

DISTRIBUIÇÃO GRATUITA // FREE DISTRIBUTION // DISTRIBUTION GRATUITE

CASAIS NEWS

Betas Clube de Campo // Portugal

The Big Meeting
Casais 2020 p.46

1958



Mais de 60 anos de atividade

2020

38.376
Horas de formação

4.588

Número
de Colaboradores
dezembro 2019

17

MERCADOS

Portugal
Angola
Alemanha
Argélia
Bélgica
Brasil
Espanha
EUA (Texas)
EAU (Abu Dhabi)
França
Oana
Gibraltar
Holanda
Marrocos
Moçambique
Reino Unido
Qatar

VOLUME
DE NEGÓCIOS

Agregado 2019



WE BUILD YOUR VISION

CONSTRUÍMOS A SUA VISÃO

casais.pt

12.972



gostos

34.359



seguidores

18.814



reações

27.829

visualizações
2019

Destques

Highlights // Faits Saillants



46 // The Big Meeting Casais 2020



08 // Casais recebe distinção no Índice de Excelência 2019



19 // Sistema de Gestão Integrado

Ficha Técnica

Credits // Fiche Technique

CasaisInvest
Gestão de Participações
Sociais, SGPS, S.A.

**Departamento de Marketing,
Imagem e Comunicação**

Coordenação Editorial
Editorial Coordination // Coordination Éditoriale
Raquel Silva + Cláudia Barros

Design Carlos Cruz + Tiago Lima

Tradução
Translation // Traduction
Elisabete Gonçalves^(EN)
+ Sofia Rodrigues^(FR)

Tiragem
Print Run // Tirage
1.250 exemplares - copies

Distribuição Gratuita
Free Distribution // Distribution Gratuite

ÍNDICE // INDEX // INDICE

- 04** // Editorial
Editorial // Éditorial
- 06** // Engenharia e Construção
Engineering and Construction // Ingénierie et Construction
- 13** // Especialidades e Indústria
Trades and Industry // Commerce et Industrie
- 18** // Promoção e Gestão de Ativos
Real State and Asset Management // Promotion et Gestion D'Actifs
- 19** // Sistema de Gestão Integrado
Integrated Management System // Systèmes de Gestion Intégrée
- 31** // Prevenção e Segurança
Health and Safety // Prévention et Sécurité
- 32** // CasaisCoach
- 38** // COVID-19: Medidas de Resposta
Response Measures // Mesures de Réponse
- 42** // Formação
Training // Formation
- 50** // Sinais de Vida
Signs of Life // Signes de Vie

EDITORIAL

Editorial // Éditorial

António Carlos Fernandes Rodrigues // Presidente da Comissão Executiva · CEO



“Uma (R)evolução
requer um elevado
estado de prontidão”

Uma (R)evolução requer um elevado estado de prontidão e, por isso, iniciámos mais um ano com a nossa reunião de quadros, onde reunimos cerca de 500 responsáveis do grupo. Durante o encontro vimos como uma evolução sequencial e cumulativa resulta, aos olhos de quem observa, numa revolução. Percebemos também como podemos encurtar o OODA loop e utilizar o princípio “mission command” para atingir o nível operacional de um exército moderno. Entretanto, a crise COVID-19 veio criar um sentido de urgência, no qual somos chamados a aplicar todos estes princípios e muitos outros.

A agilidade e integração operacional, que há muito vínhamos a praticar, deram, este ano, um salto qualitativo, depois de, no início de 2019, termos migrado toda a nossa infraestrutura para a cloud e termos adotado um vasto conjunto de ferramentas digitais. Hoje somos *paper free* nas obras e estamos prontos para um grande salto operacional, sem perder de vista os nossos cinco grandes Objetivos e muitas Metas Chave:

- Impulsionar a inovação com uma visão disruptiva e com novos modelos de negócio;
- Incrementar a cultura centrada no cliente;
- Aumentar a solidez e a disponibilidade financeira, gerindo o risco, para aplicar em investimentos estratégicos;
- Promover a sustentabilidade nos processos de negócio, produtos e serviços, criando maior valor partilhado na dimensão ambiental, social e governança;
- Desenvolver sabedoria nas nossas pessoas através da criação, captura, retenção e partilha de conhecimento.

Esta crise veio apenas antecipar aquilo que estava desenhado para acontecer nos próximos 10 anos, por isso, continuamos a nossa aposta nestes grandes objetivos, onde parcerias como a da Cree reforçam o nosso objetivo rumo à sustentabilidade na construção.

De salientar ainda os prémios recebidos na edição do Índice de Excelência 2019. Estes têm um significado especial pois são o reconhecimento que certifica o nosso sistema operativo mais importante: o das pessoas. Estamos focados na construção de grandes líderes porque são eles que constroem a visão dos nossos clientes.

Mais do que nunca, o espírito de comunidade, união e resiliência, orientados por objetivos, marcam 2020 como o ano da grande (R)evolução.

Sairemos desta crise como uma força para o bem comum!

“The (R)evolution
requires a high state
of readiness”

The (R) evolution requires a high state of readiness and, for this reason, we started another year with our staff meeting, where we gathered around 500 group leaders. During the meeting we saw, in a revolution, how a sequential and cumulative evolution results, in the eyes of the beholder. We also realized how we can shorten the OODA loop and use the “mission command” principle to reach the operational level of a modern army. However, the COVID-19 crisis created a sense of urgency in which we are called upon to apply all these principles and many others.

The agility and operational integration, which we have been practicing for a long time, took a qualitative leap this year, after, in early we migrated our entire infrastructure to the cloud and adopted a vast set of digital tools. Today we are paper free in the works and we are ready for a great operational leap with five major Objectives and many Key Goals:

- Boost innovation with a disruptive vision and with new business models;
- Increase customer-centered culture;
- Increase the strength and financial availability, managing risk, to apply to strategic investments;
- Promote sustainability in business processes, products and services, creating greater shared value in the environmental, social and governance dimension;
- Develop wisdom in our people through creation, capture, retention and knowledge sharing.

This crisis only anticipated what was designed to happen in the next 10 years, so we continue to invest in these great goals, where partnerships like Cree's reinforce our goal towards sustainability in construction.

Also noteworthy are the awards received in the edition of the 2019 Excellence Index. These have a special meaning because they are the recognition that certifies our most important operating system: that of people. We are focused on building great leaders because they are the ones who build our customers' vision.

More than ever, the spirit of community, unity and resilience, guided by objectives, mark 2020 as the year of great (R) evolution.

We will emerge from this crisis as a force for the common good!

“Une (R)évolution
a besoin d'un haut niveau
de préparation ”

Une (R) évolution a besoin d'un haut niveau de préparation c'est pourquoi nous avons démarré une année de plus avec notre réunion de cadres, où nous avons rassemblé près de 500 responsables du groupe. Au cours de ce rassemblement, nous avons vu comment une évolution séquentielle et cumulative se transforme, aux yeux du spectateur, en une révolution. Nous avons également vu comment raccourcir la OODA loop et utiliser le principe du « mission command » pour atteindre le niveau opérationnel d'une armée moderne. Entretemps la crise du COVID-19 a impliqué un état d'urgence dans lequel nous avons été appelés à appliquer tous ces principes et bien d'autres.

L'agilité et l'intégration opérationnelle, que nous mettons en œuvre depuis maintenant plusieurs années, ont, cette année, été propulsées à un niveau qualitatif supérieur, après avoir migré l'ensemble de notre infrastructure vers le cloud et adopté un vaste ensemble d'outils numériques début 2019. Nous sommes aujourd'hui paper free sur les chantiers et nous sommes prêts pour un saut opérationnel majeur avec Cinq Objectifs Majeurs et de nombreuses Cibles Clés:

- Booster l'innovation avec une vision disruptive et de nouveaux modes d'affaires
- Augmenter la culture centrée sur le client
- Augmenter la force et la disponibilité financière et gérer les risques, pour faire des investissements stratégiques
- Promouvoir la durabilité dans les processus commerciaux, les produits et les services, créer une plus grande valeur partagée dans la dimension environnementale, sociale et de gouvernance
- Développer le savoir-faire de nos collaborateurs grâce à la création, la retenção et le partage des connaissances

Cette crise est venue anticiper ce qui se dessinait pour les 10 prochaines années, par conséquent nous continuons à parier sur ces grands objectifs, où les partenariats tels que celui avec Cree viennent renforcer notre objectif de durabilité dans la construction.

Soulignons également les prix reçus dans l'édition 2019 de l'Indice d'Excellence. Ceux-ci ont une signification particulière car ils sont la reconnaissance qui certifie notre système d'exploitation le plus important: celui des personnes. Nous nous centrons sur la construction de grands leaders car ce sont eux qui construisent la vision de nos clients.

Plus que jamais, l'esprit de communauté, d'union et de résilience, orientés vers les objectifs, marquent l'année 2020 comme l'année de la grande (R)évolution.

Nous sortirons de cette crise plus forts pour le bien commun!



PORTUGAL

Casais marca presença na apresentação pública da participação portuguesa na Expo 2020 Dubai

A Administração do Grupo Casais marcou presença na apresentação pública da participação portuguesa na Expo 2020 Dubai, que decorreu no Pavilhão do Conhecimento, em Lisboa. De notar que a Casais é a empresa responsável pela construção do Pavilhão de Portugal.

Casais is present at the public presentation of Portuguese participation at Expo 2020 Dubai

The Management of the Casais Group was present at the public presentation of the Portuguese participation in Expo 2020 Dubai, which took place at the Pavilhão do Conhecimento, in Lisbon. Note that Casais is responsible for building the Pavilhão de Portugal.

Casais participe à la présentation publique de la participation portugaise à l'Expo 2020 Dubai

L'Administration du Groupe Casais a participé à la présentation publique de la participation portugaise à l'Expo 2020 Dubai, qui a eu lieu dans le Pavillon de la Connaissance à Lisbonne. Soulignons que Casais est l'entreprise responsable de la construction du Pavillon du Portugal.



Primeiro trimestre de 2020 arranca com novas adjudicações

Estación LAV de La Sagrera
Ancorpor Espanha // Barcelona, Espanha

Hassan Centenary Terraces
Casais Gibraltar // Gibraltar

Túnel Rodoviário da Serra da Estrela
Ancorpor Portugal // Serra da Estrela, Portugal

Condomínio Bayline
CNT + Casais // Silves, Portugal

Morada Unifamiliar, Loteamento do Possanco
Constru // Comporta, Portugal

Hotel Rua de S. Marçal
Constru // Setúbal, Portugal

Recuperação da Sé Patriarcal de Lisboa
CNT // Lisboa, Portugal

Estabilização de Muro de Suporte
CNT // Sintra, Portugal

US 75
Ancortex // Grayson, Texas, EUA

Reabilitação de Moradia
Casais Moçambique // Zambézia, Moçambique

Centro Financeiro da Maianga
Carpinangola // Luanda, Angola

Retrofit Geral do Shopping Plaza Niterói
Casais Brasil // Rio de Janeiro, Brasil

Cenáculo de Sete Lagoas
Casais Brasil // Minas Gerais, Brasil

No primeiro trimestre do ano, o Grupo Casais viu adjudicadas às suas empresas cerca de uma dezena de novas obras. A confiança dos clientes no nosso trabalho é um ótimo reconhecimento da qualidade e mais-valia da nossa marca. Juntos construímos um amanhã melhor!

First quarter of 2020 kicks off with new awards

In the first quarter of the year, the Casais Group saw around ten new works awarded to its companies. The customers' confidence in our work is a great recognition of the quality and added value of our brand. Together, we can build a better tomorrow!

Le premier trimestre 2020 démarre avec de nouveaux contrats

Les entreprises du Groupe Casais se sont vu attribuer une dizaine de nouveaux chantiers au cours du 1er trimestre 2020. La confiance des clients dans notre travail est une excellente reconnaissance de la qualité et de la plus-value de notre marque. Ensemble nous construisons un futur meilleur!

Grupo Casais recebe dupla distinção no Índice de Excelência 2019

As conclusões do estudo “Índice da Excelência 2019”, desenvolvido pela Neves de Almeida | HR Consulting, em parceria com a Human Resources Portugal e o INDEG-ISCTE, em que o Grupo Casais participou pela primeira vez na categoria de Grandes Empresas, apontam para um Índice de Excelência Global de 71,9%, acima da média registada pelas 18 grandes empresas participantes, de 70%.

Estes resultados valeram uma dupla distinção para o Grupo Casais, tendo assim conquistado o primeiro lugar no setor Construção, Infraestruturas, Transportes e Logística e o 9º lugar na categoria Grande Empresa.

Casais Group awarded double distinction in the 2019 Excellence Index

The conclusions of the study “Excellence Index 2019”, developed by Neves de Almeida | HR Consulting, in partnership with Human Resources Portugal and INDEG-ISCTE, in which the Casais Group participated for the first time in the Large Companies category, point to a Global Excellence Index of 71.9%, above the average 70% recorded by the 18 large participating companies.

These results earned a double distinction for the Casais Group, thus having won first place in the Construction, Infrastructure, Transport and Logistics sector and the 9th place in the Large Company category.

Le Groupe Casais reçoit une double distinction sur l'Indice d'Excellence 2019

Les conclusions de l'étude “Indice d'Excellence 2019”, développée par Neves de Almeida | HR Consulting, en partenariat avec Human Resources Portugal et le INDEG-ISCTE, à laquelle le Groupe Casais a participé pour la première fois dans la catégorie Grandes Entreprises, ont démontré un Indice d'Excellence Global de 71,9%, au-dessus de la moyenne de 70% enregistrée par les 18 grandes entreprises participantes.

Ces résultats ont valu une double distinction pour le Groupe Casais, qui a ainsi conquis la première place au classement dans le secteur de la Construction, Infrastructures, Transports et Logistique et la 9^e place dans la catégorie Grande Entreprise.



Obras Residências Sousa Lopes e Uptown assinalam Pau de Fileira

A obra Residências Sousa Lopes assinalou, no dia 09 de janeiro, o término da estrutura da obra. No dia 18 de fevereiro foi a vez das equipas Casais e CNTEurope, que trabalham na obra Uptown, em Vilamoura, assinalarem também o seu pau de fileira.

Sousa Lopes and Uptown Residences mark Topping out Ceremony

The work Residências Sousa Lopes marked, on January 9, the end of the work structure. On February 18, it was the turn of the Casais and CNTEurope teams, who work on the Uptown project, in Vilamoura, to mark the topping out ceremony.

Les chantiers Résidences Sousa Lopes et Uptown signalent la fin du Gros Œuvre

La fin de la structure du chantier Résidences Sousa Lopes a été signalée le 9 janvier dernier. Le 18 février, ce fut au tour des équipes de Casais et CNTEurope, qui travaillent sur le chantier Uptown, à Vilamoura, de marquer aussi leur fête de fin de gros œuvre.



GIBRALTAR

Casais Gibraltar entrega Grand Central House

A Casais Gibraltar entregou mais uma obra, a Grand Central House! O desafio consistiu em unir dois edifícios devolutos no centro histórico de Gibraltar, num único, respeitando as fachadas e arquitetura existentes. À reabilitação dos pisos existentes acresceu a construção de três novos pisos, criando 24 apartamentos e duas lojas.

Casais Gibraltar delivers Grand Central House

Casais Gibraltar delivered yet another work, Grand Central House! The challenge was to unite two vacant buildings in the historic center of Gibraltar, into one, respecting the existing facades and architecture. The rehabilitation of the existing floors added the construction of three new floors, creating 24 apartments and two stores.

Casais Gibraltar livre la Grand Central House

Casais Gibraltar a livré un chantier de plus, la *Grand Central House*! Le véritable défi a consisté à convertir deux bâtiments abandonnés en plein cœur du centre historique de Gibraltar, en un seul, en respectant les façades et l'architecture existantes. En plus de la réhabilitation des étages existants, 3 nouveaux étages ont été ajoutés, créant ainsi 24 appartements et 2 commerces.



Casais Gibraltar recebe reconhecimento do Heritage Award

O Heritage Trust reconheceu a obra Giro's Passage realizada pela equipa da Casais Gibraltar. A obra consistiu na reabilitação de um dos edifícios de habitação numa das áreas mais nobres de Gibraltar, a Main Street.

A Casais Gibraltar está responsável por mais uma importante obra, a "FORBES". Com um prazo de execução de 24 meses, a obra consiste num edifício de habitação de gama alta, de 15 andares e composto por 82 apartamentos, um health club, uma piscina coberta, um café e estacionamento.

New construction work awarded to Casais Gibraltar

Casais Gibraltar is responsible for another important project, "FORBES". With an execution period of 24 months, the work consists of a high-end residential building, with 15 floors and comprising 82 apartments, a health club, an indoor pool, a café and parking lot.

Un nouveau chantier attribué à Casais Gibraltar

Casais Gibraltar est responsable d'un chantier important de plus, le "FORBES". Avec un délai d'exécution de 24 mois, le chantier consiste en un bâtiment d'habitation haut de gamme, de 15 étages et 82 appartements, un health club, une piscine couverte, un café et un parking.

Casais Gibraltar receives recognition from Heritage Award

Heritage Trust recognized the Giro's Passage work done by the Casais Gibraltar team. The work consisted of the rehabilitation of one of the residential buildings in one of the most noble areas of Gibraltar, the Main Street.

Nova obra adjudicada à Casais Gibraltar



Casais Gibraltar reçoit une distinction du Heritage Award

Le Heritage Trust a distingué le chantier Giro's Passage réalisé par l'équipe Casais Gibraltar. Le chantier a consisté en la réhabilitation d'un bâtiment de logements dans une des zones les plus nobles de Gibraltar, Main Street.

Casais Angola conclui obra Atlântico Disruption Lab



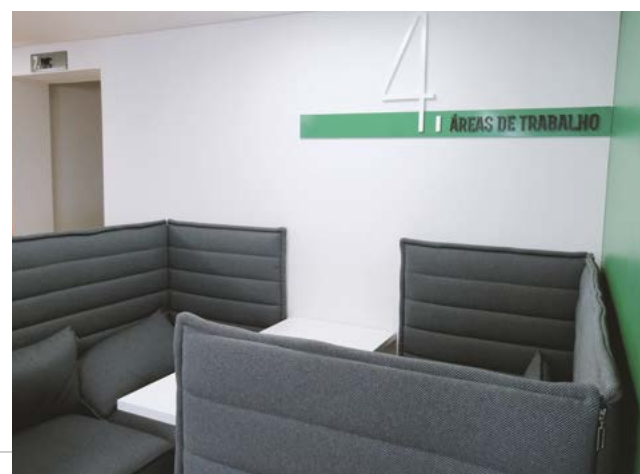
A Casais Angola terminou 2019 com a conclusão da empreitada Atlântico Disruption Lab, localizada nas torres ESCOM, para o cliente Banco Millenium Atlântico. A empreitada consistiu na execução de um “laboratório” que tem como objetivo promover a inovação digital e o empreendedorismo em Angola, através da potencialização de ideias e competências geradas nas Startechs, Universidades e Instituições Financeiras, nacionais e internacionais.

Casais Angola finishes the work Atlântico Disruption Lab

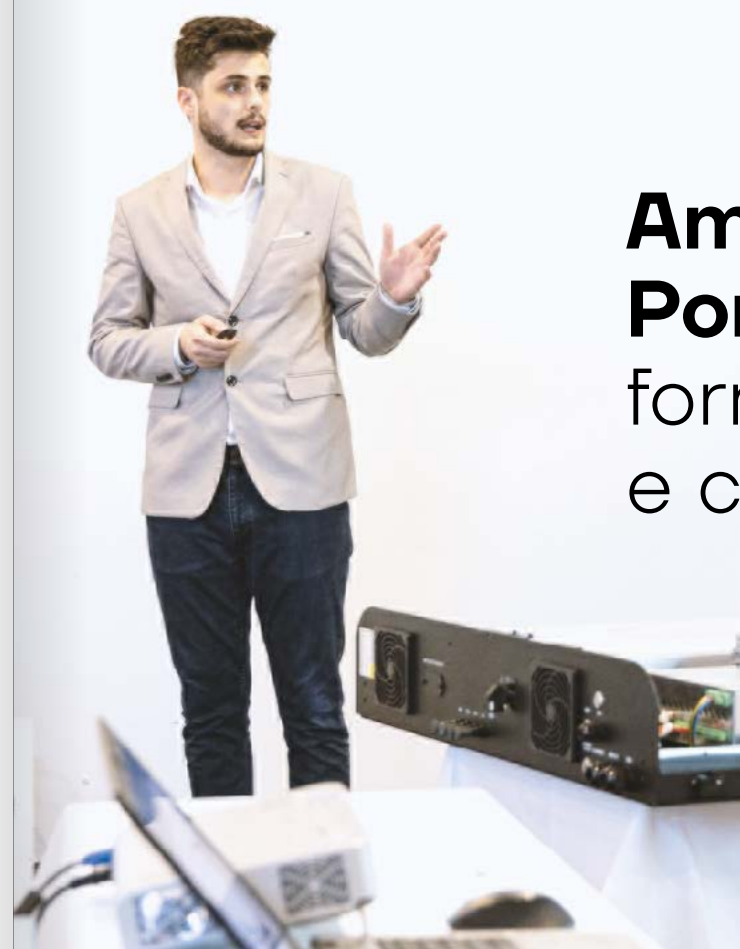
Casais Angola ended 2019 with the conclusion of the contract Atlântico Disruption Lab, located in the ESCOM towers, for the client Banco Millenium Atlântico. The undertaking consisted of the execution of a “laboratory” that aims to promote digital innovation and entrepreneurship in Angola, through the enhancement of ideas and skills generated at Startechs, national and international Universities and Financial Institutions.

Casais Angola termine le chantier Atlântico Disruption Lab

Casais Angola a terminé l’année 2019 avec la conclusion du projet Atlântico Disruption Lab, situé dans les tours ESCOM, pour le compte du client Banco Millenium Atlântico. Le projet a consisté en l’exécution d’un « laboratoire » qui a pour objectif promouvoir l’innovation digitale et l’entreprenariat en Angola, à travers l’optimisation des idées et compétences générées dans les Startechs, Universités et Institutions Financières, nationales et internationales.



Ampere Energy Portugal promove formação técnica e comercial



Numa sessão técnico-comercial, a Ampere Energy Portugal apresentou as novidades 2020, das quais se destacam a inovadora Gama PRO, a muito aguardada bateria trifásica e o carregador para veículos elétricos. Ainda no campo comercial foram abordadas as condições de revenda 2020, o simulador Ampere online e quais os argumentos comerciais mais utilizados.

A sessão terminou com uma demonstração de instalação de uma bateria Ampere Square S no local, onde foi possível dissipar todas e quaisquer dúvidas e curiosidades técnicas.

Ampere Energy Portugal promotes technical and commercial training

In a technical-commercial session, Ampere Energy Portugal presented the novelties 2020, of which we highlight the innovative PRO range, the long-awaited three-phase battery and the charger for electric vehicles. Still in the commercial field, the resale conditions 2020, the Ampere on-line simulator and the most used commercial arguments were addressed.

The session ended with a demonstration of installing an Ampere Square S battery on the spot, where it was possible to clear any and all doubts and technical curiosities.

Ampere Energy Portugal encourage la formation technique et commerciale

Lors d’une session technico-commerciale, Ampere Energy Portugal a présenté les nouveautés 2020, parmi lesquelles on souligne l’innovatrice Gamme Pro, la très attendue batterie triphasée et le chargeur pour véhicules électriques. Dans le domaine commercial ont également été abordés les conditions de revente 2020, le simulateur Ampere online et les arguments commerciaux à utiliser.

La session s’est clôturée avec une démonstration de l’installation de la batterie Ampere Square S sur place où l’on a eu l’occasion de répondre à toutes les questions et curiosités techniques.



Quadrina visita a feira ISE



A Quadrina acompanhou a ISE - Integrated Systems Europe 2020, que se realizou em Amesterdão, nos dias 11 e 12 de fevereiro. Esta visita teve como objetivo acompanhar as tendências internacionais no âmbito do novo departamento de Gestão Técnica Centralizada da empresa.

Quadrina visits ISE Fair

Quadrina accompanied ISE - Integrated Systems Europe 2020, which took place in Amsterdam, on the 11th and 12th of February. This visit aimed to follow international trends within the company's new Centralized Technical Management department.

Quadrina visite le salon ISE

Quadrina a accompagné ISE - Integrated Systems Europe 2020, qui s'est réalisé à Amsterdam les 11 et 12 février. Cette visite a eu pour objectif d'accompagner les tendances internationales dans le domaine du nouveau département de Gestion Technique Centralisée de l'entreprise.



ANGOLA

Nova obra de carpintarias adjudicada à **Carpinangola**

A Carpinangola recebeu a adjudicação de uma importante obra em Luanda, a execução das carpintarias do Edifício Centro Financeiro de Maianga. Este edifício de escritórios e comércio possui uma área total de construção de 16.800m2, subdividida em oito pisos de escritórios, piso térreo e mezzanine para comércio e cinco pisos em cave para estacionamento e áreas técnicas.



New carpentry work awarded to Carpinangola

Carpinangola received the award for an important project in Luanda, the execution of the carpentry of the Financial Center Building of Maianga. This office and commercial building have a total construction area of 16,800 m2, subdivided into eight floors of offices, ground floor and mezzanine for commerce and five basement floors for parking and technical areas.

Nouveau chantier de menuiserie bois attribué à Carpinangola

Carpinangola s'est vu attribuer un chantier important à Luanda: la réalisation des menuiseries bois du Bâtiment du Centre Financier de Maianga. Ce bâtiment de bureaux et commerce a une surface totale de construction de 16.800m2, divisée en 8 étages de bureaux, un rez-de-chaussée et une mezzanine destinée au commerce ainsi que 5 étages en sous-sol destinés au stationnement et aux zones techniques.

SocimorcasaL inicia o ano com novas adjudicações

A SocimorcasaL é responsável pela montagem de pavimentos vinílicos dos 450 quartos da Residência de Estudantes UHUB, no Porto. A empresa é ainda responsável pela instalação dos pavimentos vinílicos no novo polo da Faculdade de Farmácia de Lisboa assim como pela instalação de pisos técnicos e linóleos no Terminal de Cruzeiros de Leixões.

O primeiro trimestre ficou ainda marcado pela conclusão da Zome Braga, tendo esta obra contado com a participação da equipa da SocimorcasaL para a execução dos trabalhos de demolições, execução e pintura de paredes e tetos.



SocimorcasaL starts new year with new works awarded

SocimorcasaL is responsible for the assembly of vinyl floors in the 450 rooms of the UHUB Student Residence, in Oporto. The company is also responsible for the installation of vinyl floors in the new pole of the Faculty of Pharmacy of Lisbon as well as for the installation of technical floors and linoleum in the Cruise Terminal of Leixões.

The first quarter was also marked by the conclusion of Zome Braga, this work has had the participation of SocimorcasaL team for the demolition, execution and painting of walls and ceilings.

SocimorcasaL commence l'année avec de nouveaux contrats

SocimorcasaL est responsable de la pose des revêtements de sols vinyle des 450 chambres de la Résidence Étudiante UHUB, à Porto. L'entreprise est également responsable de la pose des revêtements de sols vinyle de la Faculté de Pharmacie de Lisbonne ainsi que de la pose des planchers techniques et des revêtements en linoléum du Terminal de Croisières de Leixões.

Le premier trimestre a également été marqué par l'achèvement du chantier Zome Braga, dans lequel SocimorcasaL a réalisé les travaux de démolition, peinture de murs et plafonds.

Carpin.BE participa no projeto de expansão hoteleira de Pairi Daiza



O Jardim Zoológico Pairi Daiza inaugurou a mais recente área do parque, da qual fazem parte um hotel, vinte bungalows e novas áreas para animais. A Carpin.BE contribuiu para o desenvolvimento deste projeto com um importante lote de trabalhos tanto no interior como no exterior, nomeadamente, fornecimento e aplicação de vários revestimentos, rodapés em madeira, apainelados de janelas, roupeiros, secretárias, cabeceiras de cama, prateleiras bem como corrimões, guarda-corpos, frentes de banheira e kitchenettes.

O projeto em questão destaca-se pela sua singularidade e pela grande projeção a nível internacional – eleito o melhor zoo da Europa.

Carpin.BE takes part in the expansion Project of hotel Pairi Daiza

Pairi Daiza Zoo opened the newest park area, which includes a hotel, twenty bungalows and new areas for animals. Carpin.BE contributed to the development of this project with an important work load, both inside and outside, namely, supply and application of various coverings, wooden baseboards, window panels, wardrobes, desks, headboards, shelves as well such as handrails, railings, bath fronts and kitchenettes.

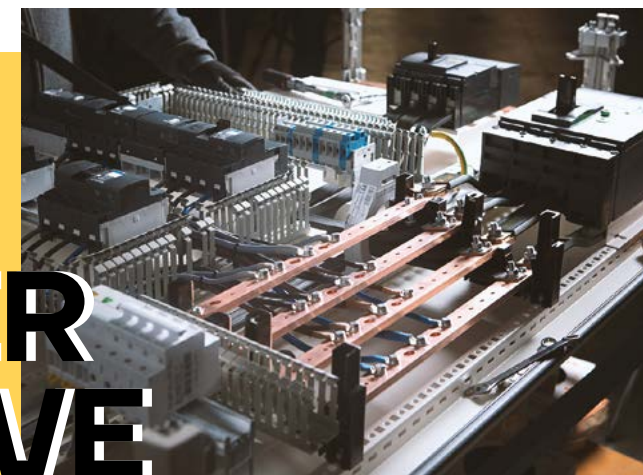
The project in question stands out for its uniqueness and great international projection - voted the best zoo in Europe.

Carpin.BE participe au projet d'agrandissement de l'hôtel Pairi Daiza

Le Zoo Pairi Daiza a inauguré sa plus récente zone du parc qui est composée d'un hôtel, vingt bungalows et de nouvelles zones pour les animaux. Carpin.BE a contribué au développement de ce projet avec d'importants travaux intérieurs et extérieurs notamment la fourniture et pose de divers revêtements, plinthes en bois, cadres de fenêtres, dressings, tables de bureaux, têtes de lit, étagères, mains-courantes, garde-corps, tabliers de baignoires et kitchenettes.

Le projet s'est démarqué par sa singularité et par sa grande reconnaissance au niveau international – élu le meilleur zoo d'Europe.

TOGETHER WE IMPROVE YOUR BUSINESS



A Quadrina produz os quadros elétricos à medida das necessidades de cada cliente, a instalação fica a cargo dos especialistas da Undel e da HidroCNT, e a manutenção durante o restante ciclo de vida é depois assegurada pela Opertec.

Para a eficaz coordenação das diferentes especialidades das empresas do Grupo Casais, contamos com a referênciação de todos os quadros com o software de Gestão da Manutenção!

Quadrina produces electrical panels according to the needs of each customer, installation is under the responsibility of Undel and HidroCNT specialists and maintenance, during the remaining life cycle, is then ensured by Opertec.

For the effective coordination of the different specialties of the companies of the Casais Group, we rely on referencing all staff with Maintenance Management software!



Quadrina produit des tableaux électriques en fonction des besoins techniques de chaque client. L'installation reste à la charge de Undel et HidroCNT, et l'entretien pendant le reste du cycle de vie est ensuite assuré par Opertec.

Pour une coordination efficace des différentes spécialités des entreprises du Groupe Casais, nous comptons sur le référencement de tous les tableaux grâce au software de Gestion de l'Entretien!



Monte Prado Minho **procede à** **remodelação de espaços**

Após um ano preenchido, o Monte Prado Minho Hotel & Spa está a reformular algumas das suas áreas, para que possa desfrutar do melhor de Melgaço e dos serviços do hotel. O seu bem-estar é o principal motivo para fazer mais e melhor, por isso, convidámo-lo a ficar atento e, em breve, receberá muitas e boas novidades.

Monte Prado Minho goes ahead and remodels spaces

After a busy year, Monte Prado Minho Hotel & Spa is revamping some of its areas, so that you can enjoy the best of Melgaço and the services of the hotel. Your well-being is the main reason for doing more and better, so we invite you to stay tuned and soon you will receive many good news.

Monte Prado Minho rénove certains de ses espaces

Après une année remplie, Monte Prado Minho Hotel & Spa est en train de rénover certains de ses espaces pour que vous puissiez profiter du meilleur de Melgaço et des services de l'hôtel. Votre bien-être nous pousse toujours à faire plus et mieux. Restez attentifs car de nombreuses nouveautés vous attendent.

HOTEL MONTE PRADO



RESULTADOS AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO DOS CLIENTES 2019

A Casais Engenharia e Construção S.A. é reconhecida pela qualidade e excelência, com o objetivo de superar as expectativas dos seus clientes, em linha com a nossa **Visão** e **Missão**

Casais Engenharia e Construção S.A. is recognized for quality and excellence, aiming to exceed the expectations of its clients, in line with our **Vision** and **Mission**

Casais Engenharia e Construção S.A. est reconnue pour sa qualité et son excellence, et a pour objectif de dépasser les attentes de ses Clients, en ligne avec notre **Vision** et **Mission**

A avaliação da satisfação dos clientes é uma ferramenta de melhoria de extrema importância quando se pretende atingir a excelência.

Portanto, desde 2004, o indicador é monitorizado e os resultados demonstram, sistematicamente, níveis elevados de Satisfação dos clientes, sendo este um dos pontos fortes da eficácia do Sistema de Gestão Integrado (QAS):

The evaluation of Customer satisfaction is an extremely important improvement tool, when aiming to achieve excellence.

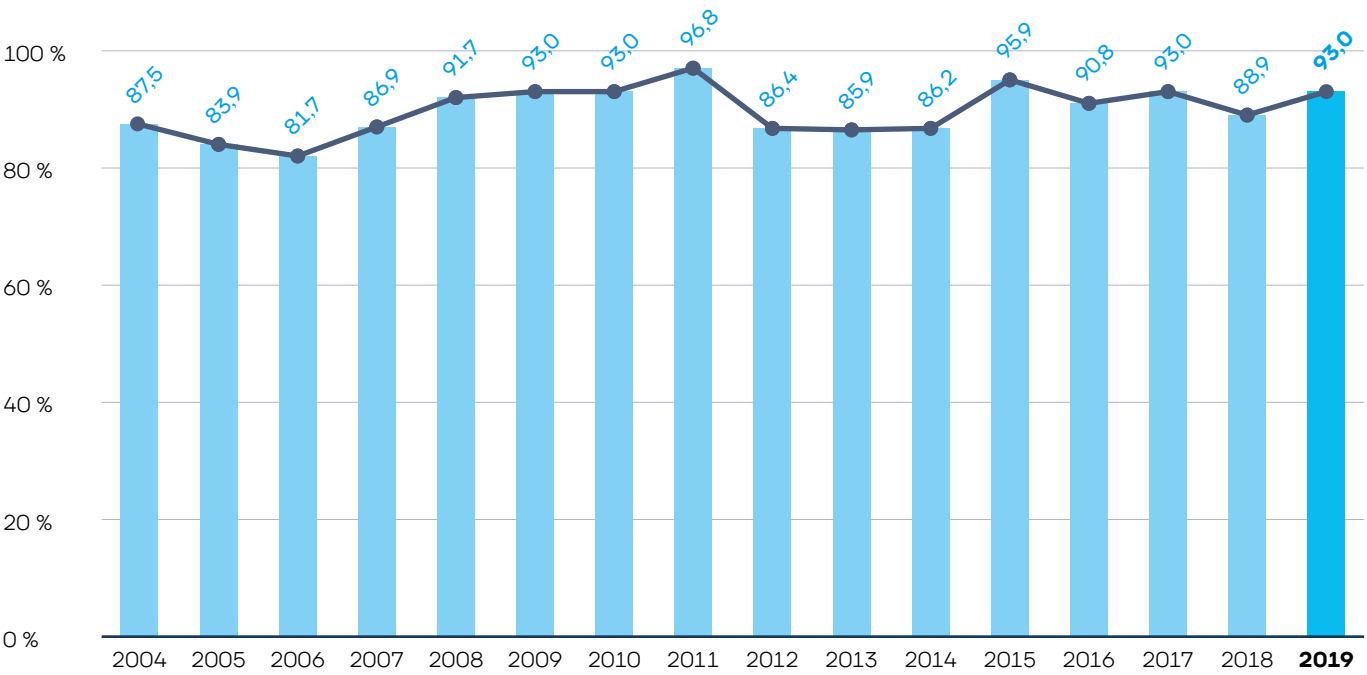
Therefore, since 2004, the indicator has been monitored and the results systematically demonstrate high levels of Customer Satisfaction, which is one of the strengths of the effectiveness of the Integrated Management System (QAS):

L'évaluation de la satisfaction Client est un outil d'amélioration continue d'une extrême importance lorsque nous nous proposons d'atteindre l'excellence.

Aussi, depuis 2004, l'indicateur est monitoré et les résultats démontrent, systématiquement, des niveaux élevés de Satisfaction Clients. C'est l'un des points forts de l'efficacité du Système de Gestion Intégrée (QAS):

Evolução do Índice de Satisfação de Clientes

Evolution of the Client Satisfaction Index // Evolution de l'Indicateur Satisfaction Clients



Da análise mais detalhada dos resultados, destacam-se três critérios com resultado global “Muito Bom” que muito nos orgulha:

- Relacionamento na fase de execução de obra
- Conhecimentos técnicos
- Relacionamento na fase comercial

E dá-se particular atenção ao critério que obtém um resultado global inferior:

- Cumprimento de prazos

From the more detailed analysis of the results, three criteria stand out with a global result “Very Good” that we take pride:

- Relationship in the construction phase
- Technical knowledge
- Relationship in the commercial phase

And particular attention is paid to the criterion that obtains a lower overall result:

- Compliance with deadlines

De l'analyse détaillée des résultats nous soulignons trois critères avec un résultat global «Très bon», dont nous sommes particulièrement fiers:

- Relation dans la phase d'exécution du chantier
- Connaissances techniques
- Relation dans la phase commerciale

Nous donnons une particulière attention au critère qui a obtenu un résultat global inférieur :

- Respect des délais

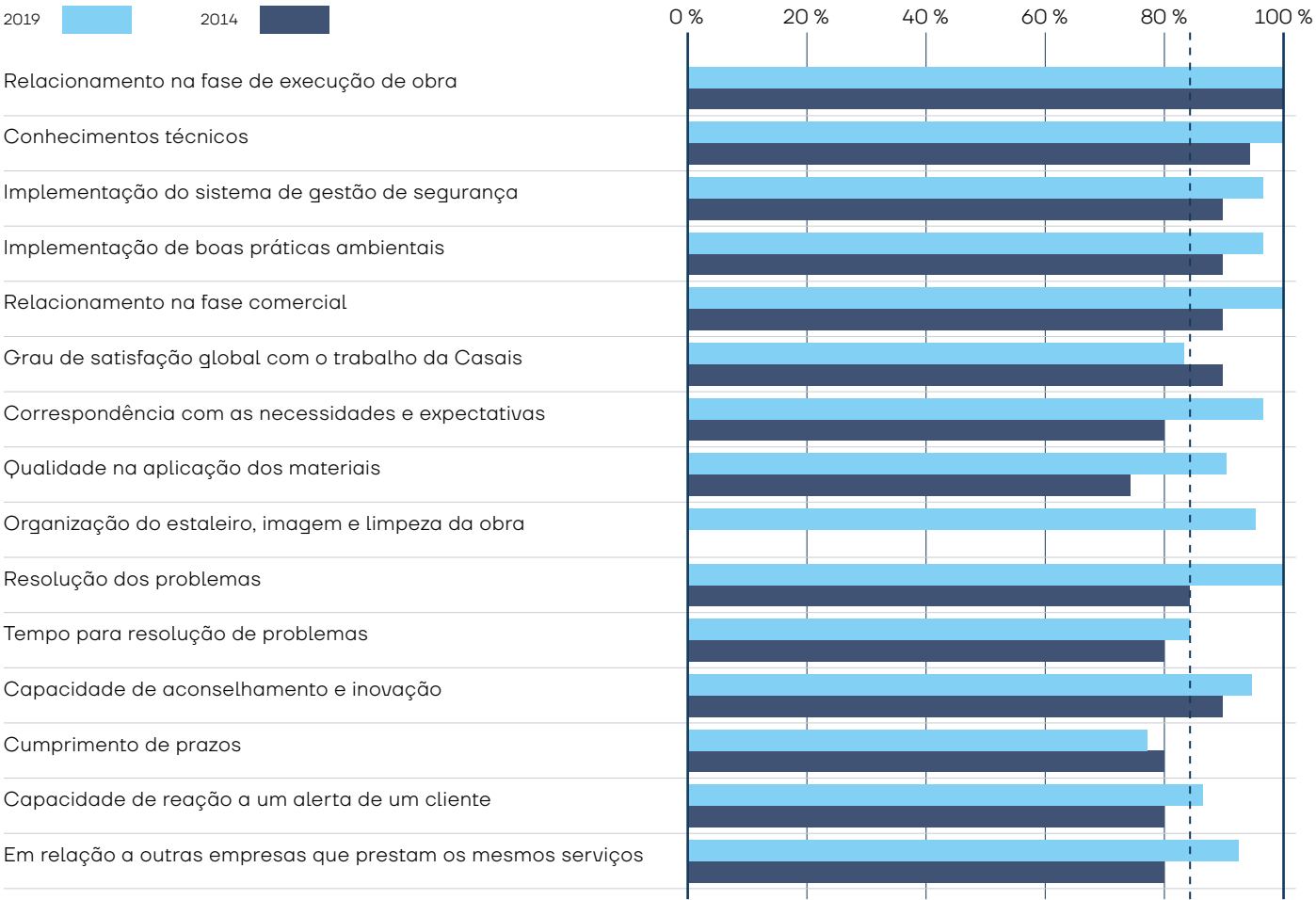
Estando já em desenvolvimento um conjunto de ações para atuar nas causas que originaram estes resultados. Fazendo uma análise da evolução nos diversos critérios nos últimos cinco anos, conclui-se que se registou uma melhoria generalizada em praticamente todos os critérios, situando-se praticamente todos acima dos 85% (Bom) e muitos acima dos 90%.

A set of actions is already being developed to act on the causes that originated these results. Analyzing the evolution in the different criteria in the last five years, it is concluded that there was a general improvement in practically all criteria, practically all being above 85% (Good) and many above 90%.

Un ensemble d'actions est déjà en cours d'élaboration pour agir sur les causes à l'origine de ces résultats. En analysant l'évolution des différents critères au cours des cinq dernières années, on en conclut qu'il y a eu une amélioration générale de quasi tous les critères, dont quasiment tous sont supérieurs à 85% (bon) et plusieurs supérieurs à 90%.

Análise Comparativa 2014 – 2019

Comparative Analysis 2014 – 2019 // Analyse comparative 2014 – 2019



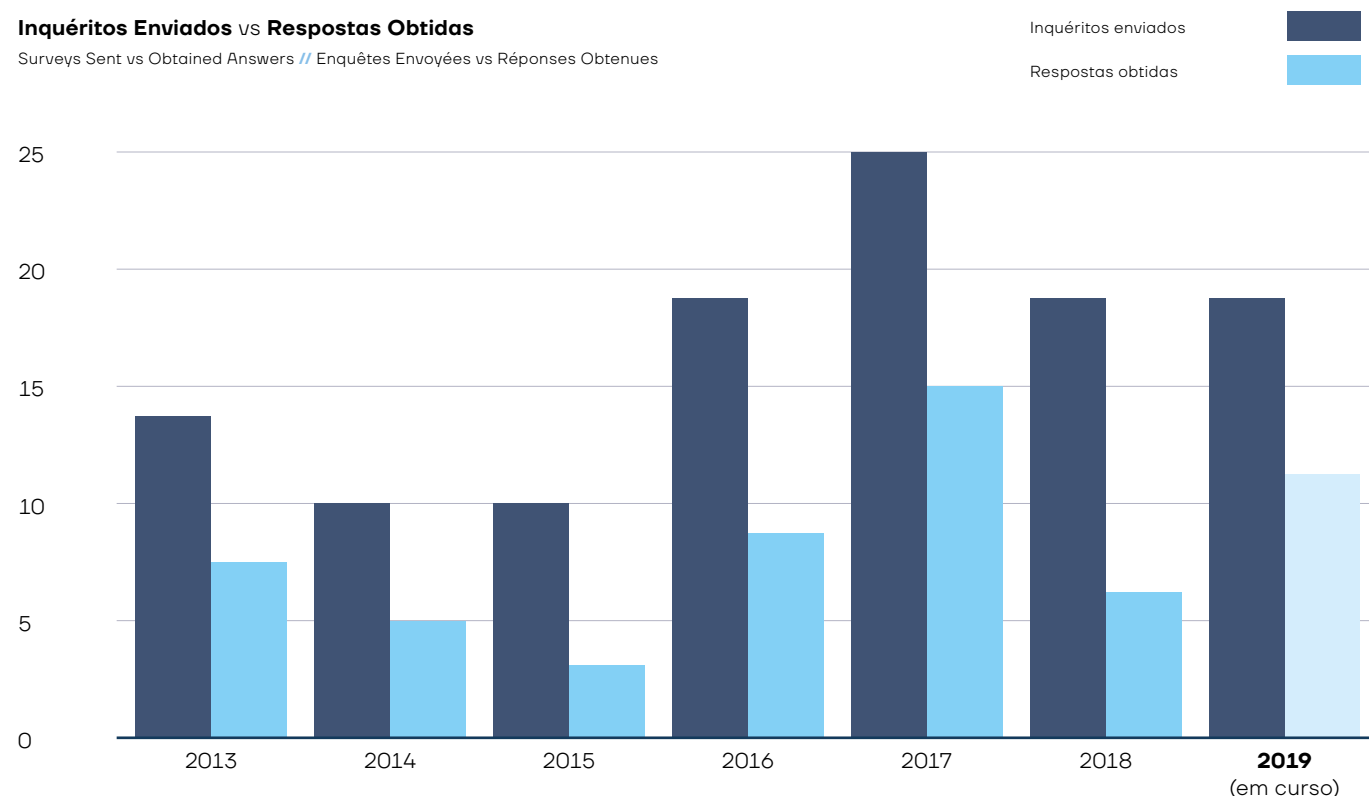
Para obtermos estes resultados, muito contribui o aumento do feedback dos nossos Clientes, que, naturalmente, também aqui reforçamos o nosso agradecimento.

In order to obtain these results, the feedback from our Clients contributes greatly, which, of course, also reinforces our gratitude.

Les commentaires de nos clients ont énormément contribué dans l'obtention de ces résultats, à qui nous tenons remercier évidemment.

Inquéritos Enviados vs Respostas Obtidas

Surveys Sent vs Obtained Answers // Enquêtes Envoyées vs Réponses Obtenues

**Fidelização dos Clientes // Customer Loyalty // Fidélisation des Clients**

A fidelização dos Clientes é outro aspeto relevante que monitorizamos, tendo concluído que 2019 foi igualmente um ano com bons resultados:

- O número total de convites em 2019 foi de 380, mantendo a tendência de crescimento. Comparativamente a 2018 existiu um aumento de 12%.
- Relativamente a 2018, no que diz respeito ao número de clientes que voltaram a adjudicar, aumentou em número (12), e também existiu um aumento na percentagem (44%).

Customer loyalty is another relevant aspect that we monitor, having concluded that 2019 was also a year with good results:

- The total number of invitations in 2019 was 380, maintaining the growth trend. Compared to 2018, there was an increase of 12%.
- In relation to 2018, with regard to the number of customers who re-awarded, it increased in number (12), and there was also an increase in the percentage (44%).

La fidélisation de la clientèle est un autre aspect pertinent que nous surveillons de près, ayant conclu que 2019 a également été une année avec de bons résultats:

- Le nombre total de demandes en 2019 a été de 380, ce qui confirme la tendance de croissance. Par rapport à 2018, il y a eu une augmentation de 12%.
- Par rapport à 2018, le nombre de clients avec qui nous avons signé à nouveau un contrat a également augmenté, en nombre (12) et en pourcentage (44%).

RESULTADOS DESEMPENHO AMBIENTAL 2019

ENVIRONMENTAL PERFORMANCE RESULTS

RÉSULTATS PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

Energia Elétrica // Electrical Energy // Energie Électrique

As instalações em Braga e as obras consumiram em igual razão energia elétrica.

The facilities in Braga and the works consumed electricity at the same rate.

Les bureaux de Braga et les chantiers ont consommé de l'électricité à parts égales.

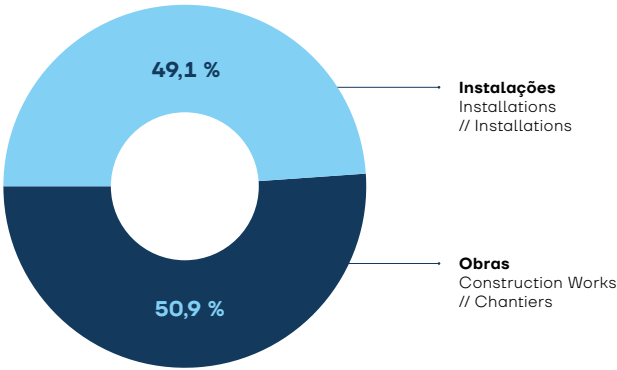
Ao longo do ano o comportamento registado do consumo de energia foi o seguinte:

Throughout the year, the registered behavior of energy consumption was as follows:

Tout au long de l'année, le comportement enregistré de consommation d'énergie a été le suivant:

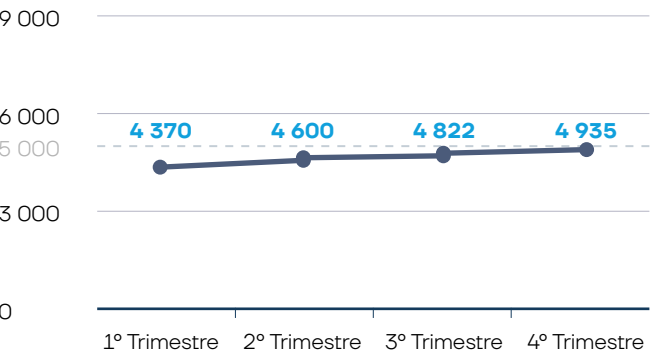
Distribuição do Consumo

Distribution of Consumption // Distribution Consommation



2019 // Consumo Específico — Obras (KWh/M€)

Specific Consumption — Construction Works // Consommation Spécifique — Travaux



À semelhança dos anos anteriores verificou-se uma nova diminuição do consumo de energia em obra.

As in previous years, there was a further decrease in energy consumption on site.

Comme au cours des années précédentes, la consommation d'énergie sur chantier a encore diminué.

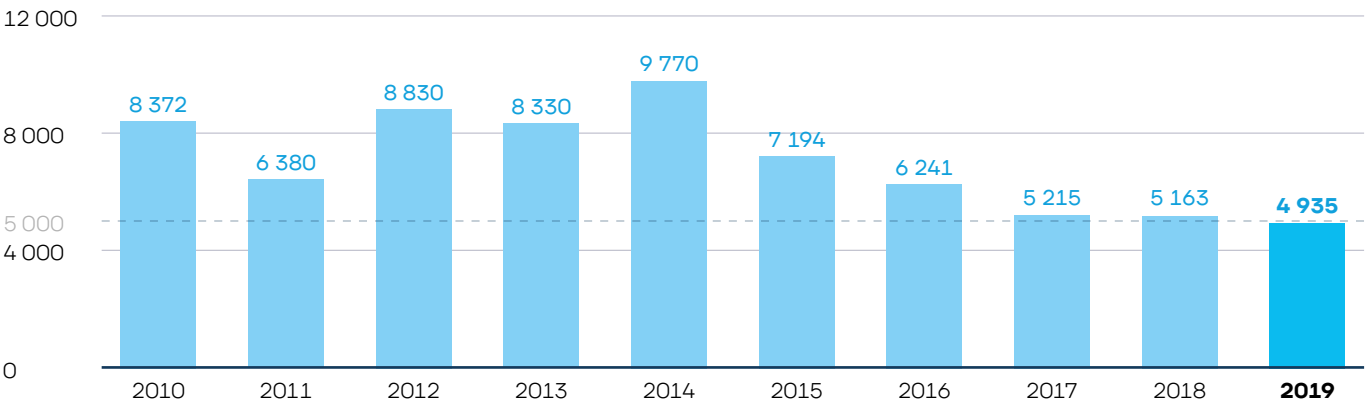
Esta diminuição de consumo teve influência na demora nos pedidos de ramais de energia elétrica para obra.

This decrease in consumption had an influence on the delay in ordering electrical power extensions for construction.

Cette baisse de consommation a eu une influence sur le retard dans les demandes de branchements électriques pour les chantiers.

Histórico // Consumo Específico — Obras (KWh/M€)

Historic // Specific Consumption — Construction Works // Historique // Consommation Spécifique — Travaux



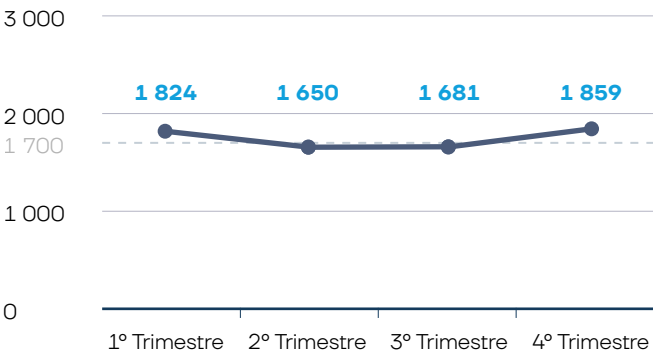
Relativamente ao consumo de energia elétrica nas instalações fixas verificou-se a seguinte variação no consumo:

Regarding the consumption of electricity in fixed installations, the following variation in consumption was verified:

Concernant la consommation d'électricité dans les bureaux, la variation de consommation suivante a été vérifiée :

2019 // Consumo Específico — Instalações Fixas (KWh/utilizador/ano)

Specific Consumption — Installations // Consommation Spécifique — Installations



Em comparação com 2018, o consumo de energia, nos últimos 2 meses do ano:

Compared to 2018, energy consumption in the last 2 months of the year:

Parrapport à 2018, la consommation d'énergie des 2 derniers mois de l'année:

- consumo AVAC: aumentou 40% em relação a dezembro 2018
- consumo Geral do edifício: aumentou 25% em relação a dezembro 2018

- HVAC consumption: increased 40% compared to December 2018
- General building consumption: increased 25% compared to December 2018

- Consommation HVAC: augmentation de 40% par rapport à décembre 2018
- Consommation générale du bâtiment : augmentation de 25% par rapport à décembre 2018

Esta variação deve-se ao sistema de renovação de ar que passou a funcionar a tempo inteiro, justificando o aumento considerável de consumo no sistema AVAC.

Cette variation est due au système de renouvellement d'air qui a commencé à fonctionner à temps plein, ce qui justifie l'augmentation considérable de la consommation du système HVAC. Nous tenons donc à renforcer les bonnes pratiques nécessaires:

Reforçamos por isso as boas práticas necessárias:

- Utilize, sempre que possível, a luz natural, reduzindo a necessidade de luz artificial.
- Desligue as luzes, sempre que deixarem de ser necessárias e ao abandonar os espaços.
- Evite o uso do ar condicionado e outros sistemas de climatização e desligue-os quando os locais de trabalho estiverem desocupados.
- Regule o termostato a uma temperatura de 22 a 24°C.
- Desligue as máquinas e equipamentos possível e evite deixá-los em stand-by.

- Use natural light whenever possible, reducing the need for artificial light.
- Turn off the lights whenever they are no longer needed and when leaving spaces.
- Avoid using air conditioning and other HVAC systems and switch them off when workplaces are unoccupied.
- Set the thermostat to a temperature of 22 to 24°C.
- Turn off machines and equipment as much as possible and avoid leaving them in stand-by.

- Utilisez la lumière naturelle autant que possible, ce qui réduit le besoin en lumière artificielle.
- Éteignez les lumières lorsqu'elles ne sont plus nécessaires et lorsque vous quittez les espaces.
- Évitez d'utiliser la climatisation et d'autres systèmes de CVC et éteignez-les lorsque les locaux de travail sont inoccupés.
- Réglez le thermostat à une température entre 22 et 24°C.
- Éteignez autant que possible les machines et les équipements et évitez de les laisser en veille.

Gasóleo // Diesel

O consumo de gasóleo na Casais Engenharia é o resultado do somatório dos consumos do gasóleo consumido na frota e do gasóleo consumido nas instalações temporárias da Casais Engenharia.

Dos 79,4% litros consumidos da frota, 85,0% tem origem no consumo da frota de ligeiros.

Diesel fuel consumption at Casais Engenharia is the result of the sum of diesel fuel consumed in the fleet and diesel fuel consumed at Casais Engenharia's temporary facilities. This consumption was distributed in the following proportion.

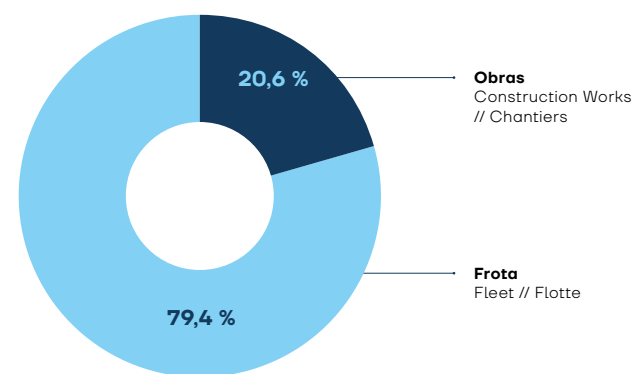
Of the 79.4% liters consumed in the fleet, 85.0% comes from the consumption of the fleet of passengers.

La consommation de diesel de Casais Engenharia est le résultat de la somme de la consommation de diesel consommé par la flotte et celui consommé par les installations temporaires de Casais Engenharia. Cette consommation s'est répartie de la façon suivante:

Sur les 79,4% de litres consommés par la flotte, 85% proviennent de la consommation de la flotte de véhicules légers.

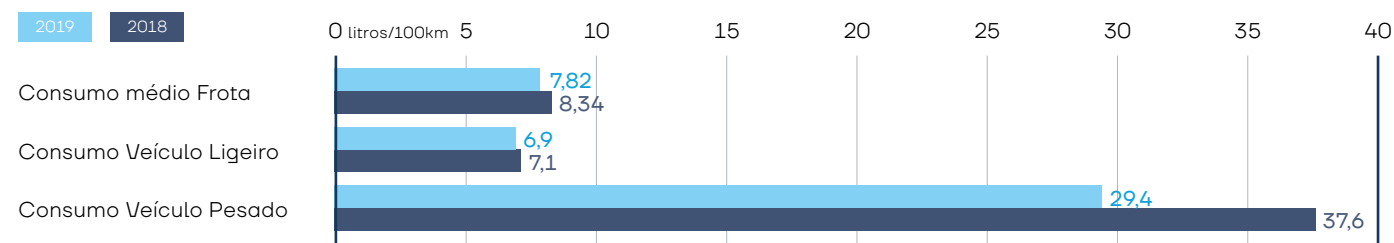
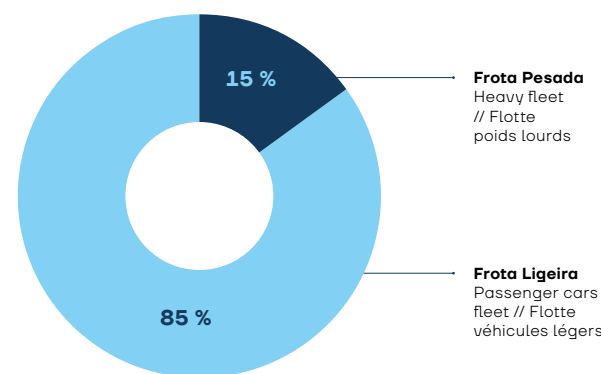
Distribuição do Consumo de Gasóleo (litros)

Distribution of the Diesel Consumption // Distribution
Consommation de Diesel



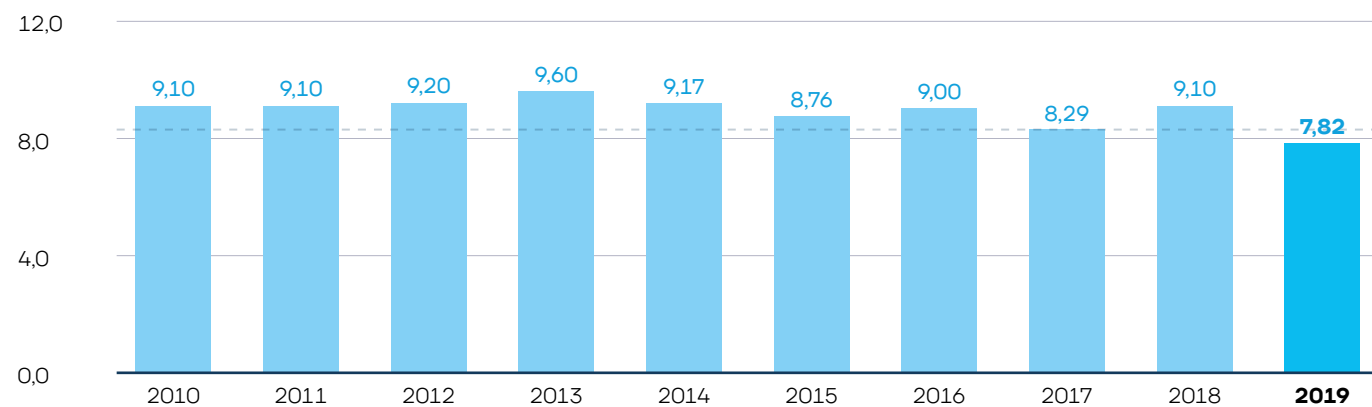
Distribuição do Consumo da Frota (litros)

Distribution of the Fleet Consumption // Distribution
Consommation Flotte



Histórico // Consumo Específico — Frota (litros/100km)

Historic // Specific Consumption — Fleet // Historique // Consommation Spécifique — Flotte



Realça-se a poupança de 0,2 L/100 nos veículos ligeiros, traduzindo uma poupança de quase 16 mil euros.

Relativamente ao consumo de gasóleo nas obras verificou-se o seguinte comportamento durante o ano:

The savings of 0.2 L / 100 in passenger vehicles is highlighted, translating into savings of almost 16 thousand euros.

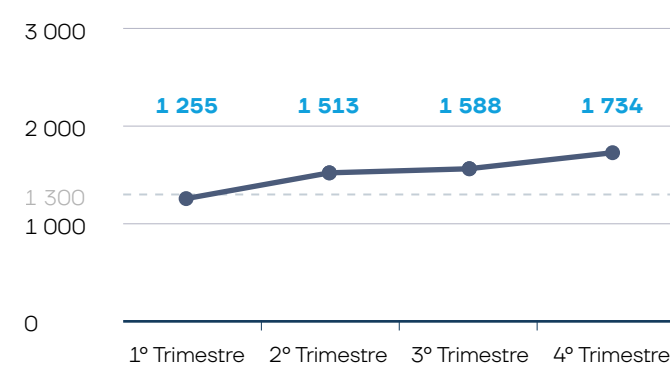
Regarding the consumption of diesel on construction sites, the following behavior occurred during the year:

Soulignons l'économie de 0,2 L / 100 sur les véhicules légers, qui s'est traduite par une économie de près de 16.000 euros.

Concernant la consommation de diesel sur les chantiers, nous avons vérifié le comportement suivant au cours de l'année:

2019 // Consumo Específico — Instalações Fixas (KWh/utilizador/ano)

Specific Consumption — Installations // Consommation Spécifique — Installations



O aumento gradual ao longo do ano coincide com os arranques de novas obras em 2019, em que se registaram maiores demoras na execução dos ramais de energia elétrica.

O consumo total anual, quando em comparação com os anos anteriores:

The gradual increase over the year coincides with the start-up of new works in 2019, when there were longer delays in the execution of the electric power lines.

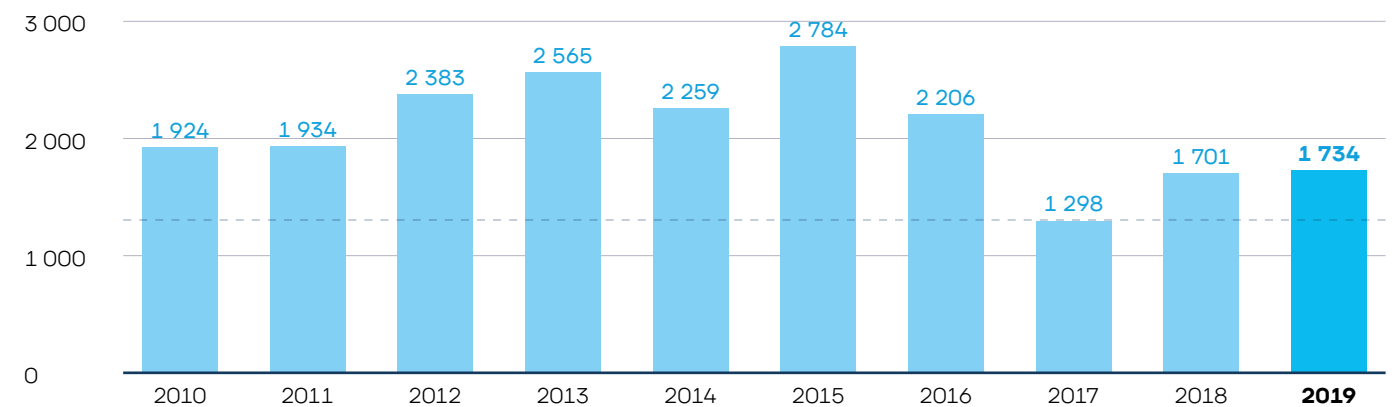
Total annual consumption, when compared to previous years:

L'augmentation progressive au cours de l'année coïncide avec le démarrage de nouveaux chantiers en 2019, dans lesquels on a vérifié les plus retards les plus importants dans la réalisation des branchements électriques.

Consommation annuelle totale, par rapport aux années précédentes:

Histórico // Consumo Específico — Obras (litros/M€)

Historic // Specific Consumption — Construction Works // Historique // Consommation Spécifique — Travaux



Consumo de Água // Water Consumption // Consommation d'Eau

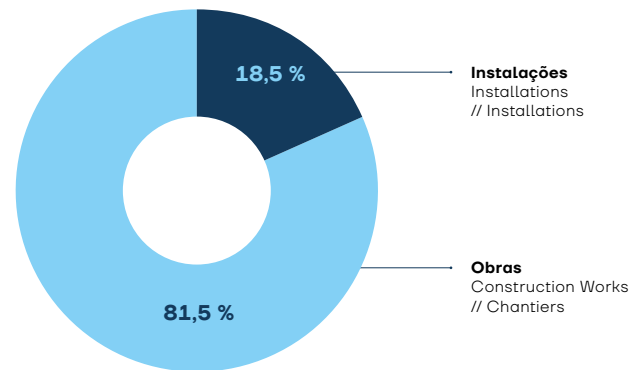
A proporção de consumo de água foi:

The proportion of water consumption was:

La proportion de la consommation d'eau a été:

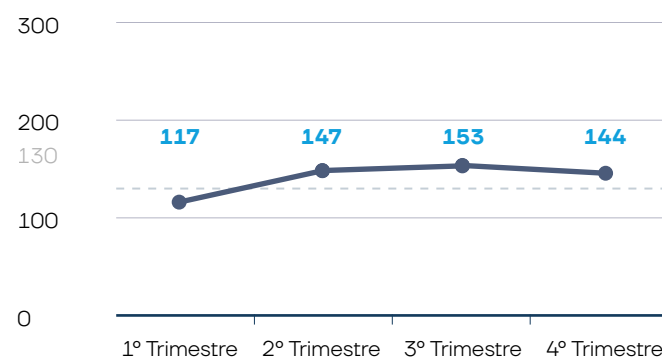
Distribuição do Consumo de Água (m³)

Distribution of water consumption // Distribution de la consommation d'eau



2019 // Consumo Específico — Obra (m³/M€)

Specific Consumption — Construction Works // Consommation Spécifique — Travaux



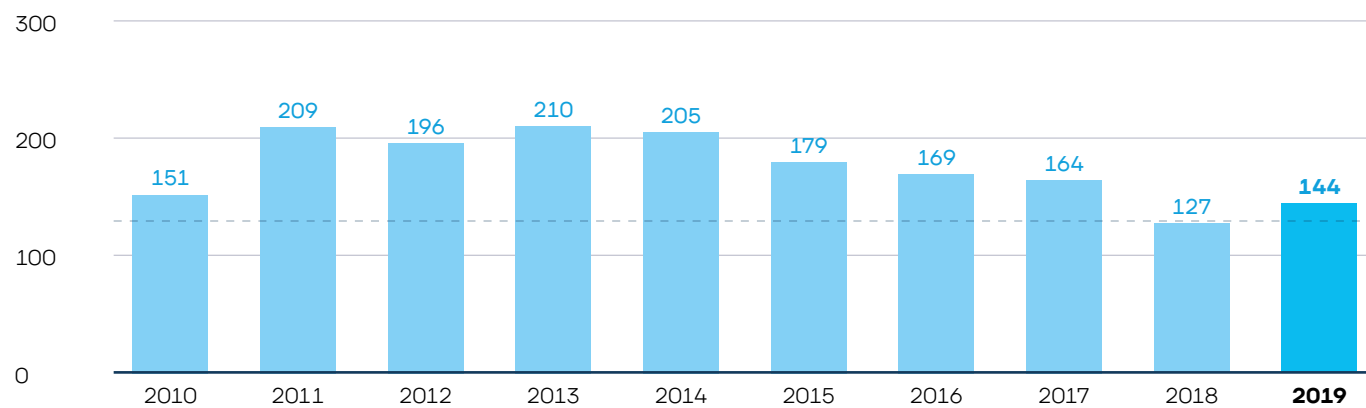
Verificou-se um ligeiro aumento de consumo de água em obra em comparação com 2018, totalizando no total uma diferença superior de 1 000m3. Parte estará associado à realização de trabalhos com necessidade de maior consumo (microestacas, testes à carga).

There was a slight increase in water consumption on site compared to 2018, totaling a difference of more than 1 000m3 in total. Part of it will be associated with the performance of jobs requiring greater consumption (micropiles, load tests).

Il y a eu une légère augmentation de la consommation d'eau sur les chantiers par rapport à 2018, représentant une différence de plus de 1000 m3 au total, en partie due à la réalisation de travaux nécessitant une plus grande consommation (micropieux, tests de charge).

Histórico // Consumo Específico — Obras (litros/100km)

Historic // Specific Consumption — Construction Works // Historique // Consommation Spécifique — Travaux



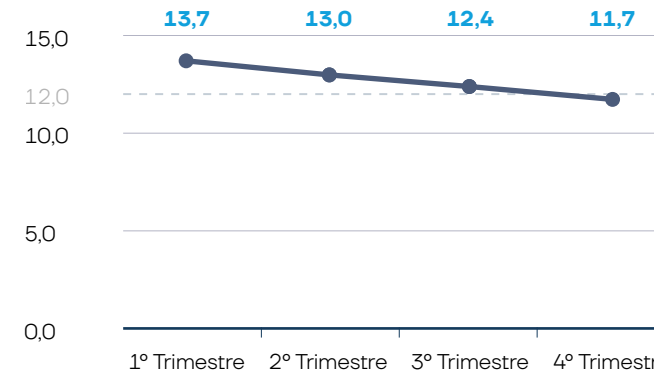
Nas instalações fixas da Casais verificou-se o seguinte comportamento:

The fixed facilities of Casais observed the following behavior:

Dans les bureaux Casais, le comportement suivant a été observé:

2019 // Consumo Específico — Instalações Fixas (m³/utilizador/ano)

Specific Consumption — Installations // Consommation Spécifique — Installations



Contrariando o registo em obra, nas instalações (sede e delegação) registou-se, desde o início do ano, uma ligeira diminuição no consumo.

Contrary to the registration on site, at the premises (headquarters and delegation) there has been a slight decrease in consumption since the beginning of the year.

Contrairement aux chantiers, dans les bureaux (siège et délégation), la consommation a légèrement diminué depuis le début de l'année.

Resíduos // Waste // Déchets

Entre 25-30% de todos os resíduos produzidos na união europeia são resíduos de construção e demolição.

Between 25-30% of all waste produced in the European Union is construction and demolition waste.

Près de 25 à 30% des déchets produits dans l'Union européenne sont des déchets de construction et de démolition.

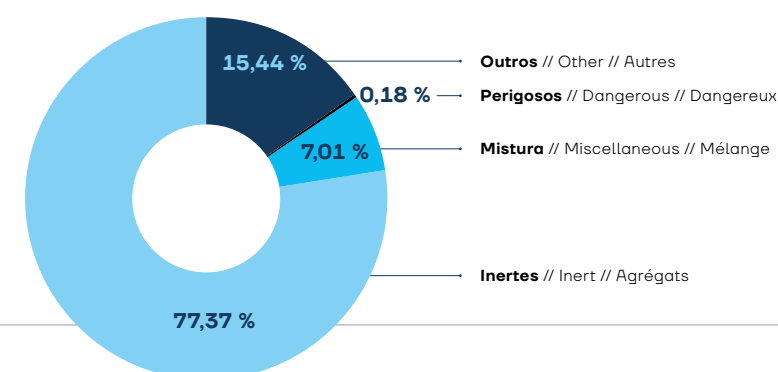
A produção de mistura de RCD diminui o seu potencial de valorização e é mais caro no mercado, pelo que devemos garantir as boas práticas da separação de resíduos.

The production of RCD mix decreases its potential for recovery and is more expensive in the market, so we must ensure good practices of waste separation.

La production de mélange de RCD diminue son potentiel de valorisation et est plus chère sur le marché, il faut donc garantir de bonnes pratiques dans le tri des déchets.

2019 // Distribuição de Resíduos por Tipologia

Distribution of Waste by Type // Répartition des Déchets par Type

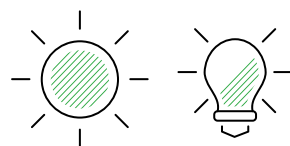


A bateria
mais inteligente
do mercado



Poupe
+ de 60%
na fatura de
eletricidade

Aproveite a
energia do sol
24h/dia



Interessado?
geral@ampereenergy.pt

808 200 090

Dias úteis | 9h00-13h00 e 14h00-19h00



SESSÃO TÉCNICA SST | LESÕES MUSCULOESQUELÉTICAS



Technical Session SST | Musculoske- letal Injuries

On March 22, another Technical Session on Safety and Health at Work was held, with the theme Musculoskeletal Injuries. The session was held in person in Belgium, attended by 35 employees from CNTEurope and CARPIN, and was broadcast via Teams to all employees of the Casais Group.

Session technique SST Lésions musculo- -squelettiques

Le 22 mars dernier, une nouvelle session technique sur la sécurité et la santé au travail a eu lieu, sur le thème des lésions musculo-squelettiques. La session s'est déroulée en Belgique, à laquelle ont participé 35 collaborateurs de CNTEurope et CARPIN et a été diffusée via Teams à l'ensemble des collaborateurs du Groupe Casais.

No dia 22 de março realizou-se mais uma Sessão Técnica de Segurança e Saúde no Trabalho, com o tema Lesões Musculoesqueléticas. A sessão foi realizada presencialmente na Bélgica, com a presença de 35 colaboradores da CNTEurope e da CARPIN, e teve transmissão via Teams para todos os colaboradores do Grupo Casais.

150 DIAS SEM ACIDENTES NA OBRA BASSADONE AUTO WORLD

No dia 11 de março, a equipa da obra Bassadone Auto World, em Gibraltar, cumpriu o objetivo, inicialmente definido entre o departamento de prevenção e segurança e a direção de obra, de 150 dias sem acidentes. Este é um projeto de execução complexa, por isso, a data foi assinalada com palavras de agradecimento pelo empenho, compromisso e cooperação de todos os envolvidos.

150 free of accidents at the construction site Bassadone Auto World

On March 11, the Bassadone Auto World, in Gibraltar, construction team fulfilled the objective, initially defined between the prevention and safety department and the construction management, of 150 days without accidents. This is a complex project, so the date was marked with words of thanks for the commitment and cooperation of all those involved.

150 jours sans accidents sur le chantier de Bassadone Auto World

Le 11 mars dernier, l'équipe de chantier de Bassadone Auto World, à Gibraltar, a atteint l'objectif, initialement défini entre le service de prévention et sécurité et la direction du chantier, de 150 jours sans accidents. Il s'agit d'un projet complexe c'est pourquoi nous avons tenu à signaler cette date avec nos remerciements pour l'engagement et la coopération de toutes les personnes impliquées.





UM GUIA PARA GERIR OS SEUS (NOVOS) TELECOLABORADORES

A GUIDE TO MANAGING YOUR (NEWLY) REMOTE WORKERS // UN GUIDE POUR GÉRER VOS (NOUVEAUX) TÉLÉTRAVAILLEURS

Em resposta à incerteza apresentada pelo Covid-19, muitas empresas e universidades solicitaram aos seus colaboradores para trabalharem à distância. Embora cerca de um quarto da população americana já trabalhe à distância, pelo menos, uma parte do tempo. No entanto, as novas políticas obrigaram os trabalhadores e os seus empregadores a trabalhar à distância e separados uns dos outros.

In response to the uncertainties presented by Covid-19, many companies and universities have asked their employees to work remotely. While close to a quarter of the U.S. workforce already works from home at least part of the time, the new policies leave many employees — and their managers — working out of the office and separated from each other for the first time.

En réponse à l'incertitude présentée par le Covid-19, de nombreuses entreprises et universités ont demandé à leurs collaborateurs de travailler à distance. Environ un quart de la population américaine travaille déjà à distance, au moins une partie du temps. Cependant, les nouvelles politiques ont contraint les travailleurs et leurs employeurs à travailler à distance et séparés les uns des autres.



Texto adaptado do artigo da autoria de **Barbara Z. Larson, Susan R. Vroman e Erin E. Makarius** publicado no dia 18 de março de 2020 disponível em: <https://hbr.org/2020/03/a-guide-to-managing-your-newly-remote-workers>.



Embora seja sempre preferível estabelecer um controlo à distância e ter formação antecipada, em tempos de crise ou mudanças rápidas, esta preparação pode não ser viável. Felizmente, há passos específicos que os gestores podem utilizar para melhorar o comprometimento e a produtividade dos seus colaboradores à distância, mesmo quando há pouco tempo para se preparar.

Desafios mais comuns no trabalho à distância

Para começar os gestores devem compreender os fatores que podem tornar o trabalho à distância particularmente exigente. De outra forma, os colaboradores de alta performance podem vivenciar momentos de declínio no seu trabalho e comprometimento, quando começam a trabalhar à distância, principalmente se não houver preparação e formação. Os desafios inerentes ao trabalho à distância são:

Ausência de supervisão física

Tanto os gestores como os colaboradores revelam preocupação quanto à ausência de interações em pessoa. Os supervisores receiam que os colaboradores não trabalham com tanto afinco ou tão eficientemente (no entanto, as investigações apontam o contrário, pelo menos, em alguns trabalhos). Muitos colaboradores, por outro lado, lutam contra o pouco apoio por parte da gestão e comunicação. Em alguns casos, os colaboradores, sentem que os gestores à distância não estão ao seu alcance e, por isso, não ajudam nem apoiam na realização do trabalho.

Falta de informação

Os colaboradores à distância são normalmente confrontados com o tempo extra e esforço extra que têm que despende para localizar a informação dos seus colegas. Até o simples ato de obter respostas para algo que parece ser simples, pode ser um obstáculo para um trabalhador à distância.

Este fenómeno vai para além das tarefas relacionadas com o trabalho, passa pelos desafios interpessoais que podem surgir entre os colaboradores em teletrabalho. Estudos apontam que a falta de conhecimento mútuo entre os colaboradores se traduz na pouca vontade de dar o benefício da dúvida em situações de maior dificuldade. Por exemplo, se sabe que o seu colega do escritório está a ter um dia difícil, ao receber um email mais rude dele vai perceber que isso é fruto do stress. Porém, se receber esse email de um colega que está a trabalhar à distância, sem saber a sua atual situação, é capaz de se sentir ofendido ou, no mínimo, pensar que ele é pouco profissional.

Isolamento Social

A solidão é uma das queixas mais comuns do teletrabalho, pois, os colaboradores sentem falta da interação social que experienciam no escritório. Pensa-se que os mais extrovertidos sofrem mais com o isolamento social a curto prazo, principalmente porque não têm oportunidades de se relacionar com os outros.

No entanto, se for por um longo período de tempo, o isolamento social pode levar os colaboradores a sentir a falta de “pertença” à organização, e pode até levar à intenção de deixar a empresa.

Distrações em casa

Muitas vezes vemos imagens de pais em teletrabalho que mostram os pais com os filhos ao colo, a escrever no computador, muitas vezes, sentados no sofá ou no chão da sala de estar. Na verdade, esta é uma terrível representação do trabalho virtual. Normalmente, encorajamos os empregadores a assegurar que os seus colaboradores têm espaços dedicados ao teletrabalho e que têm alguém para cuidar das crianças antes de permitirem o teletrabalho. No entanto, numa situação de transição repentina para teletrabalho, há uma grande probabilidade de os colaboradores não reunirem as condições acima e (e no caso de encerramento das escolas) terem a seu cargo os filhos. Até mesmo em situações normais as exigências familiares e domésticas podem interferir no teletrabalho; é expectável que estas distrações, em situações não planeadas, ocorram com mais facilidade.

Desafios mais comuns no trabalho à distância

O teletrabalho pode estar carregado de desafios, contudo, há uma série de pequenas coisas, simples e a baixo custo, que os responsáveis podem fazer para facilitar esta transição. Aquilo que se pode fazer inclui:

Defina encontros diários

Muitos gestores de trabalho remoto definem uma chamada diária com os seus colaboradores. Estas podem ser sob a forma de chamadas individuais, no caso de os colaboradores trabalharem independentemente dos outros, ou uma chamada em grupo, no caso de ser um trabalho mais colaborativo. O importante é que as chamadas sejam regulares e previsíveis e que sejam sob a forma de fórum, no qual os colaboradores sabem que o podem consultar e que as dúvidas e questões serão ouvidas.

Forneça diferentes meios de comunicação

Só o email não é suficiente. Os trabalhadores à distância beneficiam se tiverem maior diversidade de tecnologias, como por exemplo vídeo conferência, o que dá aos participantes o campo visual que teriam se estivessem frente a frente. A videoconferência possui muitas vantagens principalmente em grupos pequenos: o aspeto visual permite o aumento do conhecimento entre os colaboradores e ajuda na redução da sensação de isolamento entre as equipas. O vídeo também é útil no caso de assuntos mais complexos e sensíveis, pois, há um carácter mais pessoal do que a comunicação escrita.

Há outras circunstâncias nas quais a colaboração rápida é mais importante do que o contacto visual. Para estas situações mais simples, mensagens individuais de telemóvel (como Slack, Zoom, Microsoft Teams, etc.) podem ser utilizadas, uma vez que são menos formais e também interferem menos em momentos mais sensíveis.

Se a sua empresa não tem ferramentas tecnológicas a funcionar, há formas acessíveis de obter versões destas ferramentas para a sua equipa. Verifique junto do departamento de Informação e Tecnologia da sua empresa para se certificar de que há um bom nível de segurança antes de utilizar qualquer uma destas ferramentas.

Crie regras de comprometimento

O teletrabalho torna-se mais eficiente e gratificante quando os responsáveis definem expectativas quanto à frequência, meio, e horário de comunicação entre as equipas. Por exemplo, “Utilizamos a videoconferência para reuniões diárias, mas utilizamos o IM quando algo é mais urgente.” Se possível, permita que os seus colaboradores saibam qual a melhor altura do dia para o contactarem (por exemplo, “Estou mais disponível ao final do dia para qualquer chamada ou videochamada, mas se surgir uma emergência durante o dia, enviem-me uma mensagem.”) Finalmente, procure verificar a comunicação entre os elementos da equipa (para verificar se são apropriadas), de forma a perceber se estão a partilhar informação necessária.

Recomendamos que os responsáveis definam estas regras de comprometimento com os colaboradores o mais cedo possível, idealmente durante a primeira reunião online. Embora umas escolhas quanto às expectativas possam ser melhores do que outras, o facto mais importante é que todos os colaboradores partilhem as mesmas expetativas quanto à comunicação.

Promova oportunidades de interação social

Um dos passos fundamentais que os responsáveis podem dar é estruturar formas de interação social para os seus

colaboradores, enquanto trabalham à distância (isto é, manter conversas informais sobre assuntos que não estão relacionados com o trabalho). Isto é válido para todos os trabalhadores à distância, mas especialmente para os trabalhadores que passaram abruptamente para teletrabalho.

A melhor forma de estabelecer alguma interação social é falar de assuntos que não estão relacionados diretamente com o trabalho, no início da reunião, (por exemplo, “Vamos passar os próximos cinco minutos a falar do que se passa nas nossas vidas. Que tal o fim de semana?”) Outra opção inclui festas de pizza virtuais (nas quais é entregue pizza aos colaboradores na hora da reunião), ou festas virtuais de escritório (nas quais algumas embalagens podem ser enviadas, com antecedência, e todos abrem as embalagens à mesma hora). Estes tipos de eventos podem até parecer artificiais ou forçados, contudo, responsáveis experientes em teletrabalho revelam que estes eventos reduzem o sentimento de isolamento e promovem o sentimento de pertença.

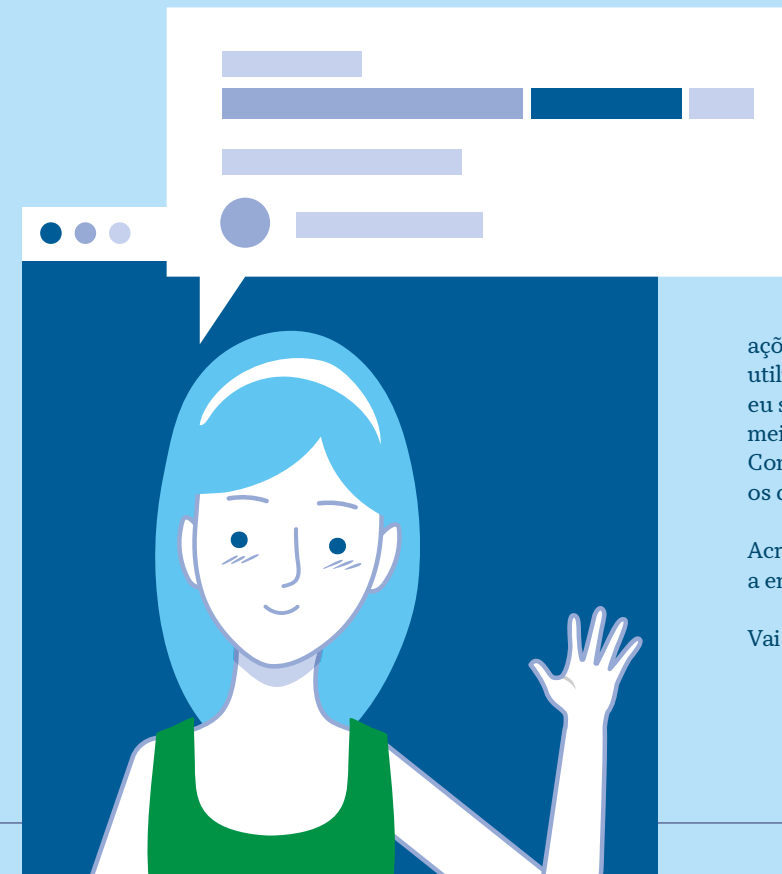
Ofereça coragem e apoio emocional

Principalmente no caso de uma mudança abrupta para teletrabalho, é importante para os gestores reconhecerem o stress, ouvir as preocupações e ansiedades dos colaboradores, e criar empatia com as suas lutas. Se um novo telecolaborador está a sentir-se mal, mas não está a comunicar o stress ou ansiedade, pergunte como é que o mesmo se sente. Uma simples questão “Como é que está a correr esta situação de teletrabalho?”, pode levar a dar informação que não estaria à espera de ouvir se não fizesse a pergunta. Se fizer a pergunta, certifique-se que vai ouvir com atenção a resposta, e devolva rapidamente ao colaborador, para ter a certeza que percebeu. Isto permite que a ansiedade ou preocupação do colaborador seja o centro da conversa, em vez de ser a sua.

A pesquisa em inteligência emocional e contágio emocional diz-nos que os colaboradores olham para os seus diretores à espera de sugestões sobre como reagir em situações de crise ou situações difíceis. Se um diretor mostrar stress ou impotência isto vai transformar-se naquilo que Daniel Goleman chama de “efeito truque para baixo” nos colaboradores. Os líderes eficientes seguem uma abordagem dupla, reconhecendo o stress e a ansiedade que os colaboradores podem experienciar em situações difíceis, mas também dão confiança às suas equipas, ao utilizar frases como “temos isto seguro”, ou “isto é difícil, mas eu sei que conseguimos lidar com isto,” ou “vamos procurar meios para concentrar as nossas forças durante este tempo.” Com este apoio os colaboradores estão mais aptos a aceitar os desafios com objetivo e intenção.

Acrescentamos a nossa nota de coragem para todos os líderes a enfrentar o teletrabalho pela primeira vez.

Vai conseguir!





Although it is always preferable to establish clear remote-work policies and training in advance, in times of crisis or other rapidly changing circumstances, this level of preparation may not be feasible. Fortunately, there are specific, research-based steps that managers can take without great effort to improve the engagement and productivity of remote employees, even when there is little time to prepare.

Common Challenges of Remote Work

To start, managers need to understand factors that can make remote work especially demanding. Otherwise high-performing employees may experience declines in job performance and engagement when they begin working remotely, especially in the absence of preparation and training. Challenges inherent in remote work include:

Lack of face-to-face supervision.

Both managers and their employees often express concerns about the lack of face-to-face interaction. Supervisors worry that employees will not work as hard or as efficiently (though research indicates otherwise, at least for some types of jobs). Many employees, on the other hand, struggle with reduced access to managerial support and communication. In some cases, employees feel that remote managers are out of touch with their needs, and thereby are neither supportive nor helpful in getting their work done.

Lack of access to information.

Newly remote workers are often surprised by the added time and effort needed to locate information from coworkers. Even getting answers to what seem like simple questions can feel like a large obstacle to a worker based at home.

This phenomenon extends beyond task-related work to interpersonal challenges that can emerge among remote coworkers. Research has found that a lack of “mutual knowledge” among remote workers translates to a lower willingness to give coworkers the benefit of the doubt in difficult situations. For example, if you know that your officemate is having a rough day, you will view a brusque email from them as a natural product of their stress. However, if you receive this email from a remote coworker, with no understanding of their current circumstances, you are more likely to take offense, or at a minimum to think poorly of your coworker’s professionalism.

Social isolation.

Loneliness is one of the most common complaints about remote work, with employees missing the informal social interaction of an office setting. It is thought that extraverts may suffer from isolation more in the short run, particularly if they do not have opportunities to connect with others in their remote-work environment.

However, over a longer period of time, isolation can cause any employee to feel less “belonging” to their organization, and can even result in increased intention to leave the company.

Distractions at home.

We often see photos representing remote work which portray a parent holding a child and typing on a laptop, often sitting on a sofa or living-room floor. In fact, this is a terrible representation of effective virtual work. Typically, we encourage employers to ensure that their remote workers have both dedicated workspace and adequate childcare before allowing them to work remotely. Yet, in the case of a sudden transition to virtual work, there is a much greater chance that employees will be contending with suboptimal workspaces and (in the case of school and daycare closures) unexpected parenting responsibilities. Even in normal circumstances family and home demands can impinge on remote work; managers should expect these distractions to be greater during this unplanned work-from-home transition.

How Managers Can Support Remote Employees

As much as remote work can be fraught with challenges, there are also relatively quick and inexpensive things that managers can do to ease the transition. Actions that you can take today include:

Establish structured daily check-ins.

Many successful remote managers establish a daily call with their remote employees. This could take the form of a series of one-on-one calls, if your employees work more independently from each other, or a team call, if their work is highly collaborative. The important feature is that the calls are regular and predictable, and that they are a forum in which employees know that they can consult with you, and that their concerns and questions will be heard.

Provide several different communication technology options.

Email alone is insufficient. Remote workers benefit from having a “richer” technology, such as video conferencing, that gives participants many of the visual cues that they would have if they were face-to-face. Video conferencing has many advantages, especially for smaller groups: Visual cues allow for increased “mutual knowledge” about coworkers and also help reduce the sense of isolation among teams. Video is also particularly useful for complex or sensitive conversations, as it feels more personal than written or audio-only communication.

There are other circumstances when quick collaboration is more important than visual detail. For these situations, provide mobile-enabled individual messaging functionality (like Slack, Zoom, Microsoft Teams, etc.) which can be used for simpler, less formal conversations, as well as time-sensitive communication.

If your company doesn’t have technology tools already in place, there are inexpensive ways to obtain simple versions of these tools for your team, as a short-term fix. Consult with your organization’s IT department to ensure there is an appropriate level of data security before using any of these tools.

And then establish “rules of engagement”.

Remote work becomes more efficient and satisfying when managers set expectations for the frequency, means, and ideal timing of communication for their teams. For example, “We use videoconferencing for daily check-in meetings, but we use IM when something is urgent.” Also, if you can, let your employees know the best way and time to reach you during the workday (e.g., “I tend to be more available late in the day for ad hoc phone or video conversations, but if there’s an emergency earlier in the day, send me a text.”) Finally, keep an eye on communication among team members (to the extent appropriate), to ensure that they are sharing information as needed.

We recommend that managers establish these “rules of engagement” with employees as soon as possible, ideally during the first online check-in meeting. While some choices about specific expectations may be better than others, the most important factor is that all employees share the same set of expectations for communication.

Provide opportunities for remote social interaction.

One of the most essential steps a manager can take is to structure ways for employees to interact socially (that is, have informal conversations about non-work topics) while working remotely. This is true for all remote workers, but particularly so for workers who have been abruptly transitioned out of the office.

The easiest way to establish some basic social interaction is to leave some time at the beginning of team calls just for non-work items (e.g., “We’re going to spend the first few minutes just catching up with each other. How was your weekend?”). Other options include virtual pizza parties (in which pizza is delivered to all team members at the time of a videoconference), or virtual office parties (in which party “care packages” can be sent in advance to be opened and enjoyed simultaneously). While these types of events may sound artificial or forced, experienced managers of remote workers (and the workers themselves) report that virtual events help reduce feelings of isolation, promoting a sense of belonging.

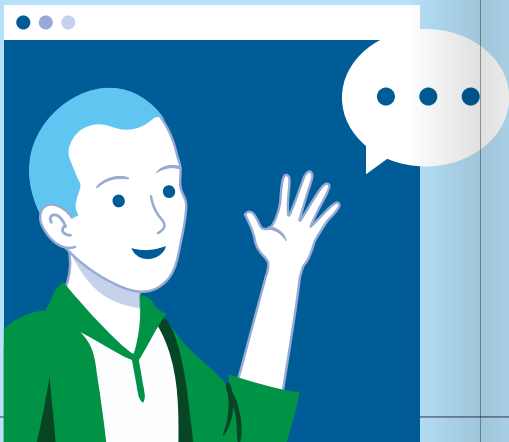
Offer encouragement and emotional support.

Especially in the context of an abrupt shift to remote work, it is important for managers to acknowledge stress, listen to employees’ anxieties and concerns, and empathize with their struggles. If a newly remote employee is clearly struggling but not communicating stress or anxiety, ask them how they’re doing. Even a general question such as “How is this remote work situation working out for you so far?” can elicit important information that you might not otherwise hear. Once you ask the question, be sure to listen carefully to the response, and briefly restate it back to the employee, to ensure that you understood correctly. Let the employee’s stress or concerns (rather than your own) be the focus of this conversation.

Research on emotional intelligence and emotional contagion tells us that employees look to their managers for cues about how to react to sudden changes or crisis situations. If a manager communicates stress and helplessness, this will have what Daniel Goleman calls a “trickle-down” effect on employees. Effective leaders take a two-pronged approach, both acknowledging the stress and anxiety that employees may be feeling in difficult circumstances, but also providing affirmation of their confidence in their teams, using phrases such as “we’ve got this,” or “this is tough, but I know we can handle it,” or “let’s look for ways to use our strengths during this time.” With this support, employees are more likely to take up the challenge with a sense of purpose and focus.

We’ll add our own note of encouragement to managers facing remote work for the first time: you’ve got this.

Let us know in the comments your own tips for managing your remote employees.



Bien qu’il soit toujours préférable d’établir un contrôle à distance et d’avoir une formation préalable, en temps de crise ou de changements rapides, cette préparation peut ne pas être réalisable. Heureusement, il existe des étapes spécifiques que les managers peuvent utiliser pour améliorer l’engagement et la productivité de leurs collaborateurs à distance, même lorsqu’il y a peu de temps pour se préparer.

Défis les plus courants du télétravail

Pour commencer, les managers doivent comprendre les facteurs qui peuvent rendre le travail à distance particulièrement exigeant. Autrement, les collaborateurs à haut rendement peuvent connaître des moments de déclin de leur travail et de leur engagement lorsqu’ils commencent à travailler à distance, surtout en l’absence de préparation et de formation. Les défis inhérents au travail à distance sont:

Absence de supervision physique

Tant les gestionnaires que les collaborateurs sont préoccupés par l’absence d’interactions en personne. Les superviseurs craignent que les collaborateurs ne travaillent pas aussi durement ou aussi efficacement (cependant, les enquêtes indiquent le contraire, au moins, dans certains emplois). De nombreux collaborateurs, en revanche, ont du mal avec le peu de soutien de la direction et le peu de communication. Dans certains cas, les collaborateurs estiment que les gestionnaires à distance ne sont pas à leur portée et, par conséquent, n’aident pas ou ne soutiennent pas leur travail.

Manque d’informations

Les collaborateurs à distance sont généralement confrontés à devoir consacrer du temps et des efforts supplémentaires pour localiser les informations de leurs collègues. Même le simple fait d’obtenir des réponses à quelque chose qui semble simple peut être un obstacle pour un travailleur à distance.

Ce phénomène va au-delà des tâches liées au travail, il passe par les défis interpersonnels qui peuvent survenir chez les télétravailleurs. Des études soulignent que le manque de connaissance mutuelle entre les collaborateurs se traduit par la réticence à accorder le bénéfice du doute dans des situations de plus grande difficulté. Par exemple, si vous savez que votre collègue de bureau a une journée difficile, lorsque vous recevez un e-mail de sa part qui est plus rude, vous vous rendez compte que c’est le résultat du stress. Cependant, si vous recevez ce même e-mail d’un collègue qui travaille à distance, sans connaître sa situation, vous pouvez être offensé ou, tout du moins, penser qu’il n’est pas professionnel.

Isolément social

La solitude est l’une des plaintes les plus courantes du télétravail, car les collaborateurs manquent de l’interaction sociale qu’ils vivent au bureau. On pense que les plus extrovertis souffrent davantage d’isolément social à court terme, principalement parce qu’ils n’ont pas la possibilité de se lier aux autres.

Cependant, s’il dure longtemps, l’isolément social peut conduire les salariés à ressentir le manque d’appartenance à l’organisation et peut même conduire à une intention de quitter l’entreprise.

Distractions à la maison

Nous voyons souvent des images de télétravail qui montrent des parents avec leurs enfants sur leurs genoux, écrivant sur l’ordinateur, souvent assis sur le canapé ou sur le sol dans le salon. En fait, c’est une terrible représentation du télétravail. Nous encourageons généralement les employeurs à s’assurer que leurs collaborateurs disposent d’espaces dédiés au télétravail et qu’ils ont quelqu’un pour s’occuper des enfants avant d’autoriser le télétravail. Cependant, dans une situation de transition soudaine vers le télétravail, il y a une forte probabilité que les collaborateurs ne remplissent pas les conditions ci-dessus et (en cas de fermeture d’école) ils auront la charge de leurs enfants. Même dans des situations normales, les exigences familiales et domestiques peuvent interférer avec le télétravail ; il est normal de s’attendre à ce que ces distractions, dans des situations imprévues, se produisent plus facilement.

Comment les managers peuvent-ils soutenir les télétravailleurs

Le télétravail peut être semé d’embûches, cependant, il y a un certain nombre de petites choses simples et peu coûteuses que les managers peuvent faire pour faciliter cette transition. Ce que vous pouvez faire:

Organisez des réunions quotidiennes

De nombreux responsables de travail à distance ont établi un appel quotidien avec leurs collaborateurs. Ceux-ci peuvent prendre la forme d’appels individuels, dans le cas où les collaborateurs travaillent indépendamment des autres, ou d’un appel de groupe, dans le cas où il s’agit d’un travail plus collaboratif. L’important est que les appels soient réguliers et prévisibles et qu’ils prennent la forme d’un forum, dans lequel les collaborateurs savent qu’ils peuvent vous consulter et que les doutes et les questions seront entendus.

Fournissez différents moyens de communication

Le courrier électronique seul ne suffit pas. Les travailleurs à distance tirent plus de bénéfices s’ils ont une plus grande diversité de technologies, comme la vidéoconférence, qui donne aux participants le champ visuel qu’ils auraient s’ils étaient face à face. La vidéoconférence présente de nombreux avantages, notamment en petits groupes : l’aspect visuel permet une meilleure connaissance des collaborateurs et contribue à réduire le sentiment d’isolement entre les équipes. La vidéo est également utile dans le cas de sujets les plus complexes et sensibles, car il y a un caractère plus personnel que la communication écrite. Il existe d’autres circonstances dans lesquelles une collaboration rapide est plus importante que le contact visuel. Pour ces situations plus simples, des messages instantanés (tels que Slack, Zoom, Microsoft Teams, etc.) peuvent être utilisés, car ils sont moins formels et interfèrent également moins dans les moments plus sensibles.

Si votre entreprise ne dispose pas d’outils technologiques, il existe des moyens abordables d’obtenir des versions de ces outils pour votre équipe. Vérifiez auprès du service d’information et de technologie de votre entreprise pour vous assurer qu’il existe un bon niveau de sécurité avant d’utiliser l’un de ces outils.

Créez des règles d’engagement

Le télétravail devient plus efficace et plus gratifiant lorsque les managers établissent des attentes concernant la fréquence, le support et l’horaire de communication entre les équipes. Par exemple, “Nous utilisons la vidéoconférence pour les réunions quotidiennes, mais nous utilisons la messagerie instantanée lorsque quelque chose est plus urgent.” Si possible, informez vos collaborateurs du meilleur moment de la journée pour vous joindre (par exemple, « Je suis plus disponible à la fin de la journée pour tout appel ou appel vidéo, mais si une urgence survient pendant la journée, envoyez-moi un message.” Enfin, essayez de vérifier la communication entre les membres de l’équipe afin de comprendre s’ils partagent les informations nécessaires.

Nous recommandons aux responsables de définir ces règles d’engagement avec les collaborateurs le plus tôt possible, idéalement lors de la première réunion en ligne. Bien que certains choix concernant les attentes puissent être meilleurs que d’autres, le fait le plus important est que tous les collaborateurs partagent les mêmes attentes en matière de communication.

Encouragez les opportunités d’interaction sociale

L’une des actions fondamentales que les managers peuvent entreprendre est de proposer des formes d’interaction sociale pour leurs collaborateurs, tout en travaillant à distance (c’est-à-dire, avoir des conversations informelles sur des questions qui ne sont pas liées au travail). Cela est vrai pour tous les travailleurs à distance, mais en particulier pour les travailleurs qui sont passés brusquement au télétravail.

La meilleure façon d’établir une interaction sociale est de parler de questions qui ne sont pas directement liées au travail, au début de la réunion, (par exemple, « Passons les cinq prochaines minutes à parler de ce qui se passe dans nos vies. Comment s’est passé votre weekend ? ”). Une autre option par exemple peut être des fêtes de pizza virtuelles (où les pizzas sont livrées aux collaborateurs au moment de la réunion), ou des fêtes de bureau virtuelles (où des colis peuvent être envoyés à l’avance et tout le monde ouvre en même temps). Ces types d’événements peuvent même sembler artificiels ou forcés, cependant, les télétravailleurs expérimentés révèlent que ces événements réduisent le sentiment d’isolement et favorisent le sentiment d’appartenance.

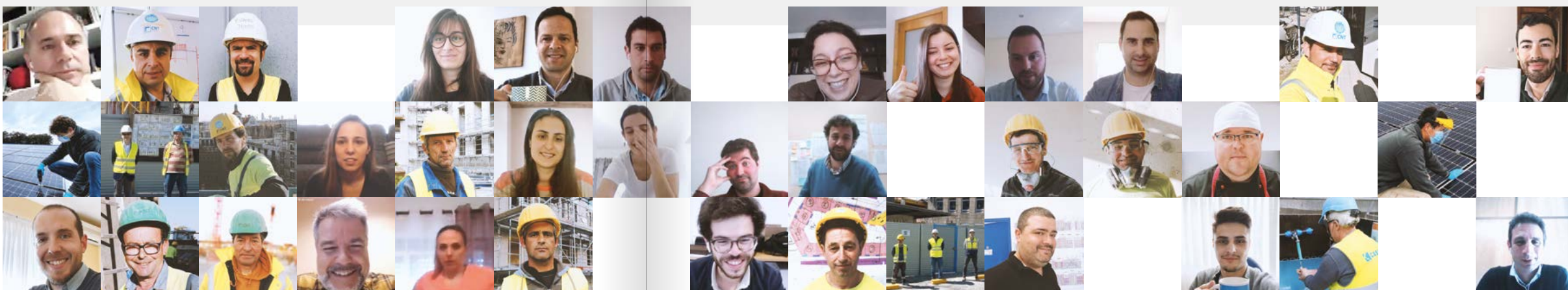
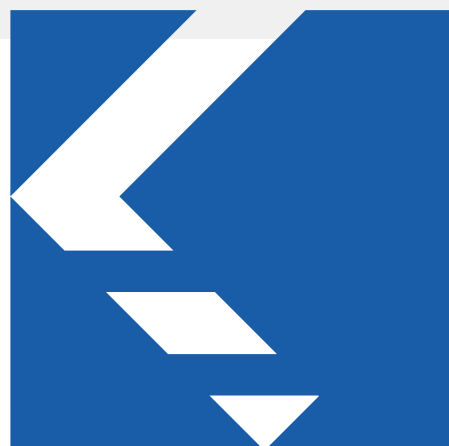
Apportez du courage et un soutien émotionnel

En particulier dans le cas d’un passage brusque au télétravail, il est important que les managers reconnaissent le stress, écoutent les préoccupations et les angoisses des collaborateurs et sympathisent avec leurs difficultés. Si un nouveau télé-collaborateur se sent mal, mais ne communique pas de stress ou d’anxiété, demandez comment il se sent. Une simple question « Comment se passe cette situation de télétravail ? » peut conduire à obtenir des informations que je n’aurais pas obtenues si je n’avais pas posé la question. Si vous posez la question, assurez-vous d’écouter attentivement la réponse et de la retourner rapidement au collaborateur, pour vous assurer de bien comprendre. Cela permet à l’anxiété ou à l’inquiétude du collaborateur d’être au centre de la conversation, plutôt que la vôtre.

La recherche sur l’intelligence émotionnelle et la contagion émotionnelle nous indique que les collaborateurs se tournent vers leurs directeurs pour obtenir des suggestions sur la façon de réagir en cas de crise ou de situation difficile. Si un directeur fait preuve de stress ou d’impuissance, cela provoquera ce que Daniel Goleman appelle « l’effet top-down » sur les collaborateurs. Les managers efficaces adoptent une double approche, reconnaissant le stress et l’anxiété que les collaborateurs peuvent ressentir dans des situations difficiles, mais donnant également confiance à leurs équipes, en utilisant des expressions comme « la situation est sous contrôle » ou « c’est difficile, mais je sais que nous allons réussir à faire face à cela ”ou” nous allons chercher des moyens de concentrer ses efforts pendant cette période ”. Avec ce soutien, les collaborateurs sont plus à même d’accepter les défis avec un but et une intention.

Nous encourageons tous nos dirigeants qui affrontent le télétravail pour la première fois.

Vous allez y arriver!



COVID-19: MEDIDAS DE RESPOSTA

A SEGURANÇA DE TODOS É O NOSSO COMPROMISSO

No Grupo Casais estamos conscientes do desafio que o surto epidémico COVID-19 trouxe para cada um de nós, e respetivas famílias, por isso, estamos profundamente comprometidos em tomar todas as medidas necessárias para salvaguardar a segurança, saúde e bem-estar dos nossos colaboradores, clientes, parceiros e sociedade em geral.

Para assegurar um nível de segurança quanto aos riscos de contágio dentro desta nossa Comunidade, criámos um Comité constituído pela Comissão Executiva do Grupo, Diretores Coordenadores e a Equipa de suporte coliderada pelo DRH (Departamento de Recursos Humanos) e DPS (Departamento de Prevenção e Segurança) que incorpora elementos destas áreas e da área de Comunicação.

O objetivo deste Comité é:

- Criar um único ponto de contacto e tomada de decisão relacionado à ameaça COVID-19;
- Maximizar a segurança e o bem-estar das equipas;
- Minimizar os impactos negativos nos negócios;
- Procurar e fornecer informações oportunas, relevantes e claras;
- Manter as operações dentro do quadro de normalidade atual e procurar a retoma de níveis de normalidade a 100% o mais rápido que possível.

Temos vindo a acompanhar as diretrizes que têm sido vinculadas e, em Portugal, implementámos um conjunto de medidas em linha com as recomendações das Entidades competentes e que têm sido amplamente difundidas (comportamentos individuais, higienização, controlo do estado das pessoas nos postos de trabalho), assim como **diretivas adicionais de comportamentos e boas práticas, tanto em contexto de escritório como em site de obra.**

Temos consciência que **vamos continuar a ter casos positivos**, mas temos estado a **melhorar os procedimentos todos os dias para constituir processos de mitigação do risco de contágio**, assumindo que cada caso é uma aprendizagem.

PLANO DE CONTINGÊNCIA E MEDIDAS DE PREVENÇÃO - ESCRITÓRIOS

— Os escritórios devem ter, durante o período de trabalho, caso as condições climáticas o permitam, as janelas e/ou portas abertas, de forma a haver **ventilação natural dos espaços**;

— **Reforçamos as limpezas e mecanismos de desinfecção**, colocação de desinfetantes das mãos nas instalações;

— Todas as reuniões internas são realizadas através das ferramentas de comunicação online, nomeadamente, com a utilização da aplicação Teams (Microsoft);

— Todas as **viagens de trabalho foram suspensas**. O Grupo Casais, no que respeita à mobilidade dos respetivos trabalhadores, não obstante o respeito pela liberdade dos mesmos, reservar-se-á o direito de determinar a validação de viagens de regresso/entrada nos vários mercados;

— A participação em **eventos nacionais e internacionais foi suspensa**;

— Todas as **ações de formação passam a ser feitas por webinar** (não foram canceladas, apenas reconfiguradas no formato, sempre que possível);

— **Todas as reuniões e contactos com entidades externas são realizadas de preferência remotamente** (o nosso grupo adotou um sistema de digital workplace e estamos preparados para integrar os nossos parceiros nesta nossa rede de comunicação, se necessário);

— **Apelamos à alteração de hábitos sociais**, nomeadamente, o aperto de mão e outras formas de contacto que possam facilitar a transmissão;

— **Disponibilizamos informação útil**, de sensibilização e de prevenção em **vários canais** para chegar a todos os Colaboradores diretos e indiretos que pertencem à cadeia de produção (tais como **etiqueta respiratória, identificação de sintomas, cuidados a ter, cuidados na colocação e remoção de máscaras, luvas, medição de temperatura/utilização de termómetros**);

— Suspendemos a utilização do registo de controlo de acessos pela via biométrica;

— **Definimos locais de isolamento** para onde um trabalhador sintomático será encaminhado e, seguidamente, evacuado;

— O contacto com motoristas e estafetas que se **dirijam às instalações foi reduzido ao mínimo**;

PLANO DE CONTINGÊNCIA E MEDIDAS DE PREVENÇÃO – SITE DE OBRA

— Em obra, **alterámos os procedimentos de gestão e organização de obra** para que exista uma **distribuição das equipas por zonas circunscritas**, equipas essas que terão sempre um responsável e implementamos um **sistema de identificação de cadeia de comunicação** para garantir que a informação flui por todas as equipas de obra;

— Na sequência dos primeiros casos suspeitos em meados de março, que implicou a **suspensão voluntária de duas**

obras, estamos nesta fase a **setorizar as frentes nas obras sendo as equipas separadas em subequipas**, isto para poder interromper apenas uma parte em caso de contágio numa determinada zona;

— **Reforçamos as limpezas e mecanismos de desinfecção**, colocámos desinfetantes das mãos nas obras e/ou aumento de pontos de lavagem das mãos equipados com dispensadores de sabão;

— **Os contentores devem ter**, durante o período de trabalho, caso as condições climáticas o permitam, as janelas e portas abertas, de forma a existir **ventilação natural dos espaços**. À noite devem ventilar com as janelas, levemente, abertas;

— **Definimos um ou mais locais de isolamento em obra** para onde o trabalhador sintomático será encaminhado e, seguidamente, evacuado;

— **Reduzimos as reuniões presenciais**, com entidades parceiras na obra ou mesmo nas instalações dos parceiros ao mínimo necessário;

— Sempre que possível as **reuniões são feitas remotamente**;

— **Os veículos de transporte de pessoal são higienizados frequentemente**;

— O contacto com motoristas e estafetas que se **dirijam à obra foi reduzido ao mínimo necessário**;

— **A documentação externa deve repousar um período de 24h**, compartimentando-a em espaço próprio, para diminuir o potencial de infeção;

— **Os trabalhadores devem circular por trajetos alternativos** de forma a cruzarem-se o menos possível;

— **Privilegiamos a manutenção e exclusividade das equipas em obra**;

— Para mitigar o risco de contágio no contexto de obra, **promovemos métodos de organização e distribuição de tarefas a cada colaborador**, assinalando dentro do possível e de preferência o mesmo espaço/zona na obra;

— **Incentivamos uma maior rastreabilidade da distribuição dos colaboradores** pelos vários espaços. Assim, em caso de contágio, é mais fácil identificar as situações de contacto próximo e tomar medidas de isolamento mais assertivas;

— Nas viagens de média e longa distância **os lugares disponíveis por viatura foram reduzidos a 1/3**. Sempre que possível, na entrada para cada viagem **é realizada verifica-**

ção de temperatura. As paragens em estações de serviço e a frequência do número de viagens trabalho/caso também foram reduzidas;

— **As entregas de materiais passaram a ser planeadas e monitorizadas** cumprindo o protocolo de entrega e rastreio definido pelo Estaleiro Central (identificando condutor, empresa e pessoas com quem houve contacto na obra);

— Pedimos às empresas externas que trabalham em obra (Subempreiteiros) para **implementar o modelo de acompanhamento de casos em observação** e cumprir as regras internas de prevenção;

— **Incentivamos as Equipas de Subempreiteiros que trabalham connosco a manter as mesmas equipas** atribuídas às obras, com o intuito de não permitir circulação de pessoas entre obras, em especial entre obras de diferentes empreiteiros;

— A **entrada de novas equipas de subempreiteiros em obra** apenas será possível com o **cumprimento das regras definidas pelo Grupo**;

— Implementamos a **distribuição de turnos de refeição** em função da capacidade que permita distanciamento social com ocupação máxima de 1/3 nas cantinas e local;

— Recorremos ao **fornecimento obrigatório de refeição por take-away ou catering**, em marmitas com a comida condicionada para que seja evitada a deslocação a restaurantes e cantinas, com exceção dos colaboradores que tragam as suas refeições (exceionalmente podem alimentar-se dispersos na obra em locais minimamente higienizados);

— Procuramos implementar a **introdução de vitamina C nas refeições distribuídas**;

— Elevámos o grau de cuidado e incrementámos meios humanos e materiais para garantir o **reforço da higienização nas cantinas e nos alojamentos**;

— Na Páscoa interrompemos todas as obras por 5 dias para reorganizar processos e medidas;

PLANO DE CONTINGÊNCIA E MEDIDAS DE PREVENÇÃO – GERAL

Adicionalmente, promovemos ainda um conjunto de boas práticas comuns a todos os colaboradores do Grupo Casais:

— Neste momento, **temos uma equipa de Técnicos de Segurança dedicados só ao Covid-19 em articulação diária com todas as Equipas no terreno e em obra**;

— Suspendemos a utilização do registo de controlo de acessos pela via biométrica;

— **Promovemos medidas de higiene das mãos**, bem como, **boas práticas no manuseamento de acessórios no dia a dia** (equipamento/material de escritório como secretárias, cadeiras, canetas, furadores, entre outros, cartões, chaves, interruptores, puxadores/maçanetas das portas/janelas, corrimões, equipamentos informáticos, comandos remotos, telefones/telemóveis, máquinas de “vending”, máquinas/ferramentas de uso coletivo, etc.), assim como, etiqueta respiratória e distanciamento no contacto físico, divulgadas por toda obra;

— **Analisamos em cada comunidade** (cidade) e aferimos em cada site de obra o **estado de risco**;

— Definimos **três níveis de resposta em função do risco interno e externo** e, para cada um, identificamos um conjunto de medidas;

APOIO AO COLABORADOR E FAMÍLIA

O nosso Grupo tem como prioridade a preservação dos seus Colaboradores e Famílias, e procura todos os dias garantir processos e procedimentos que permitam desenvolver o trabalho imprescindível para o futuro da sua sustentabilidade no contexto do COVID-19.

Também, desde o início, estamos a atuar e a adaptar iniciativas e ações com o objetivo de mitigação de risco de saúde dos Colaboradores e seus Familiares, com:

— **Encontramo-nos a fazer testes, quando o próprio SNS não exige**, para tranquilizar **Colaboradores, Familiares** dos nossos Colaboradores e Colaboradores de **Subempreiteiros**;

— **Criámos uma Linha de Apoio Psicológico totalmente confidencial e anónima** que divulgamos para todos os Colaboradores;

— **Enviamos lembretes, alertas e informações por sms** para todos os colaboradores;

— **Alargamos os testes a Familiares** dos nossos Colaboradores;

— **Proporcionamos espaços de isolamento adequados** para a recuperação dos Colaboradores;

— Apoiamos na entrega de alimentação e medicação e outros serviços durante o período de quarentena;

— **Enviamos recomendações e informação para contribuir para uma boa recuperação** das pessoas com Covid-19 positivo (com informação sobre o **reforço de sistema imunitário** pela alimentação e suplementos vitamínicos, e com recomendações e instruções para **atividade física**), esta iniciativa conta com o apoio de um consultor na área da medicina contratado para acompanhar a nossa Equipa de Segurança nesta fase;

— **Estamos a acompanhar diariamente a evolução dos sintomas** para poder atuar com serviço de saúde em caso de necessidade.

Encaramos os constrangimentos e problemas que surgem como desafios, não sendo estes certamente apenas nossos, mas sim de todos os que trabalham neste contexto atual e que continuam a garantir o funcionamento da economia e da sociedade.

A nossa dimensão constitui uma grande responsabilidade para com a nossa comunidade direta e indireta, e **nesse sentido estamos a mostrar o caminho de como podemos operar num contexto adverso**.

Estamos em articulação constante com todos os Stakeholders na partilha de boas práticas porque todos estamos preocupados com o mesmo, desde o trabalhador até à gestão de topo. Tal como sempre fizemos, continuamos a privilegiar a transparência e a confiança nas relações que estabelecemos com todos os nossos Interlocutores.

+ALERTA

Para mais informações e/ou sugestões de melhoria, contacte-nos através:

For further information and/or suggestions for improvement, contact us through: // Pour plus d'informations et/ou suggestions, contactez-nous par:

Email: **covid19@casais.pt**

SMS: **+351 916 400 039**

QR Code



COVID-19: RESPONSE MEASURES

OUR COMMITMENT IS EVERYONE’S SAFETY

At Casais Group, we are aware of the challenge that the epidemic outbreak COVID-19 brought to each one of us, and their families, so we are deeply committed to taking all necessary measures to safeguard the safety, health and well-being of our employees, customers, partners and society in general.

To ensure a level of security regarding the risks of contagion within our Community, we have created a Committee made up of the Group's Executive Committee, Coordinating Directors and the support team led by the DRH (Human Resources Department) and DPS (Prevention and Safety Department) that incorporates elements from these areas and the Communication area.

It is the Committee target to:

- Create a single point of contact and decision making related to the COVID-19 threat;
- Maximize the safety and well-being of the teams;
- Minimize negative impacts on business;
- Search and provide timely, relevant and clear information;
- Keep operations within the current normal range and seek to return to normal levels to 100% as soon as possible.

We have been following the guidelines that are obligatory and, in Portugal, we have implemented a set of measures in line with the recommendations of the competent Entities and that have been widely disseminated (individual behaviors, hygiene, control of the state of people in the workplace), as well as **additional guidelines for behaviors and good practices, both in the context of the office and on site.**

We are aware that **we will continue to have positive cases**, but we have been **improving the procedures every day to constitute processes to mitigate the risk of contagion**, assuming that each case is a learning process.

CONTINGENCY PLAN AND PREVENTION MEASURES – OFFICES

— The offices must have, during the working period, if the weather conditions allow, the windows and / or doors open, in order to have **natural ventilation of the spaces**;

— **We reinforced cleaning and disinfection mechanisms**, placing hand sanitizers on the premises;

— All **internal meetings are held using online communication tools**, namely, using the Teams application (Microsoft);

— All **work travel has been suspended**. The Casais Group, with regard to the mobility of the respective workers, despite the respect for their freedom, will reserve the right to determine the validation of return / entry trips in the various markets;

— Participation in **national and international events has been suspended**;

— All **training actions are now done via webinar** (they were not canceled, only reconfigured in the format, whenever possible);

— **All meetings and contacts with external entities are preferably carried out remotely** (our group has adopted a digital workplace system and we are prepared to integrate our partners in our communication network, if necessary);

— **We called for a change in social habits**, namely, the handshake and other forms of contact that can facilitate transmission;

— **We provided useful information**, awareness and prevention in various channels to reach all direct and indirect employees who belong to the production chain (such as respiratory label, symptom identification, care when placing and removing masks, gloves, temperature measurement / use of thermometers);

— **We have suspended the use of the biometric access control register**;

— **We define places of isolation** where a symptomatic worker will be sent and then evacuated;

— **Contact with drivers and couriers to the premises has been reduced to a minimum**;

CONTINGENCY PLAN AND PREVENTION MEASURES – WORKSITES

— On site, **we changed the management and work organization procedures** so that there is a **distribution of teams by circumscribed areas**, teams which will always have a manager and we implemented a **system of identification of the communication chain** to ensure that information flows through all construction teams;

— Following the first suspicious cases in mid-March, which implied the **voluntary suspension of two works**, we are at this stage **dividing the fronts in the works with the teams being separated into sub-teams**, in order to be able to interrupt only a part in case of contagion in a given zone;

— **We reinforced the cleaning and disinfection mechanisms**, put hand sanitizers in the works and/or increased hand washing points equipped with soap dispensers;

— **Containers must have**, during the working period, if the weather conditions permit, the windows and doors open, so that there is **natural ventilation of the spaces**. At night they should ventilate with the windows slightly open;

— **We have defined one or more isolation sites on the construction site** to which the symptomatic worker will be sent and then evacuated;

— **We reduced face-to-face meetings**, with partner entities in the work or even in the partners' facilities, to the minimum necessary;

— Whenever possible, **meetings are held remotely**;

— **Personnel transport vehicles are sanitized frequently**;

— **Contact with drivers and couriers** who go to the work has been **reduced to the minimum necessary**;

— **The external documentation must rest for a period of 24 hours**, compartmentalizing it in its own space, to reduce the potential for infection;

— **Workers must circulate on alternative routes** in order to cross as little as possible;

— **We privilege the maintenance and exclusivity of the teams on site**;

— To mitigate the risk of contagion in the context of the work, we **promote methods of organizing and distributing tasks to each employee**, indicating as much as possible and preferably the same space / zone in the work;

— **We encourage greater traceability of the distribution of employees** across the various spaces. Thus, in case of contagion, it is easier to identify situations of close contact and to take more assertive isolation measures;

— On medium and long distance journeys, the **available seats per vehicle have been reduced to 1/3**. Whenever possible, **temperature checks are carried out** at the entrance to each trip. **Stops at service stations and the frequency of the number of work / case trips have also been reduced**;

— **Material deliveries started to be planned and monitored** in compliance with the delivery and tracking protocol defined by the Central Shipyard (identifying driver, company and people with whom there was contact in the work);

— We ask external companies that work on site (Subcontractors) **to implement the model for monitoring cases under observation** and comply with internal rules of prevention;

— **We encourage the Subcontractor Teams that work with us to maintain the same teams** assigned to the works, in order not to allow movement of people between works, especially between works by different contractors;

— **The entry of new teams of subcontractors on site will only be possible with the compliance with the rules defined by the Group**;

— **We implemented the distribution of meal shifts according to the capacity** that allows social distance with a maximum occupation of 1/3 in the canteens and location;

— **We use the mandatory supply of meals by take-away or catering**, in packed lunches so that travel to restaurants and canteens is avoided, with the exception of employees who bring their meals (exceptionally, they can be dispersed in the work in progress) minimally sanitized places);

— We seek to implement the **introduction of vitamin C in distributed meals**;

— We increased the degree of care and increased human and material resources to **guarantee the reinforcement of hygiene in canteens and accommodation**;

— **At Easter we interrupt all works for 5 days** to reorganize processes and measures.

CONTINGENCY PLAN AND PREVENTION MEASURES – GENERAL

Additionally, we also promote a set of good practices common to all employees of the Casais Group:

— At this moment, **we have a team of Security Technicians dedicated only to Covid-19 in daily articulation** with all the teams on the ground and on the job;

— We have **suspended the use of the biometric access control register**;

— **We promote hand hygiene measures**, as well as **good practices in handling accessories on a daily basis** (office equipment / supplies such as desks, chairs, pens, punches, among others, cards, keys, switches, handles / door handles) / windows, handrails, computer equipment, remote controls, telephones / mobile phones, vending machines, machines / tools for collective use, etc.), as well as respiratory etiquette and distance in physical contact, disseminated throughout the work;

— **We analyze in each community (city) and check the risk status** on each site;

— **We defined three levels of response depending on the internal and external risk** and, for each one, we identified a set of measures;

SUPPORT TO THE EMPLOYEE AND HIS FAMILY

Our Group has as a priority the preservation of its Employees and Families, and seeks every day to guarantee processes and procedures that allow the development of the essential work for the future of its sustainability in the context of COVID-19.

Also, from the beginning, we are acting and adapting initiatives and actions with the **objective of mitigating the health risk** of Employees and their Family, with:

— **We find ourselves doing tests, when the NHS itself does not require it**, to reassure Employees, Relatives of our Employees and Collaborators of Subcontractors;

— We created a totally **confidential and anonymous Psychological Support Line** that we disclose to all Employees;

— **We send reminders, alerts and information by SMS** to all employees;

— **Extending tests to family members** of our employees;

— **To provide adequate isolation spaces** for the recovery of Employees;

— **To support the delivery of food and medication** and other services during the quarantine period;

— **We send recommendations and information to contribute to a good recovery** of people with positive Covid-19 (with information on strengthening the immune system through food and vitamin supplements, and with recommendations and instructions for physical activity), this initiative has the support of a medical consultant hired to accompany our Security Team at this stage;

— **We are daily monitoring the evolution of symptoms** to be able to work with a health service in case of need.

We face the constraints and problems that arise as challenges, which are certainly not just ours, but of all those who work in this current context and who continue to guarantee the functioning of the economy and society.

Our dimension constitutes a great responsibility towards our direct and indirect community, and in that sense, **we are showing the way of how we can operate in an adverse context.**

We are in constant articulation with all Stakeholders in sharing good practices because we are all concerned with the same, from the employee to the top management. As we have always done, we continue to privilege transparency and trust in the relationships we establish with all our Interlocutors.

COVID-19: MESURES DE RÉPONSE

NOTRE ENGAGEMENT EST LA SÉCURITÉ DE TOUS

Au sein du Groupe Casais, nous sommes bien conscients du défi que l'épidémie du COVID-19 a posé à chacun d'entre nous et à leurs familles, nous sommes donc profondément déterminés à prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la sécurité, la santé et le bien-être de nos collaborateurs, clients, partenaires et de la société en général.

Afin d'assurer un niveau de sécurité face aux risques de contagion au sein de notre Communauté, nous avons créé un Comité composé du Comité Exécutif du Groupe, des Directeurs de Coordination et de l'équipe de support dirigée par la DRH (Direction des Ressources Humaines) et le DPS (Département de Prévention et Sécurité) qui incorpore des éléments de ces domaines et du domaine de la communication.

Le but de ce comité est de :

- Créer un point de contact unique et une prise de décision liée à la menace COVID-19;
- Maximiser la sécurité et le bien-être des équipes;
- Minimiser les impacts négatifs sur les entreprises;
- Rechercher et fournir des informations utiles, pertinentes et claires;
- Maintenir les opérations dans le cadre de la normalité actuelle et chercher à revenir à des niveaux de normalité à 100% dès que possible.

Nous suivons les lignes directrices qui ont été dictées et au Portugal, nous avons mis en œuvre un ensemble de mesures conformes aux recommandations des Entités compétentes et largement diffusées (comportements individuels, hygiène, contrôle de la situation des personnes sur le lieu de travail) ainsi que **des lignes directrices supplémentaires sur les comportements et les bonnes pratiques, à la fois dans les bureaux et sur les chantiers.**

Nous sommes conscients que **nous continuerons à avoir des cas positifs**, mais nous améliorons chaque jour les procédures pour mettre en place des **process visant à atténuer le risque de contagion**, sachant que chaque cas est un processus d'apprentissage.

PLAN DE CONTINGENCE ET MESURES DE PRÉVENTION- BUREAUX

— Les bureaux doivent, pendant la période de travail et si les conditions météorologiques le permettent, avoir les fenêtres et/ou portes ouvertes, afin d'avoir une **ventilation naturelle des espaces**;

— Nous avons **renforcé les mécanismes de nettoyage et de désinfection**, en mettant à disposition du désinfectant pour les mains;

— Toutes les **réunions internes se tiennent à l'aide d'outils de communication en ligne**, à savoir, en utilisant l'application Teams (Microsoft);

— Tous les **déplacements professionnels ont été suspendus**. En ce qui concerne la mobilité de ses travailleurs, tout en respectant leur liberté, le Groupe Casais se réservera le droit de valider les voyages retour / entrée sur les différents marchés;

— La **participation aux événements nationaux et internationaux a été suspendue**;

— Toutes les **actions de formation se font désormais via webinar** (elles n'ont pas été annulées mais leur format a été reconfiguré, dans la mesure du possible);

— Toutes les **réunions et contacts avec des entités externes se font de préférence à distance** (notre groupe a adopté un système de poste de travail numérique et nous sommes prêts à intégrer nos partenaires dans notre réseau de communication, si nécessaire);

— **Nous avons appelé à un changement des habitudes sociales**, telles que la poignée de main et d'autres formes de contact pouvant faciliter la transmission;

— **Nous avons partagé des informations utiles de sensibilisation et de prévention** sur les divers canaux afin qu'elles parviennent à tous les collaborateurs directs et indirects qui appartiennent à la chaîne de production (tels que l'étiquette respiratoire, l'identification des symptômes, les soins à avoir lors de la pose et du retrait des masques, des gants, la prise de température / utilisation de thermomètres);

— Nous avons **suspendu l'utilisation du registre de contrôle d'accès biométrique**;

— **Nous avons défini des locaux d'isolement** où un travailleur symptomatique sera envoyé puis évacué;

— Les **contacts avec les chauffeurs et les coursiers dans les locaux ont été réduits au minimum**;

PLAN DE CONTINGENCE ET MESURES DE PRÉVENTION- CHANTIERS

— Sur site, **nous avons modifié les procédures de gestion et d'organisation du travail pour qu'il y ait une répartition des équipes par zones circonscrites**. Ces équipes auront toujours un manager

et nous avons mis en place un **système d'identification de la chaîne de communication** pour assurer la circulation de l'information à travers toutes équipes de construction;

— Suite aux premiers cas suspects à la mi-mars, qui ont **impliqué la suspension volontaire de deux chantiers**, nous **réduisons à ce stade le personnel sur les chantiers, à savoir, les équipes sont divisées en sous-équipes**, afin d'interrompre seulement une partie en cas de contagion dans une zone identifiée;

— **Nous avons renforcé les mécanismes de nettoyage et de désinfection**, mis en place des désinfectants pour les mains et / ou augmenté les points de lavage des mains équipés de distributeurs de savon;

— **Les conteneurs doivent**, pendant la période de travail et si les conditions météorologiques le permettent, avoir les fenêtres et les portes ouvertes, afin qu'il y ait une **ventilation naturelle des espaces**. La nuit, ils doivent être ventilés avec les fenêtres légèrement ouvertes;

— **Nous avons défini un ou plusieurs sites d'isolement** sur le site où le travailleur symptomatique sera envoyé puis évacué;

— **Nous avons réduit au minimum les rencontres en face à face**, avec les entités partenaires sur les chantiers ou même dans les locaux des partenaires;

— Dans la mesure du possible, **les réunions se tiennent à distance**;

— **Les véhicules de transport de personnel sont fréquemment désinfectés**;

— Les **contacts avec les chauffeurs et les coursiers qui se rendent sur site ont été réduits au minimum nécessaire**;

— **La documentation externe doit reposer pendant 24 heures** et être rangée dans un espace approprié, afin de réduire le risque d'infection;

— **Les travailleurs doivent circuler sur des itinéraires alternatifs** afin de se croiser le moins possible;

— **Nous privilégions la maintenance et l'exclusivité des équipes** sur site;

— Afin d'atténuer le risque de contagion sur les chantiers, **nous favorisons des méthodes d'organisation et de répartition des tâches pour chaque collaborateur**, en leur attribuant autant que possible et de préférence le même espace / zone du chantier;

— **Nous encourageons une plus grande traçabilité de la répartition des collaborateurs** sur les différents espaces. Ainsi, en cas de contagion, il est plus facile d'identifier les situations de contact et de prendre des mesures d'isolement les plus appropriées;

— Sur les trajets de moyenne et longue distance, **les sièges disponibles par véhicule ont été réduits à 1/3**. Dans la mesure du possible, **des contrôles de température sont effectués au début de chaque trajet**. Les arrêts dans les stations-service et la fréquence du nombre de déplacements ont également été réduits;

— **Les livraisons de matériaux ont commencé à être planifiées et contrôlées** conformément au protocole de livraison et de suivi défini par le Chantier Central (identifiant le conducteur, l'entreprise et les personnes avec lesquelles il y a eu contact sur le chantier);

— Nous demandons aux entreprises externes qui travaillent sur site (Sous-traitants) de mettre en œuvre le **modèle de suivi des cas sous observation** et de respecter les règles internes de prévention;

— **Nous encourageons les équipes de sous-traitants qui travaillent avec nous à maintenir les mêmes équipes** affectées aux chantiers, afin de ne pas permettre la circulation des personnes entre les sites, en particulier entre les chantiers de différents entrepreneurs;

— **L'entrée de nouvelles équipes de sous-traitants sur site ne sera possible que dans le respect des règles définies par le Groupe**;

— **Nous avons mis en place des plages horaires pour les repas pour respecter la distanciation sociale** en fonction de la capacité de chaque local avec une occupation maximale de 1/3 des cantines et des espaces;

— **Les repas proviennent obligatoirement de services à emporter ou de traiteur** sous forme de paniers repas afin d'éviter les déplacements vers les restaurants et cantines, à l'exception des collaborateurs qui apportent leurs repas (exceptionnellement, ils peuvent prendre leur repas de manière dispersée sur le chantier dans des lieux qui respectent les conditions minimales d'hygiène);

— Nous cherchons à mettre en œuvre **l'introduction de la vitamine C dans les repas distribués**;

— Nous avons **augmenté le niveau d'attention et augmenté les ressources humaines et matérielles** pour garantir le renforcement de l'hygiène dans les cantines et les logements;

— **À Pâques, nous avons interrompu tous les travaux pendant 5 jours** pour réorganiser les process et les mesures.

PLAN DE CONTINGENCE ET MESURES DE PRÉVENTION- GÉNÉRAL

De plus, nous promouvons également un ensemble de bonnes pratiques communes à tous les collaborateurs du Groupe Casais:

— En ce moment, **nous avons une équipe d'animateurs sécurité dédiée uniquement au Covid-19 en articulation quotidienne avec toutes les équipes sur le terrain**;

— **Nous avons suspendu l'utilisation du registre de contrôle d'accès biométrique**;

— **Nous promouvons les mesures d'hygiène des mains** ainsi que les **bonnes pratiques dans la manipulation des accessoires au quotidien** (équipements, fournitures de bureau tels que tables de bureaux, chaises, stylos, perforateurs, entre autres, cartons, clés, interrupteurs, poignées, poignées de porte, fenêtres, mains courantes, équipement informatique, télécommandes, téléphones, téléphones portables, distributeurs automatiques, machines / outils à usage collectif, etc.), ainsi que l'étiquette respiratoire et la distanciation physique pendant le travail;

— **Nous analysons l'état des risques dans chaque communauté (ville) et sur chaque site**;

— Nous avons **défini trois niveaux de réponse en fonction des risques internes et externes** et, pour chacun, nous avons identifié un ensemble de mesures;

SOUTIEN À L'EMPLOYÉ ET À SA FAMILLE

Notre Groupe a pour priorité la préservation de ses Collaborateurs et de leurs Familles et cherche à mettre en œuvre chaque jour les process et les procédures nécessaires pour garantir son futur et sa pérennité dans le contexte du COVID-19.

Aussi, depuis le début, nous agissons et adaptons des initiatives et des actions dans le but **d'atténuer les risques** pour la santé des collaborateurs et de leurs familles, notamment:

— **Nous sommes en train de faire des tests, alors que le SNS lui-même ne l'exige pas**, pour rassurer les Collaborateurs, leurs familles et les Collaborateurs des Sous-Traitants;

— Nous avons créé une **ligne de soutien psychologique totalement confidentielle et anonyme** ouverte à tous les collaborateurs;

— **Nous envoyons des rappels, des alertes et des informations par SMS** à tous les collaborateurs;

Nous sommes conscients que nous continuerons à avoir des cas positifs, mais nous améliorons chaque jour les procédures **pour mettre en place des process visant à atténuer le risque de contagion**, sachant que chaque cas est un processus d'apprentissage;

— **Extension des tests aux membres de la famille** de nos collaborateurs;

— **Fournir des espaces d'isolement adéquats** pour le rétablissement des collaborateurs;

— **Apporter notre soutien dans la livraison de nourriture et de médicaments** et d'autres services pendant la période de quarantaine;

— **Nous envoyons des recommandations et des informations pour contribuer à une bonne récupération des personnes atteintes de Covid-19 positif** (avec des informations sur le renforcement du système immunitaire grâce à des compléments alimentaires et vitaminiques, et avec des recommandations et des instructions pour l'activité physique). Cette initiative compte sur le soutien d'un consultant médical embauché pour accompagner, à ce stade, notre équipe de sécurité;

— **Nous suivons au quotidien l'évolution des symptômes** pour pouvoir travailler avec le service de santé en cas de besoin.

Nous affrontons les contraintes et les problèmes qui se présentent comme des défis, qui ne sont pas seulement les nôtres, mais de tous ceux qui travaillent dans ce contexte actuel et qui continuent à garantir le fonctionnement de l'économie et de la société.

Notre dimension constitue une grande responsabilité envers notre communauté directe et indirecte, et en ce sens, nous montrons, chemin faisant, comment fonctionner dans un contexte défavorable.

Nous sommes en constante articulation avec toutes les parties prenantes dans le partage des bonnes pratiques car nous sommes tous concernés par la même chose, du collaborateur à la direction. Comme nous l'avons toujours fait, nous continuons à privilégier la transparence et la confiance dans les relations que nous établissons avec tous nos interlocuteurs.



FORMAÇÃO CONTÍNUA

CONTINUOUS TRAINING // FORMATION CONTINUE

Programa Mestre de Obras



PROGRAM MESTRE DE OBRAS

Within the scope of the Program Mestre de Obras, on 6 and 7 January, several technical modules were held in Braga. CNT Germany employees participated in these modules, having as trainers General Managers of Casais EC.

The Program Mestre de Obras combines the behavioral component and the technical component, with the main objective of training potential team leaders. It is intended that our professionals grow within our organization and that they, themselves, grow the elements of their teams.

PROGRAMME MAITRES D'ŒUVRES

Dans le cadre du Programme « Mestre de Obras » [Maitres d'œuvres], les 6 et 7 janvier derniers, plusieurs modules techniques ont eu lieu à Braga. Les collaborateurs de CNT Allemagne ont participé à ces modules, ayant comme formateurs les directeurs généraux de Casais EC.

Le Programme Mestre de Obras associe la composante comportementale et la composante technique, avec l'objectif principal de former des chefs d'équipe potentiels. Il est prévu que nos professionnels grandissent au sein de notre organisation et qu'ils développent eux-mêmes les éléments de leurs équipes.

II Fórum OPERTEC



No dia 6 de janeiro realizou-se a 2ª edição do Fórum Opertec, no hotel Vila Galé Collection Braga, com o objetivo de promover o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais na área de facilities management.

Neste evento, que contou com a participação de todos os colaboradores da empresa, foram abordados temas como a Nova Geração de Caldeiras de Condensação, Sistema de Gestão Integrado, LEAN Maintenance e negociação com Cliente e Equipas de Alto Desempenho.



On the 6th of January, the 2nd edition of the Opertec Forum was held at the Vila Galé Collection Braga hotel, with the objective of promoting the development of technical and behavioral skills in the area of facilities management.

At this event, which included the participation of all company employees, were discussed topics such as the New Generation of Condensing Boilers, Integrated Management System, LEAN Maintenance and negotiation with the Client and High-Performance Teams.

Le 6 janvier dernier, la 2^{ème} édition du Forum Opertec s'est tenue à l'hôtel Vila Galé Collection Braga, dans le but de favoriser le développement des compétences techniques et comportementales dans le domaine de la gestion des installations.

Lors de cet événement, qui comprenait la participation de tous les collaborateurs de l'entreprise, des sujets tels que la nouvelle génération de chaudières à condensation, le système de gestion intégré, la maintenance LEAN et la négociation avec le client et les équipes de haute performance ont été abordés.





Kick-Off ANCORPOR



No dia 7 de janeiro realizou-se a 1ª edição do Kick-off Ancorpor, no Auditório dos Bombeiros Voluntários de Sacavém, com o intuito de apresentar os resultados de 2019 e os objetivos e estratégia para 2020. Este evento contou com a participação de 43 colaboradores de Portugal, Espanha e Estados Unidos da América.

On January 7, the 1st edition of the Kick-off Ancorpor was held at the Sacavém Voluntary Firefighters Auditorium, in order to present the results of 2019 and the objectives and strategy for 2020. This event was attended by 43 employees from Portugal, Spain and the United States of America.



Le 7 janvier dernier, la 1^{ère} édition du Kick-off Ancorpor s'est tenue dans l'Auditorium des Pompiers de Sacavém, dans le but de présenter les résultats de 2019 ainsi que les objectifs et la stratégie pour 2020. Cet événement a réuni 43 collaborateurs du Portugal, d'Espagne et des États-Unis d'Amérique.



Formação de Primeiros Socorros e Simulacro de Queda em Altura

No dia 06 de março realizou-se uma formação de primeiros socorros e simulacro de queda em altura. Esta sessão contou com uma sensibilização inicial em sala sobre a forma de agir em casos de emergência e, posteriormente, com a simulação de queda do edifício da sede, em Mire de Tibães, e respetiva intervenção.

Estas iniciativas promovem a disseminação de boas práticas e atuação em caso de emergência nos contextos de risco dos respetivos postos de trabalho, neste caso na área da Manutenção em Edifícios.



Formation of First Aid and Simulacrum of Fall from Height

On March 6, a first aid training and simulations of falling from a height took place. This session included an initial awareness in the classroom on how to act in cases of emergency and, later, with the simulation of the fall from the headquarters building, in Mire de Tibães, and the matching intervention.

These initiatives promote the dissemination of good practices and action in the case of an emergency in the risk contexts of the corresponding jobs, in this case in the area of Building Maintenance.

Formation aux Premiers Secours et simulacre de Chutes en Hauteur

Le 6 mars dernier ont eu lieu une formation aux premiers secours et un simulacre de chute en hauteur. Cette session comprenait une première prise de conscience sur la façon d'agir en cas d'urgence, en salle et un simulacre de chute et son intervention respective au siège, à Mire de Tibães.

Ces initiatives favorisent la diffusion de bonnes pratiques et d'actions en cas d'urgence dans les contextes à risques des différents postes, en l'occurrence dans le domaine de la maintenance des bâtiments.





FORMAÇÃO // TRAINING

30 dez. - 03 jan. // Braga, Portugal // 12 horas
MOVIMENTAÇÃO, MANOBR A E OPERAÇÃO DE EMPILHADORES



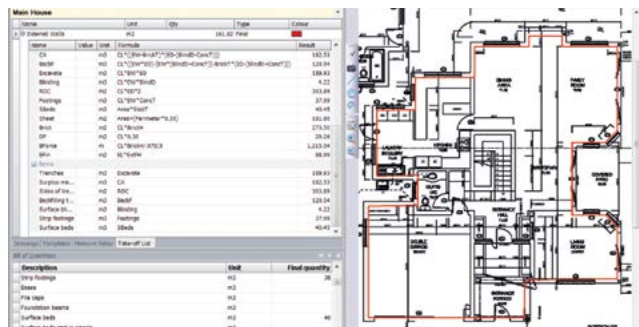
02 jan. // Braga, Portugal // 4 horas
WORKSHOP - FERRAMENTA DISC



09 jan. // Braga, Portugal // 1 hora
AValiação DE DESEMPENHO - FERRAMENTA 1KEY



10 jan. // Braga, Portugal // 4 horas
CCS CANDY - INTRODUÇÃO



25 - 26 jan. // Alemanha // 16 horas
COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL E LIDERANÇA DE EQUIPAS



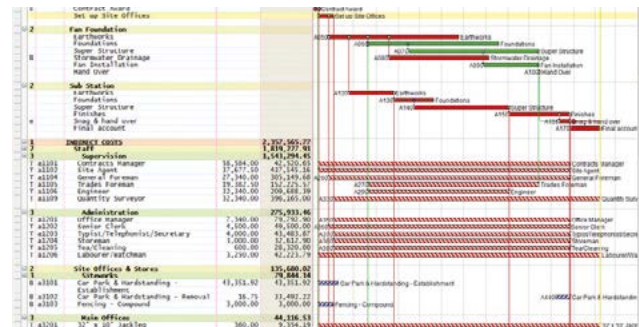
22 e 30 jan. // Porto e Lisboa, Portugal // 2 horas
CORTE E PERFURAÇÃO DIAMANTADAS



14 jan. // Braga, Portugal // 1 hora
SESSÃO DE APRESENTAÇÃO - SAP SUCESS FACTORS RECRUITING



10 jan. // Braga, Portugal // 4 horas
CCS CANDY - AUTOS E ORDENS DE ALTERAÇÃO



31 jan. // Bélgica // 8 horas
ENGATE DE CARGAS



01 fev. // Bélgica // 8 horas
PLATAFORMAS ELEVATÓRIAS - TESOURA E BRAÇO ARTICULADO



NOÇÕES BÁSICAS DE SEGURANÇA



CTIME – CONSULTAS



MOVIMENTAÇÃO, MANOBRA E OPERAÇÃO DE GRUA TORRE



NOÇÕES BÁSICAS DE SEGURANÇA



INSTALAÇÕES ITED – GENERALIDADES



MICROSOFT MODERN WORKPLACE - OFFICE 365/SHAREPOINT



NOÇÕES BÁSICAS DE SEGURANÇA



INTRODUÇÃO AO CCS CANDY – VERTENTE ADMINISTRATIVA

Est No	Unit	Descr	Estimate	Program	Program	Jan 10	Feb 10	Mar 10	Apr 10
Est No	Unit	Descr	Estimate	Program	Program	Jan 10	Feb 10	Mar 10	Apr 10
4080	Clear site/prepare topsoil	21,848.14				21,848.14			
4080	Excavate foundations & blind	11,545.17				11,545.17			
4090	Excavate footings & blind	73,635.42				73,635.42			
4100	Backfill to outside of floor	247,790.70				247,790.70			
4120	Contract footings	961,442.14				961,442.14			
4130	Cast trench floor	107,783.14				107,783.14			
4240	Cast trench walls	326,740.70				326,740.70			

MICROSOFT MODERN WORKPLACE - OFFICE 365/SHAREPOINT



INSTALAÇÕES ELÉTRICAS – GENERALIDADES



TBM

THE BIG MEETING CASAIS

3 JANEIRO
ALTICE FORUM
BRAGA

TBM20 conta com a participação de cerca de 500 colaboradores!

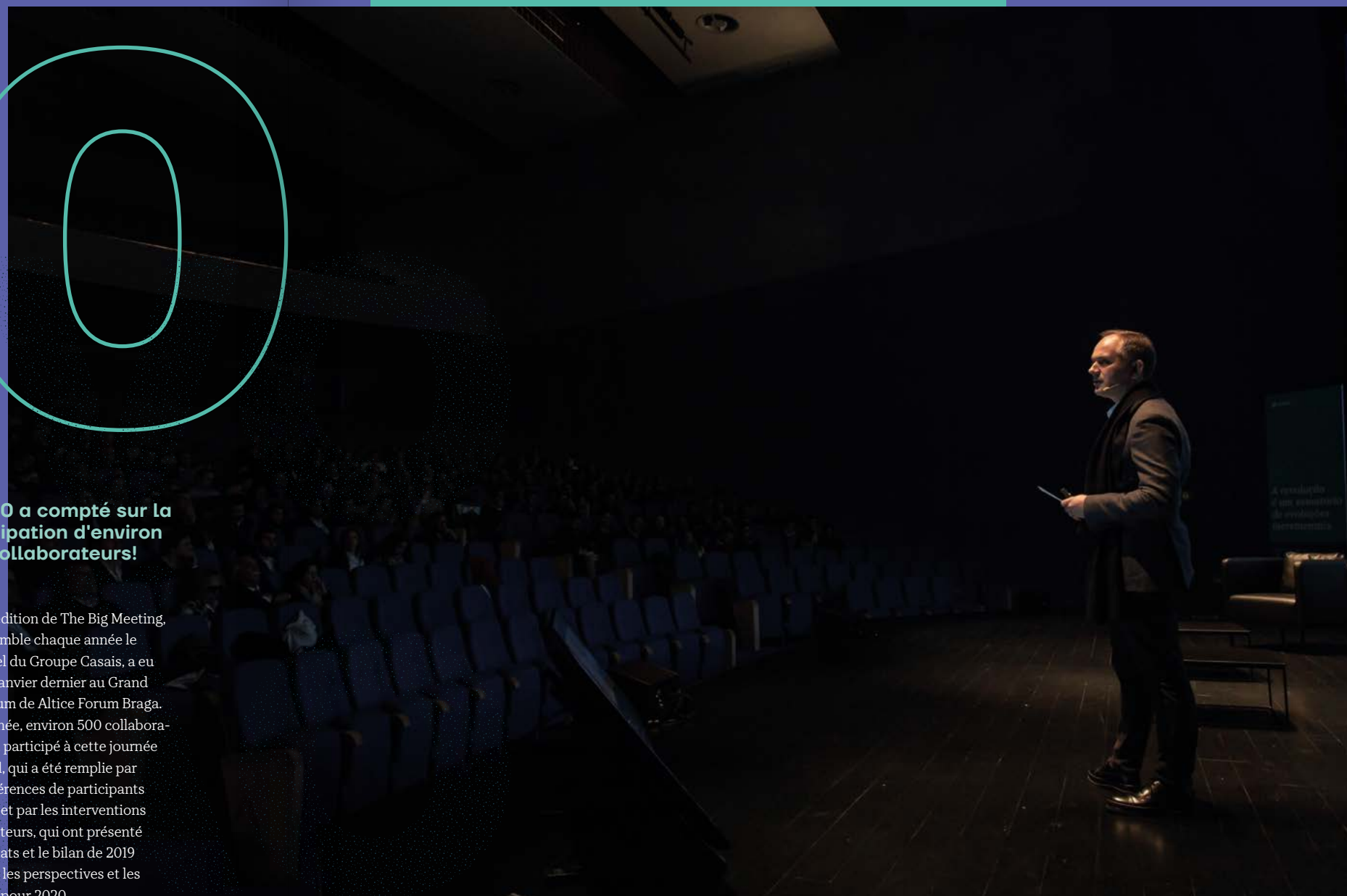
**TBM20 has the
participation of around
500 employees!**

A 10ª edição The Big Meeting, que reúne anualmente os quadros do Grupo Casais, decorreu no dia 3 de janeiro, no Grande Auditório do Altice Forum Braga. Este ano participaram cerca de 500 colaboradores no dia de trabalho, sendo que este foi preenchido por palestras de oradores externos e pelas intervenções dos Administradores, que apresentaram os resultados e balanço de 2019 e as perspetivas e objetivos para 2020.

The 10th edition of The Big Meeting, which brings together the staff of the Casais Group every year, took place on January 3, at the Grande Auditório of Altice Forum Braga. This year around 500 employees participated in the workday, which was filled by lectures by external speakers and by the interventions of the Directors, who presented the results and balance of 2019 and the prospects and objectives for 2020.

**TBM20 a compté sur la
participation d'environ
500 collaborateurs!**

La 10^{ème} édition de The Big Meeting, qui rassemble chaque année le personnel du Groupe Casais, a eu lieu le 3 janvier dernier au Grand Auditorium de Altice Forum Braga. Cette année, environ 500 collaborateurs ont participé à cette journée de travail, qui a été remplie par des conférences de participants externes et par les interventions des directeurs, qui ont présenté les résultats et le bilan de 2019 ainsi que les perspectives et les objectifs pour 2020.



O tema deste ano recaiu sobre a R(E)volução e, por isso, foram apresentados os desafios com os quais a organização lida diariamente bem como as respostas preparadas para lidar com os mesmos. Durante o dia de trabalho houve ainda espaço para oradores convidados como Strauch Rainer, João Vítor Saraiva (Madjer), Comandante do Regimento de Cavalaria Nº6, Coronel de Cavalaria Miguel Freire, Capitão de Cavalaria Bento Silva e o humorista Pedro Neves.

The theme of this year fell on the R (E)volution and, therefore, were presented the challenges with which the organization deals daily as well as the responses prepared to deal with them. During the working day there was still space for guest speakers such as Strauch Rainer, João Vítor Saraiva (Madjer), Commander of Cavalry Regiment No. 6, Colonel of Cavalry Miguel Freire, Captain of Cavalry Bento Silva and humorist Pedro Neves.

Le thème choisi pour cette année a été la R(E)volution, c'est pourquoi les défis auxquels l'organisation fait face quotidiennement ainsi que les réponses pour y faire face ont été présentés. Des conférenciers tels que Strauch Rainer, João Vítor Saraiva (Madjer), commandant du régiment de cavalerie n°6, le colonel de cavalerie Miguel Freire, le capitaine de cavalerie Bento Silva et l'humoriste Pedro Neves se sont également joints à cette journée de travail.



Centro Novais e Sousa canta as janeiras na sede do Grupo

No âmbito do plano anual de responsabilidade social corporativa, o Grupo Casais recebeu na sua sede, em Braga, os utentes do Centro Novais e Sousa para o tradicional Cantar dos Reis.

Centro Novais e Sousa sings the *Janeiras* at the Group's headquarters

Within the scope of the annual corporate social responsibility plan, the Casais Group received at its headquarters, in Braga, the users of the Centro Novais e Sousa for the traditional *Cantar dos Reis*.

Les Centre Novais e Sousa chante les « *Janeiras* » au siège du Groupe

Dans le cadre du plan annuel de responsabilité sociale des entreprises, le Groupe Casais a accueilli à son siège, à Braga, les usagers du Centre Novais e Sousa pour le traditionnel Chant des Rois.



Equipas de apoio reforçam ligação com as obras

O primeiro trimestre do ano ficou marcado por diversas visitas às obras por parte do Departamento Técnico. Os colaboradores deste departamento visitaram as obras da Ala Pediátrica do Hospital de S. João, no Porto, o Edifício Nau, em Gaia, o B&B Montijo Hotel, as Residências Sousa Lopes, a obra na Travessa Cruz da Rocha, CT4 Quinta da Marinha, Estoril Villas bem como as obras Uptown Vilamoura e Bayline, no Algarve.

O Departamento de Compras e Subempreitadas Integrais também realizou uma visita à obra “Hotel Nau”, em Vila Nova de Gaia. A visita teve como objetivo a visualização “in situ” dos métodos construtivos relativos a trabalhos/subempreitadas/materiais, que antes foram tratados pelo departamento em fase de adjudicação.



Curso Técnico de Logística realiza visita pedagógica ao Estaleiro Central

O Grupo casais recebeu 12 formandos do curso de Técnico de Logística do IEFP, no âmbito de uma visita pedagógica às instalações do Estaleiro Central, em Braga. Os formandos tiveram a oportunidade de conhecer melhor a atividade do Grupo Casais, mais concretamente a atividade de logística e exportação.

Logistics Technical Course conducts a pedagogical visit to the Main Building Site

The Casais Group received 12 trainees from the IEFP Logistics Technician course, as part of a pedagogical visit to the facilities of the Main Building Site, in Braga. Trainees had the opportunity to learn more about the activity of the Casais Group, more specifically the logistics and export activity.

Le Cours technique de logistique effectue une visite pédagogique au Chantier Central

Le Groupe Casais a reçu 12 stagiaires du cours de technicien en logistique de l'IEFP, dans le cadre d'une visite pédagogique dans les installations du Chantier Central, à Braga. Les stagiaires ont eu l'opportunité d'en savoir plus sur l'activité du Groupe Casais, plus particulièrement sur l'activité logistique et export.

Support teams reinforce connection with Works

The first quarter of the year was marked by several visits to the works by the Technical Department. The employees of this department visited the works of the Pediatric Ward of the Hospital de S. João, in Oporto, the Nau Building, in Gaia, the B&B Montijo Hotel, the Sousa Lopes Residences, the work at Travessa Cruz da Rocha, CT4 Quinta da Marinha, Estoril Villas as well as the works Uptown Vilamoura and Bayline, in the Algarve.

The Department of Purchases and Integral Subcontracting also paid a visit to the work “Hotel Nau”, in Vila Nova de Gaia. The purpose of the visit was to view “in situ” construction methods related to jobs / subcontracts / materials, which were previously handled by the department in the award stage.

Les équipes de back-office renforcent la connexion avec les chantiers

Le premier trimestre de l'année a été marqué par plusieurs visites de chantiers par la Direction Technique. Les collaborateurs de ce département ont visité les travaux de la salle pédiatrique de l'hôpital de S. João, à Porto, le bâtiment Nau, à Gaia, l'hôtel B&B Montijo, les résidences Sousa Lopes, les travaux à Travessa Cruz da Rocha, CT4 Quinta da Marinha, Estoril Villas ainsi que les travaux Uptown Vilamoura et Bayline, en Algarve.

Le Département des achats et de la sous-traitance intégrale a également visité le chantier de l'«Hôtel Nau», à Vila Nova de Gaia. Le but de la visite était de visualiser les méthodes de construction “in loco” liées aux travaux/sous-traitances/matériaux, qui ont auparavant été traitées par le département lors des achats.

Carpinangola realiza 1º convívio para acolhimento de novos colaboradores

A Carpinangola realizou o seu 1º convívio do ano, com o objetivo de acolher os novos colaboradores entretanto chegados, assim como os contratados no último quadrimestre de 2019. Este jantar convívio serviu para “batizar” os colaboradores mais recentes, na já habitual Party Enkonol by Carpinangola e fazer a sua integração na equipa.

Carpinangola holds its first meeting to welcome new employees

Carpinangola held its 1st meeting of the year, with the aim of welcoming new employees who have recently arrived, as well as those hired in the last four months of 2019. This get-together dinner served to “baptize” the most recent employees, in the already usual Party Enkonol by Carpinangola and integrate them into the team.

Carpinangola tient son premier événement pour accueillir de nouveaux collaborateurs

Carpinangola a tenu son 1^{er} événement de l'année, dans le but d'accueillir les nouveaux collaborateurs ainsi que ceux embauchés au cours des quatre derniers mois de 2019. Ce dîner a servi pour « baptiser » les collaborateurs les plus récents lors de l'habituelle Party Enkonol by Carpinangola et faire leur intégration dans l'équipe.

Equipa Carpinangola visita Parque Nacional Quiçama

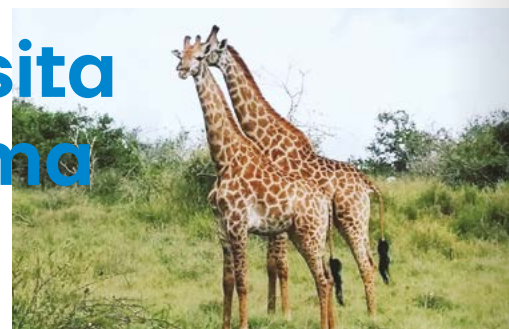
Os colaboradores da Carpinangola realizaram um passeio ao Parque Nacional Quiçama, com o objetivo de promover o convívio entre todos e aproveitar as belezas deste espaço natural através de um safari.

Carpinangola team visits Quiçama National Park

Carpinangola employees took a tour of the Quiçama National Park, with the aim of promoting social interaction among all and enjoying the beauty of this natural space through a safari.

L'équipe de Carpinangola visite le parc national de Quiçama

Les collaborateurs de Carpinangola ont visité le parc national de Quiçama, dans le but de promouvoir l'interaction sociale entre tous et de profiter de la beauté de cet espace naturel en faisant un safari.



Casais Angola assinala o Dia Internacional da Mulher

No dia 09 de março, a Casais Angola assinalou simbolicamente, junto das suas colaboradoras, o Dia Internacional da Mulher. A empresa assinalou a data através do envio e entrega de mensagens personalizadas, escritas pelas chefias diretas, alusivas a este dia, enaltecendo a dedicação, as qualidades pessoais e profissionais das suas equipas, em prol da organização.



Casais Angola marks International Women's Day

On March 9, Casais Angola symbolically marked, together with its collaborators, the International Women's Day. The company set the date by sending and delivering personalized messages, written by the direct managers, alluding to this day, highlighting the dedication, the personal and professional qualities of its teams, in favor of the organization.

Casais Angola célèbre la Journée Internationale de la Femme

Le 9 mars dernier, Casais Angola a symboliquement marqué, avec ses collaboratrices, la Journée Internationale de la Femme. L'entreprise a commémoré la date en envoyant et en livrant des messages personnalisés, rédigés par les managers directs, faisant allusion à ce jour, soulignant le dévouement, les qualités personnelles et professionnelles de ses équipes envers l'entreprise.



FORA DE CASA >>>>>

Dia do Emprego EEUM

Universidade do Minho,
Portugal

No dia 13 de fevereiro, o DRH Corporativo esteve mais uma vez presente no Dia do Emprego EEUM, na Universidade do Minho. O objetivo é dar a conhecer as nossas oportunidades de carreira quer nacionais quer internacionais e os projetos em curso no Grupo.



EEUM Employment Day

On February 13, the Corporate HRD was once again present on the EEUM Employment Day, at the University of Minho. The objective is to make known our career opportunities, both national and international, and the projects ongoing in the Group.

Journée de l'Emploi EEUM

Le 13 février dernier, le département corporatif des RH a participé à nouveau à la Journée de l'Emploi EEUM, à l'Université du Minho. L'objectif est de faire connaître nos opportunités de carrière, nationales et internationales, et les projets en cours au sein du Groupe.

Casais Bélgica participa no evento Navegação 2020

Escola Europeia de
Bruxelas, Bélgica



Casais participa no Meet Up Porto

Porto, Portugal

No dia 6 de fevereiro, Sofia Miranda, Diretora Corporativa de RH, participou como oradora no Meet Up, no Porto. Este foi um evento promovido pela Recruit Better sobre recrutamento interno e como valorizar as "nossas" pessoas.

Casais participates in Meet Up Oporto

On February 6, Sofia Miranda, HR Corporate Director, participated as a speaker at Meet Up, in Oporto. This was an event promoted by Recruit Better about internal recruitment and how to value "our" people.



Casais participe au Meet Up Porto

Le 6 février dernier, Sofia Miranda, Directrice des Ressources Humaines, a participé en tant que conférencière au Meet Up, à Porto. L'événement a été organisé par Recruit Better et a porté sur le recrutement interne et comment valoriser "nos" personnes.

Casais Belgium participates in the event Navigation 2020

Joana Micaela Silva (Carpin.BE) e Hélio Silva (CNTEurope) participaram no evento "Navegação 2020", promovido pela APEI Benelux, associação de estudantes, investigadores e graduados Portugueses residentes na Bélgica, Holanda e Luxemburgo. O evento, que se realizou no dia 12 de fevereiro, foi direcionado para alunos portugueses do S5, S6 e S7 (equivalentes ao 10º, 11º e 12º anos portugueses) atualmente a estudar na Escola Europeia de Bruxelas II.

Joana Micaela Silva (Carpin.BE) and Hélio Silva (CNTEurope) participated in the event "Navigation 2020", promoted by APEI Benelux, association of Portuguese students, researchers and graduates living in Belgium, Holland and Luxembourg. The event, which took place on February 12, was aimed at Portuguese students from S5, S6 and S7 (equivalent to the 10th, 11th and 12th Portuguese years) currently studying at the European School in Brussels II.

Casais Belgium participe à l'événement Navigation 2020

Joana Micaela Silva (Carpin.BE) et Hélio Silva (CNTEurope) ont participé à l'événement "Navigation 2020", organisé par APEI Benelux, association d'étudiants, chercheurs et diplômés portugais résidant en Belgique, aux Pays-Bas et au Luxembourg. L'événement, qui a eu lieu le 12 février, s'est adressé aux étudiants portugais de S5, S6 et S7 (équivalent à la 2^{nde}, 1^{ère} et Terminale en France) qui étudient actuellement à l'Ecole Européenne de Bruxelles II.

Casais participa no evento Building The Future

◆ Lisboa, Portugal



No dia 28 de janeiro, a empresa marcou presença no evento Building The Future, organizado pela Microsoft, para acompanhar as principais tendências, atuais e futuras, do cenário tecnológico. Estimular a inovação, melhorar as competências digitais e gerar novas oportunidades de negócio, através da transformação digital nas organizações, foi o principal objetivo desta iniciativa.

Casais participates in the Building The Future event

On January 28, the company was present at the Building The Future event, organized by Microsoft, to follow the main trends, current and future, of the technological scenario. The main objective of this initiative was stimulating innovation, improving digital skills and generating new business opportunities, through digital transformation in organizations.

Casais participe à l'événement Building The Future

Le 28 janvier dernier, la société a participé à l'événement Building The Future, organisé par Microsoft, pour suivre les principales tendances, actuelles et futures, en termes de technologie. L'objectif principal de cette initiative ayant été de stimuler l'innovation, améliorer les compétences numériques et générer de nouvelles opportunités commerciales, grâce à la transformation numérique dans les organisations.



Construção Modular em debate em Madrid

◆ Madrid, Espanha

Pedro Lopes, Responsável de Inovação, participou na McKinsey Roundtable sobre o tema da Construção Modular, no dia 27 de fevereiro, em Madrid. A iniciativa foi organizada pela McKinsey & Company no âmbito da Global Infrastructure Initiative.

Modular construction under debate in Madrid

Pedro Lopes, Head of Innovation, participated in the McKinsey Roundtable on the topic of Modular Construction, on February 27, in Madrid. The initiative was organized by McKinsey & Company as part of the Global Infrastructure Initiative.

La Construction Modulaire en débat à Madrid

Pedro Lopes, Responsable Innovation, a participé à la McKinsey Roundtable sur le thème de la Construction Modulaire, le 27 février dernier à Madrid. L'initiative a été organisée par McKinsey & Company dans le cadre de la Global Infrastructure Initiative.



Jorge Pereira // RM CASAIS
Islândia



CASAISNEWS ÁLBUM

Partilhe connosco as suas
fotografias preferidas!

Share with us your favorite
photos! // Partagez avec
nous vos photos préférées!

Jorge Dias // CASAIS Portugal
Naturalmente



Rita Antunes // CASAIS Portugal
Museu do Amanhã, Rio de Janeiro, Brasil



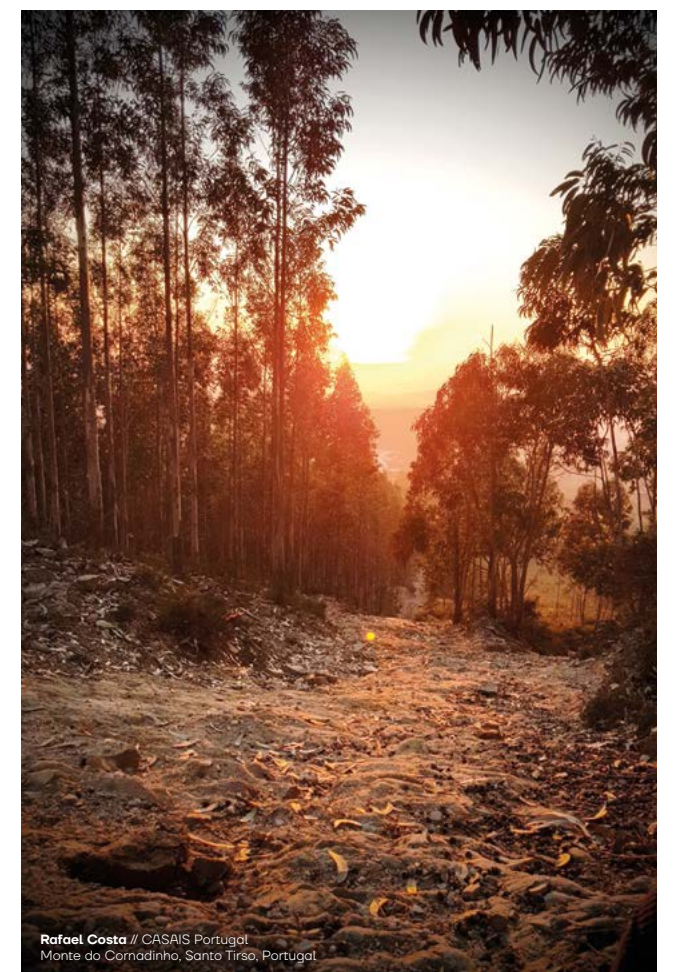
Maria Ramalho // CASAIS Portugal
Cascais, Portugal



Ester Oliveira
// Socimorcasal, Angola



Ana Correia // CONSTRU
Hotel Nau, V. N. Gaia, Portugal



Rafael Costa // CASAIS Portugal
Monte do Carmadinho, Santo Tirso, Portugal

SEDE

Rua do Anjo, 27, Apartado 2702
Mire de Tibães
4700-565 Braga - Portugal

T (+351) 253 305 400

F (+351) 253 305 499

DELEGAÇÃO DE LISBOA

Rua do Pólo Norte, Nº 14
Escritório 1.1
1990-266 Lisboa - Portugal

T (+351) 218 959 014 / 5

F (+351) 218 959 016

Engenharia e Construção

Engineering and Construction // Ingénierie et Construction



Especialidades e Indústria

Trades and Industry // Lots Techniques et Industrie



Promoção e Gestão de Ativos

Real State and Asset Management // Promotion et Gestion D'Actifs