do currículo necessário em formato papel. Esse documento possibilita introduzir informação relativa a formação académica, a experiência profissional, a dados pessoais (nome do candidato, contacto do mesmo, local de residência) e, ainda, distinguir a candidatura em interna ou externa à empresa e qual a vaga a que concorre. Informações acerca da data de realização da entrevista, as observações pertinentes relativas a essa



entrevista e, ainda, a expectativa salarial, subsídio de alimentação (cartão/ dia ou valor/ dia), subsídio de turno e seguro de saúde, são também recolhidas nesse documento. Em anexo exemplar do ficheiro criado.

#### 2.4.4. Cartões de descontos do NERGA e Galp

Todos os trabalhadores da SODECIA da Guarda têm direito a cartões de desconto do Núcleo Empresarial da Região da Guarda (NERGA) e da Galp. Fiquei encarregue pela distribuição dos cartões por todos os trabalhadores a partir de uma *check-list* que me foi entregue de apoio a essa tarefa, competindo-me facultar uma explicação acerca dos benefícios e condições dos cartões.

#### 2.4.5. Contratos Temporários

O recurso à modalidade de trabalho temporário constitui uma forma das empresas se adaptarem às constantes mudanças do mercado de trabalho. De acordo com a legislação, Código do Trabalho, alínea a) do artigo 172º da divisão I, subsecção VI, o contrato de trabalho temporário expressa-se assim por ser “ *o contrato de trabalho a termo celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar a sua atividade a utilizadores, mantendo-se vinculado à empresa de trabalho temporário.* ”.

A SODECIA da Guarda recorre a esse regime de contratação, para o efeito celebra contrato com uma empresa de trabalho temporário para que a mesma coloque trabalhadores temporários na unidade empresarial sempre que necessário. Fiquei responsável pela separação dos dois exemplares de cada contrato enviados para a unidade empresarial, carimbá-los e dá-los a assinar às partes envolvidas, já que o contrato com a empresa de trabalho temporário, como qualquer contrato tem de ser assinado pelas partes envolvidas. Logo que os responsáveis da empresa, nomeadamente o EUN e a GC, assinassem o contrato, havia que devolvê-lo. Por fim, aquando da devolução da cópia do contrato, rececioná-la e arquivá-la num dossier existente para o efeito por ordem alfabética.

#### 2.4.6. Análise do Mercado de Trabalho

Neste ponto, foi-me proposto analisar vários fatores, nomeadamente, realizar uma pesquisa interna e externa à empresa. Em termos internos observei toda a comunidade da



empresa, o número total de trabalhadores e, respetiva distribuição por género, por idade, por habilitações, por antiguidade na empresa. Examinei, ainda, ao nível existente das habilitações superiores (licenciaturas e mestrados), o enquadramento das mesmas e, ainda, as vagas que estavam disponíveis.

Relativamente à pesquisa externa foram observadas as empresas da região que atuam no sector de fabricação de componentes e acessórios para veículos automóveis ou então auxiliam nesse fabrico e, também, as vagas que essas empresas tinham para oferecer. Neste domínio, também, não foram descuradas as pesquisas acerca da população desempregada por local de residência e por género e a taxa de desemprego na região. Toda esta informação foi consolidada num documento *Word* como consta no anexo 8.

#### 2.4.7. Preparação das reuniões

Os clientes da SODECIA, referidos no ponto 1.2.2. do primeiro capítulo, deslocam-se à unidade, por força da relação estabelecida. Compete ao Departamento de RH preparar a sala de reuniões, quer na logística subjacente a uma reunião de trabalhos, quer na logística social (incluindo refeições ligeiras em função do período de duração das reuniões), quer no garante de EPI para os clientes/ convidados efetuarem a visita à fábrica em segurança. Foi da minha responsabilidade garantir o acompanhamento e apoio a todas estas tarefas.

#### 2.4.8. Proteção de dados

A partir de 25 de maio de 2018 entrou em vigor o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD). Este regulamento obriga as empresas a comunicar acerca da base legal para o tratamento de dados, prazo de conservação dos mesmos e a transferência dos mesmos. Segundo o nº2, do artigo 1º do RGPD, este regulamento “*defende os direitos e as liberdades fundamentais das pessoas singulares, nomeadamente o seu direito à proteção dos dados pessoais*” e segundo o nº1 do artigo 4º os dados pessoais são a “*informação referente a um indivíduo singular identificado ou identificável, sendo denominado por «titular dos dados»*”.

A SODECIA da Guarda no exercício da sua atividade necessita ter acesso a múltiplos dados pessoais, a saber:

- ✓ Nome;
- ✓ Género;
- ✓ Estado civil;

- ✓ N° de identificação único;
- ✓ Data de nascimento;
- ✓ Nacionalidade e naturalidade;
- ✓ N° de identificação fiscal, n° de utente do serviço de saúde, n° de segurança social;
- ✓ Endereço, e-mail, n° de telemóvel;
- ✓ Currículo *Vitae* e histórico profissional;
- ✓ Vencimento;
- ✓ Conta bancária;
- ✓ Dados relevantes de saúde;
- ✓ Fotografias e outros registos audiovisuais;
- ✓ Assiduidade e absentismo;
- ✓ Entre outros.

O RGPD incumbe a empresa de facultar informações obrigatórias ao titular, tais como:

- ✓ Contacto do Encarregado de Proteção de Dados;
- ✓ Quais as finalidades de uso dos dados;
- ✓ Prazo de conservação dos dados;
- ✓ Quais são os direitos do titular;
- ✓ Alteração da finalidade de uso dos dados.

Relativamente aos direitos dos titulares, é importante que fiquem bem esclarecidos e que estejam sempre presentes, já que o titular tem direito de acesso aos seus dados, de os retificar e/ou de os apagar quando achar oportuno e, ainda, direito de limitar o acesso aos dados, tanto das entidades que acedem aos mesmos, como ao tipo de dados que autoriza e, por fim, direito de reclamar junto das autoridades definidas.

Em conformidade com o estipulado por lei, a SODECIA da Guarda teve de pedir autorização aos seus trabalhadores para o uso/ tratamento dos respetivos dados pessoais. Para essa concretização, durante três semanas, no início de cada semana, às segundas e terças-feiras, foi pedido aos chefes de equipa que reunissem o seu pessoal no final do primeiro turno, e os dirigissem à cantina para que a lei lhes fosse explicada pela Gestora de RH e a Técnica de RH.

Ao fim das três semanas, o esclarecimento relativo à lei ainda não tinha abrangido toda a população da empresa. Foi-me proposto que ficasse encarregue desta função. Para o efeito recorri a uma *check-list* que me foi facultada. Verifiquei, a partir dela, os trabalhadores

que ainda não tinham assinado a autorização de uso dos dados no quadro do RGPD e dirigi-me ao chão de fábrica para obter a respetiva assinatura do consentimento depois de lhes explicar quais os dados que estavam a autorizar a ser usados e os direitos dos titulares.

## CONCLUSÃO

---

A realização do estágio curricular permitiu-me ter uma outra perspetiva do mundo do trabalho, assim como, experimentar o quotidiano de um trabalhador, o que me fez crescer, tanto a nível pessoal, como a nível profissional.

No início, o meu principal receio foi não conseguir corresponder às expectativas ou não estar à altura de todas as exigências que me fossem surgindo, mas com o decorrer do tempo e com a máxima atenção a todos os detalhes, fui percebendo que era capaz de superar os meus receios.

Apesar da minha timidez inicial, com o decorrer do estágio, senti que houve um progresso a nível da minha autonomia/ dinamismo, uma vez que consegui dar resposta a várias situações para as quais não me sentia preparada no início do estágio.

Em relação ao estágio a principal dificuldade que encontrei foi conseguir reconhecer os trabalhadores e decorar os seus respetivos nomes, dado o número significativo de trabalhadores. Consegui, no entanto, acabar o estágio a saber o nome de todos. Ao nível da redação do relatório, a dificuldade foi em sintetizar de forma simples e clara todas as tarefas realizadas.

A meu ver, o estágio foi uma experiência positiva, tendo sido superada com sucesso.

Por fim, devo referir que fui muito bem recebida por todos os trabalhadores da SODECIA da Guarda, assim como, pelos seguranças, tendo sido sempre considerada como uma colega e, não apenas como uma estagiária.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

### **Bibliografia**

Batista, D. 2016. Material didático disponibilizado pela docente para a unidade curricular de Gestão das Organizações.

Beirão, Inácio, P. V. 2008. *Manual de Comunicação Empresarial* (1ª ed.). Lisboa: Plátano Editora.

*Código do Trabalho*. 2016. (11º ed.). Porto Editora.

SODECIA Powertrain da Guarda, S.A. 2018. *Manual de Acolhimento*.

### **Web grafia**

Augusto, Carlos Eugénio, V. O. (s.d.). *Para que serve a medicina no trabalho?*  
<https://lifestyle.sapo.pt/saude/saude-e-medicina/artigos/para-que-serve-a-medicina-do-trabalho>. Acedido em outubro de 2018.

*Fisioterapia em empresas*. (s.d.). <https://fisiovida.pt/fisioterapia-em-empresas/> Acedido em outubro de 2018.

*Regulamento Geral da Proteção de Dados*. <https://protecao-dados.pt/o-regulamento/>  
Acedido em outubro de 2018.

SODECIA. (s.d.). [www.sodecia.com](http://www.sodecia.com), Acedido durante o período de estágio.

---

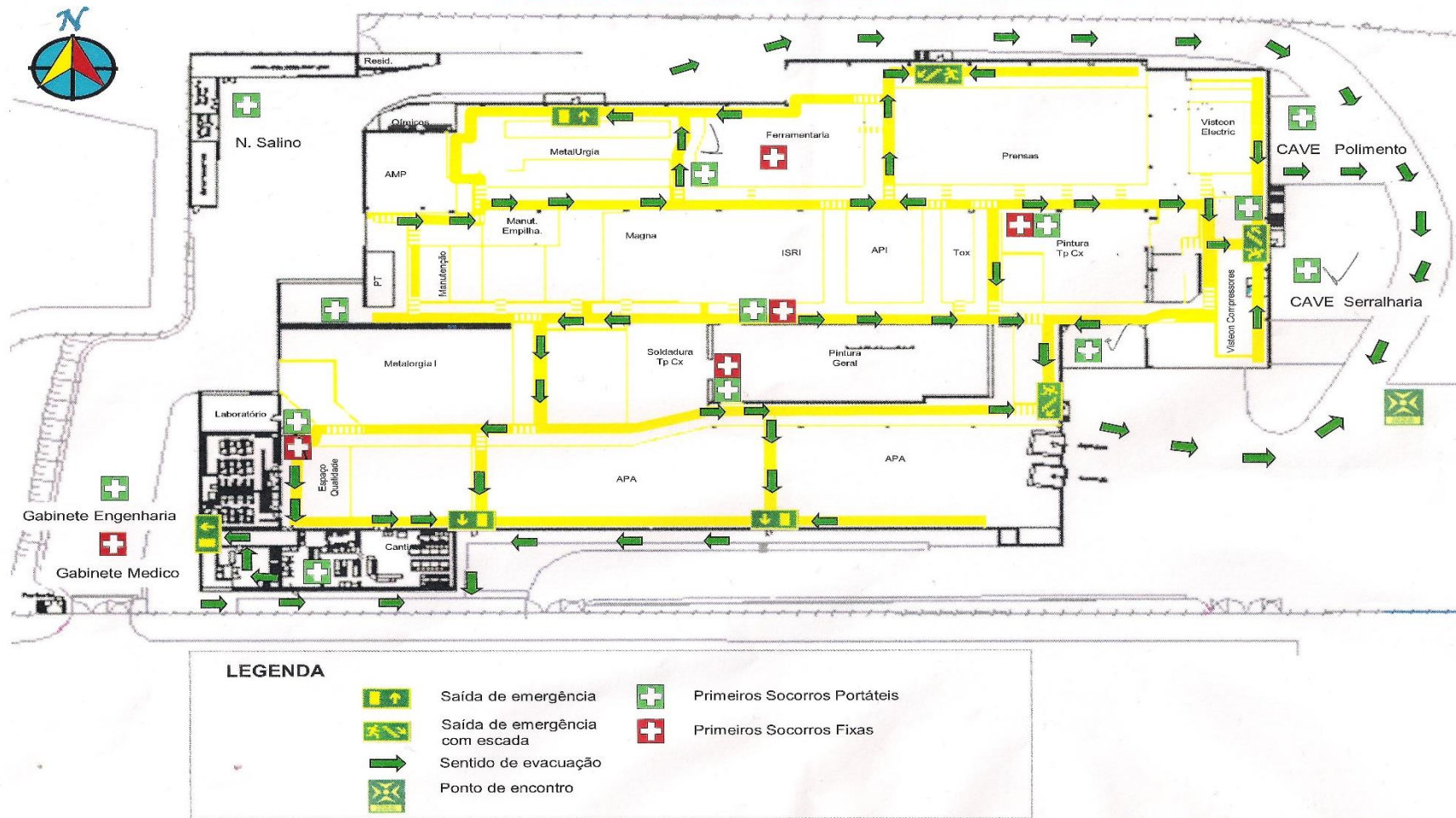
# *Anexos*

---

ANEXO 1- PLANTA DE EMERGÊNCIA DA FÁBRICA

SODECIA

PLANTA DE EMERGÊNCIA – Primeiros Socorros























Mês de Julho:

Código de caso/e- trabalhador	02/jul			03/jul			04/jul			05/jul			06/jul			09/jul			10/jul			11/jul			12/jul			13/jul			16/jul			17/jul			18/jul			19/jul			20/jul			23/jul			24/jul			25/jul			26/jul			27/jul			30/jul			31/jul			Total por trabalhador
	6	7	8	9	6	7	8	9	6	7	8	9	6	7	8	9	6	7	8	9	6	7	8	9	6	7	8	9	6	7	8	9	6	7	8	9	6	7	8	9	6	7	8	9	6	7	8	9	6	7	8	9	6	7	8	9	6	7	8	9	6	7	8	9			
A 1																																																																	2		
A 2																																																													1						
A 3																																																													1						
A 4																																																									0										
A 5																																																									0										
A 6																																																									0										
A 7																																																									0										
A 8																																																									0										
A 9																																																									1										
A 10																																																									0										
A 11																																																									1										
A 12																																																									0										
A 13																																																									0										
A 14																																																									0										
A 15																																																									0										
A 16																																																									0										
B 1																																																									0										
B 2																																																									0										
B 3																																																									0										
B 4																																																									0										
B 5																																																									0										
B 6																																																									1										
B 7																																																									0										
B 8																																																									0										
B 9																																																									0										
B 10																																																									0										
B 11																																																									0										
B 12																																																									0										
B 13																																																													1						
B 14																																																									0										
B 15																																																													0						
B 16																																																													1						












**ANEXO 4- ALERTA DE SEGURANÇA DOS EQUIPAMENTOS**

 <h1 style="margin: 0; font-size: 2em; font-weight: bold;">Alerta de segurança</h1>		
RESPONSÁVEL	DATA	
		Nome da Máquina
<b>SECTOR:</b>	<b>ACTIVIDADE:</b>	<b>OPERAÇÃO:</b>
<b>TAREFA:</b>		
<b>EPI'S:</b>		
PASSOS E ETAPAS (PROCEDIMENTO)	RISCOS POTENCIAIS	ACÇÕES DE SEGURANÇA RECOMENDADAS
<b>APROVAÇÃO</b>		
TÉCNICO DE HIGIENE E SEGURANÇA	OPERADOR DA MÁQUINA	CHEFE DE EQUIPA

Imp 15 PG01 GRD

## ANEXO 5- FICHA DE SEGURANÇA DE PRODUTOS QUÍMICOS

 <p style="text-align: center;">Ficha de Segurança <b>NOME DO PRODUTO</b></p>	<p>Fornecedor: xxxxx  Nome: xxxxxxxx  Contacto xxxxxxxxxxxx  C. Anti-venenos: 808 250143</p>
--	--

1. Dados Importantes	
<p style="text-align: center;">Frases de Risco - R</p>  <p style="text-align: center;">Frases de Segurança - S</p>	<p style="text-align: center;">Xi- Irritante</p>  <p style="text-align: center;">EPI's - Equip. Protecção Individual</p>

2. Actuação em caso de Emergência	
Situação	Primeiros Socorros
FOGO	
INDICAÇÕES GERAIS	
INGESTÃO	
INALAÇÃO	
CONTACTO COM A PELE	
CONTACTO COM OS OLHOS	
FUGAS ACIDENTAIS	

3. Armazenamento e Manuseamento
<p>- Armazenagem:</p> <p>- Manuseamento:</p>

## ANEXO 6- COMPARTICIPAÇÃO DOS LIVROS ESCOLARES

Colaborador	Filho	Ano lectivo 2014/2015	Ano lectivo 2015/2016	Ano lectivo 2016/2017	Ano lectivo 2017/2018	Ano lectivo 2018/2019	Média	Valor a atribuir
		1	2	3	4	5	5,00	€ 50,00
						1		€ 20,00
		4	5	6	7	8	4,50	€ 50,00
						1		€ 20,00
						10	4,64	€ 75,00
		6	7					
						3	4,67	€ 25,00
			5	6	7			
		8	9	10	11	12	17,57	€ 75,00
		5	6	7	8	9	4,69	€ 50,00
		5	6	7	8			
		8	9	10	11			
		3	4	5	6			
		6	7					
		10	11					
			7	8	9			
			4	5	6			
						2	5,00	€ 25,00
		1	2					
			NA	1	2	3	5,00	€ 25,00
		NA	NA	4	5			
		3	4	5	6			
						3	3,33	€ -
						9	4,38	€ 50,00

		4	5	6	7			
		3	4	5	6	7	4,40	€ 50,00
		NA	NA	NA	1	2	4,00	€ 25,00
			4	5	6			
			6	7				
		2	3	4	5	6	5,00	€ 50,00
		NA	NA	NA	1	2	5,00	€ 25,00
		6	7	8	9			
		9	10	11	12			
		6	7	8	9	10	4,80	€ 75,00
		5	6	7				
		NA	NA	NA	1			
		5	6	7	8	9	4,14	€ 50,00
		10	11	12	Universidade			
				6	7			
		NA	NA	NA	4	5	3,00	€ -
		4	5	6	7			
		5	6	7	8	9	3,2308	€ -
		8	9	10	11			
			NA	1	2			
		6	7		9			
		7	8	9	10			
		9	10	11	12	Universidade	17,80	€ 75,00
		4	5	6	7			
		4	5	6	7			
		NA	1	2	3			

			1	2	3			
		NA	1					
		1	2					
		5	6	7	8			
		NA	NA	2	3			
		NA	NA	2	3			
		2	3	4	5			
		7	8	9	10			
			9	10				
			NA	1	2	3	5,00	€ 25,00
						1		€ 20,00
		6	7	8	9	10	4,00	€ 75,00
								€ 935,00



## ANEXO 7- BASE DE DADOS “CV”

Número de codificação	Data da entrevista (mês e ano)	Nome	Contacto	Local de residência	Candidatura interna ou externa	Vaga	Formação académica	Tempo Experiência	Observações	Exp. Salarial	SA Cartão/ Dia	SA Valor/ Dia	Sub. Turno	Seguro Saúde
1	jul/18			Covilhã	Externa	Engenharia de Injeção	Licenciatura em Engenharia Eletromecânica	20A	NOK, referências não foram positivas.	Em aberto			N/A	N/A
2	mai/18			Belmonte	Externa	Técnico de Ambiente	Mestrado Química Industrial	2/3 A	NOK.	N/A			N/A	N/A
3	mai/18			Leiria	Externa	Técnico de Ambiente	Mestrado em Engenharia do Ambiente, com especialização no perfil de tratamento e Gestão de resíduos/ Técnica Superior de Segurança e Higiene no Trabalho	8A	Feedback a 01-06-2018 apesar de OK.	1 700,00 €	6,00 €		N/A	N/A
4	mai/18			Guarda	Externa	Técnico de Ambiente	Licenciatura em em Engenharia do Ambiente (IPG)/ Técnica Superior de Higiene e Segurança no Trabalho- nível VI	14A	Não selecionada apesar de OK.	1 000,00 €		5,75 €	N/A	N/A
5	mai/18			Guarda	Interna	Técnico de Ambiente	Licenciatura em Energia e Ambiente (IPG)	4A	Não selecionado.	N/A			N/A	N/A
6	mai/18			Guarda	Interna	Técnico de Ambiente	Licenciatura em Engenharia do Ambiente	4/5 A	Não selecionado.	N/A			N/A	N/A
7	mai/18			Guarda	Externa	Técnico de Ambiente	Licenciatura em Engenharia Biológica e Alimentar/ Técnica Superior de Higiene e Segurança no trabalho	8A	Sem entrevista realizada.	Sem entrevista	Sem entrevista	Sem entrevista	Sem entrevista	Sem entrevista
8	mai/18			Guarda	Interna	Técnico de Ambiente	Licenciatura em Biologia- variante da saúde	6A	Selecionada.	N/A			N/A	N/A
9				Freixedas-Pinhel	Externa	Operador Fabril	12º ano de escolaridade	18A	NOK, sem vontade de W, está a tirar uma formação.	Não validado	Não validado	Não validado	Não validado	Não validado
10	abr/18			Guarda	Externa	Operador Fabril	9º ano de escolaridade	2A	TT Adecco.	N/A			N/A	N/A
11				Guarda	Externa	Operador Fabril	Nível 2	9A	Sem entrevista realizada.	N/A			N/A	N/A
12	jun/18			Covilhã	Externa	SQA	Mestrado em Engenharia Aeronáutica	7A	Sem experiência e está a W (estágio profissional).	N/A			N/A	N/A
13				Orjais-Covilhã	Externa	Engenharia de Processo	Licenciatura em Engenharia Aeronáutica	6A	OK.	N/A			N/A	N/A
14					Externa	Engenharia de Processo	Engenharia de Produção	19A	Sem entrevista realizada. Brasileiro.	Sem entrevista	Sem entrevista	Sem entrevista	Sem entrevista	Sem entrevista

Número de codificação	Data da entrevista (mês e ano)	Nome	Contacto	Local de residência	Candidatura interna ou externa	Vaga	Formação académica	Tempo Experiência	Observações	Exp. Salarial	SA Cartão/ Dia	SA Valor/ Dia	Sub. Turno	Seguro Saude
15				Guarda	Externa	SQA	Licenciatura em Química Industrial, Área de Controlo Químico da Qualidade	16/17 A	Não estava disponível para mudar de imediato.	2 400,00 €				
16	jun/18			Guarda	Externa	Team Leader	Licenciatura em Serviço Social	5A	NOK, não está disponível para turnos.	900,00 €		4,47 €	N/A	N/A
17	jun/18			Nelas	Externa	Engenharia de Processo	Mestrado Integrado em Engenharia Mecânica/ Licenciatura em Engenharia Mecânica	8A	NOK, por motivos salariais.	1 700,00 €	6,50 €		não	sim
18	jun/18			Coimbra	Externa	Engenharia de Processo	Licenciatura em Engenharia Mecânica	15A	Não existe vaga para o know-how que possui.	1 300,00 €			sim (35%)	sim
19	jun/18			Guarda	Externa	Engenharia de Manutenção	Licenciatura em Engenharia Eletrotécnica/ Bacharelato em Engenharia Eletrotécnica	12A	NOK, sem experiência na indústria.	2 300,00 €			N/A	N/A
20	jun/18			Fundão	Externa	Engenharia de Processo	Mestrado em Engenharia Eletromecânica	4A	NOK, não tem a experiência na área de processo que procuramos.	2 000,00 €			não	sim
21	jun/18			Soure	Externa	Técnico de Ambiente	Mestrado em Sistemas Energéticos Sustentáveis/ Licenciatura bi-etápica em Engenharia do Ambiente	7/8 A	NOK, sem experiência no ramo automóvel.	1 500,00 €			N/A	N/A
22	jun/18			Guarda	Externa	Engenharia de Processo	Licenciatura em Engenharia Mecânica/ Bacharelato em Engenharia Mecânica	14A	NOK, já W na sodecia.	1 300,00 €			N/A	N/A
23	jun/18			Guarda	Externa	Supervisor de Logística	Pós-Graduação em Master de Direção de Logística e Supply Chain Management/ Bacharelato em Engenharia Técnico-comercial	19A	(+) para supervisor de logística, mas não existe vaga de momento.	2 500,00 €			N/A	sim
24	jun/18			Guarda	Externa	Técnico de Ambiente	Licenciada em Engenharia do Ambiente	10A	NOK, não há vagas para a área com o VB desejado.	1 100,00 €			N/A	N/A
25	jul/18			Guarda	Externa	Engenheiro Automação	Licenciatura em Engenharia Física, Ramos Instrumentação e Automação Industrial	14A	NOK, sem experiência adequada.	1 800,00 €			N/A	N/A
26	mai/17			Guarda	Externa	Engenharia Mecânica	Licenciatura em Engenharia Eletromecânica	5A	Telemóvel desligado 2x.				N/A	N/A
27				Mangualde	Externa	Logística	Licenciatura em Planeamento e Gestão do Território	2A	Sem entrevista realizada.				N/A	N/A
28	jun/18			Guarda	Interna	Afinador de Jig's	Mecânico de veículos ligeiros	5/6 A	Selecionado.				N/A	N/A

Número de codificação	Data da entrevista (mês e ano)	Nome	Contacto	Local de residência	Candidatura interna ou externa	Vaga	Formação académica	Tempo Experiência	Observações	Exp. Salarial	SA Cartão/Dia	SA Valor/Dia	Sub. Turno	Seguro Saude
29	jun/18			Guarda	Interna	Team Leader	12º ano de escolaridade	17A	Não selecionada -> Produção 9G.				N/A	N/A
30				Cortiçô da Serra- Celorico da Beira	Externa	Team Leader	9º ano de escolaridade	18A	Sem entrevista realizada.				N/A	N/A
31	jun/18			Guarda	Externa	Team Leader	Mestrado Sistemas Integrados de Gestão (Ambiente, Qualidade, Segurança, Responsabilidade Social)/ Licenciatura em Engenharia dos Recursos Naturais e Ambiente	17A	Selecionada.				N/A	N/A
32	mai/18			Guarda	Interna	Team Leader	Licenciatura em Engenharia do Ambiente	1/2 A	Selecionada.				N/A	N/A
33	mai/18			Guarda	Interna	Team Leader	Técnico de Informática de redes	19A	Não selecionado				N/A	N/A
34	jul/18			Guarda	Externa	Operador Fabril	Bacharelato em Relações Públicas	19A	TT Adecco.				N/A	N/A
35				Póvoa de Varzim	Externa	SQA	Mestre em Engenharia Metalúrgica e de Materiais/ Bacharelato em Engenharia de Materiais	4A	Sem experiência	1 525,00 €		10,00 €	N/A	N/A
36				Cantanhede	Externa	Engenharia de Processo	Licenciatura em Engenharia e Gestão Industrial	3A	NOK, não tem a experiência na área de processo que procuramos.	1 618,00 €			não	não
37	-			Tortosendo	Externa	Team Leader	Mestrado em Engenharia e Gestão Industrial/ Licenciatura em Design Industrial	6A	Não atendeu 1x a 05-07-2018.				N/A	N/A
38	-			Guarda	Externa	Team Leader	Licenciatura em Gestão	1/2 A	Não atendeu 1x a 05-06-2018.				N/A	N/A
39	-			Guarda	Interna	Auditor Qualidade	Técnica de informação e animação turística- 12º ano de escolaridade	5/6 A					N/A	N/A
40	-			Tondela, mas é da covilhã	Externa	Analista de laboratório/ Controlo de qualidade	Mestrado em Química Industrial/ Licenciatura em Química Industrial	4A	Validado, mas sem vaga de momento				N/A	N/A

Número de codificação	Data da entrevista (mês e ano)	Nome	Contacto	Local de residência	Candidatura interna ou externa	Vaga	Formação académica	Tempo Experiência	Observações	Exp. Salarial	SA Cartão/ Dia	SA Valor/ Dia	Sub. Turno	Seguro Saúde
41	jun/18			Porto, mas é natural da Guarda	Externa	Engenheiro Automação	Mestrado em Engenharia Eletrotécnica- Sistemas Eléctricos de Energia/ Licenciatura em Engenharia Eletrotécnica- Sistemas Eléctricos de Energia	7A	OK, perfil interessante para automação.	1 350,00 €	7,63 €		N/A	Sim
42	mai/18			Belmonte	Externa	Engenheiro Automação	Mestrado Integrado em Engenharia Mecânica	20A	Validado, mas com pouca experiência em PLC	1 500,00 €			N/A	N/A
43				Vagos	Externa	Engenharia Mecânica	Mestrado em Engenharia Automóvel/ Licenciatura em Engenharia Mecânica	8A	Validado, mas sem vaga de momento	1 660,00 €	4,27 €		Sim (25%)	N/A
44	jul/18			Guarda	Externa	Operador Fabril	9º ano; Curso de Serralheiro Mecânico		Adecco	SMN			N/A	N/A
45				Pinhel	Externa	Team Leader	Mestrado Integrado em Engenharia Civil com especialização em construções	6A	Não selecionado, devido a condições salariais.	1 300,00 €			N/A	N/A
46				Évora	Externa	Engenharia de Processo	Mestre em Engenharia Mecânica	5/6 A	NOK, não tem a experiência na área de processo que procuramos.	2 200,00 €			não	sim
47				Porto	Externa	Engenharia de Processo	Mestrado Integrado em Engenharia Metalúrgica e de Materiais	3/4 A	NOK, não tem a experiência na área de processo que procuramos.	2 000,00 €			não	sim
48	jun/18			Guarda	Externa	Engenharia de Processo	Mestrado em Engenharia Eletrotécnica e de computadores		Selecionado.	2 500,00 €			não	N/A
49	jul/18			Figueira da Foz	Externa	Commercial Coordinator	Licenciatura Pré-Bolonha em Engenharia Industrial	11A	Não selecionado, sem experiência no ramo automóvel.	Recetivo a propostas			N/A	N/A
50	-			Bragança	Externa	Supervisor de produção	Engenheiro Mecânico	7/8 A	Sem vagas para esta área				N/A	N/A
51	-			Santo Tirso	Externa	Engenheiro de Processo	Licenciatura em Engenharia e Gestão Industrial	21A	Sem entrevista realizada.				N/A	N/A
52	-			Vela- Guarda	Externa	Team Leader	Licenciatura em Engenharia Civil	5/6 A	Sem entrevista realizada.				N/A	N/A

Número de codificação	Data da entrevista (mês e ano)	Nome	Contacto	Local de residência	Candidatura interna ou externa	Vaga	Formação académica	Tempo Experiência	Observações	Exp. Salarial	SA Cartão/ Dia	SA Valor/ Dia	Sub. Turno	Seguro Saude
53	jul/18			Guarda	Externa	Operador de Logística	9º ano de escolaridade	20A	OK/ condução de empilhadores.	652,00			sim (15%)	N/A
54	-			Guarda	Externa	Contabilista Certificado	Licenciatura em Contabilidade	7A					N/A	N/A
55	-			Portalegre	Externa	Técnico de Manutenção	Licenciatura em Engenharia Eletromecânica	15A	Sem entrevista realizada.				N/A	N/A
56	-			Aveiro	Externa	Engenharia de Processo	Licenciatura em Engenharia Eletromecânica	19A	Sem experiência em chefia de equipas.	2 200,00 €			não	sim
57	-			Senhora da Hora- Porto	Externa	Engenharia de Processo	Licenciatura em Engenharia Mecânica	7A	Desistiu.	2 300,00 €			não	sim
58	jul/18			Belmonte	Externa	Controller	Licenciatura em Engenharia e Gestão Industrial	5A	Não selecionada. Quer W noutra área que não a produção, ms não tem experiência.	1 300,00 €			25%	N/A
59	jul/18			Viseu	Externa	Engenharia de Processo	Mestrado em Engenharia Mecânica e Gestão Industrial/ Licenciatura em Engenharia Mecânica	2A	NOK, não tem a experiência na área de processo que procuramos.	950,00 €		4,60 €	não	não
60	jul/18			Guarda	Externa	Técnico de Manutenção	Mestrado Integrado de Engenharia Mecânica	1A	Não selecionado, devido a condições salariais.	1 200,00 €			N/A	N/A
61	jul/18			Nelas	Externa	Engenharia Mecânica	Mestrado em Engenharia Mecânica	4/5 A	Elétrica, Pneumática, Mecânica-> OK	1 500,00 €			N/A	N/A
62	jul/18			Guarda	Externa	Logística	Licenciatura em Gestão	10/11 A		1 500,00 €			N/A	N/A
63	jul/18			Sabugal	Externa	Técnico de Manutenção	Licenciatura em Engenharia Eletrotécnica	4A	Desistiu.	1 000,00 €			N/A	N/A
64				Guarda	Interna	Logística	Engenharia Informática e das Tecnologias de Informação	12/13 A					N/A	N/A

Número de codificação	Data da entrevista (mês e ano)	Nome	Contacto	Local de residência	Candidatura interna ou externa	Vaga	Formação académica	Tempo Experiência	Observações	Exp. Salarial	SA Cartão/ Dia	SA Valor/ Dia	Sub. Turno	Seguro Saude
65	jul/18			Guarda	Externa	Logística	Mestrado em Computação Móvel/ Licenciatura em Ciências da Informação	14A		750,00 €			N/A	N/A
66				Belmonte	Interna	Logística	9º ano	19A	Condução de Empilhadores.				N/A	N/A
67				Belmonte	Externa	Team Leader	12º ano de escolaridade	12/13 A	Sem entrevista realizada.				N/A	N/A
68	jul/18			Pinzio-Guarda	Interna	Auditor Qualidade	Licenciatura em Engenharia do Ambiente/ Técnico Superior de Higiene e Segurança no trabalho	6/7 A	OK.				N/A	N/A
69	jul/18			Vila Real	Externa	Engenharia de Processo	Mestrado em Engenharia Mecânica/ Licenciatura em Engenharia Mecânica	7A	Sem experiência em chefia de equipas.	2 500,00 €			não	sim
70	ago/18			Guimarães	Externa	Engenharia de Injeção	Mestrado em Ciência dos Materiais/ Licenciatura em Engenharia de Materiais		OK.				N/A	N/A
71	ago/18			Guarda	Externa	Macros	12º ano de escolaridade	3/4 A	OK.	580,00 €			N/A	N/A
72	ago/18			Guarda	Externa	Operador de Logística	Formação em Zootécnia	9A	OK/ condução de empilhadores.	580,00 €			N/A	N/A
73	ago/18			Guimarães	Externa	Engenharia de Injeção	Mestrado integrado em Engenharia de Materiais	1/2 A	Não validada, perfil + júnior.	1 300,00 €			N/A	N/A
74	jul/18			Guarda	Externa	Team Leader	Licenciatura em engenharia Industrial/ Bacharelato em Engenharia Industrial	17A	NOK.	1 300,00 €			N/A	N/A
75	ago/18			Guarda	Interna	Logística								
76	ago/18			Guarda	Interna	Commercial Coordinator								

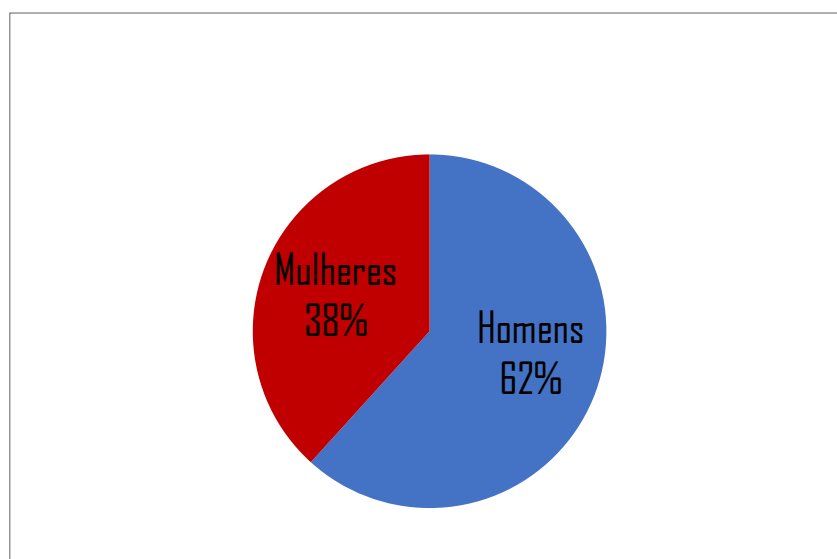
## ANEXO 8- ANÁLISE DO MERCADO DE TRABALHO

### SODECIA POWERTRAIN GUARDA S.A.

A SODECIA Powertrain Guarda, S.A., é uma empresa que se dedica à fabricação de componentes e acessórios para automóveis, nomeadamente a tampa da caixa, os autorrádios, a caixa de sete velocidades e, agora, a caixa de oito velocidades, um novo projeto para o cliente *Dailmer- Mercedes*.

A Sodecia está numa fase de grande evolução e, portanto, é necessário aumentar toda a sua equipa. Esta já tem 209 trabalhadores efetivos (129 homens e 80 mulheres).

Trabalhadores	Homens	Mulheres
	129	80
Total	209 trabalhadores	

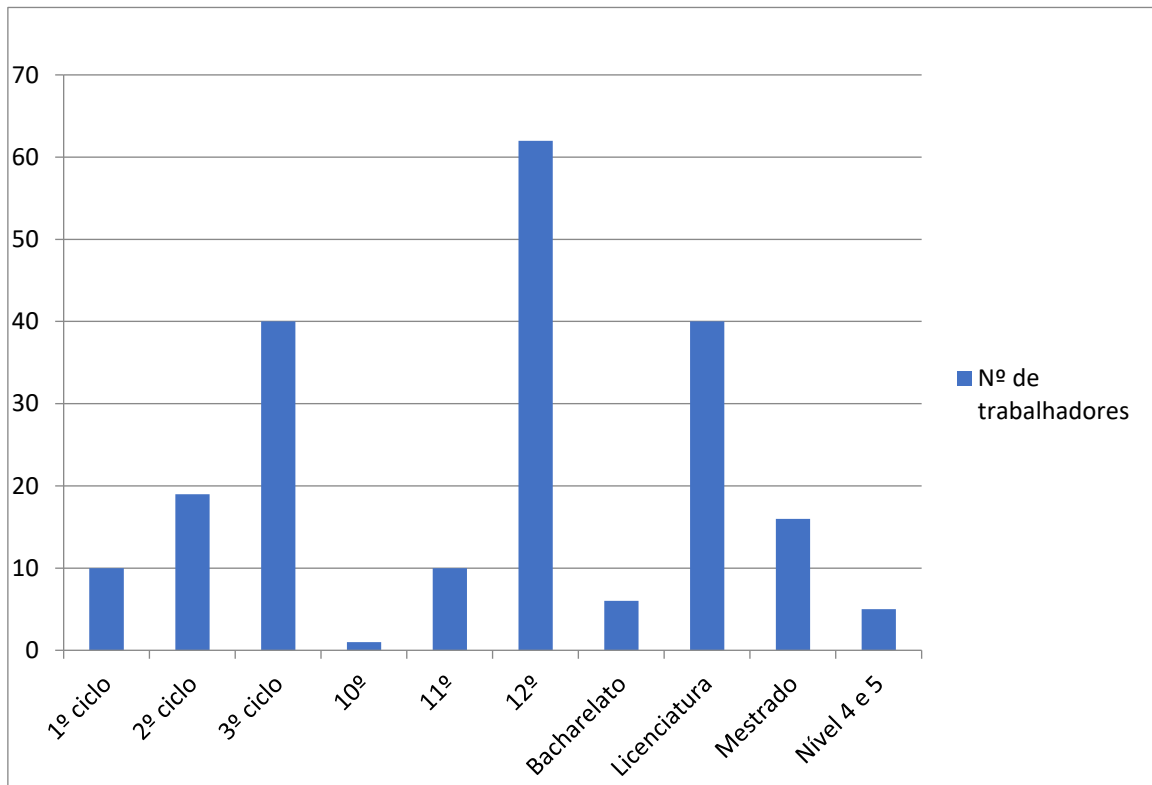


Relativamente às habilitações dos trabalhadores:

Habilitações	1º ciclo	2º ciclo	3º ciclo	10º	11º	12º	Bacharelato	Licenciatura	Mestrado	Nível 4 e 5
Nº de trabalhadores	10	19	40	1	10	62	6	40	16	5

Podemos ver que destes 209 trabalhadores, os mais relevantes são 62 pessoas com habilitações superiores (bacharelato, licenciatura e mestrado), 62 pessoas com o 12º ano de escolaridade, seguida de 40 com o 3º ciclo (9ºano). Não descurando das 29 pessoas

com habilitações mais baixas correspondentes ao 1º e 2º ciclo (10 pessoas e 19 pessoas, respetivamente).



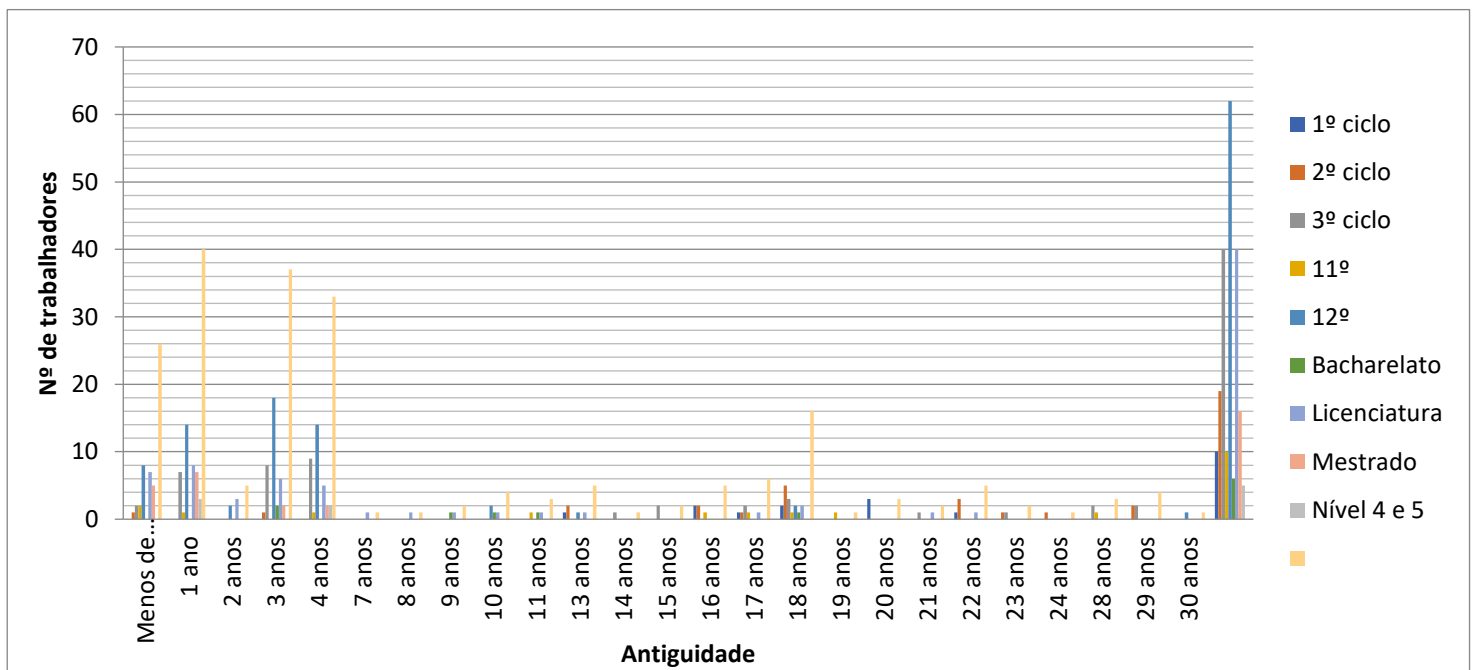
Menos de 1 ano	27 Trabalhadores
Total de 1 ano	38 Trabalhadores
Total de 2 anos	5 Trabalhadores
Total de 3 anos	37 Trabalhadores
Total de 4 anos	33 Trabalhadores
Total de 7 anos	1 Trabalhador
Total de 8 anos	1 Trabalhador
Total de 9 anos	2 Trabalhadores
Total de 10 anos	4 Trabalhadores
Total de 11 anos	3 Trabalhadores
Total de 13 anos	5 Trabalhadores
Total de 14 anos	1 Trabalhador
Total de 15 anos	3 Trabalhadores
Total de 16 anos	5 Trabalhadores
Total de 17 anos	6 Trabalhadores



Total de 18 anos	15 Trabalhadores
Total de 19 anos	1 Trabalhador
Total de 20 anos	3 Trabalhadores
Total de 21 anos	2 Trabalhadores
Total de 22 anos	5 Trabalhadores
Total de 23 anos	2 Trabalhadores
Total de 24 anos	1 Trabalhador
Total de 28 anos	3 Trabalhadores
Total de 29 anos	4 Trabalhadores
Total de 30 anos	1 Trabalhador

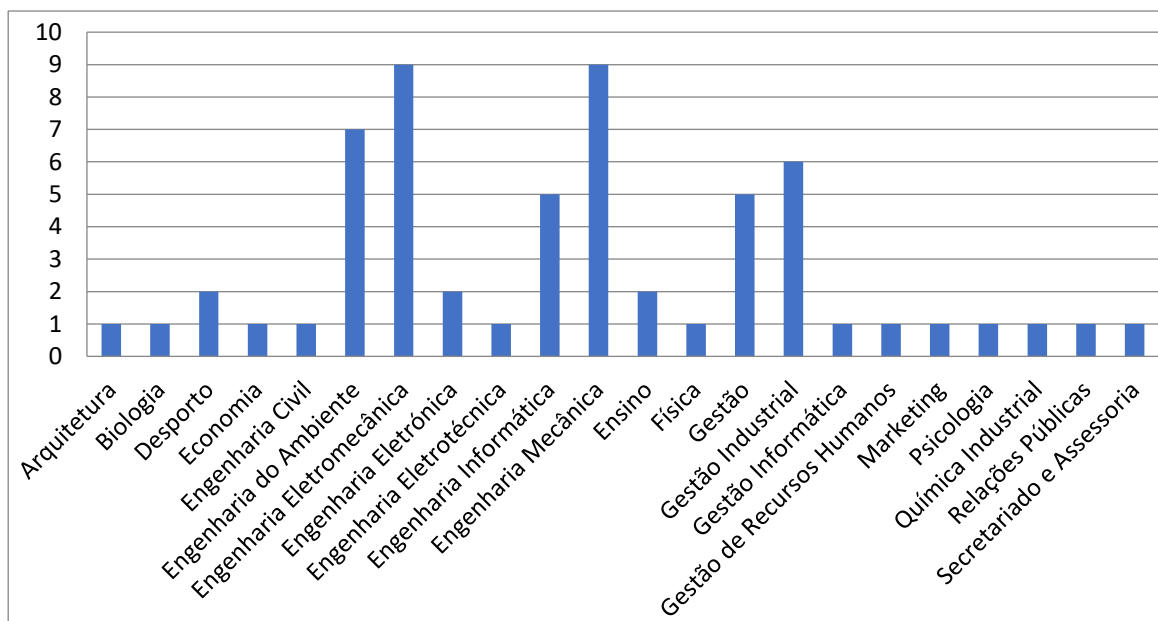
Tendo em conta a antiguidade destes trabalhadores e as suas habilitações, apresentamos de seguida um quadro resumo da relação das duas variáveis e o seu respetivo gráfico.

	1º ciclo	2º ciclo	3º ciclo	10º	11º	12º	Bacharelato	Licenciatura	Mestrado	Nível 4 e 5		PERCENTAGEM (%)
Menos de 1 ano		1	2	1	2	8		7	5		26	12,440
1 ano			7		1	14		8	7	3	40	19,139
2 anos						2		3			5	2,392
3 anos		1	8			18	2	6	2		37	17,703
4 anos			9		1	14		5	2	2	33	15,789
7 anos								1			1	0,478
8 anos								1			1	0,478
9 anos							1	1			2	0,957
10 anos						2	1	1			4	1,914
11 anos					1		1	1			3	1,435
13 anos	1	2				1		1			5	2,392
14 anos			1								1	0,478
15 anos			2								2	0,957
16 anos	2	2			1						5	2,392
17 anos	1	1	2		1			1			6	2,871
18 anos	2	5	3		1	2	1	2			16	7,656
19 anos					1						1	0,478
20 anos	3										3	1,435
21 anos			1					1			2	0,957
22 anos	1	3						1			5	2,392
23 anos		1	1								2	0,957
24 anos		1									1	0,478
28 anos			2		1						3	1,435
29 anos		2	2								4	1,914
30 anos						1					1	0,478
	10	19	40	1	10	62	6	40	16	5		
Percentagens (%)	4,785	9,091	19,139	0,478	4,785	29,665	2,871	19,139	7,656	2,392		



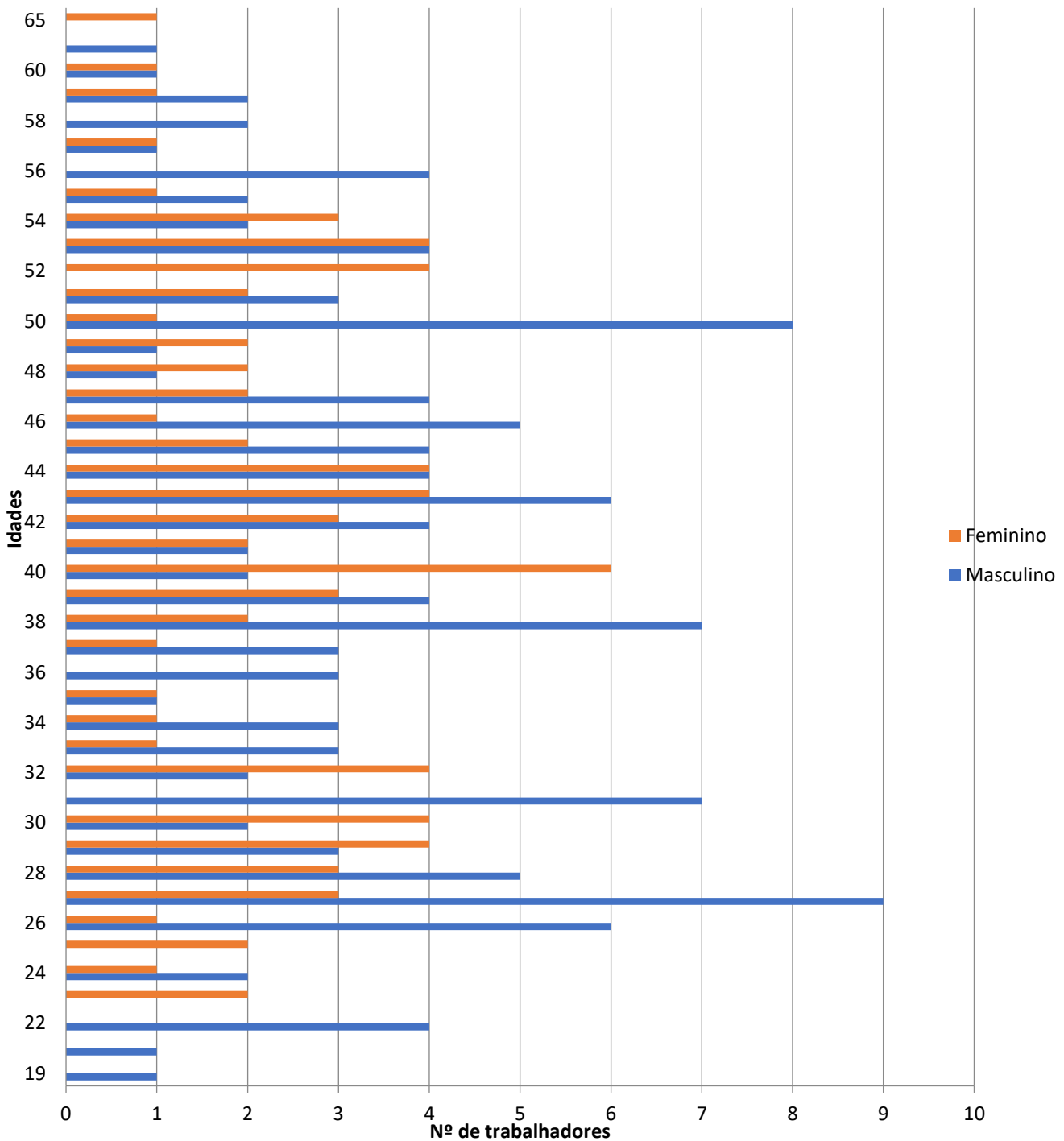
De seguida mostramos quais são os diferentes tipos de licenciaturas, mestrados e bacharelatos existentes na empresa e as suas respetivas percentagens.

Tipo de Licenciatura	Nº de trabalhadores	Percentagens (%)
Arquitetura	1	1,67
Biologia	1	1,67
Desporto	2	3,33
Economia	1	1,67
Engenharia Civil	1	1,67
Engenharia do Ambiente	7	11,67
Engenharia Eletromecânica	9	15,00
Engenharia Eletrónica	2	3,33
Engenharia Eletrotécnica	1	1,67
Engenharia Informática	5	8,33
Engenharia Mecânica	9	15,00
Ensino	2	3,33
Física	1	1,67
Gestão	5	8,33
Gestão Industrial	6	10,00
Gestão Informática	1	1,67
Gestão de Recursos Humanos	1	1,67
Marketing	1	1,67
Psicologia	1	1,67
Química Industrial	1	1,67
Relações Públicas	1	1,67
Secretariado e Assessoria	1	1,67
	60	



	Masculino	Feminino	Total	Percentagens (%)
19	1		1	0,478
20	1		1	0,478
22	4		4	1,914
23		2	2	0,957
24	2	1	3	1,435
25		2	2	0,957
26	6	1	7	3,349
27	9	3	12	5,742
28	5	3	8	3,828
29	3	4	7	3,349
30	2	4	6	2,871
31	7		7	3,349
32	2	4	6	2,871
33	3	1	4	1,914
34	3	1	4	1,914
35	1	1	2	0,957
36	3		3	1,435
37	3	1	4	1,914
38	7	2	9	4,306
39	4	3	7	3,349
40	2	6	8	3,828
41	2	2	4	1,914
42	4	3	7	3,349
43	6	4	10	4,785
44	4	4	8	3,828
45	4	2	6	2,871
46	5	1	6	2,871
47	4	2	6	2,871
48	1	2	3	1,435
49	1	2	3	1,435
50	8	1	9	4,306
51	3	2	5	2,392
52		4	4	1,914
53	4	4	8	3,828
54	2	3	5	2,392
55	2	1	3	1,435
56	4		4	1,914
57	1	1	2	0,957
58	2		2	0,957
59	2	1	3	1,435
60	1	1	2	0,957
62	1		1	0,478
65		1	1	0,478
	129	80	209	100,00

## Distribuição das idades dos trabalhadores



Esta última tabela e este último gráfico são referentes à distribuição das idades dos trabalhadores da SODECIA.

## Vagas em aberto para incorporar a equipa da SODECIA:

### Operador(a) Logística:

Empresa multinacional de referência no sector automóvel, situada no distrito da Guarda deseja reforçar a sua equipa com a contratação de um(a) **Operador(a) de Logística** (m/f).

#### **Perfil do Candidato:**

- Habilitações: 12º ano ou equivalente;
- Experiência em funções similares em contexto da indústria;
- Experiência na condução de empilhadores;
- Sentido de responsabilidade e organização;
- Disponibilidade para trabalhar por turnos e laboração contínua.

#### **Descrição da Função:**

- Receção e expedição de produtos;
- Efetuar cargas e descargas garantindo a conformidade do produto manuseado;
- Armazenar os produtos;
- Abastecer as linhas de acordo com a rota logística definida;
- Informar aprovisionamento sobre os níveis de *stock*.

#### **Oferta:**

- Integração em empresa multinacional de elevado prestígio, caracterizada pela utilização de tecnologia de ponta;
- Formação profissional contínua e excelentes perspetivas de desenvolvimento pessoal e profissional.

**Tipo de oferta:** Tempo inteiro

## **Responsável de Logística (m/f)**

A Sodecia *Powertrain* Guarda, S.A., empresa multinacional de referência no mercado automóvel, deseja reforçar a sua equipa com a contratação de um **Responsável de Logística** (m/f).

### **Funções:**

- Coordenar as atividades da equipa de operadores de logística;
- Fazer cumprir/ garantir o cumprimento do FIFO (“*First in, first out*”) e a conformidade do produto manuseado;
- Organizar os armazéns de forma a otimizar as áreas;
- Desenvolver atividades de 5S dos armazéns;
- Implementar rotas de abastecimento e melhorar as atuais;
- Informar o aprovisionamento sobre os níveis de *stock*;
- Coordenar a atividade de logística interna com as atividades das outras áreas funcionais da empresa;
- Gestão operacional dos processos logísticos, garantindo o cumprimento dos requisitos internos e de cliente.

### **Perfil desejado:**

- Experiência profissional, mínima de dois anos em funções semelhantes;
- Conhecimento de Gestão de *Stocks* e Aprovisionamento;
- Capacidade de liderança e Gestão de equipas;
- Boa capacidade de análise e resolução de problemas;
- Capacidade de definir prazos e segui-los de perto;
- Capacidade de trabalho em equipa;
- Postura e perfil “*Hands-on*”;

- Domínio das ferramentas informáticas;
- Bons conhecimentos de Inglês (oral e escrito);
- Residência preferencial na área geográfica da Fábrica (Guarda, Covilhã, Viseu)

**Oferta:**

- Integração em empresa multinacional de elevado prestígio, caracterizada pela utilização de tecnologia de ponta;
- Formação profissional contínua e excelentes perspectivas de desenvolvimento pessoal e profissional.

**Tipo de oferta:** Tempo inteiro

### ***Team Leader da Produção (m/f)***

A Sodecia *Powertrain* Guarda S.A., empresa multinacional de referência no sector automóvel, deseja reforçar a sua equipa com a contratação de um ***Team Leader*** para a Produção (m/f).

**Funções:**

- Liderar uma equipa de produção no chão de fábrica;
- Organizar e otimizar as alterações de fabricação respeitando os procedimentos em vigor junto da equipa;
- Cumprir os planos de produção, assegurando sempre a Segurança e a Qualidade;
- Assegurar e zelar pelas condições de Segurança e Ergonomia dos postos de trabalho;
- Promover e participar nas atividades de Melhoria Contínua;
- Monitorizar, alavancar e reportar os indicadores operacionais dos seus setores;
- Garantir os stocks dos materiais em processos, assegurando o seu registo em sistema *on time*.

**Perfil desejado:**

- Experiência mínima de um ano na função, preferencialmente no setor automóvel;



- Facilidade de comunicação, trabalho em equipa e capacidade de análise;
- Capacidade de lidar com as pessoas e gestão de conflitos;
- Preferencialmente com noções em mecânica e eletrónica;
- Capacidade de definir prazos e segui-los de perto;
- Postura e perfil “*Hands-on*”;
- Domínio das ferramentas informáticas;
- Residência na área geográfica da fábrica (Guarda, Covilhã, Viseu).

**Oferta:**

- Integração em empresa multinacional de elevado prestígio, caracterizada pela utilização de tecnologia de ponta;
- Formação profissional contínua e excelentes perspetivas de desenvolvimento pessoal e profissional.

**Tipo de oferta:** Tempo inteiro

### **Engenheiro(a) de Manutenção- área de Maquinação**

A Sodecia *Powertrain* Guarda S.A., empresa multinacional de referência na indústria automóvel, deseja reforçar a sua equipa com novas contratações, neste caso a contratação de um(a) **Engenheiro(a) de Manutenção** para a área da Maquinação CNC (m/f).

**Funções:**

- Participar na definição de Equipamentos/ Periféricos e Dispositivos de Maquinação para Novos Projetos;
- Participar ativamente na melhoria dos processos de Maquinação- *update* constante aos programas e dispositivos de Maquinação;
- Definir e garantir o cumprimento do plano de manutenção preventiva das máquinas relacionadas com a área da Maquinação;
- Análise das falhas dos equipamentos da sua área de intervenção;

- Estimativa dos custos de manutenção e avaliação de alternativas;
- Responsável pela definição de *spare parts* dos equipamentos da sua área de intervenção;
- Previsão de necessidades de *spares parts* e standartização dos mesmos;
- Criar/ manter biblioteca com boas práticas de manutenção standards;
- Ser o *owner* dos indicadores de desempenho dos equipamentos- OEE, MTBF, *downtimes* e disponibilidade dos equipamentos;
- Avaliação das necessidades em termos de materiais e de mão-de-obra para a manutenção eficaz;
- Identificação e reporte dos riscos em termos de segurança associados à manutenção.

**Perfil desejado:**

- Formação em Engenharia Mecânica/ Eletromecânica ou similar;
- Experiência mínima de dois anos na função, preferencialmente no ramo automóvel;
- Capacidade de definir prazos e segui-los de perto;
- Capacidade de trabalho em equipa;
- Postura e perfil “*Hands-on*”;
- Domínio das ferramentas informáticas;
- Bons conhecimentos de Inglês (oral e escrito);
- Residência preferencial na área geográfica da fábrica (Guarda, Covilhã, Viseu).

**Oferta:**

- Integração em empresa multinacional de elevado prestígio, caracterizada pela utilização de tecnologia de ponta;
- Formação profissional contínua e excelentes perspectivas de desenvolvimento pessoal e profissional.

**Tipo de oferta:** Tempo inteiro

## **Engenheiro(a) Manutenção- área da automação**

A Sodecia *Powertrain* Guarda S.A., empresa multinacional de referência no setor automóvel, deseja reforçar a sua equipa com a contratação de um **Engenheiro de Manutenção** para a área da automação (m/f).

### **Funções:**

- Participar na definição de linhas de montagem/ automatismos;
- Participar ativamente na melhoria das linhas de montagem/ automatismos- *update* constante aos programas de automação/ robótica;
- Manter *backup*'s dos programas PLC's/ Robótica atualizados;
- Definir e garantir o cumprimento do plano de manutenção preventiva das máquinas;
- Análise das falhas dos equipamentos da sua área de intervenção;
- Estimativa dos custos de manutenção e avaliação de alternativas;
- Responsável pela definição de *spares parts* dos equipamentos da sua área de intervenção;
- Previsão de necessidade *spares parts* e standartização dos mesmos;
- Criar/ manter biblioteca com boas práticas de manutenção e standards;
- Ser o owner dos indicadores de desempenho dos equipamentos- OEE, MTBF, downtimes e disponibilidade dos equipamentos;
- Avaliação das necessidades em termos de materiais e de mão-de-obra para a manutenção eficaz;
- Identificação e reporte dos riscos em termos de segurança associados à manutenção.

### **Perfil desejado:**

- Formação em Engenharia Mecânica/ Eletromecânica ou similar;
- Experiência mínima de dois anos na função, preferencialmente no ramo automóvel;

- Capacidade de definir prazos e segui-los de perto;
- Capacidade de trabalho em equipa;
- Postura e perfil “*Hands-on*”;
- Domínio das ferramentas informáticas;
- Bons conhecimentos de Inglês (oral e escrito);
- Residência preferencial na área geográfica da fábrica (Guarda, Covilhã, Viseu).

**Oferta:**

- Integração em empresa multinacional de elevado prestígio, caracterizada pela utilização de tecnologia de ponta;
- Formação profissional contínua e excelentes perspectivas de desenvolvimento pessoal e profissional.

**Tipo de oferta:** Tempo inteiro

## **Engenheiro de Processo (m/f)**

A Sodecia *Powertrain* Guarda S.A., empresa multinacional de referência no setor automóvel, deseja reforçar a sua equipa com a contratação de um **Engenheiro de Processo** (m/f).

**Funções:**

- Elaborar documentos técnicos do APQP (FMEAs, Plano de Controlo, instruções de trabalho...);
- Documentar e preparar o dossier de amostras iniciais ao cliente;
- Definir especificações técnicas dos processos produtivos;
- Seguir a construção de novos meios produtivos (acompanhamento a fornecedores, definição de layouts);
- Validar os meios de produção;

- Definir embalagem;
- Implementar melhorias nos processos de fabrico que visem aumentar a produtividade, qualidade e segurança e diminuição dos impactos ambientais;
- Balancear fluxos de produção e eliminar retrabalhos;
- Realizar auditorias ao processo e seguimento dos planos de ação associados;
- Paralisar qualquer procedimento ou atividade para impedir uma não conformidade;
- Garantir a atualização da documentação afeta ao processo e produto;
- Responder ao cliente em caso de não conformidade e fazer a avaliação técnica das reclamações;
- Pilotar 5 PB (externos) e garantir a eficácia da implementação de ações e cumprimento dos prazos de resposta.

**Perfil desejado:**

- Formação em Engenharia Mecânica, Gestão Industrial ou áreas similares,
- Experiência mínima de quatro anos na função, preferencialmente no ramo automóvel;
- Capacidade de definir prazos e segui-los de perto;
- Capacidade de trabalho em equipa;
- Postura e perfil “*Hands-on*”;
- Domínio das ferramentas informáticas;
- Bons conhecimentos de Inglês (oral e escrito);
- Residência preferencial na área geográfica da fábrica (Guarda, Covilhã, Viseu).

**Oferta:**

- Integração em empresa multinacional de elevado prestígio, caracterizada pela utilização de tecnologia de ponta;
- Formação profissional contínua e excelentes perspetivas de desenvolvimento pessoal e profissional.

**Tipo de oferta:** Tempo inteiro

## **Engenheiro de Manutenção- área da soldadura (m/f)**

A Sodecia *Powertrain* Guarda, empresa multinacional de referência no setor automóvel, deseja reforçar a sua equipa com a contratação de um(a) **Engenheiro(a) de Manutenção** para a área da soldadura (m/f).

### **Funções:**

- Participar na definição de Equipamentos/ Periféricos e dispositivos de soldadura para novos projetos;
- Participar ativamente na melhoria dos processos de soldadura- *update* constante aos programas e dispositivos de soldadura;
- Definir e garantir o cumprimento do plano de manutenção preventiva das máquinas relacionadas com a área da soldadura;
- Análise das falhas dos equipamentos;
- Estimativa dos custos de manutenção e a validação das alternativas;
- Responsável pela definição de *spare parts* dos equipamentos da sua área de intervenção;
- Previsão de necessidade de *spare parts* e standartização dos mesmos;
- Criar/ manter biblioteca com boas práticas de manutenção e standards;
- Ser o *owner* dos indicadores de desempenho dos equipamentos- OEE, MTBF, *downtimes* e disponibilidade dos equipamentos;
- Avaliação das necessidades em termos de materiais e de mão-de-obra para a manutenção eficaz;
- Identificação e reporte dos riscos em termos de segurança associados à manutenção.

### **Perfil desejado:**

- Formação em Engenharia Mecânica/ Eletromecânica ou similar;
- Experiência mínima de dois anos na função, preferencialmente no setor automóvel;
- Capacidade de definir prazos e segui-los de perto;

- Capacidade de trabalho em equipa;
- Postura e perfil “*Hands-on*”;
- Domínio das ferramentas informáticas;
- Bons conhecimentos de Inglês (oral e escrito);
- Residência preferencial na área geográfica da fábrica (Guarda, Covilhã, Viseu).

**Oferta:**

- Integração em empresa multinacional de elevado prestígio, caracterizada pela utilização de tecnologia de ponta;
- Formação profissional contínua e excelentes perspetivas de desenvolvimento pessoal e profissional.

**Tipo de oferta:** Tempo inteiro

## **Engenheiro de Manutenção- Injeção de Plásticos (m/f)**

A Sodecia *Powertrain* Guarda, empresa multinacional de referência no setor automóvel, deseja reforçar a sua equipa coma contratação de um(a) **Engenheiro(a) de Manutenção** para a área de Injeção de Plásticos (m/f).

**Funções:**

- Participar na definição de Equipamentos/ Periféricos e dispositivos de Injeção para Novos projetos;
- Participar ativamente na melhoria dos processos de injeção- *update* constante aos programas e dispositivos de injeção de plásticos;
- Definir e garantir o cumprimento do plano de manutenção preventiva das máquinas relacionadas com a área da injeção de plásticos;
- Acompanhamento do processo de desenho e elaboração de moldes;
- Análise das falhas dos equipamentos;

- Estimativa dos custos de manutenção e avaliação de alternativas;
- Responsável pela definição de *spare parts* dos equipamentos da sua área de intervenção;
- Previsão de necessidades de *spare parts* e standardização dos mesmos;
- Criar/ manter biblioteca com boas práticas de manutenção e standards;
- Ser o *owner* dos indicadores de desempenho dos equipamentos- OEE, MTBF, *downtimes* e disponibilidade dos equipamentos;
- Avaliação das necessidades em termos de materiais e de mão de obra para a manutenção eficaz;
- Identificação e reporte dos riscos em termos de segurança associados à manutenção.

**Perfil desejado:**

- Formação em Engenharia Mecânica/ Polímeros ou similar;
- Experiência mínima de dois anos na função, preferencialmente no setor automóvel;
- Capacidade de definir prazos e segui-los de perto;
- Capacidade de trabalho em equipa;
- Postura e perfil “*Hands-on*”;
- Domínio das ferramentas informáticas;
- Bons conhecimentos de Inglês (oral e escrito);
- Residência preferencial na área geográfica da fábrica (Guarda, Covilhã, Viseu).

**Oferta:**

- Integração em empresa multinacional de elevado prestígio, caracterizada pela utilização de tecnologia de ponta.
- Formação profissional contínua e excelentes perspectivas de desenvolvimento pessoal e profissional.

**Tipo de oferta:** Tempo inteiro



## **S QA (*Supplier Quality Assurance*) (m/f)**

A Sodecia *Powertrain* Guarda, empresa multinacional de referência no setor automóvel, deseja reforçar a sua equipa com a contratação de um **SQA** (*Supplier Quality Assurance*) (m/f).

### **Funcões:**

- Assegurar que a Qualidade dos produtos comprados corresponde às especificações;
- Gerir processo de amostras iniciais de Fornecedores (processo PPAP);
- Elaborar a avaliação de desempenho dos fornecedores ao nível da qualidade (ppm, amostras iniciais, deméritos);
- Auditar os processos dos fornecedores e participar no seguimento/ validação dos planos de ações;
- Realizar os relatórios das auditorias aos fornecedores e reportar à direção;
- Negociar a estabilidade e a melhoria dos resultados da qualidade dos fornecedores;
- Trabalhar diretamente com o Departamento de Compras na melhoria da gestão de fornecedores;
- Gerir equipa de receção técnica de materiais.

### **Perfil desejado:**

- Formação em Engenharia;
- Experiência mínima de três anos na função no setor automóvel;
- Capacidade de definir prazos e segui-los de perto;
- Capacidade de trabalho em equipa;
- Postura e perfil “*Hands-on*”;
- Domínio das ferramentas informáticas;
- Bons conhecimentos de inglês (oral e escrito);
- Residência preferencial na área geográfica da fábrica (Guarda, Covilhã, Viseu).

**Oferta:**

- Integração em empresa multinacional de elevado prestígio, caracterizada pela utilização de tecnologia de ponta.
- Formação profissional contínua e excelentes perspectivas de desenvolvimento pessoal e profissional.

**Tipo de oferta:** Tempo inteiro

**Empresas da região que atuam no setor de fabricação de outros componentes e acessórios para veículos automóveis para além da SODECIA POWERTRAIN GUARDA:**

**DURA (Vila Cortês do Mondego- Guarda)**

A Dura *Automotive* Portuguesa- Indústria de componentes para automóveis, lda, está situada em Vila Cortês do Mondego e tem como principais clientes a BMW, a DAIMLER, a BÖCO, a VISTEON e a BROSE, sendo que o seu objetivo passa pela fabricação de outros componentes e acessórios para veículos automóveis.

A BMW é uma empresa alemã, fabricante de automóveis e motociclos, sediada em Munique, Baviera. A peculiaridade da empresa é que ela segue uma estratégia de marca *premium* pura: desenvolve, fabrica e comercializa seus produtos sob as marcas Mini, Rolls- Royce Motor Cars e BMW.

A Daimler é uma fabricante de automóveis de passageiros e veículos comerciais. A sua marca mais conhecida é a Mercedes-Benz. É a 2ª maior fabricante de camiões e a 36ª maior fabricante de carros (2013).

A BÖCO é uma inovadora e bem-sucedida empresa alemã de médio porte com sede em Wuppertal. Desenvolvem e produzem soluções de retenção, orientação, fechamento e travamento para a indústria automóvel há mais de 30 anos, em especial para as principais montadoras *premium*.

Já a Visteon é uma fornecedora americana de eletrónica automotiva global e uma empresa da *fortune* 500 desmembrada da Ford Motor Company em 2000. A Visteon é composta de vários negócios que projetam, criam e fabricam produtos eletrónicos de

*cockpit* de veículos e soluções de carros conectados para uma base de clientes diversificada, incluindo todas as principais montadoras do mundo.

### **BROSE (Tondela- Viseu)**

Em 2016, o Grupo *Brose* desenvolveu e produziu componentes mecânicos e sistemas para portas e assentos de veículos, assim como motores elétricos, acionamentos e componentes eletrônicos, para direção, travões, transmissões e refrigeração de motores, entre outros. Conta com cerca de 26000 funcionários em 62 localidades em 23 países em todo o mundo. Os seus clientes incluem mais de 80 fabricantes de automóveis e outros fornecedores automotivos.

### **COFICAB (Vale de Estrela- Guarda)**

Para atender ao crescimento contínuo da produção de arneses na Tunísia, o grupo *Elloumi* criou em 1990 a sua primeira fábrica, a COFICAB Tunísia (antes denominada de *Electric Cables*) para fabricar cabos automotivos. De facto, o Grupo *Elloumi* possui uma longa experiência na indústria de energia, telecomunicações e cabos especiais desde 1963. Esta última é uma das empresas mais notórias da Tunísia. Graças a esta experiência na indústria de cabos, bem como às parcerias frutuosas com os seus clientes, a COFICAB Tunísia adquiriu um *know-how* incontestável no campo automotivo, o que permitiu que fosse implantado globalmente. Já a COFICAB Portugal foi inaugurada em 1993. Os seus principais clientes são a *Daimler*, a *Peugeot*, a *Opel*, entre muitos outros.

## **Engenheiro Eletrotécnico (m/f)**

**Anúncio:** Empresa multinacional situada na região da Beira Interior, dedicada ao fabrico de fios e cabos para a indústria automóvel, pretende recrutar **Engenheiro Eletrotécnico** (m/f).

### **Descrição:**

- Conduzir e orientar projetos de Desenvolvimento & Inovação sob a sua responsabilidade, desde a criação e aprovação de projetos até à validação do lançamento em série e ao encerramento de projetos de acordo com políticas, procedimentos e regras predefinidos para atingir os objetivos em termos de orçamento, atraso e qualidade. Contribui para o desenvolvimento de políticas, procedimentos e regras de P & D e Inovação.

**Funções/ Tarefas:**

- Criar um novo quadro de formulário de projeto (após solicitação por parte do departamento de vendas ou solicitação da chefia direta) e iniciar uma nova aprovação de projeto de R&D. Desenvolver um plano de projeto e criar projetos no sistema de informação de acordo com o procedimento predefinido.
- Preparar e emitir amostras de ordem de produção, supervisão da produção de amostras, preparar e emitir pedidos de teste e revisão dos resultados dos testes. Finalizar DFMEA, produtos de definição de cabos/ processo e produção sinóptica e iniciar validação de fase de projeto. atualizar o *status* do projeto.
- Preparar os arquivos PPAP / EMPB e amostras do produto e enviar para o cliente direto. Preparar os arquivos técnicos de acordo com os requisitos OEM e enviá-los para os gestores de clientes. Acompanhar clientes diretos e aprovação OEM (PSW).
- Conduzir a fase de industrialização, incluindo avaliação de prontidão da produção em série e coordenação com todas as partes envolvidas para preparar o lançamento da produção em série, incluindo a preparação de requisitos de ferramentaria, validação de equipamentos, atualização do plano de matéria-prima, atualização de documentos de produtos e processos (PFMEA). Acompanhar a aprovação da produção em série e o seu respectivo início.
- Realizar monitorização dos resultados de produção pós-lançamento (capacidade do processo, resultado de desempenho, resultados de controle, etc.) e fornecer suporte necessário para a resolução de problemas (se necessário). Inicia a validação da produção em série, atualiza e encerra o projeto de Industrialização.

**Perfil:**

- Mestrado em Engenharia Eletrotécnica; Engenharia Eletrotécnica e Telecomunicações;
- Disponibilidade para Viajar;
- Bons conhecimentos de Inglês (Compreensão, Oral e Escrita);
- Bons níveis de relacionamento interpessoal;
- Comunicativo e dinâmico;
- Bons conhecimentos de Software (MS Office (Excel, Word, PPT, MS Project) MES and ERP applications).

**Regime Contratual:**

- Admissão nos quadros da empresa
- Contrato de trabalho a termo certo com duração de 12 meses, sendo posteriormente sujeito a condição de renovação de acordo com o desempenho prestado.
- Seguro de saúde após 6 meses de contrato.

**Horário de Trabalho:**

- Tempo Interno (8:30H – 17:30H).

**Remuneração:**

- De acordo com a função e experiência profissional (Negociável).

**Condições Adicionais:**

- Carta de condução com viatura própria para realizar as deslocações para a empresa.

## **Técnico Superior de Produção/ Qualidade: Engenharia Eletrotécnica e Telecomunicações (m/f)**

**Anúncio:** Empresa multinacional situada na região da Beira Interior, dedicada ao fabrico de fios e cabos para a indústria automóvel, pretende recrutar um(a) **Técnico(a) Superior de Produção/ Qualidade: Engenharia Eletrotécnica e Telecomunicações**

**Descrição:**

Acompanhar junto do Centro de Desenvolvimento & Inovação, novos projetos associados a novos fios e cabos, desde a criação e aprovação de projetos até à validação do lançamento em série e ao encerramento de projetos até à validação do lançamento em série e ao encerramento de projetos de acordo com políticas, procedimentos e regras predefinidas para atingir os objetivos em termos de orçamento, atraso e qualidade, em articulação com os restantes departamentos envolvidos (Produção; Qualidade; Eng<sup>a</sup>. Processos e I&D).

**Funções/ Tarefas:**

- Executar testes de campo, acompanhar parâmetros de processo, supervisionar a produção de amostras conforme necessário para problemas de análise de causa-raiz, eficiência de planos de ação.
- Verificar ou implementar projetos de melhoria. Supervisionar os parâmetros do processo e executar a verificação e calibração necessárias de acordo com as definições, procedimentos e instruções para atender ao consumo excessivo de metas e ao desempenho geral do processo.
- Fornecer incentivos e suporte eficazes e proactivos para a solução de problemas e melhoria, a fim de garantir um alto nível de satisfação do cliente.

**Perfil:**

- Mestrado em Engenharia Eletrônica e Telecomunicações
- Disponibilidade para viajar
- Bons conhecimentos de Inglês (compreensão oral e escrita)
- Bons níveis de relacionamento interpessoal
- Comunicativo e dinâmico
- Bons conhecimentos de *software* (MS Office (*Excel, Word, PPT, MS Project*) *MÊS and ERP applications*)

**Regime Contratual:**

- Admissão nos quadros da empresa
- Contrato de trabalho a termo certo com duração de 12 meses sendo posteriormente sujeito a condição de renovação de acordo com o desempenho prestado (Não aplicado para estágios profissionais)
- Seguro de saúde após 6 meses de contrato

**Horário de trabalho:**

- Tempo Interno (8:30H – 17:30H)

**Remuneração:**

- De acordo com a função e experiência profissional (negociável)

**Condições:**

- Carta de condução com viatura própria para realizar as deslocações para a empresa.

## **Engenheiro Químico (m/f)**

**Anúncio:** Empresa multinacional situada na Guarda, dedicada à produção de fio para a indústria automóvel pretende recrutar um(a) **Engenheiro(a) Químico(a)**.

**Função:** Apoio na investigação e desenvolvimento de novos produtos baseado no cumprimento das normas e especificações técnicas.

**Perfil do candidato:**

- Qualificações: Engenharia Química (Obrigatório)
- Conhecimentos de Inglês e Espanhol (Compreensão, Leitura, Escrita e Oralidade);
- Conhecimentos em MS *Office Softwares* (*Excel, Word, PPT*); aplicações ERP;
- Elevado sentido de responsabilidade e proatividade/dinamismo;

**Competências Técnicas e Funcionais:**

- Técnicas de melhoria contínua;
- Padrões QHSE e gestão de riscos;
- Habilidades organizacionais, analíticas e de resolução de problemas;
- Conhecimentos de técnicas comerciais;

**Competências Comportamentais:**

- Comunicação, Construção de Relacionamentos, Desenvolvimento Pessoal, Eficácia Pessoal e dinâmico.

ESTA OFERTA JÁ NÃO EXISTE (12-07-2018)

## **Técnico Superior de Produção/ Qualidade (m/f)**

**Anúncio:** Empresa multinacional situada na região da Beira Interior, dedicada ao fabrico de fios e cabos para a indústria automóvel, pretende recrutar um(a) **Técnico(a) Superior de Produção/ Qualidade** (m/f).

**Descrição:**

- Acompanhar junto do Centro de Desenvolvimento & Inovação novos projetos associados a novos fios e cabos, desde a criação e aprovação de projetos até à validação do lançamento em série e ao encerramento de projetos de acordo com políticas, procedimentos e regras predefinidas para atingir os objetivos em termos de orçamento, atraso e qualidade, em articulação com os restantes departamentos envolvidos (Produção; Qualidade; Eng<sup>a</sup>. Processos e I&D).
- Manter, coordenar e aplicar planos de controlo, instruções e métodos adequados necessários para garantir a conformidade do produto. Monitorar os parâmetros do processo durante todas as diferentes etapas de produção de acordo com as definições e instruções estabelecidas.

**Funções/ Tarefas:**

- Executar teste de campo, acompanhar parâmetros de processo, supervisionar a produção de amostras conforme necessário para problemas de análise de causas raiz, eficiência de planos de ação.
- Verificar ou implementar projetos de melhoria. Supervisionar os parâmetros do processo e executar a verificação e calibração necessárias de acordo com as definições, procedimentos e instruções para atender ao consumo excessivo de metas e ao desempenho geral do processo.
- Fornecer incentivos e suporte eficazes e proactivos para a solução de problemas e melhoria, a fim de garantir um alto nível de satisfação do cliente.
- Identificar produtos semiacabados e acabados em estado de não conforme. Realizar análises de causas-raiz acerca das não conformidades dos produtos, identificar e executar ações necessárias e planos de ação para evitar a recorrência de não conformidades.
- Acompanhar todas as atividades relacionadas ao processo de “*Rework*”. Realizar e conduzir análises de causas-raiz, propor e empreender as ações necessárias para a realização do plano de ações.

**Perfil:**



- Mestrado em Engenharia Eletrotécnica e Telecomunicações; Engenharia Eletrotécnica; Engenharia Eletromecânica; Engenharia Mecânica; Engenharia de Materiais ou similar
- Disponibilidade para viajar
- Bons conhecimentos de Inglês (compreensão, oralidade e escrita)
- Bons níveis de relacionamento interpessoal
- Bons níveis comunicacionais, dinamismo e proatividade
- Bons conhecimentos de *Software* (MS Office (Excel, Word, PPT, MS Project) *MÊS and ERP applications*)

**Regime Contratual:**

- Admissão nos quadros da empresa
- Contrato de trabalho a termo certo com duração de 12 meses, sendo posteriormente sujeito a condição de renovação de acordo com o desempenho prestado (Não aplicado para estágios profissionais)
- Seguro de saúde após seis meses de contrato.

**Horário de Trabalho:**

Tempo Inteiro (8:30H – 17:30H)

**Remuneração:**

De acordo com a função e experiência profissional (negociável)

**Condições adicionais:**

Carta de condução com viatura própria para realizar as deslocações para a empresa.

***ACI- Automotive Compounding Industry (Guarda)***

A ACI – *Automotive Compounding Industry*, Lda, constituída a 21 de janeiro de 2011, faz parte do Grupo *Perplastic*, constituído em setembro de 1986 por um grupo familiar, altamente prestigiado na região da Rioja (Espanha), desde a década de 60, tendo iniciado a sua atividade em janeiro de 1987 com uma linha de extrusão de PVC.

A ACI tem como *core business* a produção de compostos plásticos na forma granulada destinados à produção de cabos e fios para o setor automóvel.

### **HUF Portuguesa (Tondela- Viseu)**

Situada no concelho de Tondela, distrito de Viseu, a *Huf Portuguesa* produz sistemas de fechaduras, chaves, sistemas de bloqueio da direção, puxadores de portas e sistemas de puxadores com câmara de visão incorporada. O número de trabalhadores da empresa é de 337. A empresa usa modernas tecnologias, mantém contactos com diversas entidades e é um dos mais respeitados empregadores em Portugal de acordo com o estudo das melhores empresas para trabalhar realizado pelo *Great Place to Work Institute*. A *Huf Portuguesa* contribui para o desenvolvimento da comunidade local através da colaboração com universidades, institutos politécnicos, escolas e associações empresariais. Apoia instituições de solidariedade social, desportivas e culturais e tem recebido vários reconhecimentos pelas suas práticas de responsabilidade social. Em 2013, aderiu aos *Global Compact* das Nações Unidas. Em 2014 foi considerada um dos melhores fornecedores do ano para a *ThyssenKrupp Presta France S.A.S* e recebeu o reconhecimento da GM – *Best Practices Recognition* na implementação do sistema de Qualidade – *Basic Plus*. Em 2015 recebeu o reconhecimento de Práticas de Responsabilidade Social da APEE (Associação Portuguesa de Ética Empresarial) – Trabalho Digno e Conciliação; Comunicação.

A *Huf* tem clientes como a BMW, a *Chevrolet*, a Citroen, a *Daimler*, a Fiat, Alfa Romeo, *Holden*, Mazda, Mini, Porsche, *Vauxhall*, Volvo, Ford, GM, Opel, Peugeot e *Volkswagen*.

### **EBERSPACHER GROUP OF COMPANIES (Tondela- Viseu)**

Com sede em *Esslingen am Neckar* na Alemanha, a *Eberspächer Group of Companies*, é uma empresa familiar de capital fechado sendo uma fornecedora automotiva internacional com cerca de 80 localidades em 29 países. Os clientes incluem quase todos os principais fabricantes de automóveis de passageiros e veículos comerciais. É um dos principais desenvolvedores de sistemas e fornecedores de tecnologia de

exaustão, aquecedores de veículos e sistemas de ar condicionado em todo o mundo e também está envolvido em eletrônica automotiva para redes eletrônicas nos veículos.

### **COSIMPOR (Viseu)**

A Cosimpor é uma das empresas do grupo empresarial fundado por Luís Rodrigues da Costa, que iniciou a atividade empresarial em Luanda- Angola, em 1971. Em 1976, a empresa é criada em Portugal em nome individual, surgindo a 7 de dezembro de 1988 a sociedade COSIMPOR, Importação e Comércio Automóvel, Lda., tendo sido transformada a 30 de junho de 2011 em sociedade anónima.

O percurso de sucesso e constante crescimento deste grupo devem-se à capacidade empreendedora, ao forte empenho e à rigorosa gestão implementados pelo seu fundador, a quem foi atribuída a “Medalha Municipal de Mérito” pelos notáveis êxitos alcançados de reconhecida importância para a dignificação do concelho de Viseu.

A Cosimpor é uma empresa do *aftermarket* do setor automóvel na área de material de substituição, cobrindo todo o parque Europeu e Asiático em ligeiros, pesados, máquinas agrícolas e industriais. A especialização em componentes de motor tornou-a numa empresa de referência no setor.

Na área de material de desgaste mecânico, a gama de produtos e referências, cobrem atualmente todo o parque de viaturas circulante. O portefólio de produtos é composto por linhas completas de material elétrico, eletrónico, carroçaria, lubrificantes e ferramentas.

### **BORGSTENA (Nelas)**

Fornecedor líder de têxteis automotivos escandinavos, o novo *Borgstena Gruppen* trabalha para se tornar um fornecedor de soluções para os seus clientes automotivos, expandindo seu portefólio de produtos, mas também procurando continuamente oportunidades em novas áreas de negócios. Dedicar-se à pesquisa, desenvolvimento, produção e comercialização de têxteis automotivos, de escritório e domésticos, coberturas de assentos e soluções de componentes integrados.

#### **Vagas:**

## Engenheiro(a) de Sistemas de Gestão

### Referência da Oferta:

*Borgstena Group* é um fabricante de têxteis de renome internacional para a indústria automóvel. Atualmente procura, para integrar no Departamento de Qualidade um/a **Engenheiro/a de Sistemas de Gestão**.

O profissional a admitir deverá assegurar a implementação e manutenção de sistemas ISO 9001, IATF 16949, ISO 14001, OHSAS 14001 e realizar auditorias internas

Se tem licenciatura em área adequada de Engenharia, formação e experiência em auditoria interna e nas normas ISO 9001, IATF 16949, ISO 14001, OHSAS 14001, fluência em inglês, disponibilidade para viajar a nível internacional, forte capacidade de organização e comunicação interpessoal.

### **PSA GROUPE (Mangualde)**

É uma fábrica de produção de veículos comerciais ligeiros. É responsável pela produção dos modelos Peugeot *Partner* e Citroen *Berlingo*.

A história do Centro de Produção de Mangualde tem início quando José Coelho dos Santos, um industrial Mangualdense compra em 1962 uma licença para fabricar automóveis, em Paris, que posteriormente foi adquirida pela Citroen. A produção começou em fevereiro de 1964, o primeiro veículo mande in Centro de Produção Mangualde, foi o carismático 2CV (modelo AZL). É, atualmente, a maior empresa do distrito de Viseu e uma das maiores empresas a laborar em Portugal.

Ocupa o 10º lugar entre as maiores exportadoras do país.

### Vaga:

**Anúncio:** Fábrica da Indústria Automóvel em Mangualde recruta novos operadores para a produção, para novo projeto.

### Perfil:

- Dinâmico

- Flexível
- Disponibilidade para trabalhar por turnos rotativos ou turno noturno fixo.

## **LUSO FINSA (Nelas)**

É pioneira na fabricação de painéis aglomerados de madeira e MDF na Península Ibérica.

### **Vagas:**

#### **Engenheiro Mecânico (M/F)**

### **Função:**

Cumprimento dos planos de manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos.

Aplicação de conhecimentos em sistemas mecânicos

Garantir a manutenção de equipamentos industriais (mecânicos, hidráulicos e pneumáticos)

Criar e desenvolver ações de melhoria referente aos processos e equipamentos industriais

Interação com as restantes equipas da fábrica com o objetivo de melhorar a incidência de problemas relacionados com a manutenção de máquinas e equipamentos.

### **Perfil:**

Formação Superior na área de Engenharia Mecânica

Experiência mínima de dois anos em ambiente industrial, integrado(a) numa equipa de manutenção (fator eliminatório)

Conhecimentos em mecânica industrial, pneumática, hidráulica e desenho técnico (fator preferencial)

Experiência em programação e manutenção de equipamentos mecânicos

Sentido de responsabilidade, organização e planeamento

Facilidade no estabelecimento de relações pessoais e trabalho em equipa

Domínio da língua Inglesa

**Condições:**

Integração numa equipa consolidada, integrada num grupo sólido e em crescimento no mercado nacional e internacional. Pacote salarial de acordo com a função e experiência profissional.

### **Mecânicos Industriais (M/F)**

**Funções:**

- Manutenção Industrial
- Intervenção em situações de avarias mecânicas
- Manutenção preventiva e corretiva em equipamentos industriais.

**Perfil:**

- Formação Técnica em manutenção industrial ou mecânica;
- Experiência profissional em ambiente industrial (fator preferencial)
- Conhecimentos de Mecânica, Hidráulica e Pneumática (obrigatório)
- Experiência mínima de cinco anos em funções iguais ou similares na área de manutenção industrial
- Disponibilidade para trabalhar em turnos (fator eliminatório)
- Disponibilidade: a definir

### **Engenheiro Mecânico- Energia (m/f)**

**Perfil:**

- Formação superior na área de Engenharia Mecânica- Ramo de Energia;
- Experiência em ambiente industrial (fator preferencial);
- Experiência em caldeiras e queimadores industriais (fator preferencial);

- Experiência em programação e manutenção de equipamentos;
- Sentido de responsabilidade, organização e planeamento;
- Facilidade no estabelecimento de relações pessoais e trabalho em equipa;
- Domínio da língua inglesa.

**Condições:**

- Integração numa equipa consolidada, integrada num grupo sólido e em crescimento no mercado nacional e internacional. Pacote salarial de acordo com a função e experiência profissional.

**População desempregada por Local de residência e Sexo**

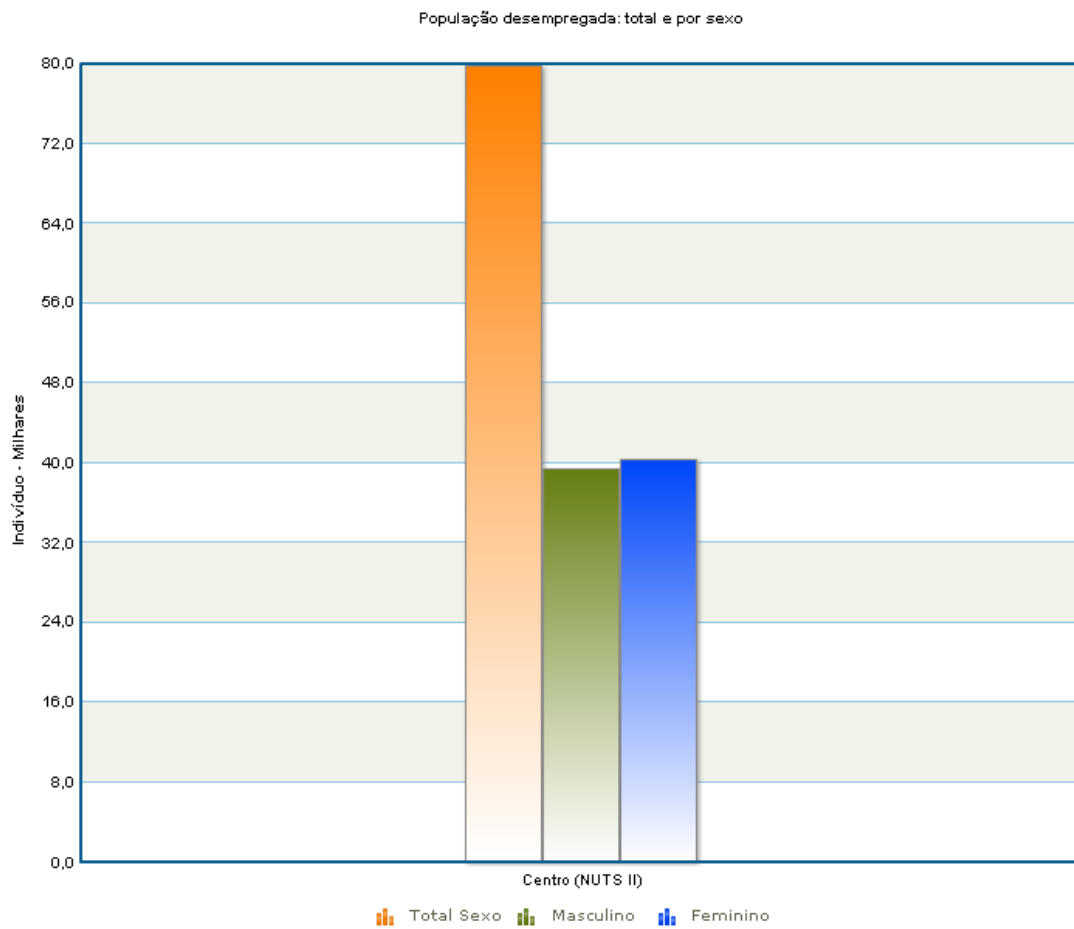
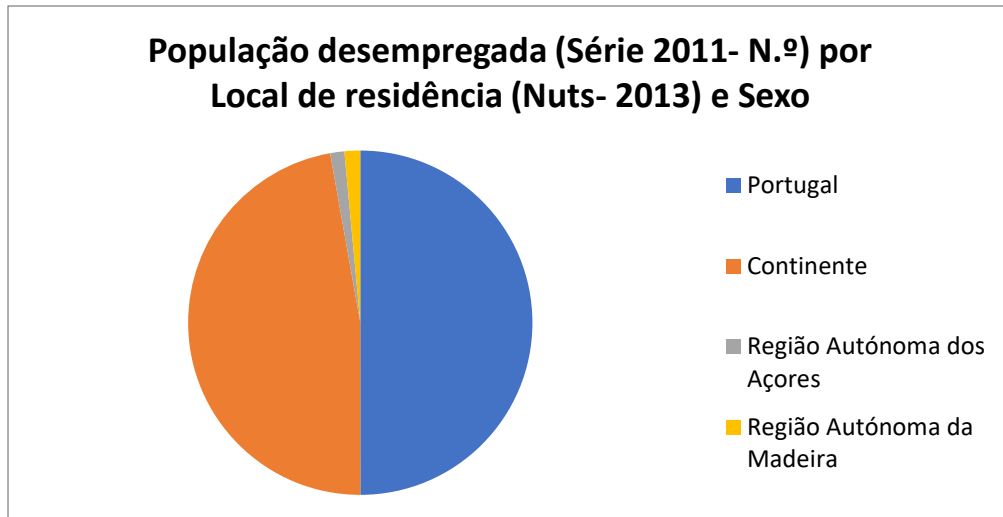
Local de residência (NUTS - 2013)	População desempregada (Série 2011 - N.º) por Local de residência (NUTS - 2013) e Sexo; Trimestral (1)					
	Período de referência dos dados					
	1.º Trimestre de 2018					
	Sexo					
	HM	H		M		
	N.º (milhares)	N.º (milhares)		N.º (milhares)		
Portugal	410,1	203,4	206,7			
Continente	387,1	191,3	195,8			
Região Autónoma dos Açores	10,9	6,1	4,8			
Região Autónoma da Madeira	12,1	6	6,1			

População desempregada (Série 2011 - N.º) por Local de residência (NUTS - 2013) e Sexo; Trimestral - INE, Inquérito ao emprego

Nota(s):

(1) Valores calibrados tendo por referência as estimativas da população calculadas a partir dos resultados definitivos dos Censos 2011.

Última atualização destes dados: 09 de maio de 2018





### Taxa de desemprego por Local de residência e Sexo

Local de residência (NUTS - 2013)		Taxa de desemprego (Série 2011 - %) por Local de residência (NUTS - 2013) e Sexo; Trimestral (1)					
		Período de referência dos dados					
		1.º Trimestre de 2018					
		Sexo					
		HM	H	M			
%	%	%					
Portugal	PT	7,9		7,6		8,1	
Continente	1	7,8		7,6		8	
Região Autónoma dos Açores	2	8,9		9,2		8,6	
Região Autónoma da Madeira	3	9,1		8,9		9,2	

Taxa de desemprego (Série 2011 - %) por Local de residência (NUTS - 2013) e Sexo; Trimestral - INE, Inquérito ao emprego

Nota(s):

(1) Valores calibrados tendo por referência as estimativas da população calculadas a partir dos resultados definitivos dos Censos 2011.

Última atualização destes dados: 09 de maio de 2018

### Taxa de desemprego da população ativa com idade entre os 15 e 74 anos por grupo etário

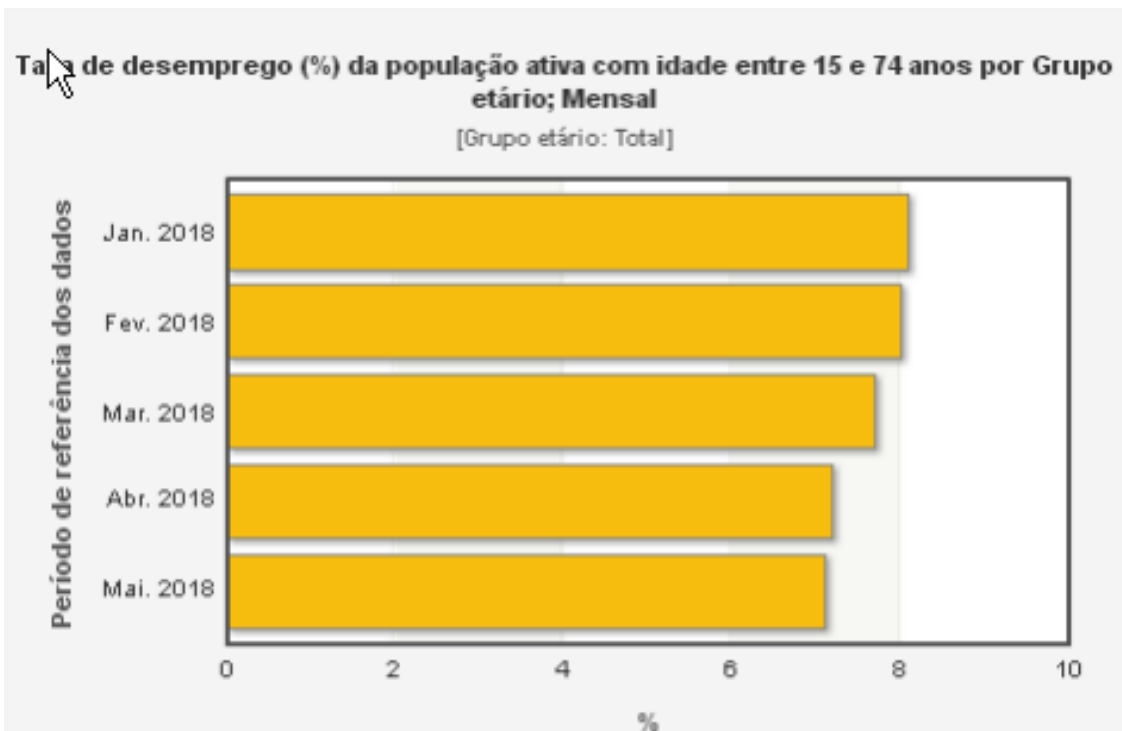
Período de referência dos dados (1)	Grupo etário	Taxa de desemprego (%) da população ativa com idade entre 15 e 74 anos por Grupo etário; Mensal	
		Local de residência	
		Portugal	
		PT	%
Maio de 2018	Total		7,1
	15 - 24 anos		19,7
	25 e mais anos		6,1
Abril de 2018	Total		7,2
	15 - 24 anos		20,2
	25 e mais anos		6,2
Março de 2018	Total		7,7
	15 - 24 anos		22
	25 e mais anos		6,6
Fevereiro de 2018	Total		8
	15 - 24 anos		21,9
	25 e mais anos		6,9
Janeiro de 2018	Total		8,1
	15 - 24 anos		22,1
	25 e mais anos		7,1

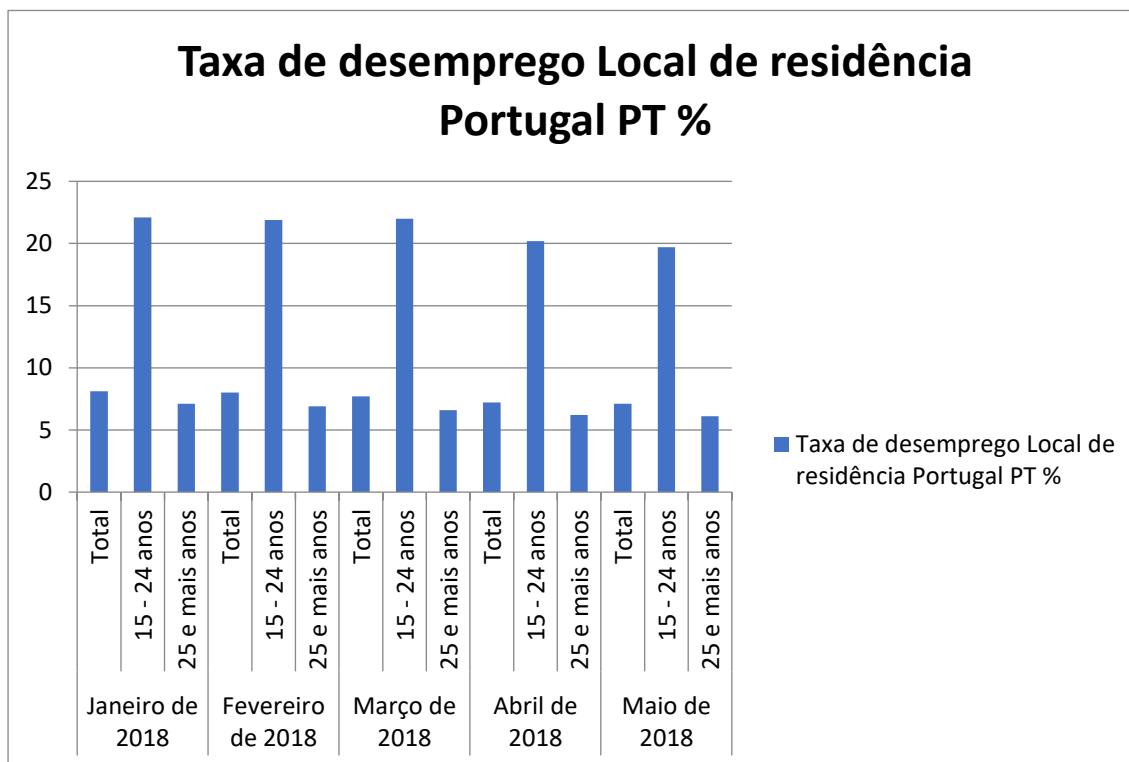
Taxa de desemprego (%) da população ativa com idade entre 15 e 74 anos por Grupo etário; Mensal - INE, Inquérito ao emprego

Nota(s):

(1) As estimativas mensais são referentes a trimestres móveis centrados, em que o mês de referência indicado corresponde ao mês central de cada trimestre.

Última atualização destes dados: 29 de maio de 2018





Segundo estudos realizados neste âmbito, conclui-se que a taxa de desemprego da zona Centro ronda os 6,7%.

#### Sites consultados:

<https://www.de-jobmarket.com/employer/view/4949/> (21-6-2018)

[https://pt.wikipedia.org/wiki/Daimler\\_AG](https://pt.wikipedia.org/wiki/Daimler_AG) (21-6-2018)

<https://pt.wikipedia.org/wiki/Renault> (21-6-2018)

<https://en.wikipedia.org/wiki/Visteon> (21-6-2018)

[https://en.wikipedia.org/wiki/Brose\\_Fahrzeugteile](https://en.wikipedia.org/wiki/Brose_Fahrzeugteile) (21-6-2018)

<https://www.huf-group.com/6/empresas/huf-portuguesa/> (22-6-2018)

<http://www.aci.com.pt/> (22-6-2018)

<http://www.coficab.pt/index.php/about-us/> (22-6-2018)

<http://www.cosimpor.pt/index.php?id=14> (22-6-2018)

[https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_indicadores&indOcorrCod=0005593&contexto=bd&selTab=tab2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0005593&contexto=bd&selTab=tab2) (25-6-2018)

[https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_indicadores&indOcorrCod=0005598&contexto=bd&selTab=tab2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0005598&contexto=bd&selTab=tab2) (25-6-2018)

[https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_indicadores&indOcorrCod=0007972&contexto=bd&selTab=tab2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0007972&contexto=bd&selTab=tab2) (25-6-2018)

<http://www.solides.com.br/rh-estrategico-segundo-chiavenato/> (6-7-2018)

<https://www.pordata.pt/DB/Municipios/Ambiente+de+Consulta/Tabela> (6-7-2018)

<https://www.pordata.pt/Municipios/Popula%C3%A7%C3%A3o+desempregada+total+e+por+sexo-809-5662> (6-7-2018)

<https://www.pordata.pt/Municipios/Popula%C3%A7%C3%A3o+desempregada+total+e+por+sexo-809-5661> (6-7-2018)

<https://www.pordata.pt/Municipios/Popula%C3%A7%C3%A3o+desempregada+total+e+por+sexo-809-5660> (6-7-2018)

[https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_indicadores&indOcorrCod=0007972&contexto=bd&selTab=tab2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0007972&contexto=bd&selTab=tab2) (6-7-2018)

<http://www.net-empregos.com/coficab/> (10-7-2018)

<http://www.borgstena.com/> (12-7-2018)

<http://psa-mangualde.pai.pt/> (12-7-2018)

[http://emprego.sapo.pt/emprego/anuncio/5583467/engenheiro-mecanico-\(mf\).htm](http://emprego.sapo.pt/emprego/anuncio/5583467/engenheiro-mecanico-(mf).htm) (12-7-2018)

<http://www.net-empregos.com/5145319/tecnico-superior-de-producao-qualidade-m-f-coficab-pt/> (12-7-2018)

<http://www.net-empregos.com/4966455/recrutamento-de-novos-operadores-de-producao/#.W0y0EdQwit8> (16-7-2018)

[https://pt.linkedin.com/jobs/view/an%C3%BAnuncio-de-emprego-mec%C3%A2nicos-industriais-m-f-at-lusofinsa-748524635?trkInfo=searchKeywordString%3ALuso%2BFinsa%2CsearchLocationString%3ANelas%252C%2B18%2Cvertical%3Ajobs%2CpageNum%3A0%2Cposition%3A1%2CMSRPsearchId%3A815ef3bc-59be-4a08-9797-5d8cefc72696&refId=815ef3bc-59be-4a08-9797-5d8cefc72696&trk=jobs\\_jserp\\_job\\_listing\\_text](https://pt.linkedin.com/jobs/view/an%C3%BAnuncio-de-emprego-mec%C3%A2nicos-industriais-m-f-at-lusofinsa-748524635?trkInfo=searchKeywordString%3ALuso%2BFinsa%2CsearchLocationString%3ANelas%252C%2B18%2Cvertical%3Ajobs%2CpageNum%3A0%2Cposition%3A1%2CMSRPsearchId%3A815ef3bc-59be-4a08-9797-5d8cefc72696&refId=815ef3bc-59be-4a08-9797-5d8cefc72696&trk=jobs_jserp_job_listing_text)

<https://www.indeed.pt/cmp/Sodecia-Powertrain-Guarda/jobs/Operador-Log%C3%ADstica-633ceff22789fa25?q=sodecia+powertrains+guarda&vjs=3> (20-7-2018)

<https://www.indeed.pt/cmp/Sodecia-Powertrain-Guarda/jobs/Respons%C3%A1vel-Log%C3%ADstica-f4f04e03b04c1be1?q=sodecia+powertrains+guarda&vjs=3> (20-7-2018)

<https://www.indeed.pt/cmp/Sodecia-Powertrain-Guarda/jobs/Team-Leader-Produ%C3%A7%C3%A3o-4f84d118e90d8bf3?q=sodecia+powertrains+guarda&vjs=3> (20-7-2018)

<https://www.indeed.pt/cmp/Sodecia-Powertrain-Guarda/jobs/Engenheiro-Manuten%C3%A7%C3%A3o-12d6325f27497a33?q=sodecia+powertrains+guarda&vjs=3> (20-7-2018)

<https://www.indeed.pt/cmp/Sodecia-Powertrain-Guarda/jobs/Engenheiro-Manuten%C3%A7%C3%A3o-879655c5df96b56d?q=sodecia+powertrains+guarda&vjs=3> (23-7-2018)

<https://www.indeed.pt/cmp/Sodecia-Powertrain-Guarda/jobs/Engenheiro-02d6c08b02730bd1?q=sodecia+powertrains+guarda&vjs=3> (23-7-2018)

<https://www.indeed.pt/cmp/Sodecia-Powertrain-Guarda/jobs/Engenheiro-Manuten%C3%A7%C3%A3o-cbf313d9ae7750d3?q=sodecia+powertrains+guarda&vjs=3> (23-7-2018)

<https://www.indeed.pt/cmp/Sodecia-Powertrain-Guarda/jobs/Engenheiro-Manuten%C3%A7%C3%A3o-d2c3407e99793907?q=sodecia+powertrains+guarda&vjs=3> (23-7-2018)

<https://www.indeed.pt/cmp/Sodecia-Powertrain-Guarda/jobs/Sqa-4a6edcd06055cd8f?q=sodecia+powertrains+guarda&vjs=3> (23-7-2018)

<http://www.net-empregos.com/5132478/engenheiro-mecanico-energia-m-f/> (25-7-2018)

[https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/detalhe/taxa-de-desemprego-baixa-para-67-e-atinge-minimo-de-2004?ref=Emprego\\_outros](https://www.jornaldenegocios.pt/economia/emprego/detalhe/taxa-de-desemprego-baixa-para-67-e-atinge-minimo-de-2004?ref=Emprego_outros) (09-08-2018)