

Best

Código do trabalho

A Legislação Laboral ao serviço da Gestão

 Online



14 horas

Preço : 950,00 € + IVA

Intra empresa : (desde) 3.050,00 € + IVA

Referência: 544

Programa atualizado de acordo com a Lei 13/2023!

O conhecimento do código do trabalho, a identificação dos seus princípios e regras basilares nas quais assenta, o início, vigência e cessação do contrato de trabalho passando pelo inestimável conhecimento da organização racional e inteligente dos tempos de trabalho, são hoje ferramentas imprescindíveis e competências absolutamente necessárias.

A aplicação criteriosa e imaginativa das soluções legais, hoje múltiplas e variadas, são recursos essenciais para distinguir a sua empresa pela qualidade do relacionamento humano, do nível da sua competência e da racionalidade dos seus procedimentos.

Tais as propostas e objetivos do curso de formação Código do trabalho:

- prático, formativo e informativo;
- sobre o mundo da legislação laboral.

Destinatários



Para quem?

- Técnicos de recursos humanos, gestores e diretores que pretendam desenvolver o seu conhecimento sobre a legislação em vigor.



Pré-requisitos:

- Não aplicável.

Percorso de aprendizagem

Natureza do Contrato de Trabalho

- Noção e elementos essenciais de Contrato de Trabalho.
- Figuras Afins do Contrato de Trabalho:
 - Contrato de Prestação de Serviços;
 - Contrato de Agência;
 - Contrato de mandato;
- Legislação Aplicável: Código de Trabalho, Instrumentos de Regulamentação Coletiva e Regulamento Interno.

Formação do Contrato de Trabalho

- Capacidade e legitimidade.
- Período Experimental.
- Pacto de Permanência.
- Pacto de Exclusividade.

As diversas modalidades do contrato de trabalho

- Introdução. Regra Geral.
- Contrato de trabalho a termo resolutivo:
 - Noções gerais;
 - Admissibilidade e forma;
 - Duração do contrato;
 - Renovação do contrato a termo certo;
 - Cessação. Compensação.
- Contrato de trabalho a tempo parcial:
 - Noções gerais;
 - Regime.
- Contrato de trabalho intermitente:
 - Noções gerais;
 - Regime.
- Contrato de trabalho em comissão de serviço:
 - Noções gerais;
 - Regime.
- Contrato de trabalho em regime de teletrabalho:
 - Noções gerais;
 - Regime.
 - Alterações introduzidas pela Lei 13/2023;
- Contrato dos cuidadores informais
 - Impacto da Lei 13/2023.

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

- Introdução.
- Noções:
 - Tempo de Trabalho;
 - Horário de Trabalho;
 - Período Normal de Trabalho.
- Duração do Trabalho e Direito ao Descanso:
 - Intervalos de descanso obrigatórios;
 - Trabalho Suplementar. Modalidade e Retribuição;
 - Isenção de Horário de Trabalho.
- Distribuição do Tempo de Trabalho:
 - Banco de Horas. Noção, Modalidades e Formas de compensação;
 - Trabalho por Turnos;
 - Trabalho Noturno.
- Feriados:
 - Obrigatórios;
 - Regime das Pontes;
 - Retribuição da prestação em feriados.
- Faltas:
 - Noção e Classificação;
 - Faltas Justificadas:
 - Licença de Parentalidade (e impacto da Lei 13/2023);
 - Assistência a Filhos;
 - Processo de adoção e dispensas (implicações da Lei 13/2023);
 - Licença de luto (alterações introduzidas pela Lei 13/2023);
 - Faltas Injustificadas.
- Férias:
 - Direito e Duração;
 - Marcação e Gozo efetivo;
 - Retribuição de Férias;
 - Caso Especial: Licença sem Retribuição.

Atividade do Trabalhador

- Da Atividade do Trabalhador. Noção. Disponibilidade ou obrigatoriedade?
- Categoria e Função.
- Obrigatoriedade de prestação de Funções Afins ou Funcionalmente ligadas.
- Variação da atividade Laboral: Mobilidade Funcional.

Retribuição

- Noção de Retribuição. Importância e Consequências legais.
- Tipos de Retribuição: Espécie ou em dinheiro.
- Princípios da Remuneração:
 - Irredutibilidade;
 - Suficiência Salarial;
 - Igualdade Remuneratória;

- Intangibilidade.

O regime da cessação do contrato de trabalho

- Princípios gerais do regime da cessação do contrato de trabalho.
- Caducidade do contrato de trabalho.
- Revogação do contrato de trabalho. Mútuo Acordo:
 - Regime Geral;
 - Acordo com direito a subsídio desemprego pelo Trabalhador.
- Cessação por iniciativa do empregador:
 - Despedimento Coletivo;
 - Despedimento por Extinção Posto de Trabalho;
 - Despedimento por Inadaptação;
 - Encerramento definitivo;
 - Despedimento com Justa Causa. Remissão;
 - As compensações pela cessação do contrato de trabalho (Lei 13/2023);
 - Despedimento na subcontratação de trabalhadores, de acordo com as alterações introduzidas pela Lei 13/2023.
- Cessação por iniciativa do trabalhador:
 - Denúncia do Contrato de Trabalho. Aviso Prévio;
 - Resolução com Justa Causa;
 - Abandono de Trabalho.

O despedimento com justa causa

- O conceito de justa causa. Tipologia legal.
- Tramitação.
- Decisão de Despedimento: Fundamentos e Consequência.
- Créditos laborais pós-despedimento.
- Ilicitude do Despedimento: Compensação ou Reintegração.



Objetivos

No final da formação os Participantes deverão ser capazes de:

- Conhecer e compreender o que distingue uma relação laboral de outras relações de trabalho. Exemplificação de diferentes relações laborais;
- Enumerar e compreender o alcance dos direitos e deveres da Entidade Empregadora e do Trabalhador;
- Enumerar os vários tipos de contratos de trabalho e regimes específicos;
- Conhecer os Conceitos relacionados com tempo de trabalho, como o Período Normal de trabalho, horário de trabalho, banco de horas, adaptabilidade, entre outros;
- Enumerar tipos de flexibilidade laboral e regimes legais previstos existentes na lei laboral portuguesa para melhor gestão do tempo laboral;
- Determinar tipos de faltas e respetivas consequências na prestação laboral;
- Conhecer o regime de ausências a título de férias e feriados bem como as licenças laborais;
- Conhecer os conceitos de categoria e função, distinguindo-os;
- Enumerar regras legais sobre a categoria designadamente conceitos como mobilidade funcional;
- Enumerar as formas de cessação do contrato de trabalho;
- Identificar quando e como se aplicam as diversas formas de cessação do contrato de trabalho;
- Conhecer os procedimentos necessários à cessação do contrato de trabalho pela entidade empregadora e pelo Trabalhador;
- Enumerar e conhecer alternativas à cessação do contrato de trabalho;
- Determinar as consequências práticas e antecipar as medidas adequadas a uma equilibrada gestão de recursos humanos.



Métodos pedagógicos

- Exposição temática;
- Exemplos práticos/Case Studies;
- Análise e discussão de situações apresentadas pelos participantes.



Pontos fortes

Aumentar o grau de conhecimento dos mecanismos legais que a Lei Laboral Portuguesa confere para melhor poder rentabilizar os recursos humanos, nomeadamente:

- conhecer o que distingue o Contrato de Trabalho dos restantes, designadamente da Prestação de Serviços, de forma a tomar a melhor opção com relação a vínculo e custos com RH;
- compreender o regime dos vários tipos de Contratos de Trabalho e Modalidades de Organização da Duração do Trabalho de modo a poder optar pela melhor solução para a empresa com relação à rentabilidade de trabalhador e polivalência que lhe pode ser exigida;
- propor uma nova visão sobre as possibilidades de fazer cessar Contratos de Trabalho ao abrigo da lei mas com menor custo e exigência.



Datas 2026 - Référence 544



Últimas inscrições



Realização garantida

De 3 mar a 6 mar

De 8 set a 11 set

De 3 nov a 6 nov

Best

HR as Business Partner (HRBP)

O papel dos RH na estratégia das organizações

 Online



14 horas

Preço : 950,00 € + IVA

Intra empresa : (desde) 3.900,00 € + IVA

Referência: 8543

Com o posicionamento estratégico que a função RH tem assumido nas organizações torna-se essencial que os gestores desenvolvam competências que vão muito além da tradicional gestão de processos de RH.

O HR Business Partner deve ser o efetivo parceiro e consultor interno das organizações em todos os aspectos ligados à Gestão das Pessoas, assegurando a mediação perfeita entre as necessidades de negócio e da organização, e as necessidades e motivações individuais dos colaboradores.

Destinatários



Para quem?

- Profissionais de RH
- HR Business Partners
- HR Managers
- Gestores que pretendam desenvolver competências estratégicas em GRH.



Pré-requisitos:

- Não aplicável.

Percorso de aprendizagem

Atividades online

Atividades online de preparação para a formação e para a transferência da aprendizagem:

- Definir os seus objetivos pessoais;
- Autoavaliar as suas competências.

Sessão Presencial

Desafios da Gestão de Pessoas na Era da inovação e da Experiência.

HR de fora para dentro (HRBP: enquadramento de competências).

Alinhamento com a estratégia da empresa - impacto da estratégia de negócio sobre a gestão do capital humano.

Reconhecer o papel dos HR Business Partners nas organizações

HRBP competency framework - as 6 competências para o futuro dos RH:

- Posicionador Estratégico
- Ativista Credível
- Construtor de Competências
- Campeão da Mudança
- Integrador e Inovador
- Embaixador Tecnológico

Modelos organizacionais de HRBP

Atividades online

- Atividades digitais para consolidar as aprendizagens e facilitar a sua transferência para o local de trabalho

Avaliação

Questionário online para avaliar as competências adquiridas



Objetivos

No final da formação os participantes deverão ser capazes de:

- Desenvolver uma abordagem GRH a partir das necessidades de negócio
- Identificar os desafios para o futuro da GRH
- Reconhecer o papel dos HR Business Partners nas organizações
- Desenvolver as competências HRBP
- Desenvolver um mindset estratégico GRH



Métodos pedagógicos

Através de diversas atividades e desafios propostos na sessão síncrona e durante a aprendizagem online, este percurso provoca e estimula o envolvimento ativo e constante de todos os participantes. A sua forte componente prática (estudos de caso, simulações de reuniões, etc.), visa recrutar o quotidiano profissional de forma a potenciar a performance e a transferência das aprendizagens para o contexto de trabalho.



Pontos fortes

- Pré e Pós Autodiagnóstico para personalizar o seu programa e visualizar o progresso
- 14h de formação orientada por um formador e atividades em workshop com simulações e exercícios
- Trabalho autónomo para explorar melhor os conceitos e preparar estudos de caso para a prática
- Desenvolvimento do Business Case para potenciar a transferência da aprendizagem para o negócio



Datas 2026 - Référence 8543



Últimas inscrições



Realização garantida

De 11 mai a 14 mai

De 15 set a 18 set

De 17 nov a 20 nov

Best

People Management 5.0

As tendências e novos modelos de intervenção RH na sociedade 5.0

 Online



21 horas

Preço : 1.200,00 € + IVA

Intra empresa : (desde) 4.350,00 € + IVA

Referência: 1231

A sociedade 5.0 é marcada essencialmente pelo posicionamento do ser humano no centro da inovação e transformação tecnológica. Para corresponder aos desafios da Era Digital é necessário que a função HR de adapte e adeque às novas exigências do mercado e das organizações.

Esta ação de formação permite-lhe analisar e repensar o posicionamento e modo de atuação da Gestão de Pessoas, desenvolvendo conceitos como:

- O impacto da "Gig Economy" nos HR;
- Desafios e tendências emergentes na Gestão de Pessoas;
- Novas abordagens aos processos de RH.

Destinatários



Para quem?

- Técnicos de recursos humanos, gestores e diretores que pretendam desenvolver o seu conhecimento sobre as novas tendências e práticas de GRH.



Pré-requisitos:

- Não aplicável.

Percorso de aprendizagem

A gestão de pessoas na era da inovação

- Gestão da mudança num mundo "VICA".
- As novas tendências na gestão de pessoas
- Os impactos da era digital e da "gigeconomy" na gestão de pessoas.
- RH "outside-in" -definir estratégias de RH partindo do exterior.
- Desafios de diversidade, Equidade e inclusão (DEI)
- Organizações ágeis -as metodologias lean e agile ao serviço dos RH
- O líder do futuro
- A tecnologia ao serviço da Gestão de Pessoas

As tendências "People Centric"- O Bem estar Organizacional

- Workplace Wellbeing
- A economia da experiência: a importância do Employerbranding, Employee experience e Employee Value Proposition.

O alinhamento dos RH com a estratégia organizacional

- Cultura Organizacional - Alinhamento das Pessoas com a estratégia da empresa

- “Strategic workforce planning”.
- O papel dos HR business partners no alinhamento estratégico.
- Medição da execução estratégica - People Analytics
- Marketing Interno RH enquanto promotor de alinhamento estratégico

A gestão Integrada de Recursos Humanos

- Ciclo de gestão integrada de talento.
- Funções, Competências e Qualificação.
- Avaliação e Gestão de Desempenho.
- Evolução Profissional, gestão de Carreiras e Sucessão
- Formação e Desenvolvimento
- Total Rewards e Gestão Flexível de Benefícios e Compensações.

Plano de Ação People Management 5.0

- Implementação de novas práticas de People Management.



Objetivos

No final da formação os participantes deverão ser capazes de:

- Compreender os impactos da sociedade 5.0 na Gestão de Pessoas;
- Identificar as novas tendências e abordagens aos processos de RH;
- Definir estratégias de desenvolvimento do Capital Humano em alinhamento com a estratégia organizacional.



Métodos pedagógicos

- Alternância entre exposições teóricas e exercícios práticos – individuais e em grupo;
- Análise de casos em subgrupos;
- Debates dirigidos com participação ativa do grupo;
- Simulações de situações representativas do contexto profissional.



Pontos fortes

- Este curso oferece uma visão integrada das tendências emergentes e novas abordagens na Gestão de Pessoas.



Datas 2026 - Référence 1231



Últimas inscrições



Realização garantida

De 11 fev a 13 fev

De 17 set a 22 set

De 24 mar a 26 mar

De 17 nov a 19 nov

New

Transparência Salarial: Estratégias para a implementação da diretiva

Online



7 horas

Preço : 685,00 € + IVA

Intra empresa : (desde) 1.750,00 € + IVA

Referência: 1500

Num mercado laboral cada vez mais competitivo, a equidade e transparência salarial tornaram-se não apenas uma exigência legal, mas um diferencial estratégico para as organizações. Esta formação insere-se numa oferta dirigida a empresas que valorizam a gestão integrada de talento, a responsabilidade social corporativa e a conformidade legal.

É especialmente relevante para organizações que estão a implementar ou atualizar políticas de equidade salarial, que pretendem preparar-se para auditorias salariais de género, ou que procuram posicionar-se como empregadores de referência no que toca à igualdade de oportunidades e remuneração.

Para além de garantir o cumprimento de obrigações legais, as empresas que implementam práticas de transparência salarial beneficiam de maior retenção de talento, aumento da confiança organizacional e fortalecimento da sua reputação no mercado, transformando um desafio regulatório numa vantagem competitiva.

Destinatários



Para quem?

- Profissionais de Recursos Humanos
- Responsáveis de Compensação e Benefícios
- Técnicos/as e gestores/as com responsabilidades na área de gestão de talento
- Responsáveis de Diversidade e Inclusão
- Diretores/as de Pessoas e Cultura
- Consultores/as organizacionais



Pré-requisitos:

- Experiência prévia em funções de gestão de pessoas ou políticas salariais (preferencial)
- Interesse ou envolvimento em projetos de igualdade de género, remuneração, ou desenvolvimento organizacional

Percorso de aprendizagem

Transparência Salarial: Enquadramento, Desafios e Benefícios

- Transparência: Myths, receios e zonas cinzentas
- Enquadramento legal da Transparência Salarial
- Impacto da Transparência Salarial nas pessoas e na cultura Organizacional
- Tornar a Organização Salarialmente Transparente

Estrutura funcional como base para a transparência

- A Estabilidade do Modelo de Funções e a sua importância para a Transparência
- A qualificação de funções - boas Práticas

Critérios de Evolução funcional e Salarial

- A Evolução na carreira no Ciclo de Gestão Integrada de Talento
- O Modelo de Carreiras – tipologias, Componentes e Critérios de evolução

Análise da Dispersão Salarial

- Analisar a Equidade Interna: Boas Práticas e Zona de Equidade Interna.
- Monitorizar e justificar o Gender Pay Gap: Plano de Avaliação das Diferenças Remuneratórias.

Políticas de Compensação Alinhadas com a Transparência Salarial

- Revisão da Tabela Salarial, Garantindo Equidade Interna e Competitividade Externa
- Mecanismos Pay For Performance e Gestão Flexível de Benefícios e Compensações

Comunicação Estratégica para a Transparência Salarial

- Estratégias para uma comunicação Interna eficaz
- Comunicação externa e Employer Value proposition (EVP).



Objetivos

No final da formação os participantes vão:

- Compreender os impactos da Transparência Salarial na Gestão de Pessoas
- Identificar e promover a equidade salarial interna e de género;
- Definir estratégias de gestão integrada de talento que promovam a transparência salarial



Métodos pedagógicos

- Percurso de aprendizagem centrado na aplicação prática dos conceitos, combinando metodologias expositivas com abordagens ativas e participativas.
- Durante a formação, são utilizadas técnicas variadas como exposição teórica com suporte em exemplos reais, análise de casos práticos, dinâmicas de grupo e simulação de decisões estratégicas, promovendo a partilha de experiências entre os participantes e a construção de soluções aplicáveis ao contexto específico de cada organização.



Pontos fortes

- Alinhamento com práticas nacionais e legislação em matéria de equidade salarial
- Integra conhecimento técnico e estratégico com ferramentas práticas e aplicáveis
- Promove a reflexão crítica sobre desigualdades estruturais e a sua mitigação através da gestão de talento
- Atualização face a obrigações legais e tendências do mercado de trabalho
- Facilita a implementação de políticas de remuneração mais justas, transparentes e motivadoras
- Fornece aos formandos experiência prática em projetos de equidade salarial e transformação organizacional



Datas 2026 - Référence 1500



Últimas inscrições



Realização garantida

o 31 mar

o 30 set

o 25 nov

Best

Praticar a entrevista de seleção

Dominar a técnica de avaliação de competências e potencial

 Online



14 horas

Preço : 950,00 € + IVA

Intra empresa : (desde) 3.050,00 € + IVA

Referência: 336.4

Entrevistar implica muito mais do que intuição e bom senso. Esta atividade crítica, pela sua importância e pela sua dificuldade, constitui um momento chave para uma seleção eficaz.

Durante este curso vai explorar as técnicas de entrevista, fundamentais para validar competências e avaliar o potencial.

como mais um cliente a quem será importante proporcionar experiências positivas para aumentar a sua "fidelização".

Destinatários



Para quem?

- Gestores responsáveis pela seleção de colaboradores para as suas equipas.
- Técnicos e Especialistas de recursos humanos com intervenção na área de recrutamento e seleção.



Pré-requisitos:

- Não aplicável.

Percorso de aprendizagem

Compreender a importância da seleção de talentos como um processo estratégico para organização:

- Identificar o objetivo fundamental da seleção de candidatos: prever o desempenho futuro;
- Estabelecer um alinhamento entre a estratégia da organização e as suas necessidades atuais e futuras de contratação de novos talentos;
- Reconhecer a importância das competências comportamentais na seleção de candidatos e como identificá-las;
- Estabelecer uma relação entre a missão da função e os perfis individuais de competências, diferenciando as hard skills das soft skills.

Identificar e selecionar High-performers com base no modelo MBI (Motivation-Based Interview):

- Descobrir os três atributos essenciais, comuns a todos os high-performers, que permitem produzir resultados de alto desempenho;
- Reconhecer como a Atitude (locus de controlo) face à adversidade constitui um dos melhores preditores do sucesso e do desempenho futuro;
- Capitalizar o poder motivador da Paixão - identificar o alinhamento profissional entre os interesses do candidato as responsabilidades da função;
- Aprender a identificar os diferentes graus de motivação, de modo a diferenciar os High-performers dos restantes candidatos.

Aplicar estratégias avaliativas que permitem reduzir a subjetividade da entrevista de seleção:

- Compreender como a perda da objetividade ou o uso da intuição aumenta a probabilidade de tomar uma decisão de contratação errada;
- Criar perguntas eficazes, criativas e investigadoras, com base no método SOAR, para avaliar corretamente o nível de atualização das Competências e a Atitude (locus de controlo);
- Saber formular as perguntas certas para avaliar a Paixão - determinar o nível de alinhamento profissional do candidato: Forças, Gostos e Objetivos;

- Interpretar e avaliar corretamente as respostas dos candidatos às perguntas da entrevista.

O papel do Entrevistador na gestão da interação com os entrevistados:

- Reconhecer a importância de criar uma relação de confiança no decurso da entrevista;
- Aplicar técnicas eficazes que promovam a confiança no entrevistador e que encorajem os candidatos a falar e a partilhar mais informações sobre si;
- Ultrapassar a subjetividade inerente à condição humana, identificando os erros de avaliação mais comuns na gestão da relação;
- Adotar uma postura facilitadora da comunicação, atuando de forma empática, mas firme e criar condições para a partilha mútua.

Conduzir a entrevista de seleção

- Conhecer as principais etapas e objetivos da entrevista;
- Saber atuar em cada etapa: Acolher, Investigar, Aprofundar, Concluir
- Praticar a entrevista de seleção com base no método MBI - Motivation-Based Interview (Competência / Atitude / Paixão) e receber feedback;
- Conhecer e aplicar os critérios de seleção deste modelo para tomar a decisão de contratar alguém.

Atuar nas fases de Acolhimento e integração de novos colaboradores:

- Conhecer os aspetos a contemplar nas fases de acolhimento e integração;
- Acompanhar e monitorizar a integração do novo colaborador - o risco dos primeiros seis meses: erros mais comuns a evitar;
- Conhecer os fatores chave para atuar na retenção de novos colaboradores das gerações Millennial e Centenial - como tirar o melhor partido destas gerações



Objetivos

No final da formação os participantes vão ser capazes de:

- Dominar as técnicas que permitem conferir maior objetividade ao processo de seleção;
- Reconhecer os critérios e as práticas que potenciam o sucesso das entrevistas;
- Elaborar perguntas de entrevista eficazes para qualquer função em aberto;
- Conduzir entrevistas de seleção com eficácia, atuando em cada etapa de forma alinhada com os seus objetivos;
- Utilizar técnicas de entrevista poderosas para ajudar o candidato a sentir-se confortável e a confiar no entrevistador;
- Preencher todas as funções em aberto com candidatos auto-motivados e apaixonados pelo trabalho que fazem;
- Reconhecer a importância de criar um vínculo afetivo dos novos colaboradores com a empresa.



Métodos pedagógicos

As sessões terão um enfoque prático, baseado em exercícios e análise de situações familiares aos participantes.

Os participantes serão desafiados a desenvolver uma visão crítica em relação aos temas e técnicas abordados e a perspetivar o impacto da aplicação das aprendizagens no contexto de trabalho

A orientação do curso fará apelo a uma pedagogia ativa baseada em exercícios de aplicação e síntese dos elementos teóricos fornecidos, análise de casos; discussões dirigidas com participação ativa do grupo; debates e troca de experiências e simulações de situações identificadas como representativas do contexto profissional.



Pontos fortes

Este curso oferece um desenvolvimento prático e integrado de melhores práticas de atração e retenção de talento.





Datas 2026 - Référence 336.4



Últimas inscrições



Realização garantida

De 24 mar a 27 mar

De 29 set a 2 out

De 27 out a 30 out

Atrair e reter talento

Estratégias de Employer Branding e Employee Experience

 Online

 14 horas

Preço : 950,00 € + IVA

Intra empresa : (desde) 3.900,00 € + IVA

Referência: 8548

A atração e retenção de talentos são dos maiores desafios que as organizações enfrentam, num mercado de trabalho cada vez mais dotado de talentos de elevada qualificação e competência.

As estratégias de Employer Branding e Employee Experience surgem como estratégias para atrair e reter os melhores talentos, num mundo competitivo e numa Economia da Experiência onde, cada vez mais, os colaboradores são vistos como mais um cliente a quem será importante proporcionar experiências positivas para aumentar a sua "fidelização".

Destinatários



Para quem?

- Profissionais de RH, HR Managers e/ou Gestores que pretendam desenvolver novas metodologias de atração, gestão e retenção de talento.



Pré-requisitos:

- Não aplicável.

Percorso de aprendizagem

Atividades online

Atividades online de preparação para a formação e para a transferência da aprendizagem:

- Definir os seus objetivos pessoais;
- Autoavaliar as suas competências.

Formação

- Gestão de pessoas na Era da Experiência
- Novos desafios na atração e retenção de talento
- Atrair os melhores talentos através de uma estratégia eficaz de Employer Branding
- Definir uma estratégia de Employer Branding
- A relação entre a Employee Experience e Engagement
- A importância de proporcionar experiências distintas aos colaboradores
- As 5 dimensões da Employee Experience
- O desenho do Employee Journey Roadmap

Atividades online

Atividades digitais para consolidar as aprendizagens e facilitar a sua transferência para o local de trabalho

Avaliação

- Questionário online para avaliar as competências adquiridas



Objetivos

No final da formação os participantes deverão ser capazes de:

- Diferenciar entre os conceitos de Employer Branding e Employee Experience
- Definir uma estratégia eficaz de Employer Branding
- Identificar as dimensões essenciais da Employee Experience



Métodos pedagógicos

Através de diversas atividades e desafios propostos na sessão síncrona e durante a aprendizagem online, este percurso provoca e estimula o envolvimento ativo e constante de todos os participantes. A sua forte componente prática (estudos de caso, simulações de reuniões, etc.), visa recravar o quotidiano profissional de forma a potenciar a performance e a transferência das aprendizagens para o contexto de trabalho.



Datas 2026 - Référence 8548



Últimas inscrições



Realização garantida

De 11 mar a 12 mar

De 14 out a 15 out

New

Inteligência Artificial aplicada aos RH

Capacitar pessoas, melhorar processos e garantir a ética

 Online



7 horas

Preço : 685,00 € + IVA

Intra empresa : (desde) 2.250,00 € + IVA

Referência: VC044

Este curso oferece uma introdução aos fundamentos da IA aplicada aos Recursos Humanos, explorando aplicações práticas no recrutamento, envolvimento dos colaboradores, planeamento da força de trabalho e respetiva formação.

Saiba como tirar partido das ferramentas de IA, para automatizar tarefas, melhorar a experiência dos colaboradores e tomar decisões orientadas por IA, ao mesmo tempo que aborda desafios como preconceitos, conformidade e privacidade.

Com especial foco em considerações éticas e exemplos do mundo real, este curso prepara-o para navegar no futuro dos RH com confiança.

Destinatários



Para quem?

- Profissionais de RH, especialistas em recrutamento, gestores e elementos de equipas que pretendam melhorar as suas práticas na utilização de ferramentas de IA.
- Líderes empresariais, estratégias e equipas de L&D centrados na implementação ética e estratégica da IA em Recursos Humanos.



Pré-requisitos:

- Não aplicável.

Percorso de aprendizagem

IA para Atrair, Recrutar e Reter Talentos

- Estratégias avançadas de automatização no recrutamento.
- Personalização da experiência do candidato com IA.
- Análise preditiva para retenção e gestão de talentos.

IA para Desenvolvimento e Formação

- Utilização da IA para personalizar percursos de aprendizagem alinhados com objetivos estratégicos.
- Plataformas inteligentes para desenvolvimento contínuo e requalificação.

Automatização e Eficiência Operacional em RH

- Ferramentas para automatizar processos críticos e rotinas administrativas.
- Implementação de chatbots e assistentes virtuais para suporte interno.

Engagement e Bem-Estar com Apoio da IA

- Monitorização e análise do empenho dos colaboradores com IA.
- Soluções para promover a qualidade de vida e o equilíbrio no trabalho.

Liderança e Competências para a Era da IA

- Competências estratégicas para gestores de RH e L&D na era digital.
- Adaptar as funções de RH a uma força de trabalho integrada na IA

Ética, Transparência e Governança na IA em RH

- Identificação e mitigação de vieses algorítmicos.
- Garantia de equidade, privacidade e transparéncia.
- Construção de confiança nas soluções de IA.



Objetivos

- Explorar estratégias baseadas em IA para atrair, recrutar e reter talentos através da automatização, da personalização e de informações preditivas.
- Compreender como as ferramentas de IA podem simplificar tarefas repetitivas, aumentar o envolvimento dos funcionários e fornecer informações açãoáveis.
- Usar a Análise Preditiva e os sistemas de feedback para melhorar a qualidade de vida no trabalho e aumentar o envolvimento.
- Identificar o impacto da IA nas estruturas da força de trabalho e nas funções de RH.
- Usar a IA de acordo com os princípios éticos da gestão de Recursos Humanos.



Pontos fortes

- Esta formação foca-se na aplicação das competências em contextos reais de trabalho, combinando os benefícios da aprendizagem em grupo com atividades individuais para uma maior eficácia.
- Forte componente prática, com exercícios para ajudar os participantes a aplicar os conceitos aprendidos.
- No final da sessão, os participantes irão desenhar um plano de ação para implementar estratégias que reforcem as suas áreas de desenvolvimento e consolidem competências-chave.
- Esta formação é elegível para 7 PDUs na área de Power Skills, para manter a certificação PMP® ou PgMP®.



Datas 2026 - Référence VC044



Últimas inscrições



Realização garantida

De 10 mar a 11 mar

De 15 set a 16 set

New

Mentoring

Ferramentas e métodos para se tornar um Mentor

Presencial



2 dias (14 horas)

Preço : 950,00 € + IVA

Intra empresa : (desde) 3.900,00 € + IVA

Referência: 9619

A mentoria beneficia a sua organização ao reconhecer e melhorar as competências dos seus colaboradores.

Este programa de formação, vai ajudar a compreender o valor e os principais desafios da mentoria no local de trabalho. Conferindo as bases sólidas para exercer a função de Mentor com eficácia e confiança em contexto organizacional.

Destinatários



Para quem?

- Qualquer pessoa que se pretenda tornar um Mentor na sua organização.



Pré-requisitos:

- Não aplicável.

Percorso de aprendizagem

Princípios-chave da Relação de Mentoria

- Compreender o objetivo e os benefícios da Mentoria dentro de uma organização.
- Definir o que é a Mentoria e identificar os fatores-chave de sucesso.
- Distinguir entre Mentoria, Coaching, Formação e Gestão.
- Descrever os princípios e valores da Mentoria.
- Identificar todas as partes interessadas envolvidas na relação de mentoria e compreender os seus papéis.
- Definir expectativas claras e estabelecer as condições para uma relação forte e eficaz entre o Mentor e o Mentorado.

Estruturação do Processo de Mentoria

- Definir os objetivos da Mentoria e os indicadores de sucesso.
- Planear a jornada da Mentoria: etapas-chave.
- Utilizar ferramentas e técnicas para iniciar a relação de mentoria: acordo de mentoria, reunião de alinhamento inicial, listas de verificação de preparação.
- Facilitar uma Sessão de Mentoria.
- Utilizar as ferramentas de forma eficaz para gerir as reuniões de Mentoria: listas de verificação e relatórios das sessões.

A Mentalidade e as Ferramentas do Mentor

- Adotar a atitude correta
- Partilhar conhecimentos e apoiar o mentorado na procura das suas próprias soluções.
- Criar confiança e desenvolver uma forte aliança de Mentoria.
- Praticar a Escuta Ativa.
- Conduzir uma Sessão de Mentoria

- Esclarecer e refinar o pedido do mentorado.
- Capacitar o mentorado para atingir os seus objetivos.
- Encerrar uma sessão de forma eficaz usando feedback estruturado.
- Encerrar a relação de mentoria
- Conduzir a conversa final de encerramento.
- Identificar os próximos passos após a conclusão da Mentoria.



Objetivos

- Compreender o papel e o objetivo do papel do Mentor
- Adotar a mentalidade e a abordagem corretas para a Mentoria
- Utilizar ferramentas e técnicas eficazes para apoiar a relação de mentoria
- Criar as condições adequadas para prosperar como mentor na sua organização



Métodos pedagógicos

- Este percurso preconiza o envolvimento ativo e constante do participante através de vários desafios.
- Combina diversificadas metodologias para potenciar a performance no contexto de trabalho: autodiagnósticos, estudos de caso e simulações que recriam os ambientes da gestão e liderança organizacional.



Datas e locais 2026 - Référence 9619



Últimas inscrições



Realização garantida

Lisboa

De 3 mar a 4 mar

De 8 set a 9 set

