

ECONOMIA PORTUGUESA

Recursos Humanos · Investimento · Inovação

2022

Rumo à recuperação

O tecido empresarial é crucial para a retoma da economia nacional e aspira por apoios para executar os investimentos de que necessita. Os fundos europeus, com destaque para o PRR, assumem uma importância vital para a almejada recuperação e pretende-se que sejam acessíveis, mais flexíveis, menos burocráticos e mais adequados à realidade das empresas nacionais. A inovação e a diferenciação e competência dos recursos humanos são também elementos chave para as três grandes áreas do plano de recuperação: resiliência, transição climática e transição digital.

Destaques

»»»
**INOVAR PARA
CONVERGIR**

2

»»»
**RANKING
DE TALENTO**

8

»»»
**APETÊNCIA
PARA INVESTIR**

11

Nós e os algoritmos



GONÇALO VILHENA CIO RANDSTAD PORTUGAL

Imagina que cometeste um crime.

Imagina que estás perante a justiça num tribunal onde tens duas opções de escolha, um juiz humano ou uma máquina com um algoritmo.

Qual seria a tua escolha?

Uma escolha óbvia, certo?

Os humanos têm características, tais como empatia, que conseguem entender-nos como pessoas. Por outro lado, os algoritmos são frios e desprovidos de emoções.

E se soubesses que vários estudos estatísticos mostram que os seres humanos cometem vários “erros” provocados por factores externos, como por exemplo o clube de futebol ter recentemente perdido, ou mesmo sabendo que por teres uma cor ou raça diferente, ou mesmo até só por teres sido o décimo réu de uma série de réus absolvidos, tens uma probabilidade maior de não ser absolvido. Sabendo isso, estavas disposto a mudar de opinião?

Qual seria a agora a tua escolha?

Vários estudos precisamente com este exercício demonstram que a maioria das pessoas iriam escolher a decisão humana, mesmo sabendo que é enviesada.

Por outro lado, as máquinas, em situações muito semelhantes, são capazes de nos entregar consistência em grande escala, algo muito dificilmente atingível pelos humanos. Esta (in)consistência levanta duas características humanas que se tornam em problemas difíceis de resolver, no momento de substituir humanos pelos algoritmos de IA.

A primeira característica é o enviesamento (bias). Os algoritmos são cheios de reflexos das nossas imperfeições humanas, e estes reflexos são espelhos dos dados que nós utilizamos para alimentar os algoritmos. Estes dados são resultados dos nossos erros, são reflexos das nossas decisões estatisticamente erradas e enviesadas. Aqui o essencial é a garantia da validação e explicabilidade dos dados para compreensão no contexto humano, verificando sempre os desvios e eliminando características que tornam as decisões discriminatórias. Através da regulação e prática da certificação/verificação dos algoritmos poderemos ter um caminho que vai ao encontro de nos proteger melhor de possíveis discriminações em larga escala.

A segunda característica é a adaptabilidade perante cenários totalmente novos. A falta de capacidade de adaptação e flexibilidade perante situações imprevistas (tipicamente não previstas em



histórico) cria desafios à execução dos algoritmos. Neste caso a combinação entre máquina e humano, algo quase como criar um super-poder, permite efetivamente combinar o melhor dos dois, automatizando o que é “normal” e deixando o toque humano naquilo que mais nos desafia e onde acrescentamos valor.

Temos trabalhado muito na ampliação da relação do consultor com o talento, garantindo que conseguimos colocar algoritmos de IA a alimentar através de “chat bots” a interagir rapidamente com o talento, garantindo que os dados relevantes são capturados, mas também rapidamente partilhados, aumentando as capacidades de interação, e por consequência, a capacidade de impactar nas vidas dos talentos.

Olhamos muitas vezes para os currículos e o processamento dos seus dados em grande escala como uma espécie de solução mágica para atingir o “ultimate goal” da perfeição na seleção automática de talentos. O tema é que o curriculum simplesmente espelha uma pequena parte das variáveis que nos compõem, faltam muitas outras variáveis que caracterizam a nossa ambição, o que queremos no momento e para onde vamos, algo que é muito fácil para nós de entender com uma conversa empática.

O caminho não passa por baixar os braços e assumir o problema como insolúvel, como o karma da nossa condição humana. Temos que continuar a alimentar os algoritmos com mais variáveis, com cada vez melhores tratamentos e verificações da qualidade das decisões e garantir que temos sempre o humano amplificado pelos super-poderes proporcionados pelos algoritmos.

Agora imagina que estás a pensar mudar de emprego. Qual seria a tua escolha, o algoritmo ou o consultor? ||

relevante

tornamos a sua
empresa relevante



conheça todas as ferramentas digitais
para elevar o seu negócio num só espaço.

saiba mais
sobre o
relevante



Portugal não é feito só de bom clima



JOSÉ PESTANA BUSINESS UNIT MANAGER, SHARED SERVICES CENTERS, RANDSTAD PORTUGAL



Nos últimos anos, Portugal tem atraído grandes multinacionais, dos mais diversos setores, que encontraram cá um cenário propício para abertura de centros de serviços partilhados.

A verdade é que o nosso país apresenta um conjunto de fatores relevantes que o tornam um forte concorrente e que não se resumem apenas ao modelo turístico do bom clima durante todo o ano, a qualidade de vida, com praias e cenário cultural ativo...

Temos vários fatores a considerar como a infraestrutura avançada e confiável em termos de transporte, ambiente político e social estável, mão de obra altamente qualificada com custo relativamente competitivo, embora este último, para algumas funções mais técnicas e devido à pandemia, tenha mudado.

Aqui entram os centros de serviços partilhados. Estes têm por objetivo consolidar e centralizar as áreas de suporte ao negócio como Finanças, Contabilidade, Recursos Humanos e Tecnologia. E vemos que a "standardização" de processos leva a uma maior eficiência. Empresas dos mais variados setores acabam por investir em Portugal porque encontram cá todas as condições necessárias para a replicação das tarefas com enorme competências e redução de preços.

Estes investimentos ajudam-nos também, aos vários Portugueses que querem realizar o sonho de trabalhar para fora do nosso país sem sair da nossa zona de conforto, e deste paraíso com mais de 200 dias de sol por ano.

A pandemia também nos trouxe um momento para repensarmos como lidamos com os nossos negócios em crise. Ainda que a si-

tuação de Portugal não seja crítica comparado a outros países tal como Itália, no número de casos ou Áustria, no número de pessoas vacinadas, ainda teremos os efeitos de repercussão do plano de contenção nos próximos meses.

Este fenómeno fez com que várias empresas repensassem os seus modelos de negócio, "congelassem" investimentos e alterassem a sua forma de atrair e reter talentos, e o próprio modelo de negócio. Temos exemplos de empresas como seguradoras que decretaram o Work from Home a prioridade e que em nada perderam a nível de produtividade.

Quanto a nós, prestadores de serviços, tivemos que pensar em novas formas disruptivas de abordar o mercado e os clientes, oferecendo flexibilidade quanto ao modelo de serviço, se seria remoto ou híbrido. Criámos também iniciativas com foco na qualidade de vida e valorização profissional em contexto de crise, de forma a sermos customer centric e conseguir prosperar neste mundo VUCA (Volátil, Incerto, Complexo e Ambíguo).

Mesmo com todas estas condicionantes, Portugal entrou neste último ano no top 10 dos mais atrativos para o investimento estrangeiro atrás de economias como França, Reino Unido e Alemanha, o que nos enche de orgulho por estarmos a competir com as economias mais fortes europeias e que nos dá uma ótima perspetiva dos anos que se avizinham.

Por todas estas razões, sabemos que Portugal continua a ser um país de referência na atração de investimento estrangeiro, e não apenas pelo nosso bom tempo. ||

Portugal um mundo de investimento

conheça a nossa solução de shared services onde
garantimos os melhores talentos do país para o seu negócio.

saiba mais
sobre o
shared
services



Foco na convergência com a Europa



JORGE CARVALHO MANAGING PARTNER DA BRIGHTEN



A pandemia que ainda vivemos afetou a economia e a sociedade em geral. Apesar da resiliência demonstrada pelos portugueses e a capacidade das nossas empresas se reinventarem e resistirem ao impacto negativo deste problema global, é necessário implementar um conjunto de reformas e de investimentos que reforcem a sua capacidade e assegurem uma retoma e crescimento sustentáveis.

O Plano de Recuperação e Resiliência irá apoiar a economia nacional através de um conjunto de iniciativas focadas na convergência com a Europa e alinhadas com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas. Este programa é endereçado a entidades públicas e privadas e é uma oportunidade para o desenvolvimento das organizações portuguesas. Mais que uma oportunidade, é um tema obrigatório para as empresas. Quem não investir, vai ficar atrás da concorrência, com impactos graves ao nível da sua competitividade. Por outro lado, quem não aproveitar estes apoios, estará a incorrer em custos que podem ser substancialmente mais baixos.

As várias iniciativas deste plano serão alinhadas com as 3 dimensões: Resiliência, Transição Climática e a Transição Digital:

A dimensão Resiliência compreende iniciativas que procuram assegurar uma maior capacidade de reação a crises e eventos adversos, promovendo assim uma recuperação duradoura, sustentável e transformativa.

A dimensão Transformação Climática abrange um conjunto de iniciativas alinhadas com o objetivo de Portugal atingir a neutralidade carbónica até 2050, incluindo componentes com intervenção em diversas áreas estratégicas.

A dimensão Transformação Digital prevê iniciativas conducentes à digitalização das empresas e do estado, e no desenvolvimento de competências digitais na educação, na saúde, na cultura e na gestão florestal.

As empresas nacionais terão acesso a um conjunto de iniciativas que potenciarão a competitividade e a resiliência da nossa economia, das quais destacariamos as medidas destinadas à “Capitalização e Inovação Empresarial” e a componente “Empresas 4.0”, que irá contribuir para o reforço da digitalização das empresas e promover a transição digital. Esta é uma oportunidade única para as empresas reinventarem o seu modelo de negócios, modernizarem os seus sistemas de informação, potenciando ganhos de competitividade e eficiência.

Mas em que consistem as dimensões que compõem o PRR? Como traduzi-lo para a realidade da sua empresa? Como se pode identificar as oportunidades mais adequadas à sua organização e candidatar-se? É necessário estar atento para os timings em que as calls abrem, quais investimentos elegíveis, bem como que programa tem mais probabilidade de sucesso e melhor benefício. Adicionalmente, o processo de candidatura tem naturalmente regras rigorosas que têm de ser seguidas. Não basta que a candidatura seja aceite. O processo de acompanhamento é fundamental.

Como tal, a sua empresa deverá equacionar o apoio por especialistas nesta matéria, um parceiro de confiança que domine o processo pode ser um fator crítico de sucesso na identificação de oportunidades no timing certo, aumentando a probabilidade de aceitação da candidatura, bem como de máximo retorno na aplicação da mesma.

Na Brighten, podemos ajudar a sua organização e conduzi-lo ao longo de todo o programa de mudança. Os nossos especialistas trabalham com a sua organização na preparação das candidaturas e no acompanhamento ao longo de todo o processo.

Com isto reforçar que, sozinha ou com apoio especializado, é “obrigatório” para as empresas aproveitar todo o potencial do PRR. **||**

Simplifique o seu negócio.

Na Brighten, estamos focados em resolver desafios reais da indústria com as tecnologias adequadas.

O conhecimento de negócio, metodologia comprovada e parcerias de longo prazo são os nossos principais fatores diferenciadores.

Apoiamos a Transformação Digital das empresas

A Brighten conta com uma unidade de Investment Advisory que apoia as empresas nacionais na transformação digital, através de candidaturas a Incentivos Comunitários, entre os quais o PRR - Plano de Resolução e Resiliência.

Fale com a nossa equipa de Investment Advisory e saiba como podemos ajudar na transformação digital da sua organização.

Conheça-nos em brightenconsulting.com

brighten

simply your business.
together.

Portugal mantém posição no ranking de competitividade



No Ranking de Talento Mundial do IMD World Competitiveness Center, Portugal mantém o 26º lugar registado em 2020, depois de dois anos em que perdeu posições. De acordo com os resultados deste ranking, no qual a Porto Business School colabora de forma exclusiva em Portugal, é na "Atratividade" que a competitividade do país é menor, apesar de ter subido três posições neste fator (33º para 30º)

Portugal voltou a não figurar na linha da frente das economias mais competitivas mundialmente no que respeita ao desenvolvimento, atração e retenção de talento. Segundo os resultados do ranking de Talento Mundial do IMD World Competitiveness Center 2021, divulgados hoje, Portugal mantém a 26ª posição, depois de 2 anos consecutivos em que perdeu lugares. Os resultados deste ano são acentuados pela descida do país no que respeita aos fatores de "Investimento & Desenvolvimento" e "Preparação", que o colocam ainda mais longe de países como a Suíça, Suécia e Luxemburgo, as três economias mais competitivas em talento a nível mundial, no total de 64 analisadas.

Recorde-se que a Porto Business School é, pelo sexto ano consecutivo, parceira exclusiva do IMD para Portugal na elaboração deste ranking.

Depois de ter conquistado o seu melhor resultado em 2018, com o 17º lugar, nos últimos anos Portugal tem perdido terreno no que respeita à aposta no Talento, e em 2021 voltou a não conseguir inverter esta tendência negativa. No fator "Investimento & Desenvolvimento", onde a economia nacional desceu da 22ª para a 25ª posição, o principal fator para a baixa competitividade continua a

ser a falta de aposta das empresas na "Formação dos Colaboradores", naquela que é mesmo a principal fraqueza apontada ao nosso país (60º lugar). Pela positiva destaca-se a forte percentagem que o país apresenta ao nível da força de trabalho do sexo feminino (49,5%), relativamente à sua força laboral total.

Apesar de ter subido a nível de "Atratividade" – do 33º para o 30º lugar – dos três principais fatores, este ainda é aquele onde Portugal ocupa a pior posição, muito devido à baixa classificação nos critérios de "justiça", "motivação dos colaboradores" e "saída de pessoas com boa formação e qualificação" (brain drain). Por último, no fator "Preparação", a economia nacional perdeu apenas uma posição. Aqui, a principal fraqueza registada foi ao nível do baixo "Crescimento da Força de Trabalho", enquanto que pela positiva sobressaiu a boa pontuação da qualidade da formação em gestão ("Management Education"), a qual reconhecidamente corresponde às exigências e desafios dos negócios e das empresas. Também ao nível das "Competências Linguísticas", Portugal pontua muito bem. Ramon O'Callaghan, Dean da Porto Business School, destaca que "num ano em que todas as economias foram impactadas pelos efeitos da pandemia, Portugal não conseguiu tornar-se mais

competitivo. Os líderes e gestores das empresas devem perceber a sua responsabilidade no aumento da motivação dos colaboradores, que é seguramente impactada por fatores como o salário, a segurança ou a qualidade de vida, mas também pelas condições que são dadas aos profissionais a nível de flexibilidade, reskilling e utilização da tecnologia mais avançada.”

Países europeus reforçam liderança do talento a nível global

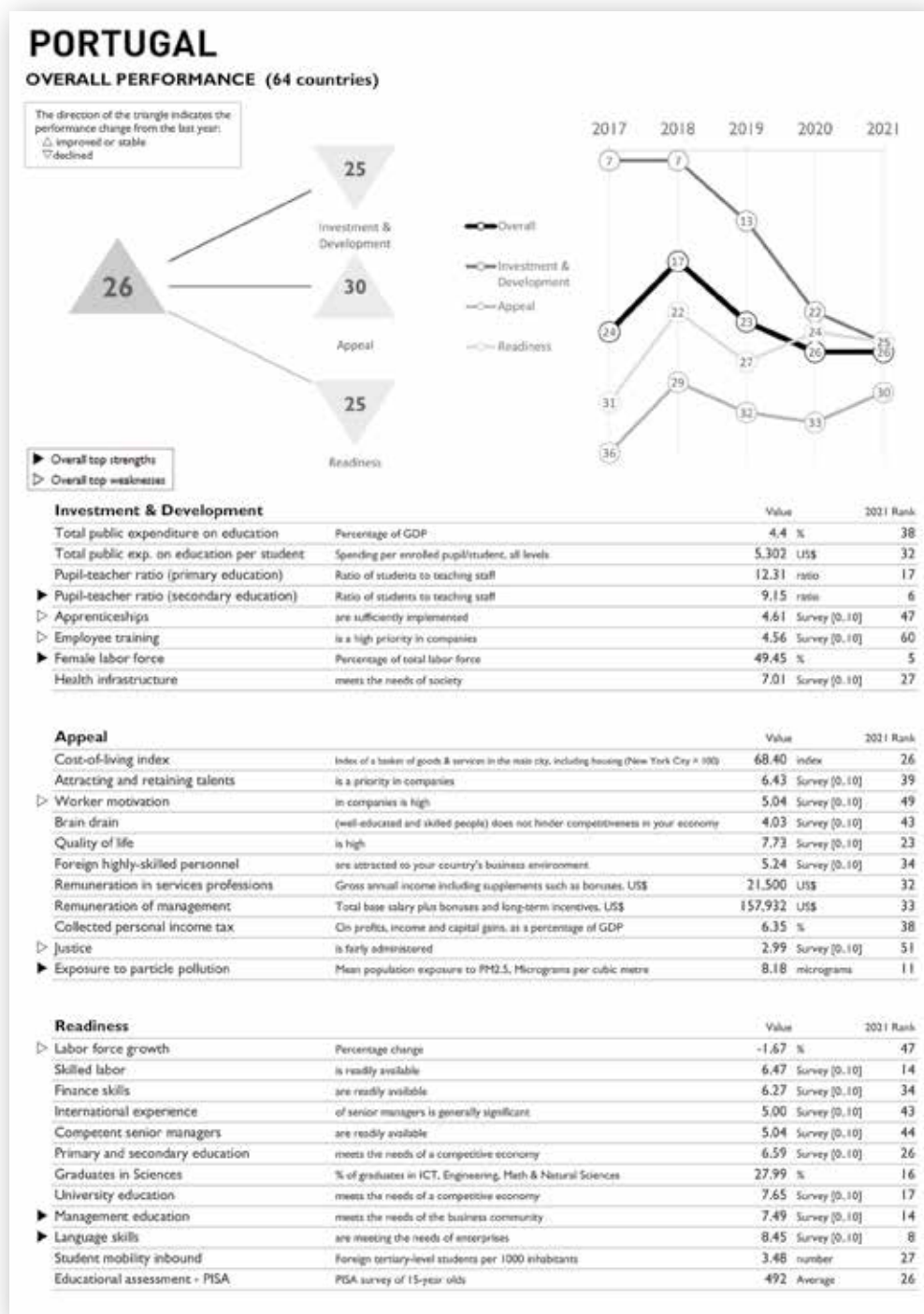
O ranking deste ano revela que as economias europeias reforçaram a sua posição de liderança, ocupando todas as posições do Top 10, mais duas do que em 2020. Para além disso, observam-se melhorias na Ásia Oriental e Ásia Central, enquanto a América do Norte, Sul da Ásia e Pacífico, Ásia Ocidental, África, e América do Sul perderam protagonismo.

Ao longo dos últimos cinco anos, seis das 10 economias mais bem-sucedidas em termos de competitividade de talentos têm estado na Europa Central e Oriental. A Ucrânia, Hungria, Croácia, Estónia, Eslovénia e Roménia subiram pelo menos 10 lugares entre 2017 e 2021. A Ucrânia é o país que mais melhorou, subindo 13 lugares para 46º lugar em 2021.

A Suíça manteve o 1º lugar como resultado do seu desempenho sustentado em todos os três fatores: “Investimento & Desenvolvimento” (1º), “Atratividade” (1º) e “Preparação” (3º). O desempenho deste país é fortemente apoiado pela despesa pública em educação, a implementação de aprendizagens, a priorização da formação dos colaboradores, e a eficácia global do sistema de saúde.

A Suécia sobe ao 2º lugar (a partir do 5º), graças a melhorias no seu desempenho em “Atratividade” (3º, a partir do 4º) e “Preparação” (4º, a partir do 11º). O seu desempenho na avaliação educacional PISA, a sua disponibilidade de mão-de-obra qualificada, as suas competências financeiras, e a abundância de gestores superiores competentes e gestores com experiência internacional são fundamentais.

Já o Luxemburgo continua em 3º lugar com um forte desempenho em fatores de “Investimento & Desenvolvimento” e “Atratividade” - 2º em ambos. Goza de um desempenho particularmente forte na despesa pública total em educação por estudante e na



sua qualidade de educação (medida pelo rácio aluno-professor). À semelhança da Suíça e da Suécia, a “Atratividade” do Luxemburgo é reforçada pela elevada qualidade de vida que oferece, combinada com o reduzido impacto da “fuga de cérebros” e a disponibilidade de pessoal estrangeiro altamente qualificado.

O IMD World Talent Ranking avalia o estatuto e o desenvolvimento das competências necessárias para que as empresas e a economia alcancem a criação de valor a longo prazo. Há três formas principais de agrupar as questões do inquérito que são colocadas aos executivos de 64 economias: (1) Atratividade - a medida em que uma economia atrai talentos estrangeiros e retém talentos locais; (2) Investimento & Desenvolvimento - uma medida dos recursos destinados a cultivar uma mão-de-obra local; e (3) Preparação - como é a qualidade das aptidões e competências que estão disponíveis no grupo de talentos de um país. ||

Retoma empresarial



LUÍS SOMMER RIBEIRO AGENTE OFICIAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL GASTÃO DA CUNHA FERREIRA, LDA.



Retoma – n.f. acção ou efeito de retomar. **recuperação dos níveis económicos e financeiros verificados antes de uma crise.**
Empresarial – adj. relativo a empresa ou a empresário.

Enquanto continuamos todos presos no balancé da Pandemia, algumas expressões entraram no nosso vocabulário, fazendo parte do nosso imaginário.

A Retoma Empresarial é, certamente, uma delas. Talvez o mais desejado e aguardado efeito de um pós-pandemia que vem sendo sucessivamente adiado, mas que faz parte da ordem do dia.

O que já não será mais adiado são os fundos que estão a chegar para ajudar na almejada Retoma e que são amplamente abordados nesta edição, fundos que contemplam desde a resiliência das empresas à digitalização dos processos administrativos.

Há contudo alguns incentivos que têm escapado do olhar mediático e poderão ter um papel muito importante, senão fundamental, na criação de novos negócios e no estabelecimento de Portugal como um país de investimento.

Falamos dos vários apoios à Propriedade Industrial.

Defendemos que o património imaterial das empresas é, muitas vezes, o seu maior capital. Uma marca bem desenvolvida e protegida vale tanto ou mais que os produtos que assinalam, assim como a obtenção de patentes é um incentivo à inovação através do reconhecimento e da capacitação para recuperação do investimento em Investigação e Desenvolvimento.

É, portanto, de estranhar que os principais fundos tenham deixado de lado a proteção destes direitos.

No entanto, apesar dos números não pertencerem à grandeza dos milhões anunciados com pompa pelos noticiários, tal não significa que não existam apoios e incentivos relacionados com a Propriedade Industrial.

Começando com o registo de marcas, o Instituto da Propriedade Intelectual da União Europeia já anunciou que em 2022 irá repetir

o programa “Ideas Powered for Business”, um fundo europeu para as PME de apoio no registo de marcas e design, que teve enorme sucesso tendo chegado a muitas empresas nacionais já que para este fundo é considerada PME a empresa que tenha: (i) menos de 250 trabalhadores; (ii) um volume de negócios anual inferior a 50 milhões de Euros ou um balanço anual inferior a 43 milhões de Euros.

Este fundo cobre o valor de 50% das taxas oficiais relativas à apresentação de um ou mais pedidos de registo de marcas e desenhos ou modelos sejam nacionais, através do Instituto Nacional da Propriedade Industrial (“INPI”), ou de marca da União Europeia, até ao montante máximo de 1500 euros por empresa.

Com este valor, as PME nacionais vão poder investir na proteção das suas marcas, garantindo direitos exclusivos sobre os seus produtos e serviços.

Mas também nos casos das invenções há várias formas de apoio, começando pela redução de 90% do valor das taxas para qualquer pedido de patente apresentado no INPI por um particular com residência em Portugal.

Ora, proteger a inovação através de patente é uma forma de transformar capital intelectual em capital financeiro, criando um ativo que pode rentabilizar-se de várias formas com a Transferência de Tecnologia.

Neste caso, o incentivo Patent Box prevê a possibilidade de tributação de apenas 50% dos rendimentos que tenham origem em contratos de cessão ou utilização temporária de patentes, desenhos e modelos industriais ou direitos de autor sobre programas de computador.

Assim, não nos restam dúvidas que a proteção dos ativos intangíveis, fundamental para aumentar a competitividade das empresas, será um dos pontos fundamentais para a Retoma Empresarial.

O futuro será das empresas com inovação e que primam pela singularidade da sua oferta e as ferramentas para o iniciar estão aí. **||**

Empresas portuguesas querem aumentar investimento e recorrer a fundos europeus em 2022



Um inquérito realizado pela FI Group, empresa gestora de programas de investimento públicos europeus e consultora global na gestão da inovação, mostra que os fundos europeus vão continuar a ter um papel crucial no investimento das empresas portuguesas nos próximos anos. O inquérito ao tecido empresarial português ouviu 104 entidades de todo o país, com o objetivo de auscultar a sua perspetiva sobre o Acordo de Parceria Portugal 2030 e também as expectativas sobre o Plano de Recuperação e Resiliência, e os resultados são claros: grande maioria das empresas - 97% - tem a intenção de fazer investimentos com recurso a fundos europeus nos próximos 2 a 3 anos.

Olhando para as áreas em que as empresas pretendem investir, destacam-se as áreas de desenvolvimento e inovação (14,9%), investimento produtivo (14,6%) e digitalização (14,6%), que estão alinhadas com os objetivos nacionais definidos para os quadros de financiamento europeu dos próximos anos. Ainda assim, nota-se também nos resultados do inquérito da FI Group uma forte oportunidade de aumentar a chegada dos fundos europeus às empresas nacionais: cerca de 47% das entidades inquiridas revelaram nunca ter usufruído de qualquer apoio no âmbito dos fundos comunitários europeus. Mesmo identificando pontos de melhoria para o Portugal 2030 em relação ao Portugal 2020, como por exemplo a simplificação dos processos, a redução da burocracia, análise mais rápida das candidaturas e pedidos de pagamento, aumento dos apoios às micro, pequenas e médias empresas, entre outros, a maioria dos inquiridos reconhece a importância do novo programa de fundos europeus, afirmando que pretende usufruir de apoios do PT 2030 e do PRR (47%) ou unicamente do PT 2030 (34%). Pelo contrário, apenas 4% das empresas espera obter apoios exclusivamente do PRR, o que parece demonstrar alguma desconfiança no plano concebido como resposta aos impactos socioeconómicos da pandemia. Paulo Reis, diretor-geral da FI Group, resume: “As conclusões deste inquérito mostram que as empresas portuguesas têm uma grande vontade de investir e potencial de contribuir para a criação de em-



prego e para a recuperação económica. É, portanto, urgente que lhes seja dado um maior acesso a apoios para executarem os seus investimentos, o que passa pela introdução de uma maior flexibilidade e desburocratização de processos, a fim de tornar as candidaturas mais transparentes e acessíveis”.

Este inquérito mostra uma imagem importante do cenário empresarial em Portugal, com uma clara maioria de micro, pequenas e médias empresas: olhando para o universo inquirido, 34,6% são pequenas empresas, 26,9% são médias empresas, 23,1% são microempresas e 10,6% são grandes empresas. As atividades empresariais dividem-se primordialmente em cinco setores que representam a atividade de quase 83% dos inquiridos: indústria transformadora, consultoria científica e técnica, comércio por grosso, alojamento, restauração e similares, e atividades imobiliárias. Existe também uma percentagem importante de empresas – cerca de 35,6% - que trabalham apenas no mercado interno, sem qualquer componente de exportação no seu negócio. É importante referir que 27% das empresas que mencionaram não ter atividade de exportação pretendem investir na internacionalização do seu negócio, potencialmente com recurso a fundos europeus. ||

Dê AIR PURE à sua saúde

A 1ª tinta mate com tecnologia
que filtra e neutraliza até 70%
do formaldeído do ar interior.



Sabia que o ar dos ambientes interiores pode estar
até 10 vezes mais poluído do que o ar exterior?

Em resposta a este desafio, a Dyrup desenvolveu
Air Pure, uma tinta de qualidade premium capaz
de filtrar e neutralizar o formaldeído - um gás
invisível considerado cancerígeno que é libertado
por móveis, têxteis e materiais de construção.

Air Pure. A tinta que defende a saúde em sua casa.

 **DYRUP**

AIR PURE

A tinta que purifica o ar da sua casa.



DYRUP.PT | 808 502 000

