

Tecnologia & Gestão

TERÇA-FEIRA, 25 DE JUNHO DE 2013 | N.º 66

ENSINO Universidade digital é a maior do mundo

Para Indira Gandhi, a única mulher a ter desempenhado o cargo de primeira ministra na Índia, “a educação é uma força libertadora e, no nosso tempo, é também uma força democratizante, que rompe as barreiras impostas pela casta e pela classe social, e esbate as desigualdades impostas pelo berço e por outras circunstâncias”. O facto deste texto se iniciar com as palavras da ilustre senhora que assumiu o leme dos destinos da Índia entre 1966 e 1977 não é inocente nem obra do acaso.

A explicação é simples. Em jeito de homenagem, o seu nome foi escolhido para designar uma instituição que é por muitos considerada a maior universidade do mundo e cujo modelo de ensino assenta essencialmente na educação à distância, mas não só. Referimo-nos à Indira Gandhi National Open University, mais conhecida pela sigla IGNOU. No seu website oficial, a universidade afirma “servir as aspirações de cerca de quatro milhões de estudantes na Índia e em 36 outros países, através de 21 escolas, uma rede de 67 centros regionais, cerca de 3000 centros de apoio aos alunos e 67 centros no estrangeiro”.

Segundo um artigo publicado em Fevereiro de 2012 pela revista norte-americana Time, “as matrículas na IGNOU duplicaram nos últimos anos, atingindo os cerca de quatro milhões de estudantes, cerca de 10 vezes o número de alunos da maior universidade da América, a Universidade de Phoenix”. Mas como é que se explica o despontar desta instituição e um crescimento que envolve números tão difíceis de assimilar?

A Índia já assistiu a várias revoluções e a períodos de intensa transformação. Na década de 1970 deu-se a revolução verde, que transformou a agricultura com a introdução de sementes híbridas, fertilizantes e a adopção de técnicas de irrigação, tornando o país auto-suficiente quanto à produção de alimentos.

Na década de 1980 deu-se a revolução branca, que deve a sua designação à cor do leite e que transformou a Índia no maior produtor mundial deste produto. Na década de 1990 surgiu a revolução das tecnologias de informação, que transformou a ideia de empregabilidade para muitos jovens indianos.

PAG. 24

RECURSOS HUMANOS

Riqueza que requer boa gestão

A riqueza maior de uma empresa ou organização, qualquer que ela seja, são as pessoas. A razão é muito simples. As organizações são feitas de pessoas, por pessoas e para pessoas. Assim, é fácil de perceber que uma das maiores preocupações de muitos gestores reside justamente no seu pessoal.

Na verdade, podemos criar facilmente cálculos matemáticos capazes de sugerir se devemos comprar ou alugar um determinado tipo de equipamento. Podemos gerar modelos de computação para prever as vendas e controlar os resultados. Podemos fazer com que as máquinas possam ser conservadas em condições operacionais, através de práticas de manutenção adequadas.

E com as pessoas? Com as pessoas é diferente. Elas pensam, falam, têm sentimentos, fazem escolhas. Cada pessoa reage de uma maneira muito própria a um mesmo impulso.

De facto, os problemas relativos ao pessoal de uma empresa não podem ser traduzidos apenas por números e cálculos mais ou menos elaborados. Por isso, compreender a reacção das pessoas no contexto das organizações, ser sensível aos seus problemas e aspirações, faz parte das premissas da própria gestão. As pessoas são na verdade o



As organizações são feitas de pessoas, por pessoas e para pessoas. Assim, é fácil de perceber que uma das maiores preocupações de muitos gestores reside justamente no seu pessoal.

recurso mais valioso das organizações. Gerir é essencialmente ver antes dos demais. Tendo o futuro no horizonte, torna-se mais simples antecipar cenários, encontrar soluções e planificar o modus operandi. Neste sentido, os resultados no seio de uma empresa serão tan-

to melhores, quanto a qualidade das sementes que forem plantadas. Contratar as pessoas certas, formá-las devidamente e promover a sua motivação no trabalho, pode muitas vezes fazer a diferença entre a simples sobrevivência e o desenvolvimento das organizações.

Qualquer empresa trabalha para obter melhores resultados, superar novas metas, crescer tanto quanto possível... tal como qualquer colaborador. Dificilmente se terá o sucesso de um sem o outro, porque as pessoas são a proteína de uma empresa.

PAG. 22

TRANSPORTES

Equipamentos ajudam no controlo de veículos automóveis

O primeiro acidente rodoviário registrado na história foi o atropelamento de Bridget Driscoll, em 1896 no Palácio de Cristal em Londres. Desde então para cá o número de veículos cresceu exponencialmente e são responsáveis todos os anos pela morte de cerca de 800 mil pessoas em todo o mundo e cerca de 30 milhões de feridos resultantes de acidentes. Estes números são do estudo “A review of global road accident fatalities”, de G. D. Jacobs e Amy Aeron-Thomas, de 1999. Com base neste problema, foi desenvolvido o cronotacógrafo, cujo objectivo é reduzir o número de acidentes. O instrumento regista a velocidade e o tempo de condução, que foram identificados como variáveis chave na prevenção de acidentes.

Em termos de história e de tipos de tacógrafos, podemos dizer que o cronotacógrafo é um instrumento de medição inventado no século XIX por Max Maria von Weber. Mede a velocidade, a distância percorrida e o tempo de condução. Este equipamento foi criado originalmente para o controlo de comboios e só posteriormente adaptado para o uso em automóveis, camiões e autocarros.

O cronotacógrafo é obrigatório por lei em muitos países para todos os veículos pesados, incluindo os de carga e de transporte de passageiros. Nestes veículos os cronotacógrafos já vêm instalados de fábrica. Os cronotacógrafos também são inspeccionados regularmente (por exemplo, todos os anos), sendo selados e lacrados pelas autoridades nacio-



O cronotacógrafo é obrigatório por lei em muitos países para todos os veículos pesados, incluindo os de carga e de transporte de passageiros.

nais que tenham essa incumbência. Os agentes dos órgãos de fiscalização (polícia rodoviária, polícia militar, ...) são periodicamente capacitados para fazer a inspecção em campo dos cronotacógrafos, devendo inspeccionar o equipamento para ver se es-

tá operacional e se o condutor fez alguma transgressão durante a viagem. No caso de haver algum desvio, tanto no tempo de condução, como na velocidade, o policial pode multar o condutor e reter o veículo até a situação ser normalizada.

PAG. 26

RECURSOS HUMANOS

Riqueza para ser bem gerida

FÁTIMA FERNANDES E HUGO LAMEIRAS

O desafio maior de qualquer gestor de recursos humanos é administrar os comportamentos internos e potenciar o capital humano de que dispõe. O seu compromisso perante a instituição tem por finalidade seleccionar, gerir e nortear os diversos colaboradores, direccionando-os para os objectivos e metas da empresa. Ou seja, trata-se no fundo de alinhar as políticas de recursos humanos com a estratégia da organização. Essa gestão é muitas vezes elaborada mediante as competências individuais dos colaboradores, atendendo ao facto de que cada pessoa possui valências próprias que poderão ser muito úteis ao interesse geral.

Suponhamos uma equipa de futebol. Há determinados jogadores que têm maior rendimento numa posição muito específica. Ora, em nome do interesse geral (isto é, da equipa), o treinador deverá ter esse aspecto em atenção e deverá ser o primeiro a fazer essa leitura. Colocar um atacante numa zona do terreno cujo maior interesse é a defesa, não será um enorme desperdício? Com esta analogia facilmente se percebe a essência da gestão de competências, em que se pretende extrair o máximo de cada colaborador.

Por sua vez, este modelo de liderança moderno nada tem a ver com o que vingava anteriormente. Se antes o líder era designado por chefe, nos nossos dias essa figura deu lugar ao gestor, o qual está muito mais próximo e participativo relativamente às várias actividades próprias da sua equipa. Enquanto o chefe é visto como um técnico que se dispõe a realizar um determinado trabalho, usando para isso as pessoas que chefia, o gestor encara a mesma tarefa enquanto missão a realizar com a colaboração das pes-



Difficilmente uma organização terá sucesso se não possuir bons colaboradores, porque as pessoas são a proteína de uma empresa.

soas que fazem parte da sua equipa. Trata-se de uma perspectiva e de uma abordagem totalmente diferentes de uma mesma tarefa.

O chefe possui o peso institucional do cargo e a sua autoridade advém da função desempenhada. Mas o gestor consegue resultados muito melhores e legítima a sua autoridade pelo facto de delegar tarefas, estimular e motivar as pessoas da sua equipa, independentemente do cargo. Na verdade, a noção de hierarquia não se perde, apenas ganha uma nova morfologia, pois se antes a hierarquia era tendencialmente piramidal ou vertical, no mundo corporativo actual a hierarquia é horizontal, o que torna toda a estrutura mais fluida. O gestor é sobretudo mais um ele-

mento da equipa. Lembrando Fernando Pessoa, “precisar de dominar os outros é precisar dos outros. O chefe é um dependente”.

Por sua vez, quando falamos de recursos humanos da administração pública devemos ter em atenção que o seu devido planeamento e gestão têm um papel deveras importante, a médio e longo prazo, na vida prática das populações, pois são esses recursos humanos que vão responder às necessidades criadas nos diversos campos de acção específicos (macro-função) e relevantes exercidos por um dado organismo na sua missão institucional.

Há ainda um outro aspecto a considerar relativamente à administração pública, pois se há circunstâncias inteiramente transver-

sais, tanto ao sector privado, como ao sector público, outras há que não encontram correspondência no privado, por serem exclusivas do sector público. Se atentarmos em determinadas funções ou carreiras, por exemplo, vemos que em certos casos não poderemos estabelecer um paralelismo. Se podemos, entre outros, ter médicos e professores, tanto no domínio do sector privado, como do público, o mesmo não se poderá dizer relativamente a juizes, forças de segurança, ou elementos do corpo diplomático, onde poderemos incluir até membros dos partidos políticos. Ora, as especificidades destes últimos requerem uma atenção especial, atendendo às características das suas funções. Neste sentido, deve existir uma gestão específica, pensada justamente para estes casos.

Para cada macro-função é estabelecida uma relação fundamental entre a instituição e os cidadãos que dela usufruem. Por exemplo, um hospital público tem uma macro-função de assistência médica, uma escola tem uma macro-função de ensino e assim por diante. No domínio concreto dos recursos humanos, a sua gestão assume uma importância decisiva. Antes de mais, porque deverá assegurar, no contexto da rendibilidade da organização, a plena adequação de cada colaborador à função que realiza. Ora, a complexidade e a grande exigência destas actividades impõem a existência de equipas de profissionais bem estruturadas, uma vez que a falta de controlo na área de recursos humanos pode gerar extravios, perdas e inutilização de documentos importantes.

Perante isto, surge a necessidade da implantação de soluções que facilitem a localização e administração de documentação. Na óptica dos gestores de recursos humanos, manter a papelada organizada não é

uma tarefa fácil, pois nesta área trabalha-se com a circulação constante de documentos, processos internos, contratos e documentação pessoal de funcionários. A pensar neste tipo de carência das empresas, o mercado tem um conjunto de soluções para a área dos recursos humanos, que se destinam a gerir e potenciar, de uma forma estratégica e coerente, o activo mais valioso de uma organização: os colaboradores.

Nos dias de hoje, o software existente permite progredir muito para além dos perímetros do departamento de recursos humanos no seu sentido mais clássico, como seja o processamento de vencimentos, a mera gestão administrativa e legal, ou o controlo de assiduidade e acessos. Torna-se essencial para o sucesso o desenvolvimento dos recursos e a gestão do recrutamento, assim como para a retenção de talentos de uma forma controlada e centrada no crescimento da organização.

Todavia, a gestão de pessoas no sector público possui algumas particularidades. Ao contrário do que acontece no sector privado, onde o gestor pode contratar indivíduos que apresentem características vantajosas para a empresa, no sector público a lei exige que as contratações sejam feitas mediante concursos públicos. É por este motivo que no âmbito do sector público as acções de desenvolvimento profissional são cruciais, pois os elementos podem aprender a progredir na carreira e não aprender apenas a cumprir as suas funções actuais de forma mais eficaz.

Os responsáveis pela gestão de pessoas no sector público também devem saber motivar os funcionários, para que estes sintam que são uma peça importante na organização. Se isto acontecer, terão seguramente um melhor desempenho no trabalho. Além disso, a área de gestão de pessoas tem também a responsabilidade de exercer práticas de gestão, planeamento, avaliação e recompensas, criando e mantendo um ambiente profissional e positivo na organização.

Com efeito, na gestão de recursos humanos, as questões contratuais e relativas a direitos são seguramente pertinentes, mas há que ter em consideração a formação, certificação e requalificação de profissionais, de forma a não haver uma estagnação e a desmotivação daí resultante. A qualificação dos recursos humanos afiança o sucesso de uma organização e mantém os colaboradores com níveis de motivação elevados, estando assim em melhores condições para responder às necessidades de quem solicita os seus préstimos.

Atendendo ao facto de que o mercado está em constante mudança, as organizações deverão ter uma abordagem estratégica quanto à sua sedimentação no mercado, apostando na inovação, protegendo-se espontaneamente da obsolescência, visto que parar é morrer. Os recursos humanos de uma instituição devem ser otimizados e a sua eficiência constituirá os anticorpos naturais capazes de responder às mudanças, pois mediante a valorização do capital humano consegue-se, por um lado, desenvolver as suas potencialidades e, por outro, superar os seus limites.

Solução Ágora Quadros Públicos auxilia gestores de recursos humanos

A solução Ágora Quadros Públicos destina-se à gestão de recursos humanos, permitindo gerir e potenciar, de uma forma estratégica e coerente, o activo mais valioso de qualquer organização: os seus colaboradores. Pode integrar a componente de mobilidade, que permite ao funcionário realizar a gestão dos seus serviços operacionais e administrativos utilizando o telemóvel, permitindo o registo e a consulta dos seus serviços, independentemente da geografia ou local de trabalho.

O Ágora Quadros Públicos está assente numa plataforma de gestão por processos, ajudando os responsáveis pela gestão de recursos humanos (RH) a efectuar uma gestão contínua dos RH, responder com

rapidez às solicitações associadas aos funcionários, dar resposta a todas as responsabilidades e tarefas inerentes à actividade dos profissionais de RH, estabelecer um novo canal de comunicação dos funcionários com a organização, responder com rapidez às solicitações acrescidas de informação sobre os funcionários, permitir a independência da geografia ou do local de trabalho, orientar o funcionário (apresentando os seus serviços operacionais e administrativos).

Características

Entre as características da solução Ágora Quadros Públicos podemos referir o cadastro do funcionário (informação pessoal, habilitações, familiar, profissional e mili-

tar), gestão de categorias e índices, gestão de habilitações literárias, registo de situação militar, gestão de situação profissional, visualização integrada do cadastro do quadro público. Na sua vertente mobile, a solução tem ainda a possibilidade de fazer a gestão de comunicação de ausências, gestão de pedidos de férias, gestão de activos à guarda do funcionário, registo e consulta de eventos (entrada e saída de serviço e realização de eventos com dados georreferenciados).

Benefícios

São vários os benefícios proporcionados pela solução Ágora Quadros Públicos, nomeadamente o registo do cadastro dos funcionários actualizado e fidedigno,

acompanhamento da evolução profissional e académica dos funcionários, controlo do cumprimento rigoroso da legislação em vigor, optimização das competências profissionais disponíveis, aumento da produtividade individual e do desempenho global da organização.

Na sua vertente mobile, a solução tem ainda a possibilidade de aceder à conta de funcionário, consultar a ficha de cadastro do funcionário, aceder por um novo canal de comunicação à organização (com independência geográfica), consultar solicitações administrativas ou operacionais e respectivo estado, registar serviços administrativos ou operacionais, gerir os quadros de pessoal de forma integrada.

MERCADO

Vendas de Tablets superam PC

As previsões da International Data Corporation (IDC) apontam para que as vendas mundiais de tablets cresçam 58,7 por cento este ano (2013), relativamente ao ano passado, totalizando 229,3 milhões de unidades. Este número deverá ser superior às vendas de computadores pessoais (PCs) portáteis, o que significa que este ano se deverão vender mais tablets em todo o mundo do que PCs portáteis. Adicionalmente, a IDC espera que as vendas de tablets venham a ultrapassar as vendas totais de PCs (incluindo os portáteis e os desktops) em 2015.

Ryan Reith, da IDC, afirmou que aquilo que começou por ser um sinal de tempos económicos difíceis evoluiu rapidamente para uma mudança do paradigma global de computação, com os equipamentos móveis a saírem beneficiados.

O facto das vendas de tablets ultrapassarem as vendas de PCs portáteis em 2013 e as vendas totais de PCs (portáteis e desktops) em 2015, significa uma enorme mudança na atitude dos consumidores relativamente aos equipamentos de computação, às aplicações e aos ecossistemas que os suportam. No entanto, a IDC continua a acreditar que os PCs terão um papel importante nesta nova era da computação, sobretudo entre os utilizadores em-

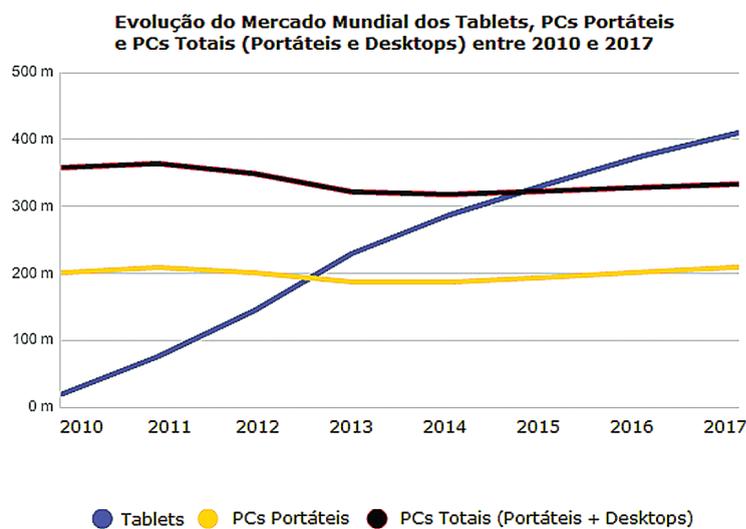
Dimensão do ecrã	2011	2013	2017
Menos de oito polegadas	27%	55%	57%
Oito a 11 polegadas	73%	43%	37%
Mais de 11 polegadas	0%	2%	6%
Total	100%	100%	100%

Evolução previsível da quota de mercado mundial dos tablets em função das dimensões do ecrã entre 2011 e 2017. Fonte: IDC, Maio 2013.

presariais. Contudo, para muitos consumidores um tablet representa uma solução simples e elegante para utilizações que antes eram desempenhadas com base num PC.

Quem irá dominar o mercado

Apesar da Apple ter estado na linha da frente da revolução dos tablets, a actual expansão deste mercado tem sido impulsionada cada vez mais pelos equipamentos Android de baixo custo. Em 2013, o preço médio de venda dos tablets a nível mundial deverá diminuir 10,8 por cento, situando-se nos 381 dólares americanos. Comparativamente, este ano o preço médio de venda de um PC a nível mundial deverá situar-se nos 635 dólares ame-



Evolução do mercado mundial dos tablets, PCs portáteis, e PCs totais (portáteis e desktops) entre 2010 e 2017. Fonte: IDC, Maio 2013.

ricanos. Ou seja, o consumidor terá de pagar em média quase o dobro por um PC relativamente a um tablet. No entanto, os preços dos tablets deverão continuar a baixar no futuro, segundo os analistas da IDC.

Na opinião de Jitesh Ubrani, da IDC, o sucesso da Apple no mercado da educação conseguiu provar que os tablets podem ser utilizados para outros fins que não sejam o simples consumo de conteúdos e de jogos. Também podem ser utilizados para fins educacionais (aprendizagem). Com os preços a continuarem a baixar, a ideia de um PC para cada pessoa, parece ter-se transformado na ideia de um equipamento de computação para cada criança. Além da redução dos preços, estamos a assistir também a uma redução nas dimensões dos equipamentos e dos seus ecrãs.

A primeira geração de iPads da Apple tinha um ecrã de 9,7 polegadas e era entendida por muitos como a dimensão ideal para um tablet. No entanto, os tablets com menos de oito polegadas começam a ganhar aceitação por parte do mercado, levando a própria Apple a responder com o seu iPad mini no quarto trimestre do ano passado. No espaço de apenas dois trimestres (meio ano), a categoria dos tablets com ecrãs de menos de oito polegadas registou um enorme aumento de vendas, devendo ultrapassar já este ano as vendas dos tablets com ecrãs de oito a 11 polegadas, como mostra o quadro. Os tablets com ecrãs superiores a 11 polegadas deverão manter uma quota de mercado residual face aos seus congéneres mais pequenos.



Relações de compromisso.

GESTÃO INTEGRADA DO TERRITÓRIO E AMBIENTE

A SINFIC - GESTÃO INTEGRADA DO TERRITÓRIO E AMBIENTE adopta métodos, práticas e procedimentos que visam a satisfação dos requisitos do Cliente relativamente aos serviços prestados. Compromete-se a desenvolver todos os esforços para assegurar o cumprimento dos requisitos legais aplicáveis aos serviços que presta, em matéria de ambiente, património cultural, segurança e saúde, bem como à promoção de uma política de responsabilidade social fundada em boas práticas de emprego e do envolvimento com a comunidade técnica e científica.



ESTUDOS & PLANOS

- AVALIAÇÃO DE IMPACTO AMBIENTAL - AIA
- ESTUDOS DA PAISAGEM
- GESTÃO AMBIENTAL
- PLANO DIRECTOR MUNICIPAL
- PLANO DE URBANIZAÇÃO
- PLANO DE ORDENAMENTO RURAL
- PLANOS DIRECTORES DE CIDADES
- PLANOS DE PORMENOR

Para mais informações contacte: 917 651 983 / 938 378 454 / 914 398 455

UNIVERSIDADE DIGITAL

A maior formação superior do mundo

RODRIGO CHAMBEL

Qual a próxima revolução a ditar regras no segundo país mais populoso do mundo, a seguir à China? A resposta é simples: ensino superior. É esse o nome da próxima revolução. Se o crescimento económico do país assume proporções espantosas, o crescimento populacional tem-se tornado uma ameaça crescente para o futuro financeiro e económico da nação, pois é necessário encontrar respostas para educar toda uma nova geração que possa sustentar esse progresso.

A este respeito, sublinhe-se o facto de se esperar que a população da Índia cresça cerca de 25 por cento até 2026. Um primeiro grande impulso já foi dado pelo governo indiano para obter melhorias a nível da educação até ao final do ensino secundário, mas agora é necessário saber o que fazer aos milhões de alunos que terminam o liceu, bem como aos outros cidadãos mais velhos que procuram fazer parte do progresso económico da Índia por via do estudo e da aquisição de conhecimento.

Perumalsamy Renga Ramanujam, vice-reitor da IGNOU, numa tentativa de explicar o rápido crescimento desta instituição, afirmou que “os estudantes da classe média não estavam a ter oportunidades suficientes nas universidades, mas não são só estes a beneficiar. As pessoas mais desfavorecidas, que vivem em áreas rurais, também têm acesso directo aos cursos da IGNOU”. Esta universidade apresenta-se assim como uma parte da solução para resolver a “crise educativa” com que o país se debate. A instituição fundada em 1985, e que teve origem num decreto governamental, procura contribuir para uma sociedade baseada no conhecimento, através de uma visão inclusiva da educação, fornecendo educação assente num modelo de ensino aberto e à distância. Esse modelo permite:

- Fornecer acesso ao ensino superior a todos os segmentos da sociedade;
- Fornecer programas educativos de elevada qualidade, inovadores e



A IGNOU afirma no seu website oficial “servir as aspirações de cerca de quatro milhões de estudantes na Índia e em 36 outros países, através de 21 escolas, uma rede de 67 centros regionais, cerca de 3000 centros de apoio aos alunos e 67 centros no estrangeiro”. Fonte: <http://www.ignou.ac.in>.

com base em necessidades a todos aqueles que os solicitem;

- Estender o alcance da educação aos mais desfavorecidos, fornecendo programas em todas as partes do país a custos suportáveis;
- Promover, coordenar e regular as normas da educação à distância no país.

O Método de ensino da IGNOU difere radicalmente daquele que é utilizado noutras universidades convencionais e é considerado pela própria instituição como “uma abordagem multimédia à instrução” com vários componentes colocados à disposição do aluno, incluindo “materiais de auto-instrução, sessões de orientação, tanto por teleconferência, como presenciais”, e vários canais de difusão de conhecimento, sendo que a Internet é apenas um deles.

Para além destas vias de disseminação educativa, a instituição pos-

sui ainda uma estação de rádio FM (denominada Gyanvany) e um canal de televisão (denominado Gyan Darshan - I) que funcionam 24 horas por dia e sete dias por semana. Para os cursos de Ciências, Informática, Enfermagem, bem como Engenharia e Tecnologia, foram tomadas medidas para que os estudantes possam frequentar aulas práticas em centros de estudo seleccionados, e assim receberem uma formação mais adequada e consolidada nestas áreas específicas de estudo. O método da instituição caracteriza-se pela flexibilidade e por seguir as necessidades do aluno a nível dos ritmos de aprendizagem e de disponibilidade.

Quanto à avaliação, esta divide-se em duas vertentes. A avaliação contínua tem em conta trabalhos marcados pelo tutor do aluno, trabalhos efetuados via computador, trabalhos práticos e trabalhos de projecto. A segunda vertente avaliativa é constituída por exames finais. Sublinhe-se ainda que os cursos leccionados pela universidade gozam do inteiro reconhecimento e homologação da comissão que garante a qualidade, coordenação, determinação e manutenção das normas que regem a educação universitária na Índia, a University Grants Commission (UGC).

O mantra da IGNOU é sintomático e apregoa um ensino “sem limite de idade”, “sem constrangimentos de hora ou de local” e “ao ritmo do aluno”. O objectivo é abrir as portas da educação a todos os indianos (e não só), em particular aqueles a quem era negado o acesso à educação convencional. A prova mestra desse esforço de in-

clusão e de abrangência do público estudantil é o facto da universidade ter aberto dois centros de estudo específicos para reclusos nas prisões centrais de Nagpur e Amravati em 2010.

Graças a esta iniciativa, oito reclusos, a maior parte a cumprir penas pesadas, incluindo um condenado à morte, concluíram com sucesso uma pós-graduação em Sociologia. Estes oito presos fazem parte de um total de 414 pessoas que resolveram prosseguir o seu percurso académico no interior das paredes da prisão na região de Vidarbha, zona central da Índia. Como recompensa pelo empenho demonstrado, as autoridades prisionais resolveram conceder um mês de atenuação da pena para aqueles que completassem os cursos ministrados pela IGNOU, afirmou o director regional desta universidade.

Segundo este responsável regional da universidade, a totalidade dos oito prisioneiros terminou a pós-graduação em Sociologia à primeira tentativa. Agora a IGNOU está a planear envolver estes estudantes bem sucedidos no apoio a outros reclusos que venham a optar pelo mesmo curso, para que possam daí retirar alguma compensação monetária. O principal objectivo desta iniciativa é alcançar aqueles que em princípio não teriam qualquer oportunidade a nível educativo, devido a circunstâncias da vida ou a más escolhas que os colocaram em situações difíceis. A estes a IGNOU está a fornecer licenciaturas e pós-graduações que lhes permitem obter uma visão da vida que vá para lá das grades do centro prisional.



Uma boa parte da grandeza de uma instituição está nas iniciativas em que se envolve. Em 2010 a IGNOU abriu dois centros de estudo para reclusos em duas prisões na zona central da Índia.

Observou-se também que, devido aos seus antecedentes criminais e de pobreza, muitos não estavam interessados em tirar cursos superiores tradicionais mas que, no entanto, desenvolviam actividades na padaria ou nas unidades de soldadura da prisão.

Para estes a IGNOU preparou uma oferta de cursos específicos que, uma vez concluídos, lhes concedem um certificado de aptidão profissional nessas áreas mais práticas. Para consubstanciar esta iniciativa, a IGNOU lançou quatro cursos de formação profissional a serem disponibilizados na Prisão Central de Nagpur, com incidência nas áreas de Carpintaria, Soldadura, Confecção de Vestuário e Padaria.

Mas as iniciativas de inclusão da IGNOU não ficam por aqui. O programa “Gyandeeep”, fornecido conjuntamente pela IGNOU e pelo Exército Indiano, permitirá a mais de um milhão de soldados considerar uma segunda hipótese de carreira após a reforma. Note-se que a cada ano cerca de 50 mil soldados retiram-se do exército após uma média de 15 anos de serviço e à sua frente apresenta-se um mar de incertezas em relação ao futuro.

O programa é especificamente canalizado para os soldados que iniciam a carreira militar sem qualquer grau académico e que uma vez na reforma não dispõem de “armas” suficientes para fazer frente a um mercado laboral extremamente competitivo e concorrencial. Este programa vem dar algumas pinceladas de esperança a um futuro que se apresentava nublado e altamente caracterizado pela incerteza.

Estes são apenas alguns exemplos, demonstrando que a grandeza de uma instituição está longe de se definir apenas pela altura das suas paredes ou pela sumptuosidade das instalações que possui. Quer se dedique ao ensino presencial ou ao ensino à distância, uma boa parte da grandeza de uma instituição está seguramente no valor das iniciativas em que se envolve e na mais-valia que proporciona à sociedade em que se insere.

The screenshot shows the IGNOU website homepage. At the top, there is a navigation bar with links for Home, About IGNOU, Student Zone, and Bulletin Board. Below this, there are several content sections:

- About IGNOU:** Profile, Schools, Institutes/Centres/Cells/Units, Library.
- Student Zone:** Authorities, Divisions, Regional Centres, Study Centres.
- Bulletin Board:** Advertisement for various teaching positions, Datesheet for Term End Examination June 2013, Study Material Dispatch Status, Announcements, Schedule of Skill test for the Post of Asstt. Executive (DP) and JAT, Tentative Teleconferencing Schedule for the month of July 2013, OPENMAT Entrance Test Form, XXXIV, XXXV, Campus Placement for IGNOU Graduates by The Mentor, News and Events.

Quatenus

LOCALIZAÇÃO INTELIGENTE

POWERED BY
SINFIC

www.quatenus.co.ao

Sabe onde está a sua frota **AGORA?**

Controla as suas equipas field service
em **TEMPO REAL?**

GPS

Contacte-nos!

- angola@quatenus.co.ao
- 930 645 214
- 914 399 492



CONTROLO!
PRODUTIVIDADE!



GESTÃO
DE FROTA



CUSTOS!
DESPERDÍCIOS!

TRANSPORTES

Do tacógrafo aos rastreadores

ALEXANDRE FAGUNDES

Os cronotacógrafos utilizam dois sistemas de registo dos dados: o disco e a fita diagrama. Tanto o disco, como a fita possuem espaço para o registo do nome do condutor, data de início e de fim do percurso, identificação do veículo, início e fim do hodómetro. No caso do disco diagrama, o mais antigo e usual é um disco com escala pré-impressa, com capacidade de registo de um dia de operação. Alguns cronotacógrafos conseguem trocar os discos automaticamente, permitindo o registo de sete dias de operação continuamente.

O sistema mais moderno é a fita diagrama, que consiste numa fita com escala pré-impressa que permite a impressão das viagens realizadas nos últimos dias. Os tacógrafos de fita diagrama permitem recolher normalmente os dados com algum dispositivo de memória (por exemplo, uma pen drive) para análise posterior num computador.

Sistema de medição de velocidade e tempo

Os cronotacógrafos utilizam o mesmo sensor que o veículo utiliza para medir a velocidade e a distância. O sensor baseia-se num factor que tem em consideração as dimensões da roda com os pneus calibrados. O sistema é afectado por algumas incertezas, nomeadamente o

arrasto (efeito que ocorre ao andar em superfícies irregulares, onde o pneu gira em falso) e a pressão dos pneus (que tem relação directa com o raio delimitado pelo conjunto roda e pneu). Mesmo assim, este sistema de medição é considerado padrão e é utilizado igualmente pelos instrumentos que estão disponíveis para os motoristas: o velocímetro e o hodómetro. O sistema mede a quantidade de voltas do conjunto roda-pneu e infere a distância percorrida.

A medição da distância pode acumular erros ao longo do tempo. Por exemplo, se o veículo andar frequentemente com pneus abaixo da pressão adequada, será induzido um erro acumulativo na medição do hodómetro do veículo. O arrasto dos pneus, especialmente maior em superfícies irregulares (paralelepípedos, estradas de terra, ...) também acumula erros na medição.

O cronotacógrafo mede o tempo com base num relógio interno, que utiliza normalmente como padrão de tempo um cristal de quartzo. Apesar da alta precisão, o sistema precisa de ser calibrado e inspeccionado regularmente.

Na legislação de diversos países o velocímetro possui um factor de correcção, de forma a marcar um pouco acima da velocidade medida pelo sensor. O objectivo é fazer com que os motoristas conduzam um pouco abaixo da velocidade limite, por questões de segurança. O cronotacógrafo foi desenhado de

forma a permitir o fácil acesso por parte dos utilizadores (pois precisam de substituir a fita ou disco diagrama sempre que necessário) e por parte das autoridades (que precisam de inspecionar o uso dos veículos. O equipamento é lacrado após a inspecção, impedindo a violação e a alteração da sua calibração. Infelizmente foram desenvolvidas inúmeras formas de adulteração e em muitos casos os valores registrados pelo instrumento encontram-se alterados.

O processo de inspecção periódica dificulta os casos de fraude, mas impõem um custo elevado para as empresas de transportes ou motoristas, para a autoridade de inspecção e para a sociedade em geral, já que o custo pago pelo transportador vai ser repercutido no custo dos transportes.

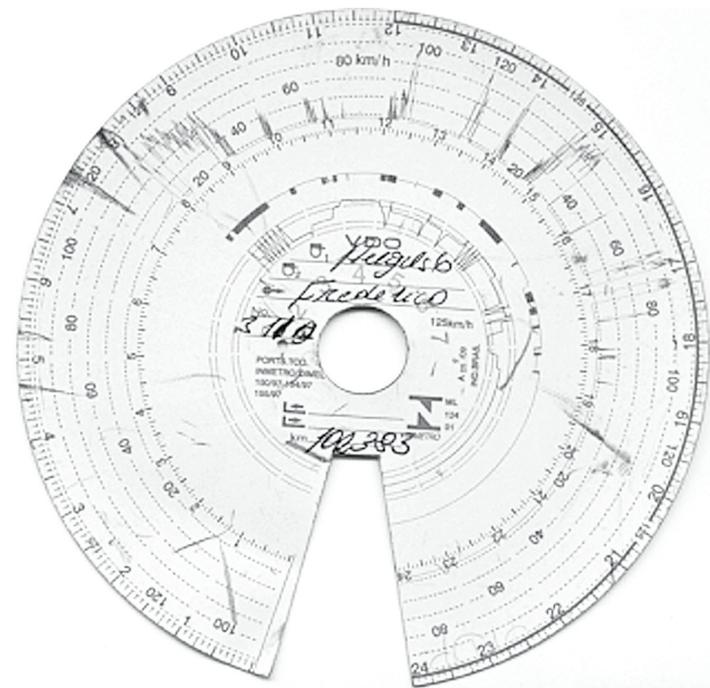
Tecnologias de informação alternativas ao cronotacógrafo

Por conta das necessidades de logística e para reprimir o roubo de veículos e/ou de cargas, foram desenvolvidos sistemas de rastreamento. Estes sistemas utilizam normalmente duas tecnologias: o posicionamento (a localização do veículo é determinada a bordo através do sistema GPS) e a transmissão de dados (posicionamento, abertura de portas, botão de pânico, mensagens escritas, etc.). Os rastreadores trocam (enviam e recebem) dados com a central de monitorização através de um sistema de transmissão de dados sem fio. O mais usual é através de uma rede de telefone móvel, mas também é bastante usada a transmissão via satélite.

Os rastreadores permitem a aquisição remota das mesmas informações que eram habitualmente registadas pelo cronotacógrafo: velocidade, distância percorrida e tempo de condução dos veículos. Podemos assim questionar actualmente a necessidade do uso do cronotacógrafo, uma vez que já é antiquado e vulnerável no novo cenário tecnológico em que nos encontramos. Segue-se uma breve análise quanto à forma como os dados podem ser obtidos através dos rastreadores.

• **Distância.** Os rastreadores obtêm a posição (pontos) do veículo com uma frequência temporal especificada pelo utilizador (por exemplo, a cada minuto). A distância percorrida é o comprimento da linha que une esses pontos. Quanto maior a frequência de aquisição dos pontos, maior a exactidão da medida. Por exemplo, uma aquisição de pontos de segundo a segundo é mais precisa do que uma aquisição de pontos de minuto a minuto.

• **Tempo.** O sistema de medição do tempo utilizado pelos rastreadores não utiliza um relógio interno. Recebe a informação através de satélites calibrados por um relógio atómico (mais preciso do que o quartzo) que é utilizado como padrão mundial de tempo. Por ser o padrão mundial de tempo, não há necessi-



No caso do disco diagrama, o mais antigo e usual é um disco com escala pré-impressa, com capacidade de registo de um dia de operação. Alguns cronotacógrafos conseguem trocar os discos automaticamente, permitindo o registo de sete dias de operação continuamente.

dade de calibração e inspecção de forma regular.

• **Velocidade.** Os rastreadores calculam a velocidade do veículo dividindo a distância percorrida pelo tempo. Como a medida do tempo é extremamente precisa, a qualidade dos dados de velocidade acaba por ser proporcional à frequência da aquisição da posição. Enquanto o cronotacógrafo precisa de ser inspeccionado em campo, os rastreadores podem ser inspeccionados de forma remota, dispensando sistemas de registo antiquados, altamente susceptíveis a fraudes e de custo elevado.

A nossa conclusão é que os sistemas de rastreamento estão capacita-

ções periódicas.

• Conseguem transmitir informação dos veículos em tempo real para um software central, tornando possível a monitorização remota em larga escala.

• Oferecem benefício aos transportadores, reduzindo a incidência de roubos, fornecendo informação logística e de gestão da frota, e permitindo reduzir os custos, quer para o transportador, quer para o cliente.

• Têm um custo menor, pois não precisam de ser inspeccionados regularmente nem precisam de consumíveis (papel, tinta, agulhas, etc.).

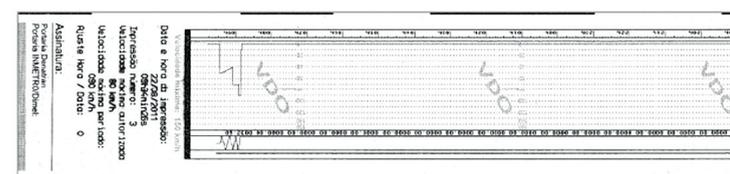
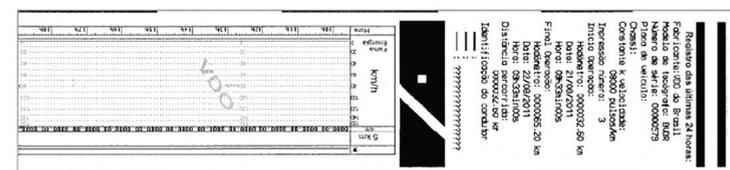
• São muito mais robustos por não terem peças mecânicas nem neces-

Descrição	Cronotacógrafo	Rastreador
Inspecção e calibração	Necessita de revisão regularmente	Não necessita de revisão regularmente
Relógio	Interno	Padrão mundial externo
Precisão	Muito boa (quartzo)	Excelente (relógio atómico)

Descrição	Cronotacógrafo	Rastreador
Inspecção e calibração	Necessita de revisão regularmente	Não necessita de revisão regularmente
Precisão	Acumula erros, marcando uma distância maior do que a percorrida. Apesar do desvio, a precisão é considerada suficiente	Acumula erros, marcando uma distância menor do que a percorrida. A precisão é suficiente para a aplicação (com alta frequência de medição)

Descrição	Cronotacógrafo	Rastreador
Determinístico – as incertezas podem ser replicadas	Não, a instabilidade do terreno causa alterações na medida não repetitivas	A posição dos satélites e as condições atmosféricas não são replicáveis
Necessita de calibração periódica	Sim, o desgaste das peças do veículo altera a medição e necessita recalibração periódica	Não, a medição não depende das peças do veículo e não se altera com o tempo
Susceptibilidade a fraudes	Uma alteração no sistema de medição irá influir activamente na medição	A medição é feita com base em software, não há como interferir, a não ser tendo acesso ao software
Precisão da velocidade	A precisão é suficiente para a aplicação	A precisão é suficiente para a aplicação

Comparação entre cronotacógrafo e sistemas de rastreamento. Quadro1. Comparativo sobre a medição do tempo. Quadro2. Comparativo sobre a medição da distância. Quadro 3. Comparativo sobre a medição de velocidade.



O sistema mais moderno é a fita diagrama, que consiste numa fita com escala pré-impressa que permite a impressão das viagens realizadas nos últimos dias. Os tacógrafos de fita diagrama permitem recolher normalmente os dados com algum dispositivo de memória (por exemplo, uma pen drive) para análise posterior num computador.

dos para substituir o cronotacógrafo, trazendo benefícios para todas as partes, incluindo os camionistas e as empresas de transporte, as autoridades e a sociedade em geral. Estas vantagens devem-se aos aspectos que apresentamos a seguir.

• Possibilidade de recolha de informação sobre velocidade e distância com uma precisão semelhante aos sistemas de medição do cronotacógrafo. Alternativamente, alguns sistemas de rastreamento permitem a leitura directa dos sensores do veículo, de forma a terem exactamente a mesma medida de velocidade e de distância que o cronotacógrafo.

• A medição de tempo dos sistemas de rastreamento é mais precisa do que a dos cronotacógrafos.

• São menos susceptíveis a fraudes e não precisam de inspecções e cali-

sitarem de acesso externo por parte do utilizador.

• Permitem a implementação em larga escala, não limitada a veículos de carga pesados ou de transporte de grande número de passageiros.

• Auxiliam na realização de estudos para melhorar o dimensionamento e a infra-estrutura das vias.

• Permitem a cobrança de taxas com base na distância percorrida pelo veículo.

• Auxiliam a fiscalização de áreas e horários de restrição nas cidades.

• Permitem a cobrança de portagens sem necessidade de infra-estrutura de postos de portagens, câmaras, etc.

• A monitorização (fiscalização) pode ser feita de forma automática, com um custo extremamente reduzido, com regularidade e de forma transparente.

ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO

Importância dos Planos Directores Municipais

DONZÍLIA BATISTA

Angola é o quarto maior país da África, com uma área de aproximadamente 1 246 700 quilómetros quadrados. A linha costeira do país estende-se por 1650 quilómetros, com uma zona económica exclusiva (ZEE) que vai até às 200 milhas náuticas desde a costa. O país caracteriza-se por uma rica diversidade topográfica. A planície estreita junto ao litoral sobe subitamente para um vasto planalto no interior. O clima é tropical e subtropical, caracterizando-se por verões quentes e húmidos, e invernos suaves e secos. As condições climáticas são fortemente influenciadas pela altitude, longitude e impacto do oceano. A estação seca vai de meados de Maio a Setembro e a estação das chuvas de Outubro a meados de Maio.

Os ecossistemas variam entre as áreas de deserto e dunas no sul, junto à fronteira norte do deserto do Namíbe, as margens noroeste da Bacia do Zambeze, e os limites sudoeste das florestas tropicais da Bacia do Rio Congo, no norte do país. A floresta e a savana são as principais características naturais. Cerca de 50 por cento do território está coberto por florestas e matas naturais (61 milhões de hectares). O resto é constituído por savana e estepes (62 milhões de hectares) e uma série de zonas húmidas (incluindo florestas de mangais). Angola tem uma pequena zona árida. As florestas de plantação abrangem cerca de 148 mil hectares, constituídas sobretudo por eucaliptos ao longo da linha de caminho de ferro de Benguela. A floresta tropical estende-se por mais de 2000 quilómetros quadrados, o que representa menos de dois por cento do território nacional. As províncias do Zaire e do Uíge, no norte, estão cobertas por um misto de florestas húmidas.

O país contém cerca de 47 bacias hidrográficas. As bacias do Zaire, do Zambeze e do Okavango são importantes sistemas fluviais internacionais e possuem elevadas massas de água. Pelos planaltos do Huambo, Bié e Moxico passam algumas das principais fontes de água. Umás desaguam no Oceano Atlântico (rios Zaire, Kwanza e Kunene) e outras atravessam países vizinhos até chegarem ao oceano Índico (rios Zambeze, Kuando e Kubango). A formação hídrica mais significativa no interior fica na província do Moxico onde se encontra o maior lago do país.

A descrição feita evidencia a riqueza do território nacional. De facto, Angola dispõe de recursos naturais renováveis e não-renováveis (petróleo bruto, diamantes, minério de ferro, fosfatos, cobre, feldspato, ouro, bauxite, urânio, zinco, chumbo, tungsténio, manganésio e estanho), potenciadores de um crescimento necessário. Não obstante, as três décadas de

guerra civil infligiram um impacto profundo em todos os aspectos da vida social e económica da população. Os efeitos da guerra, incluindo a deslocação, a disrupção das actividades de mercado e a instabilidade macro-económica, inviabilizaram a estruturação das actividades produtivas e, conseqüentemente, inviabilizaram uma política de gestão de solos, suporte do desenvolvimento do país.

A gestão do solo

O solo raramente é analisado enquanto recurso finito. No entanto, a degradação do solo é uma das maiores ameaças à economia nacional e ao ambiente global. A gestão dos solos, que passa pela análise da sua aptidão e conseqüente classificação e qualificação à escala municipal, é materializada nos Planos Directores Municipais (PDM), que são instrumentos de planeamento e ordenamento territorial que definem o modelo de organização espacial do território municipal.

Os PDMs estabelecem a estratégia de desenvolvimento territorial, a política municipal de ordenamento do território e de urbanismo, e as demais políticas urbanas. Integra e articula as orientações estabelecidas pelos instrumentos de gestão territorial de âmbito nacional e provincial, e estabelece o modelo de organização espacial do território municipal. Um território que dispõe de um PDM tem uma estratégia definida para o município a médio/longo prazo, de uma forma integrada e global face ao contexto provincial.

O processo de elaboração deverá ser pautado por uma atitude participativa por parte dos intervenientes no processo de planeamento, permitindo que a procura de soluções, alicerçada em estudos de caracterização, seja antes de mais o estabelecimento de um compromisso entre as diversas visões sobre as realidades-problema do município.

Independentemente das suas aplicações, a classificação e a qualificação do solo consistem fundamentalmente em pressupostos técnicos consonantes com os critérios de desenvolvimento e as estratégias sectoriais, que devem ser adaptadas a um conjunto de circunstâncias concretas no âmbito dos sistemas económico, social e ambiental específicos de cada território e com os objectivos estratégicos dos processos de planeamento em concreto. A classificação e a qualificação do solo fazem-se com base na identificação do uso dominante (actual ou futuro) numa determinada área ou espaço, a qual é delimitada em função do modelo de organização territorial aplicável. O uso dominante está associado à predominância de uma actividade dentro de uma área com limites estáveis, definida no contexto do modelo de ordenamento de uma região ou sub-região. Como tal, o

uso dominante não é referenciado à unidade fundiária, mas sim ao espaço relevante do modelo de ordenamento do território.

A gestão de um território municipal obedece à concertação de um conjunto de sectores. Daí a existência de diferentes órgãos de acção vocacionados para áreas de acção específica, nomeadamente acção social, actividades económicas, ambiente, infra-estruturas, agricultura e pescas, turismo, saúde, educação, desporto. As diferentes estratégias municipais são materializadas no território através da execução dos Planos Directores Municipais.

Enquanto instrumento de planeamento territorial, o que é que compreende um PDM? Como é que um instrumento desta natureza pode explicar uma estratégia de desenvolvimento municipal? O PDM classifica a totalidade do território municipal com o objectivo de aferir a sua vocação perante o desenvolvimento dos sectores de actividade que lhe são inerentes. Atendendo ao especificado, o PDM identifica, classifica e regula os solos com aptidão agrícola, florestal, turística, de conservação da natureza, ou de vocação económica (como é o caso das zonas económicas e especiais).

O PDM delimita e classifica ainda os espaços urbanos e dita as regras para o seu crescimento. Define medidas de protecção e classificação do património construído e natural, bem como as áreas destinadas aos grandes equipamentos de apoio à colectividade, como os estabelecimentos de saúde, ensino, desporto, acção social. Define os grandes corredores viários e os

espaços canais, e regulamenta através de normas e princípios a edificação que ocorre no solo urbano e rural.

A definição dos espaços acima descritos pressupõe o conhecimento profundo do território em análise, materializado nos estudos sectoriais que um PDM compreende, a referir: 1) Análise regional; 2) Condições económicas e sociais, que compreende a caracterização demográfica e económica do município; 3) Caracterização biofísica, onde se estuda a geologia, recursos hídricos, fisionomia, ocupação do solo e valores naturais; 4) História e Património; 5) Rede Urbana; 6) Habitação; 7) Equipamentos colectivos; 8) Rede viária e Transportes; 9) Infra-estruturas Urbanas.

Com base na recolha de informação proveniente dos estudos sectoriais procede-se ao desenvolvimento de uma proposta de ordenamento e de um regulamento, que compreende três elementos considerados fundamentais: Planta de Ordenamento, Planta de Condicionantes, que compila as servidões e restrições de utilidade pública, e o Regulamento do Plano. Estes três elementos são publicados em Diário da República e constituem o enquadramento territorial legal para o município em questão, previsto no Decreto n.º 2/06 de 23 de Janeiro, Regulamento Geral dos Planos Territoriais, Urbanísticos e Rurais, designado por RGPTUR.

Importância do PDM

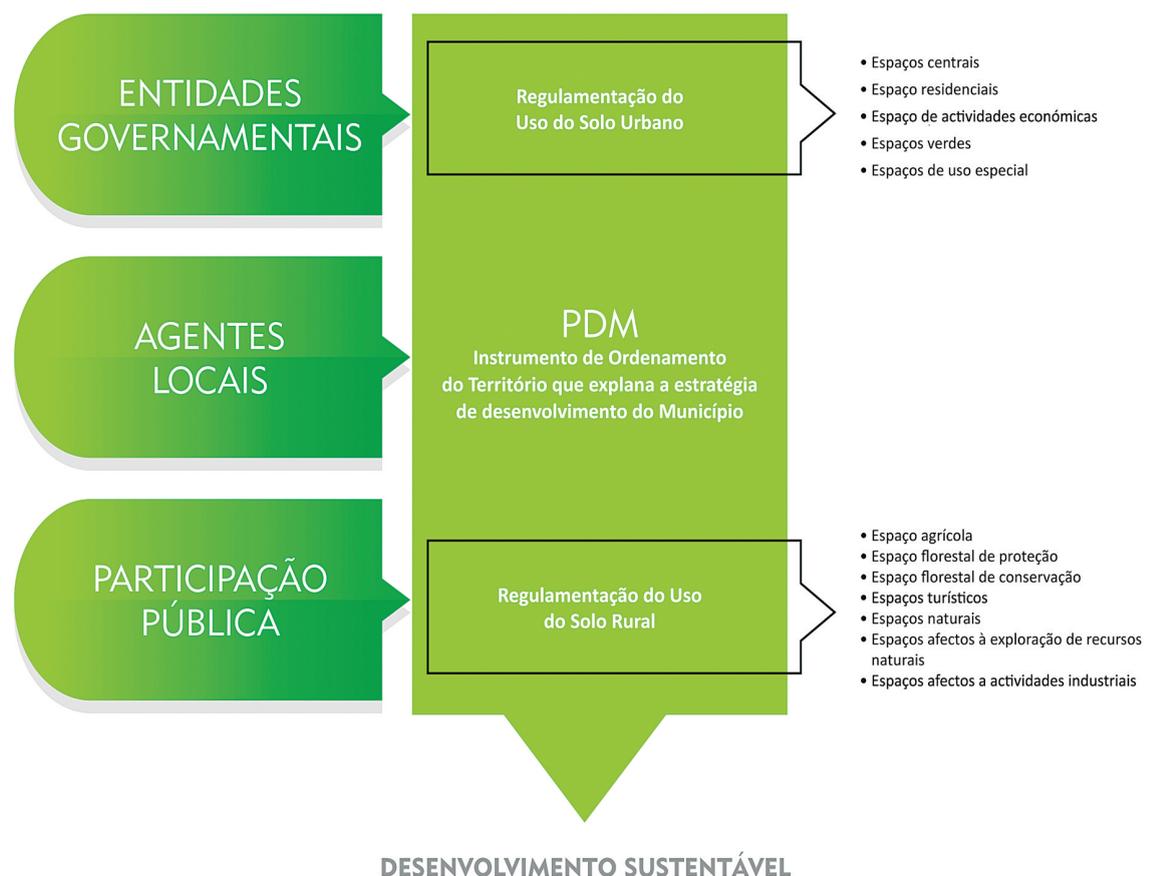
Qual a importância da elaboração de Planos Directores Municipais? Compreende diferentes ní-

veis de valorização, sendo que numa primeira análise é um instrumento que possibilita a tomada de decisão consciente a quem detém o poder de decisão, possibilitando o licenciamento municipal das diferentes actividades existentes, seja habitação, comércio, indústria, turismo, agricultura, dinamizando a estrutura do sector público. No que se refere à valorização do território, a salvaguarda e gestão cuidada dos recursos naturais, solo, recursos hídricos, florestais, minerais e geológicos permite uma maximização e dinamização sustentável dos vários sectores económicos e, conseqüentemente, gerar riqueza e dinamizar o mercado de trabalho.

Quanto à salvaguarda dos valores naturais, bem como à protecção civil, a definição da estrutura biofísica e a aferição das zonas de risco possibilitam definir uma política de expansão habitacional segura e consciente, evitando acidentes naturais associados a fenómenos como os verificados, por exemplo, pela ocupação indevida de áreas inundáveis ou de zonas de ravinas, entre outras inapropriadas para a ocupação humana.

O ordenamento que compreende todas as variáveis que ocorrem num determinado território possibilita melhorar consideravelmente a qualidade de vida das populações, que é o objectivo máximo pretendido. Compilar a estratégia de infra-estruturação, saúde, educação, habitação, dinamização económica e preservação é a gestão equilibrada dos recursos, permitindo o correcto desenvolvimento da população actual sem comprometer o futuro para as gerações vindouras.

ESTRATÉGIA DE DESENVOLVIMENTO MUNICIPAL



DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Qualquer plano de desenvolvimento municipal deve ter como objectivo o desenvolvimento sustentável e fomentar a participação pública e dos agentes locais.



Para potenciar de forma estratégica
o activo mais valioso da sua Organização

**Simplifique a Gestão
dos seus Recursos
Humanos com**

ÁGORA
QUADROS
PÚBLICOS



Custos
Tempo de gestão

Gestão Integrada de Pessoal
(férias, faltas, planeamento e controlo de actividades)



Maximização do desempenho
Flexibilidade na produção
de Mapas

www.agora-systems.com



ANGOLA

Rua Kwamme Nkrumah, nº10 - 3º | Maianga - Luanda
Tel. (+244) 222 398 210 / (+244) 930 645 111 | Fax. (+244) 222 398 210

Av. Dr. Amilcar Cabral, Ed. Pangeia, Ap. 184, Bairro Lalula - Lubango
Tel. (+244) 261 226 110/3 | Fax. (+244) 261 226 115

**SINFIC CENTERS
PROVINCIAIS:**

Bié	Cunene	Malanje
Cabinda	Huila	Moxico
Kuando-Kubango	Huambo	Namibe
Kwanza-Norte	Lunda-Norte	Uíge
Bengo	Lunda-Sul	Zaire
Benguela	Kwanza-Sul	

FEIRÃO DO MÓVEL



Na compra de
1 Sala Estar + 1 Sala Jantar
OFERTA
Geleira 156 lt

SALA de ESTAR
Sofá Chaiselongue
Mesa de Centro e de Apoio
Mesa TV
~~274.720 AKZ~~
192.304 AKZ



SALA de JANTAR
Mesa de Jantar
Aparador
4 Cadeiras
~~143.420 AKZ~~
100.394 AKZ



Na compra de
1 Quarto
OFERTA LCD 26"

QUARTO de CASAL
Cama de Casal
Mesas de Cabeceira
Cômada + Espelho
Roupeiro
Colchão
~~333.300 AKZ~~
243.915 AKZ



Na compra de
1 Escritório
OFERTA
Impressora
Samsung

ESCRITÓRIO completo
- Secretária 1,20 c/ alonga
- Bloco de Gavetas c/ Rodas
- Cadeira operativa
- Suporte CPU
- Armário Baixo c/ Portas de Correr
- Armário Metálico c/ 2 Portas e
4 Prateleiras
~~216.300 AKZ~~
165.315 AKZ

Promoção válida até final de Junho de 2013

Morada: Petrangol/ Frente à refinaria

Facebook: Feirão do Móvel

Telm.: 919 146 363/ 943 810 600 Email: feiraodomovel@gmail.com

Horário: 2ª a 6ª feira das 8h às 18h, Sábado das 8h30 às 12h30

Promoção não acumulável com outras promoções existentes nos produtos. Imagens ilustrativas. Limitado ao stock existente.

Unitel pretende recrutar

COORDENADOR DE LOJA (PROVÍNCIA DO NAMIBE)

Tarefas e Responsabilidades:

- > Controlar e orientar o processo de atendimento e venda ao Cliente, assegurando o normal funcionamento da Loja e aplicação dos procedimentos definidos, de forma a maximizar a qualidade de serviço prestado e transmitir com segurança a imagem da Unitel;
- > Garantir a aplicação das políticas e procedimentos organizacionais da empresa;
- > Assegurar a realização de levantamento e depósito de valores, fecho de caixa e encaminhamento de reclamações de clientes;
- > Controlar e organizar a gestão de stocks das lojas, com o objectivo de evitar a rotura de stocks e garantir o seu correcto funcionamento;
- > Assegurar a recolha e análise de dados referentes às vendas, stocks e actividades, com o objectivo de produzir relatórios que permitam o melhor planeamento e controlo das actividades da área.

Requisitos:

- > Licenciatura na área de Gestão, Economia e/ou Marketing (Preferencial);
- > Experiência mínima de 1/2 anos na área comercial ou em funções similares;
- > Conhecimentos de Informática (Ferramentas Office);
- > Conhecimentos de Inglês;
- > Capacidade de Liderança;
- > Capacidade de planeamento e organização;
- > Capacidade de gestão e desenvolvimento de pessoas;
- > Forte orientação para o cliente e para resultados;
- > Gosto pela área comercial e por trabalho por objectivos.

TÉCNICO DE VENDAS (PROVÍNCIA DO NAMIBE)

Tarefas e Responsabilidades:

- > Executar o processo de atendimento e venda ao Cliente;
- > Executar a gestão de stocks das lojas, com o objectivo de evitar a rotura de stocks e garantir o seu correcto funcionamento;
- > Analisar a distribuição dos produtos para venda;
- > Preparar relatórios de controlo comerciais;
- > Participar em acções junto de potenciais clientes, de forma a potenciar as vendas e a sua fidelização à Unitel;
- > Realizar a recolha e análise de dados referentes às vendas, stocks e actividades, com o objectivo de produzir relatórios que permitam o melhor planeamento e controlo das actividades da área.

Requisitos:

- > 3º Ano concluído na área de Gestão, Economia e/ou Marketing (Preferencial);
- > Experiência mínima de 1/2 anos na área comercial ou em funções similares;
- > Conhecimentos de Informática (Ferramentas Office);
- > Conhecimentos de Inglês;
- > Capacidade de iniciativa;
- > Capacidade analítica;
- > Forte orientação para o cliente e para resultados;
- > Gosto pela área comercial e por trabalho por objectivos.

O TEU
FUTURO
É COM A UNITEL

Ofereçemos:

- > Integração numa empresa Líder de Mercado;
- > Pacote competitivo de compensação (subsídio de alimentação e transporte, seguro de saúde e de vida, plano de pensões, prémio de desempenho);
- > Remuneração compatível com a função e experiência do candidato;
- > Formação contínua e boas oportunidades de progressão dentro da empresa.

OBS:

- > Os interessados deverão deixar a sua candidatura (C.V, declaração ou certificado de habilitações, cópia do bilhete de identidade e uma fotografia tipo Passe) indicando a localidade para a qual se candidatam, nos seguintes locais:

Luanda recepção da sede da Unitel - Talatona, Sector 22, Via C3.
Loja do Namibe - Avenida Eduardo Mondlane nº 61
Unitelrecrutamento@unitel.co.ao

- > Data limite de entrega de candidaturas será dia 26 de Junho.

(101821)



LÍDERES EM CONFIANÇA

Todas as viaturas comercializadas pela Toyota de Angola são preparadas para suportar as características particulares do nosso país. A Toyota tem particular atenção às nossas condições climáticas, que provocam uma elevada propensão à corrosão, devido aos seus elevados níveis de humidade. Todos os nossos automóveis estão devidamente preparados para uma utilização permanente do ar condicionado e todos são reforçados tendo em conta a qualidade das nossas estradas.

Os técnicos da Toyota de Angola conhecem profundamente toda a tecnologia dos veículos e dispõem das mais sofisticadas e exclusivas ferramentas para diagnóstico e para todo o tipo de reparações.

Somos líderes em Confiança, porque sabemos que você precisa ter a máxima confiança no automóvel que conduz.

TOYOTA DE ANGOLA, O ÚNICO CONCESSIONÁRIO AUTORIZADO EM ANGOLA.



TOYOTA

TOYOTA DE ANGOLA, S.A.
O seu Onjango

(18583)

imegus

TINHA O BRILHO DE UMA MISS Mas perdeu o brilho com a droga

Faça a sua doação e ajude o CILAD a **COMBATER AS DROGAS**

BAI/ IBAN: A006 0040 0000 0267 3805 1021 1 Comité Interministerial de Luta Anti-Droga.

ABRAÇA A VIDA, AFASTA AS DROGAS.





REPÚBLICA DE ANGOLA
COMISSÃO INTERMINISTERIAL PARA EXPO MILANO 2015

Criação de **logotipo**

CONCURSO

A Comissão Interministerial para a Expo Milão 2015 convida todos os interessados nacionais a participar na **criação do logotipo** que irá representar **Angola** na **Expo Milão 2015** subordinado ao tema
**“ALIMENTAÇÃO E CULTURA:
EDUCAR PARA INOVAR”**

Na Província de Luanda o formulário de candidatura deverá ser obtido na sede da Comissão Interministerial situada na **Rua Comandante Dack Doy, nº2, Bairro Azul, Luanda** | Tlm.: **926 43 45 10**
Nas restantes Províncias as mesmas candidaturas podem ser obtidas nos respectivos Governos Provinciais.

Data limite para entrega das candidaturas: **30 de Junho de 2013**
Horário de aquisição dos formulários: **das 9h00 às 15h00**
Preço do Formulário: **500 kz**