

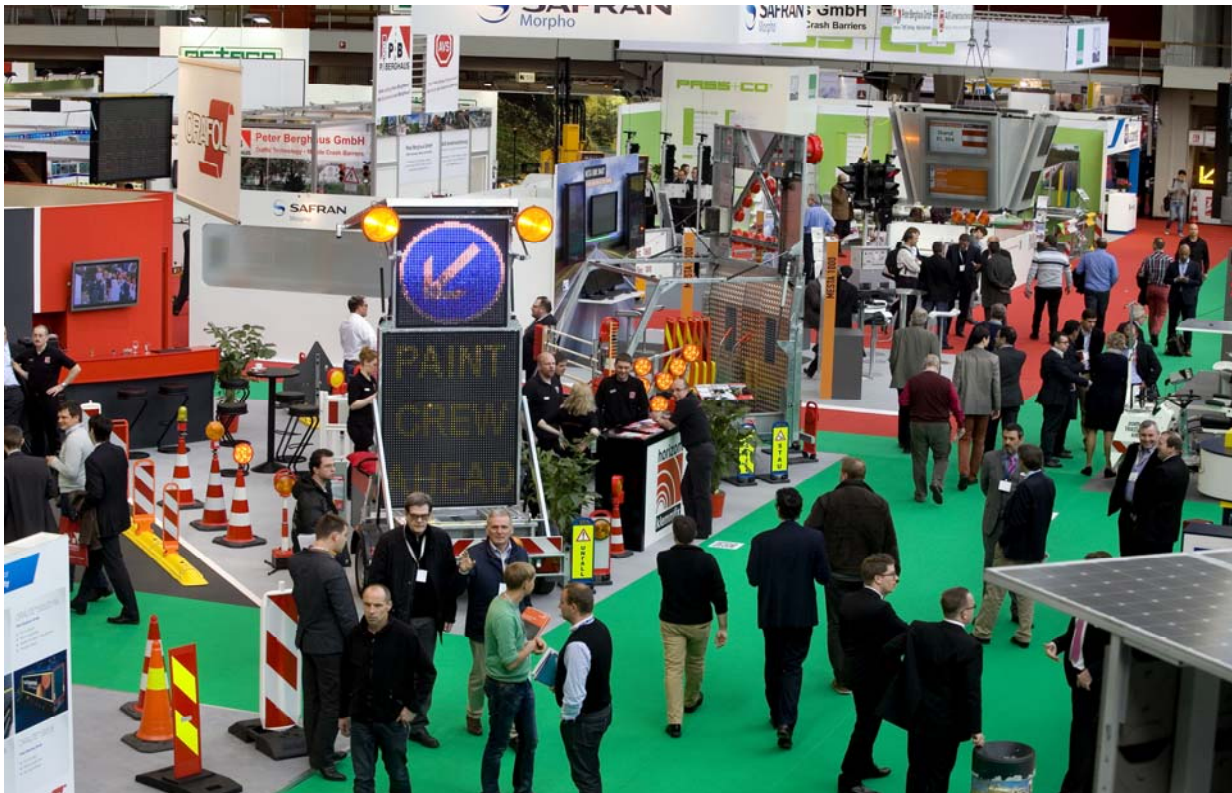


Preto no Branco

25.26.27.28 MAR

2014

Intertraffic
AMSTERDAM



RESO PARK

Especialistas em Mobilidade

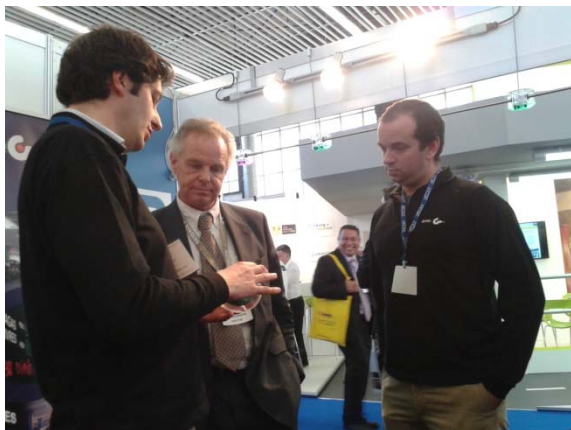
**MAIS UM PASSO
CERTO**

INTERNACIONALIZAÇÃO

GRUPO JANZ * GABINETE DE COMUNICAÇÃO * junho 2014 * nº. 116



INTERNACIONALIZAÇÃO DA RESOPARK



INTERTRAFFIC AMSTERDAM 2014

A **RESOPARK** está fortemente determinada no crescimento por força da conquista de novos mercados, nomeadamente mercados externos.

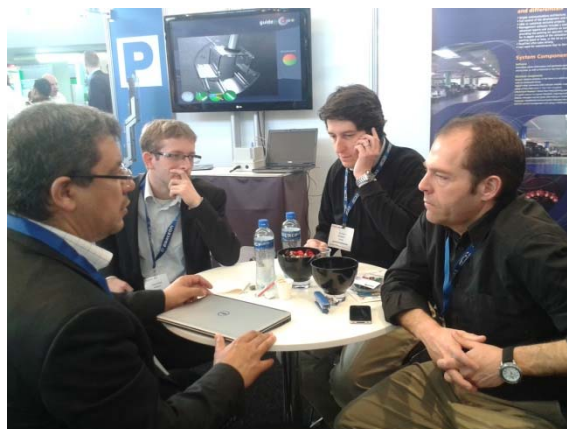
Para concretização da referida estratégia de internacionalização consideramos que existem um conjunto de ações que temos de desenvolver por forma a conhecermos e estarmos presentes nas reais oportunidade de negócio que ocorrem um pouco por todo o mundo.



Uma das principais ações que consideramos no nosso plano operacional de Marketing é a participação em feiras internacionais do sector onde atuamos.

Em Março de 2012, participámos pela primeira vez, enquanto expositores, na **INTERTRAFFIC**.

A **INTERTRAFFIC** é a maior e melhor feira ao nível mundial do sector das soluções de gestão de estacionamento, sendo que estiveram presentes cerca de **800 expositores e dezenas de milhares de visitantes profissionais oriundos de todos os continentes**.



Passados dois anos após a nossa primeira participação neste evento internacional, o balanço é francamente positivo, sendo que concretizamos parcerias e negócios em quatro países, nomeadamente, **Brasil, França, Espanha e Angola**.

Os expressivos resultados alcançados revestem uma importância adicional que vai para além do valor dos mesmos.

Concluimos que o nosso sistema “**guidein**” detém um conjunto de características tecnológicas que nos permitem apresentar vantagens competitivas face à concorrência que sempre existe em todos os mercados.



Ora, face ao retorno obtido decidiu a **RESOPARK** participar novamente este ano de **2014 INTERTRAFFIC**, que decorreu em Amsterdão entre os dias 25 e 28 de Março.

Nesta edição apresentámos, para além da solução **guidein para off-street**, uma nova solução para deteção e identificação de veículos em estacionamento na via pública (**on-street**).

O inovador sistema apresentado mereceu a atenção de muitos visitantes, especialmente dos oriundos de países do norte da Europa que demonstraram real interesse na aplicação do mesmo para resolução de problemas relacionados com a Mobilidade nas suas cidades.



Para além de visitantes Europeus, foi impressionante o número de visitas que recebemos de países como **Brasil, China, EUA, Turquia, Chile, Colômbia, Roménia e Índia, entre outros.**

Saliente-se a **vasta presença de clientes Portugueses** que também nos visitaram e que compartilharam connosco a satisfação e alegria de verem uma empresa Portuguesa a apresentar a sua tecnologia entre os principais gigantes mundiais do sector.

A estes devemos um obrigado especial!



Foto telemóvel, selfie de grupo

A nossa expectativa é que esta segunda presença nos proporcione iguais resultados à primeira participação em 2012 e que nos permita voltar a estar presentes na próxima edição que será em 2016.

Passo a passo estamos a consolidar o nosso novo caminho internacional!

S U M Á R I O

1	CAPA – INTERTRAFFIC 2014
2 a 3	RESOPARK - INTERNACIONALIZAÇÃO –INTERTRAFFIC 2014
4 a 7	RESOPRE – ComunicARTE, URBANISMO E PROJ. REFERÊNCIA
8 a 11	IMPLANTES E PRÓTESES VETERINÁRIAS NA JANZ – MAQ
12 a 14	O PODER ECONÓMICO DA FELICIDADE ORGANIZACIONAL
15	A JANZ NA REVISTA ANIMEE
16 a 17	FUNDAMENTALISMO ECONOMICISTA ...NÃO É FUTURO
	POLÍTICA GERAL DA EMPRESA
18 a 19	PREVENÇÃO, HIGIENE E SEGURANÇA
20 a 21	RASTREIO VISUAL
22 a 23	EMPREENDEDORISMO E ENOVAÇÃO NA ASSOC. ESTER JANZ
24	CONTRA CAPA – JUNTA FERG. MARVILA VISITOU A A.E.JANZ
25 a 28	ASSOCIAÇÃO ESTER JANZ – NOTÍCIAS
29 a 37	“PRETO NO BRANCO” “QUEM SOMOS NO GRUPO JANZ”
38 a 39	JANZ – FORMAÇÃO OUTDOOR
40 a 41	AQUEDUTOS – Ontem e hoje (1)
42	GRUPO RECREATIVO JANZ E ASSOCIADOS
43 a 47	JANTAR CONFRATERNIZAÇÃO – JOAQUIM XAVIER DA SILVA
48	TORNEIO “JOAQUIM XAVIER DA SILVA”
	JOAQUIM XAVIER DA SILVA COM O BANCO ALIMENTAR



ComunicARTE



Dra. Ana Vinagre

Assistente de Gestão

Na elaboração do plano de marketing para o ano de 2014, muitas ideias foram postas em cima da mesa, sendo a necessidade de uma comunicação mais direcionada para o cliente o foco principal.

As propostas das ações não foram difíceis de surgir sendo que a **RESOPRE** tem, ao longo destes anos, uma ligação de grande proximidade com os seus clientes, estas seriam facilmente exequíveis.

Podemos correr o risco de pensar que hoje em dia comunicar é tão mais fácil que nos anos de outrora. **Será?**

Ora, se avaliarmos o conceito pela vertente dos meios de comunicação que temos disponíveis poderíamos afirmar que sim. É imenso o mundo da comunicação!

Sim...estamos à distância de um telefonema! Sim...posso utilizar inúmeros meios para comunicar com alguém! Sim...de alguma forma poderei transmitir a informação que pretendo!

Ora, aqui é que reside o cerne da questão. Podemos sempre transmitir a informação que pretendemos por variados meios **mas será que estamos a atingir o objetivo a que nos propusemos?**

O conceito de comunicar pressupõe que existe um emissor, o qual emite a informação, e um recetor, que recebe a informação e a detém. Contudo, muitas das vezes existe um emissor porém o pressuposto recetor nunca chega a receber a informação.

Foi esta preocupação que tivemos aquando delineámos o plano de marketing para o presente ano. Como poderemos comunicar mais de perto com o cliente de modo a que o mesmo receba a informação e, **mais importante de tudo...tenha interesse em recebê-la?**

De facto esta preocupação já tinha sido explorada quando iniciámos a comunicação dos nossos **Projetos de Referência**. Estes comunicam aquilo que de tão importante fazemos e como o fazemos bem!

Contudo, notámos que havia mais para fazer.

Assim, decidimos fazer parte da agenda anual do nosso cliente, advertindo-o e sensibilizando-o para dias especiais como o **dia Mundial da Árvore, Dia Mundial da Terra, Dia Mundial da Água, etc...**

Esta iniciativa não só permite comunicar os nossos produtos como também permite elencar as características dos mesmos mostrando que são uma mais-valia no modo como operam no meio ambiente.

De alguma forma reconhecemos que os nossos produtos têm características subliminares que revelam, de alguma forma, preocupação no âmbito da responsabilidade social.

Assim sendo a forma de comunicar poderá ser vista como forma de arte.

Todos podemos comunicar mas deverá a comunicação ser lida e sentida por parte do recetor. Quando isto acontece a comunicação torna-se perfeita!



Campanha de Manutenção de Espaços e Jogos de Recreio

A **RESOPRE Urbanismo** lançou no princípio do ano uma campanha de Manutenção de espaços e Jogos de Recreio.

Esta campanha foi direcionada nomeadamente para as juntas de freguesia de todo o país dado que no dia 12 de Setembro de 2013 foi publicado em Diário da República o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as entidades intermunicipais e juntas de freguesia. A lei nº. 75/2013 no seu artigo 16.º, n.º 1 alínea bb), prevê que é da competência das juntas de freguesia a própria “gestão e manutenção dos parques infantis públicos e equipamentos desportivos de âmbito local”.

Sabemos que a gestão e manutenção dos parques infantis públicos e equipamentos desportivos são regularmente alvo de apertado escrutínio tanto por parte das autoridades competentes, como por parte das populações servidas.

A **RESOPRE** reconhece que, manter permanente a conformidade dos parques infantis não é de toda tarefa fácil, quer por questões financeiras, quer por questões de disponibilidade de meios humanos. Assim, colocámos ao dispor dos clientes um novo serviço que tem como objetivo ajudá-lo a realizar as manutenções legalmente exigidas num formato adaptado às suas necessidades e possibilidades.

Como resposta a esta problemática **RESOPRE** decidiu oferecer o primeiro levantamento de necessidades de manutenção destes espaços e equipamentos como também a primeira manutenção no âmbito de um contrato de manutenção por três anos (com o mínimo de duas intervenções anuais).

Esta é uma solução à medida das necessidades de cada cliente que garante a segurança total dos seus utilizadores assim como uma imagem renovada dos espaços e uma maior satisfação dos seus munícipes.

Na elaboração desta campanha foram contemplados dois tipos de manutenção assumindo que podemos estar perante variadíssimos cenários.

A **manutenção corretiva** pressupõe um trabalho retificativo, de reparação de equipamentos, de pavimento ou de alterações à própria área do parque, remoção de grafitis, tratamento de madeiras, etc.

Por outro lado a **manutenção preventiva** é um serviço com um carácter regular, que visa prevenir eventuais danos nos equipamentos designadamente a verificação de eventuais arestas, farpas ou fissuras perigosas, verificação de o estado e tensão das cordas, cabos, redes e correntes, procedendo a afinações e apertos se necessário.

Esta campanha visa assegurar uma maior segurança, uma estética renovada e um novo espaço para brincar.





Projetos de Referência



Consideramos que todos os projetos em que nos envolvemos são a assinatura da nossa empresa e por isso dedicamo-nos a eles de forma altamente profissional e apaixonada.

Desde o primeiro contacto com o nosso cliente até à entrega da obra, o envolvimento por parte de todos os colaboradores da **RESOPRE** é notório.

Assumimos compromissos, selamos confiança e buscamos sempre a perfeição na realização de cada projeto.

Desde a realização de um parque infantil de raiz à própria recuperação o compromisso é sempre dar e fazer o nosso melhor.

Por isto e para isto trabalhamos.

É nesta perspetiva que podemos referir hoje, que temos imensos projetos de referência e que de alguma forma se vêm juntar a outros tantos realizados anteriormente.

O projeto **Parque Atlântico Shopping, em Ponta Delgada** surgiu numa parceria com a **Santa Fé Associates**. Assim, a **RESOPRE** conclui mais um projeto de pavimento de segurança contínuo em espaço indoor.



Baseado no tema dos oceanos, este projeto convida os mais pequenos a mergulhar no mundo da magia e da imaginação podendo os exploradores encontrar formas geométricas, curvas e muita cor no seu pavimento.



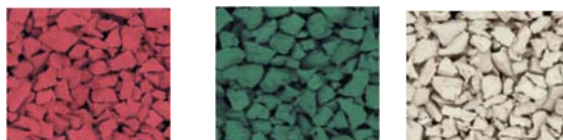
É de salientar que este pavimento não só permite a personalização, de modo a criar uma peça lúdica como também assegura todas as obrigações legais, que deverão ser respeitadas, em termos de segurança infantil.



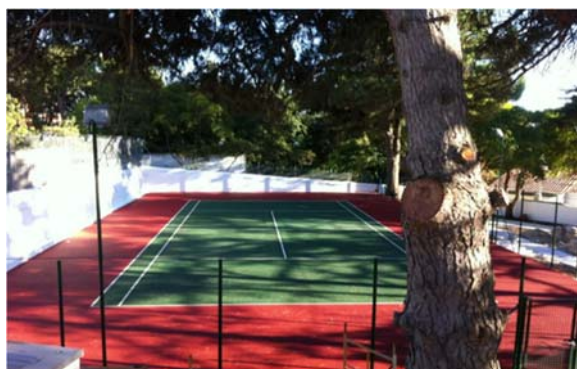


Outro dos projetos realizados foi um court de ténis, nas instalações da embaixada da Rússia.

O pavimento aplicado é um pavimento contínuo com a variante de 3 cores.



Embora a maioria dos pedidos seja para instalar em parques infantis, este pavimento é ideal para aplicar em qualquer zona.



O **Projeto Ecolojas** teve a sua continuidade no âmbito que o cliente **Pingo Doce** sentiu a necessidade de criar um ponto de recolha de cápsulas e tampas originando assim o desenvolvimento de mais um módulo no ecoponto, já existente nas lojas **Pingo Doce**.



Uma solução de design inovador, personalizada, segura e de fácil utilização, que vem completar a oferta da **RESOPRE** na área de projetos à medida, integralmente desenvolvidos para exigências específicas dos nossos clientes.



Este projeto começou em **2009** com o módulo de reciclagem de óleos alimentares usados, sendo que, atualmente, **encontra-se implementado em 241 lojas do Pingo Doce**, com todos os outros modelos adjacentes, concluindo-se assim esta iniciativa de sucesso.



**NO LIXO
NÃO**



Já no âmbito na requalificação de parques infantis a **RESOPRE** concluiu, recentemente, mais um projeto de **Requalificação de Parques Infantis**.

Mostramos o antes e o depois...

Antes:



Depois:



O serviço de manutenção corretiva, realizado pela **RESOPRE**, não só incidiu sobre a renovação de toda a estética do espaço, devolvendo o seu aspeto natural, como também repôs todas as condições de segurança a cada equipamento existente.

Esta manutenção pressupõe um trabalho corretivo nomeadamente na recuperação de equipamentos, tratamento de madeiras, verificação do estado das fundações dos equipamentos e respetiva estabilidade, reparação de eventuais arestas, farpas, ou fissuras.

Vilamoura já tem um parque infantil totalmente renovado e seguro para as suas crianças!





O FABRICO DE IMPALANTES E PRÓTESES VETERINÁRIAS NA JANZ – MAQ



**Eng. Francisco Matos – Adj. Direção
JANZ - CGF**

Os que conhecem o trabalho da **JANZ-MAQ** já sabem que fabricamos componentes para próteses dentárias. O que poucos saberão é que também temos produzido algumas peças destinadas a implantes e próteses veterinárias e é sobre estas que desta vez vamos falar um pouco:

Embora a aplicação de próteses em pessoas já seja feita há séculos (pensa-se que as primeiras foram aplicadas pelos egípcios) só muito recentemente elas começaram a ser aplicadas em animais não-humanos.

Mas o seu desenvolvimento tem-se tornado muito visível nos últimos anos, a par com o que tem acontecido com os implantes humanos.



Tal facto não significa necessariamente que se sujeitem os animais a experiências arriscadas ou dolorosas, legalmente isso também não é possível.

Na verdade, em grande parte das vezes estes doentes são “pets” com patologia oncológica ou traumática (acidentados), cujos donos estão dispostos a proporcionar-lhes uma melhor qualidade de vida, assegurando que os seus “amigos” vão estar mais confortáveis.

Várias histórias exemplares do que já é possível fazer hoje em dia têm corrido o mundo: a do cão Cassidy – que depois de recolhido na rua com apenas 3 pernas recebeu uma prótese em Titânio que permite montar uma pata artificial;



a do gato Óscar que após um acidente com uma máquina agrícola foi o primeiro felino a receber 2 pernas protéticas;

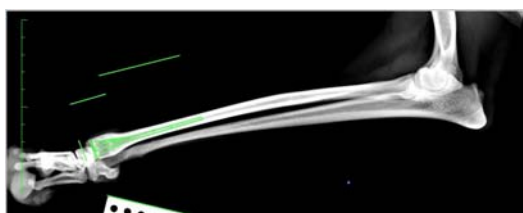




e mesmo de animais que sofreram acidentes no seu ambiente natural como o golfinho Winter;



que ganhou uma barbatana artificial para substituir a que perdeu numa armadilha;



ou a tartaruga Allison que depois de um tubarão lhe ter levado 3 barbatanas pôde voltar a nadar graças a um “fato” artificial.



Estes e muito mais casos reais estão facilmente acessíveis para quem quiser pesquisar na internet.

Mas os que envolvem a aplicação de próteses externas são apenas os mais visíveis.

Muitas outras intervenções são feitas utilizando implantes internos que tal como acontece nas pessoas, são fixados no interior do corpo para corrigir fraturas ou deformações e que após completa integração acabam por não ser notadas por quem vê do exterior.

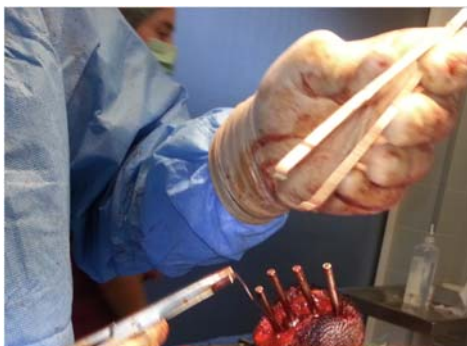
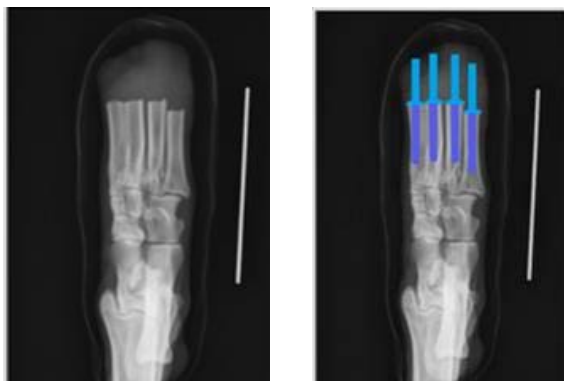
A maioria dos animais que recebem próteses e implantes são animais domésticos, principalmente cães e gatos, mas hoje em dia estas técnicas são já também cada vez mais consideradas como solução para salvaguardar a sobrevivência de animais selvagens e cujas espécies estão em vias de extinção.

Como disse atrás este tipo de intervenções em animais é relativamente recente. Mas a sua taxa de sucesso fez com que tornassem relativamente frequentes principalmente nos países mais desenvolvidos.

Como também já acontece no nosso país, onde existem algumas clínicas e hospitais veterinários bem equipados para o fazer.

Uma das principais referências é o **Hospital Veterinário de S. Bento em Lisboa**. Além de bem equipado este hospital tem fortes ligações aos meios universitários e a organizações nacionais e internacionais que lhe permitem a atualização permanente e a participação em diversas ações de desenvolvimento e inovação.





**HVSB: cirurgia aplicação de endo-exo-prótese
produção JANZ**

É com o **HVSB** que temos trabalhado nesta área.

Desde 2011 já aqui fabricamos mais de uma dezena de implantes em titânio e estamos agora a colaborar no desenvolvimento de componentes para próteses externas.

Não se exclui a possibilidade de desenvolvimento futuro de implantes com

desenho inovador, que adotem os conceitos modernos da osteossíntese com o bloqueio de parafusos na placa de titânio.



HVSB: endo-exo-prótese – produção JANZ

Embora represente apenas uma pequena parte do que fazemos na **JANZ MAQ**, a parceria com o **HVSB** pode vir contribuir muito positivamente para o nosso sucesso, ao possibilitar-nos trabalhar numa área sempre em evolução e muito exigente tanto ao nível das tecnologias como dos materiais utilizados, levando o nome da **JANZ** a círculos onde de outra forma seria muito difícil estar presente e, especialmente para aqueles que entre nós se preocupam com os animais, traz a satisfação de saber que estamos a contribuir para o seu bem-estar.





O PODER ECONÓMICO DA FELICIDADE ORGANIZACIONAL



Dr. Ricardo Ferreira
Assessor da Administração

A **JANZ** foi contactada pelo Dr. Mário Filipe Matias Andrade no âmbito da sua Dissertação de Mestrado em Gestão da Universidade Portucalense sob a orientação do Professor Doutor Gabriel Augusto Leite Mota para fazer parte do Estudo sobre o “**Poder Económico da Felicidade Organizacional**”.

Convite prontamente aceite com grande satisfação pela nossa Administração, que me confiou a tarefa de prestar toda a colaboração e apoio ao Dr. Mário Andrade, pelo que tive a oportunidade de conhecer, ser entrevistado e partilhar pessoalmente com ele, opiniões sobre esta importantíssima área e matéria, infelizmente muitas vezes descorada e desprezada pelas empresas.

Na visita que fez às nossas instalações, conhecendo *in loco* a nossa realidade, já explorada pela grandíssima e eficiente pesquisa que fez, o Dr. Mário Andrade conheceu a nossa Administradora, D. Teresa Janz Guerra e na visita à Associação Ester Janz, IPSS fomos recebidos por D. Susana Janz.

Tendo amavelmente referido no capítulo de “*Agradecimentos*” da sua Dissertação:

“À Senhora Comendadora Teresa Janz que tive a honra de conhecer aquando da visita efetuada à empresa.

*Ao Dr. Ricardo Ferreira, Assessor da Administração da **JANZ**, com quem tive o gosto de almoçar no refeitório da empresa, e que me acompanhou em toda a visita.*

À Dra. Susana Janz que me recebeu na Associação Ester Janz.

À D. Maria da Luz Pinto, pela sua simpatia, e por me ter aberto as portas da Administração da JANZ.”

O estudo teve por base quatro empresas nacionais de áreas de atividade diferentes, das quais se destacaram: **JANZ, Novabase e Delta Cafés**, com impacto na comunicação social: Porto Canal, Diário Económico, Vida Económica, informação *online*, entre outra.

Chegando a interessantíssimas conclusões não podia deixar de as partilhar através do nosso jornal. Principais conclusões:

1. A prática da “felicidade organizacional” é um sustentáculo do desenvolvimento das organizações, contribuindo determinadamente para a manutenção do sucesso das mesmas no longo prazo.
2. Estas empresas mantêm elevados níveis de diferenciação e força de mercado que as conduz normalmente à liderança na sua área de atividade.
3. Identificaram-se no estudo dois tipos distintos de práticas de “felicidade organizacional”:
 - a) “*Felicidade **organizacional** intrínseca.* Adotada pelas empresas JANZ e Delta Cafés, resulta de um genuíno cariz humanista que remonta às suas origens, encontrando-se associada a uma diferenciação muito própria.
 - b) “*Felicidade organizacional extrínseca, de negócio ou instrumental.* Adotada pela Novabase foi implementada no sentido de dinamizar o poder criativo da organização, do qual depende por força da atividade que exerce, procurando desse modo inovação diferenciadora.
4. A implementação de uma política estratégica de “felicidade organizacional” pressupõe a existência de um conjunto variável de condições mínimas que permitam alicerçar níveis superiores de competitividade e diferenciação (alinhamento organizacional,



adequada gestão do capital humano, gestão financeira rigorosa, qualidade das decisões, assertividade estratégica, credibilidade, ...).

5. Há um fator absolutamente determinante para a implementação deste tipo de estratégia, a vontade / sensibilidade da gestão de topo, que reflete frequentemente a natureza do líder.
6. A construção da "felicidade organizacional" é um processo temporal, normalmente de médio ou mesmo de longo prazo, que gera vantagens competitivas ao nível da produtividade e motivação, da criatividade, da inovação, da satisfação, da flexibilidade, do reduzido absentismo, da baixa rotatividade dos recursos humanos, da fixação de valores, da crescente notoriedade e confiança na marca, do sentido de pertença e do compromisso com a empresa.

JANZ

7. Em Portugal a prática da "felicidade organizacional" está normalmente associada a empreendedores visionários (JANZ e Delta Cafés), embora já existam gestores que a utilizam com sucesso como instrumento inovador de gestão (Novabase).
8. Em termos quantitativos foi calculado o Valor Acrescentado Bruto unitário (VABu) das empresas em estudo, tendo-se evidenciado a maior produtividade do fator trabalho da JANZ (15.833,33€).

A Felicidade Organizacional nas Empresas JANZ, Novabase e Delta Cafés:

1. As empresas JANZ e Delta Cafés adotam práticas exemplares em matéria de "felicidade organizacional", apresentando inúmeros denominadores comuns:
 - Têm origens similares, a primeira foi fundada em 1915 pelo empreendedor **Bruno Janz** e a segunda em 1961 pelo empreendedor **Rui Nabeiro**.
 - A JANZ apresenta um Valor Acrescentado Bruto unitário (VABu)

de 15.833,33€, o que traduz uma produtividade do fator trabalho bem superior à da Delta Cafés que se fica pelos 4.394,52€.

- São marcas com um natural cariz humanista, que procuram a satisfação das comunidades internas e externas. Apresentam um tipo de diferenciação inimitável, tal é a peculiaridade das práticas que adotam desde a origem (há 99 e 52 anos respetivamente).
- Mantêm de forma bem sedimentada a liderança nos respetivos mercados em Portugal.
- A principal responsabilidade destas organizações é assegurar a rentabilidade económica, contudo mantêm como prioridade genética maximizar o proveitoso impacto social positivo.
- A história destas empresas demonstra que a verdadeira competitividade depende da performance na área económica, mas também, e não menos importante, dos resultados obtidos no âmbito social e de cidadania.
- São marcas com grande notoriedade conquistada ao longo de muitas décadas e de várias gerações. A comunidade não tem dúvidas quanto às reais intenções destas empresas quando agem fora do âmbito do lucro.
- São organizações profundamente familiares, lideradas por várias gerações, que continuam, desde a sua fundação, a dar especial relevo à satisfação do "capital humano" por conhecerem bem a importância estratégica de tais políticas, que são praticadas de forma genuína, entendendo-se quase como uma obrigação natural das empresas, ou mesmo como um legado.

- A felicidade do "capital humano" sempre foi uma das principais preocupações destas empresas. O equilíbrio profissional, familiar e social



é considerado fundamental para que os colaboradores se sintam realizados.

- Existe um forte espírito de solidariedade no interior destas instituições que emana da gestão de topo. O modelo de negócio está sustentado na justiça económica e social.



2. A Novabase foi fundada em 1989 por dois empreendedores recém-licenciados. Trata-se de uma empresa que procura “tornar a vida das pessoas mais simples e mais feliz” na sequência das soluções tecnológicas que desenvolve. Torna-se desde logo claro que, embora a quase totalidade das empresas necessitem de “capital humano” satisfeito e com valor, nesta área, e face à contínua necessidade de inovação diferenciadora, é natural que a gestão de topo aposte forte na procura de competências humanas que lhes permita continuar a afirmar-se como principal “player” nacional e líder na área das tecnologias de informação.

Em termos de produtividade do fator trabalho atingiu um Valor Acrescentado Bruto unitário (VABu) de 6.077,18€, posicionando-se, neste indicador, entre a JANZ e a Delta Cafés. A Novabase trabalha a “felicidade organizacional” como instrumento propiciador de condições que aumentem a probabilidade de obter melhores resultados / soluções, pelas vias da inovação, da criatividade, da iniciativa, da informalidade, entre outras.

A “felicidade organizacional” é um dos principais instrumentos utilizado para que o fator humano possa tornar-se mais do que produtivo, verdadeiramente diferenciador nesta área muito específica de negócio. A dimensão humana está no centro das prioridades da Novabase, porque é dela que depende a quase totalidade do sucesso do negócio.

A procura da “felicidade organizacional” está voltada em grande medida para interesses de negócio.

A Novabase investe de forma direcionada no seu principal fator de produção o “capital humano”, procurando mante-lo alinhado e satisfeito, porque sabe que é o ingrediente essencial do sucesso que vem alcançando.

Em suma, a cultura da “felicidade organizacional” não esteve na génese da empresa, contudo é nos dias de hoje assiduamente trabalhada, como fator indutor de produção diferenciadora que trás mais-valias à organização.

Um novo Padrão de Gestão:

As empresas que apresentam melhores práticas de gestão levam muito a sério o tema da “felicidade organizacional”.

Este tipo de estratégia implica no entanto custos adicionais, que os ambiciosos de curto prazo não querem assumir, culminando no médio / longo prazo em mais-valias significativas em matéria de vantagens competitivas, diferenciação e poder económico-financeiro, e não raras vezes, numa posição dominante de mercado, que de outro modo poderia verificar-se, mas seria passageira.

A “felicidade organizacional” surge deste modo cada vez mais associada a um novo padrão de gestão, adotado com sucesso por algumas empresas de maior dimensão, que conhecedoras das potencialidades deste inovador instrumento de diferenciação, competitividade e força de mercado, estão certas da importância determinante do seu retorno.

“O segredo da felicidade não é fazer sempre o que se quer, mas querer sempre o que se faz” (Leon Tolstoi).

“As organizações dependem das pessoas para fazerem muito mais do que é formalmente exigido delas” (Katz).

“No final, a economia não é sobre a riqueza, é sobre a procura da felicidade” (Paul Krugman).



A JANZ NA REVISTA ANIMEE

EMPRESAS



JANZ reforça Responsabilidade Social

A Associação Ester Janz, uma escola que tem como missão promover o desenvolvimento integral e harmonioso das Crianças, norteadas pelo lema "Educar com Amor * elevar o Civismo * elevar a Cultura, para fazer crescer para um mundo melhor", tem feito uma forte aposta no desenvolvimento do seu Gabinete de Psicologia e de Educação Especial (GPÉE), como importante estrutura de apoio, orientação e promoção do crescimento, adaptação e sucesso escolar.



O GPÉE que conta com uma equipa multidisciplinar residente constituída por uma psicóloga clínica, uma psicóloga educacional, uma professora de educação especial e alguns estagiários no âmbito da formação em contexto de trabalho, proporciona orientação e aconselhamento aos elementos do Corpo Docente, em função das características, capacidades e necessidades específicas de cada sala ou turma, de acordo

com os requisitos individuais de cada Aluno, planificando e implementando alternativas pedagógicas e de dinamização dos grupos.

Realiza, também, aconselhamento pontual aos Pais e avaliações psicológicas das Crianças para aferir da necessidade de intervenções, individualmente ou em grupo, no âmbito da Psicologia Clínica e Educacional, do Apoio Educativo e da Educação Especial. Neste último caso, o apoio prestado pelo GPÉE consiste na criação de condições para a adequação do processo educativo às necessidades educativas de Alunos que apresentem limitações ao nível da atividade e participação num ou vários domínios da vida, resultando em dificuldades continuadas na comunicação, na aprendizagem, na autonomia, no relacionamento interpessoal e na participação social.

O GPÉE dinamiza ainda projetos, nomeadamente o Programa Educação para a Saúde e Afetos, Transições e Monitorização da Leitura Oral.

O trabalho do GPÉE é desenvolvido em estreita colaboração com os docentes e elementos de apoio educativo, os Pais e as Crianças e, sempre que necessário, com técnicos externos que intervêm neste processo em vista do crescimento harmonioso e feliz de cada Criança.





FUNDAMENTALISMO ECONOMICISTA... NÃO É O FUTURO



*Eng. Francisco Caetano
Diretor Industrial*



JANZ - Contagem e Gestão de Flúidos, S.A.

Janz desde 1915

Em 2008 escrevi um pequeno texto no qual procurava alertar para o fundamentalismo economicista que se estava a instalar nas sociedades ocidentais.

Nessa altura fiz uma análise prática das várias formas de se ganhar dinheiro e referi-me a elas da forma expressa abaixo:

As habituais,

- Vendendo aquilo que temos.
- Vendendo aquilo que fazemos.
- Vendendo aquilo que produzimos.

Ou seja, transacionando o que possuímos quer isso seja património herdado, quer seja força de trabalho ou conhecimento, quer seja algo por nós realizado.

Existem também as fraudulentas,

- Roubando o dinheiro a outros.
- Roubando os bens dos outros.
- Vendendo “gato por lebre”

Bem como as socialmente corretas,

- Investir na bolsa.
- Colocar o dinheiro a prazo no banco.
- Empréstimo dinheiro a juros.

E por fim, na minha opinião, as socialmente responsáveis,

Estas incluem as habituais e as socialmente corretas mas que não só satisfazem o próprio mas também acrescentam valor à comunidade.

Depois desta análise escrevi que “felizmente existem muitos cidadãos no mundo que optam pelas formas socialmente responsáveis de ganhar dinheiro, isto é, procuram aumentar o seu rendimento e/ou o seu património mas têm sempre presente a responsabilidade social, partilhando com a sociedade ou a comunidade próxima a riqueza que advém da sua forma escolhida para ganhar dinheiro.”

Infelizmente passados 6 anos constato que o fundamentalismo economicista, que as sociedades chamadas ocidentais vinham a adotar em 2008 tem vindo a agravar-se e o resultado é realmente a desintegração de famílias, de empresas, de comunidades e mesmo de nações, subjugadas por instituições financeiras mundiais, sem rosto.

Atualmente aquilo que o chamado mundo ocidental considerava que só ocorria nos países chamados subdesenvolvidos, está hoje no seu seio, mesmo à nossa porta, isto é, a desintegração das nações provoca que a grande maioria dos cidadãos nas



comunidades que as constituem, vivam hoje abaixo do limiar da pobreza e sem o mínimo de condição humana.

Visto que o fundamentalismo economicista e sem rosto, não parece abrandar pois os seus defensores não querem saber dos outros, não se importam com as suas condições de vida, teremos no mundo ocidental comunidades que ao viverem abaixo da condição humana, se tornarão elas próprias comunidades disponíveis

para o recrutamento de homens e mulheres que por um punhado de “patacas” e promessas de bem estar material ou celestial cometem atos de suicídio e genocídio sem dó nem piedade.

Escrevia eu em 2008 que ...“considero que, ou os fervorosos defensores do economicismo fundamentalista arrepiam caminho e percebem que é necessário haver riqueza nas mãos dos povos para que haja quem compre os produtos fabricados, ou acabamos todos abaixo do limiar da pobreza e na eminência de nos virem propor que por um punhado de “patacas”.....!!!!!!”

Mas eles não arrepiaram caminho e por isso o mundo está como está.

Em 2008 também escrevi que ...“gostaria de dizer que isto mais não é que uma perspectiva pessimista das coisas mas considero que não, acho mesmo é que é uma visão realista.”

E veio a confirmar-se que era realmente realista.

Podemos dizer que há sempre esperança e por vezes pequenas demonstrações de solidariedade e de responsabilidade social nas quais se empenham alguns empresários e organizações por esse mundo fora, nos mostram como a humanidade poderia ser, se não fossem “meia dúzia” de fundamentalistas.

POLÍTICA GERAL DA EMPRESA



- 1. Compromisso com a satisfação total do cliente;**
- 2. Compromisso com a inovação e melhoria contínua;**
- 3. Compromisso com a valorização e satisfação dos colaboradores;**
- 4. Compromisso com a melhoria da rentabilidade e com o crescimento sustentado;**
- 5. Compromisso com o cumprimento dos requisitos do Sistema de Gestão da Qualidade, com práticas ambientais, práticas de responsabilidade social empresarial e práticas de segurança e saúde.**

Política revista para os anos de 2014, 2015 e 2016.

Maio de 2014

A Administração



PREVENÇÃO HIGIENE E SEGURANÇA



Engª. Patrícia Correia
Técnica Superior de Segurança e
Higiene no Trabalho

SST... PARA QUÊ?

Para a EMPRESA

Hoje em dia qualquer atividade profissional envolve algum grau de risco, pois em todas elas existem fatores que se não forem tomadas em atenção podem levar a graves complicações a nível físico e/ou psíquico.

Desde sempre que a sociedade sofre constantemente riscos.

Já diz a sabedoria popular que viver é um risco permanente.

Assim sendo, e como o trabalho faz parte da vida, as profissões que exercemos têm também os seus riscos, umas mais que outras, é certo.

Existem diversas definições sobre a noção de riscos no trabalho.

Contudo a sua conceptualização deve considerar tanto os riscos laborais mais simples como o desconforto ou a incomodidade ligeira, como os riscos mais graves, que dão origem a incapacidades permanentes ou à própria morte.

O risco profissional no trabalho pode ser entendido como qualquer ameaça para a integridade física ou psíquica do trabalhador resultante de um desvio, ainda que mínimo, daquilo que se considere como trabalho normal.

Não é mais que uma probabilidade de ocorrências imprevistas no decorrer da atividade profissional ou durante o período de serviço que provocam danos físicos e/ou psíquicos.

Entre outros são de considerar diversos elementos que afetam a saúde e a segurança no local de trabalho como as substâncias químicas, as poeiras, o ruído e a vibração.

O risco profissional é uma realidade presente em qualquer posto de trabalho. No entanto, a forma como os riscos são percebidos e valorizados difere consoante os contextos onde eles estão incorporados. É sempre possível e desejável gerir os riscos das diversas atividades.

Como fazê-lo?

1º - Avaliar os riscos.

2º- Aplicar medidas de controlo que os reduzam.

Uma avaliação de riscos consiste, fundamentalmente, em identificar, face às situações existentes, as necessárias medidas para controlar a ocorrência de danos para a Segurança e Saúde no Trabalho (SST).

Contudo, a Gestão do Risco permite descobrir se deve fazer mais e, se for caso disso, como o fazer.

Assim se previnem ocorrências indesejáveis e se atenua a gravidade das suas consequências. Deste modo assegura-se o bem-estar e a continuidade das atividades.



Um bom nível de SST implica, sobretudo, a Gestão do Risco. Se os riscos de SST forem prevenidos e controlados eficazmente, muitos dos benefícios económicos da SST se revelarão.

Se a empresa tiver os seus valores refletidos numa cultura de SST e tornar os trabalhadores como parte integrante do sucesso dos seus objetivos, isso vai ser certamente reconhecido pelos seus clientes e pela sociedade em geral que esperam e valorizam bons níveis de desempenho da SST, traduzindo-se num aumento dos seus lucros.



Se os trabalhadores sentirem qualidade e segurança no seu trabalho vão desenvolvê-lo com maior confiança e motivação, o que tem certamente impacto na sua satisfação pessoal e profissional e nos seus níveis de produtividade.

A Segurança e a Saúde no Trabalho é importante para as empresas, para além de constituir uma obrigação legal e social.

As empresas valorizam o facto de a SST prevenir lesões e doenças dos trabalhadores resultantes do trabalho, mas ela é também um elemento fundamental do êxito de uma empresa.

UMA GESTÃO DE RISCOS SUSTENTÁVEL CUSTA BEM MENOS QUE OS CUSTOS DE INSEGURANÇA.

PARA A SUA VIDA

A responsabilidade pela Saúde e Segurança no Trabalho, não é exclusiva de uma só pessoa e ninguém se convença que, neste domínio, consegue fazer progressos se não contar com a motivação e o envolvimento de todos, assumindo, cada um, a sua quota-parte da responsabilidade na prevenção dos acidentes e doenças profissionais.

O que diz a lei?

Sintetizando:

- *O empregador é responsável pela Segurança e pela Proteção da saúde na empresa.*
- *Os trabalhadores devem colaborar respeitando a regulamentação e instruções de segurança, adotando procedimentos de trabalho seguros e comunicando quaisquer situações de trabalho perigosas para a segurança e saúde.*

Quando se fala de segurança e saúde não se trata apenas de impor normas e regras, mas sim de preservar a sua segurança e a sua saúde, no presente, e de proteger a sua saúde no futuro.

Não ponha em risco a sua vida e a sua integridade física no trabalho.

PENSE SEGURO.

Investir na prevenção e tornar os locais de trabalho seguros e saudáveis é uma aposta que todos agradecem...





RASTREIO VISUAL



**Gilberto Alexandre - Enfermeiro
Serviço de Enfermagem**

Nos dias de hoje, onde o recurso aos hospitais, centros de saúde e clínicas se torna mais complicado devido ao aumento significativo das taxas moderadoras, torna-se importante dinamizar atividades onde se consiga obter informações acerca do estado atual de saúde das pessoas.

Nesta senda constante de melhoria do nosso serviço de saúde das empresas do **GRUPO JANZ**, foi possível realizar um rastreio visual a todo o universo de trabalhadores deste grupo de empresas, sendo que, o grande objetivo deste projeto era perceber como se encontra a visão dos mesmos.

Em **2013** decorreu um projeto idêntico, mas apenas foram avaliadas algumas pessoas da **JANZ – Contagem e Gestão de Fluídos**, nomeadamente a maioria que ocupava postos na produção e que diariamente trabalham com artigos/peças de pequenas dimensões.

Para o ano de **2014** foi lançado o desafio de se conseguir rastrear toda a população trabalhadora. As empresas englobadas neste projeto foram a **JANZ – Contagem e Gestão de Fluídos**, a **Bruno JANZ – Gestão e Serviços**, a **Contar – Eletrónica Industrial**, a **JANZ – Contadores de Energia**, **Resopre** e a **Associação Ester Janz**.

O objetivo foi o mesmo, analisar o estado da visão de todos. Após alguns contatos com o curso de **Ortóptica da Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa**, conseguiu-se iniciar este projeto. O mesmo decorreu durante os meses de Abril e Maio, onde se conseguiu rastrear quase toda a população de todas as empresas.

Penso ser importante salientar também a abertura que o grupo de administrações demonstra para que decorram estes projetos, dado que os grandes objetivos dos mesmos é melhorar o grau de saúde de cada pessoa, porque para se conseguir desempenhar as suas funções diariamente é importante sentir-se saudável tanto física, como emocional ou psicologicamente.

Também será importante salientar a aceitação dos trabalhadores a este tipo de projetos. Todos têm participado demonstrando grande vontade e muita satisfação pelos mesmos. É neste tipo de atividades que surgem muitas vezes os sinais de alerta, ou que são identificadas situações problemáticas que até então passavam despercebidas ou que não eram valorizadas por parecerem de menor importância.

Passando à análise um pouco mais profunda dos resultados obtidos e a extensão destes exames, foram realizados 379 exames visuais, mas existem algumas pessoas em falta ainda, mas que também irão ser incluídas.

Destes exames, em 78 casos, aproximadamente 21% das pessoas avaliadas têm alterações a nível visual, sendo que, alguns terão a necessidade de iniciar a utilização de correção visual e outros de atualizarem as graduações das lentes. Os restantes 79% da população avaliada não têm alterações visuais.

Especificando um pouco mais os exames para que seja perceptível a realidade individual a nível da cada empresa, apresenta-se os resultados na tabela seguinte:



	CG	CGF	BJ	AEJ	Contar	CEs	Resopre	Total
Exames Realizados	30	154	11	57	39	32	56	379 (100%)
Alterados	13 (43,3%)	20 (12,9%)	8 (72,7%)	16 (28,1%)	7 (17,9%)	8 (25%)	6 (10,7%)	78 (20,58%)
Sem alterações	17 (56,7%)	134 (87,1%)	3 (27,3%)	41 (71,9%)	32 (82,1%)	24 (75%)	50 (89,3%)	301 (79,42%)

Como se pode verificar pelos dados obtidos, apenas na empresa **BJ** existe uma percentagem superior de exames realizados com alterações em comparação com os exames sem alterações.



Em todas as outras empresas, a grande maioria dos exames não tem alterações. No global volto a referir a saúde visual do grupo de empresas **JANZ** ronda os 80% de exames sem alterações. Refiro também que existem exames por realizar ainda, mas que não irão provocar alterações significativas aos resultados já obtidos.



Muito sucintamente, pode-se referir que a grande maioria dos exames alterados tem que ver com a diminuição da acuidade visual ao perto ou ao longe ou com graduações de lentes desajustadas, e não com patologias da visão graves.

De futuro irão decorrer outros projetos, porque sendo profissional de saúde, mais especificamente de Enfermagem, procuro pautar a minha prática clínica numa “luta” constante por manter ou melhorar a saúde de todos os trabalhadores do nosso **GRUPO JANZ** onde as empresas individualmente parecem ser pequenas, *mas que diariamente se procura cuidar da saúde de mais de 400 pessoas.*

Resta-me agradecer a participação de todos, tanto aos avaliados como a quem realizou as avaliações, porque tudo decorreu de forma bastante positiva e satisfatória.



EMPREENDEDORISMO E INOVAÇÃO NA ASSOCIAÇÃO ESTER JANZ



Em busca do Empreendedorismo...

Com o intuito de sensibilizar os nossos alunos do 1º. Ciclo para o “empreendedorismo como forma de estar na vida, atentos ao mundo que nos rodeia e com vontade de aplicar os (seus) talentos, colocando-os ao serviço de propósitos que contribuam para um mundo melhor”

(in <http://startiupi.com/porque>), e de os ajudar a estimular as suas competências empreendedoras, recorremos à Associação Sartlupi, que, sob o mote “Seres o que quiseses ser”, promove e desenvolve o empreendedorismo em crianças, jovens e adultos.



O 1º ano a pôr mãos à obra...



O 2º ano pronto para aprender!

Numa visita de estudo de um dia, as nossas Crianças participaram na “aventura da selva do empreendedorismo, tendo descoberto o que é ser empreendedor e aprendido quais são os 7 superpoderes do empreendedor; elaboraram produtos, visitaram o Mercado Municipal de Oeiras e falaram com empreendedores reais “de carne e osso.



O 3º ano já tem empreendedores!

Ficaram todos tão entusiasmados que não quiseram perder a oportunidade de nos contar esta experiência empreendedora.

Apresentamos, de seguida, o relato dos Alunos do 4.º ano.



O 4º ano a pôr em prática o que aprendeu!

Somos Empreendedores

Em abril, na interrupção escolar da Páscoa, deslocámo-nos à **Startlupi**, que está sediada no mercado de Oeiras. Já tínhamos ouvido falar de “empreendedorismo”, contudo, não sabíamos bem o que significava e, sobretudo, desconhecíamos que também nós Crianças podemos e devemos ser empreendedoras!



Participamos em várias atividades que nos fizeram perceber quais as etapas que temos que seguir até nos tornarmos empreendedores a sério.

Nestas atividades aprendemos a fórmula mágica do empreendedorismo:



Perante um **PROBLEMA**, devemos pensar numa **SOLUÇÃO** e pô-la em **AÇÃO**, recorrendo, se for caso disso, a parcerias e ao sempre fundamental **Trabalho de Equipa!**

São diversas as competências que um empreendedor deve ter e desenvolver e que a **Startlupi** resume nos **7 superpoderes do empreendedor: saber ouvir, identificar oportunidades, organização e planeamento, parcerias ganha-ganha, apresentação, autoconfiança, responsabilidade e trabalho de equipa.**

Através de jogos lúdicos e didáticos também nos tornámos verdadeiros empreendedores.

Após termos compreendido o que significa o empreendedorismo, realizámos uma visita ao Mercado Municipal de Oeiras, para aplicarmos os nossos conhecimentos.

Para terminar a visita, realizámos um jogo onde colocámos em prática tudo aquilo que aprendemos ao longo do dia. Nós, os Alunos do 4.º ano, já pusemos em prática todos estes conhecimentos, na angariação de fundos para a nossa viagem de finalistas.

Foi uma visita de estudo muito proveitosa e interessante!

Os novos empreendedores



JUNTA DE FREGUESIA DE MARVILA VISITOU A ASSOCIAÇÃO ESTER JANZ



O **Prof. Hermínio Correia**, Vogal do Pelouro da Educação e o **Dr. Victor Morais**, Vogal do Pelouro do Desporto da Junta de Freguesia de Marvila, visitaram a Associação Ester Janz. Aqui estão no meio de Crianças que lhe fizeram uma grande ovação.



Foram-lhes apresentadas todas as instalações da Associação Ester Janz.



No Pavilhão Policultural **JOÃO JANZ**, cantaram para os visitantes o **hino da Associação Ester Janz**, mais duas canções e música de flauta.



E, no final, ambos procederam à assinatura do **Livro de Honra da Associação Ester Janz**, o que muito nos orgulha, e ficámos muito gratos pela sua visita.



GRUPO JANZ * GABINETE DE COMUNICAÇÃO * junho 2014 * nº. 116

Av. Infante D. Henrique, 286 – 1950-421 – Lisboa – Telef. 218316000

Coordenação de **Maria Antónia Baptista** – e-mail: abaptista@cq.janz.pt

Distribuição gratuita por todos os Colaboradores das empresas **JANZ e Associadas**,
Várias Entidades e Organismos Oficiais.