

Millennials e mulheres colocam equilíbrio entre vida profissional e pessoal no topo das prioridades

Um bom equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, assim como um ambiente laboral agradável é enumerado por um cada vez maior número de trabalhadores, particularmente *millennials* e mulheres, como fatores decisivos na hora de escolher a empresa onde trabalhar. De acordo com o abrangente estudo “Randstad Employer Brand Research 2017” promovido pela Randstad com a Kantar TNS, não basta um bom ordenado e segurança laboral para atrair os melhores colaboradores.

A nível global, os funcionários consideram que existir um equilíbrio entre a vida laboral e a privada é um fator cada vez mais relevante, tendo subido do 4º ao 3º lugar no ranking da lista de prioridades, comparativamente ao ano passado. São maioritariamente as mulheres e os *millennials* que tendem a olhar para além das qualidades de remuneração e da segurança laboral, preferindo um ambiente de trabalho positivo. “Com o objetivo de atrair funcionários motivados e envolvidos, as organizações não devem esquecer a importância de criar um bom equilíbrio entre o trabalho e a vida privada, promovendo uma atmosfera de trabalho agradável” explica **José Miguel Leonardo**, CEO da Randstad Portugal.

Não basta um bom salário

Receber um salário sólido e ter uma segurança no trabalho garantida a longo-prazo são mencionados por 58% e 46% dos inquiridos (respetivamente) como atributos importantes para o nível de atratividade de uma organização. Logo de seguida, 45% dos inquiridos aponta para um bom equilíbrio entre a vida profissional e a privada e 43% um ambiente de trabalho agradável como elementos imprescindíveis para trabalhar numa empresa.

Tecnologia, ITs e Ciências da Vida são os setores mais atrativos

Segundo o “Randstad Employer Brand Research 2017”, o sector tecnológico, ITs e Ciências da Vida são considerados como tendo maior atratividade laboral.

Serviços Financeiros, Bens de Consumo Rápido (FMCG), Logística, Serviços e Hospitalidade apresentam, respetivamente, 41%, 40%, 40%, 38% e 33% das preferências dos inquiridos. Nestes setores, 8 em cada 10 trabalhadores considerariam a hipótese de mudar de área por diversas razões. 27% afirma não estar muito envolvido ao seu setor atual, 33% mudariam de emprego caso os salários e os benefícios fossem, pelo menos, semelhantes aos do seu trabalho atual.

Perceção em relação ao trabalho automático e à necessidade de formação

Um número significativo de entrevistados em todo o mundo afirma que a automação terá um efeito positivo no seu emprego atual. Apenas 40% considera que não.

Uma vez que o trabalho automático reduz as tarefas de rotina e liberta tempo para que os trabalhadores se dediquem a projetos mais desafiantes, também fará com que determinadas competências fiquem obsoletas. Como consequência, as empresas podem precisar de recorrer à formação. Quando questionados sobre a sua posição em relação à necessidade de formação, 58% dos funcionários em todo o mundo ficariam satisfeitos, desde que o salário se mantenha ou aumente.

Para obter downloads adicionais (fotografias e vídeos, infografias, apresentações, entre outros) e informações detalhadas, por favor visite <https://www.randstad.com/workforce-insights/employer-brand-research/>

Sobre o “Randstad Employer Brand Research 2017”: O “Randstad Employer Brand Research 2017” é o estudo mais independente, abrangente e abrangente de *employer branding*, capaz de identificar os empregadores mais atrativos entre milhares de empresas. Mais do que um ranking ou uma eleição, o “Randstad Employer Brand Research 2017” fornece *insights* sobre as perceções e *drivers* de escolha de potenciais funcionários, tendo em conta as preferências dos indivíduos em relação a certa indústria ou empresa e as motivações individuais no que toca a procurar outro emprego ou a manter-se no mesmo.

Mais notícias de interesse:



Groundforce regressa ao Aeroporto de Faro e cria 140 novos postos de trabalho

[20 Julho, 2017](#)

10

A Groundforce Portugal, empresa de assistência em escala a passageiros, operações em pista e carga aérea, que opera nos Aeroportos de Lisboa, Porto, Funchal e Porto Santo, retomou a sua ...

[READ MORE →](#)



everis reforça aposta em Portugal com alargamento do Centro de Alto Rendimento

11 [20 Julho, 2017](#)



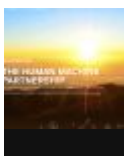
Estudo mostra que o défice em competências digitais se mantém como o principal desafio para as organizações

23 [20 Julho, 2017](#)



Novo estudo da Capgemini revela: cultura empresarial é o principal obstáculo à transformação digital

43 [20 Julho, 2017](#)



As tecnologias emergentes vão redesenhar a sociedade e a forma como trabalhamos até 2030

26 [20 Julho, 2017](#)

Equilíbrio financeiro na vida pessoal e profissional

A importância do equilíbrio financeiro na vida pessoal dos funcionários é um assunto amplamente discutido e comprovado, e não restam dúvidas acerca do quanto esse desequilíbrio pode influenciar e impactar a produtividade da empresa.



Autor: Eduardo Maroso
CEO – Portugal SalaryFits

Não tem sido fácil o esforço dos **gestores de RH** em manter tudo isto em perfeito equilíbrio, como também tornar a busca de novas soluções e ferramentas mais eficiente para esse ambiente.

Segundo fontes da Fundação Francisco Manuel dos Santos em Portugal, o montante de particulares com crédito malparados está estabelecido na faixa de 13% nos últimos 7 anos, o que é algo de fato preocupante e que merece uma

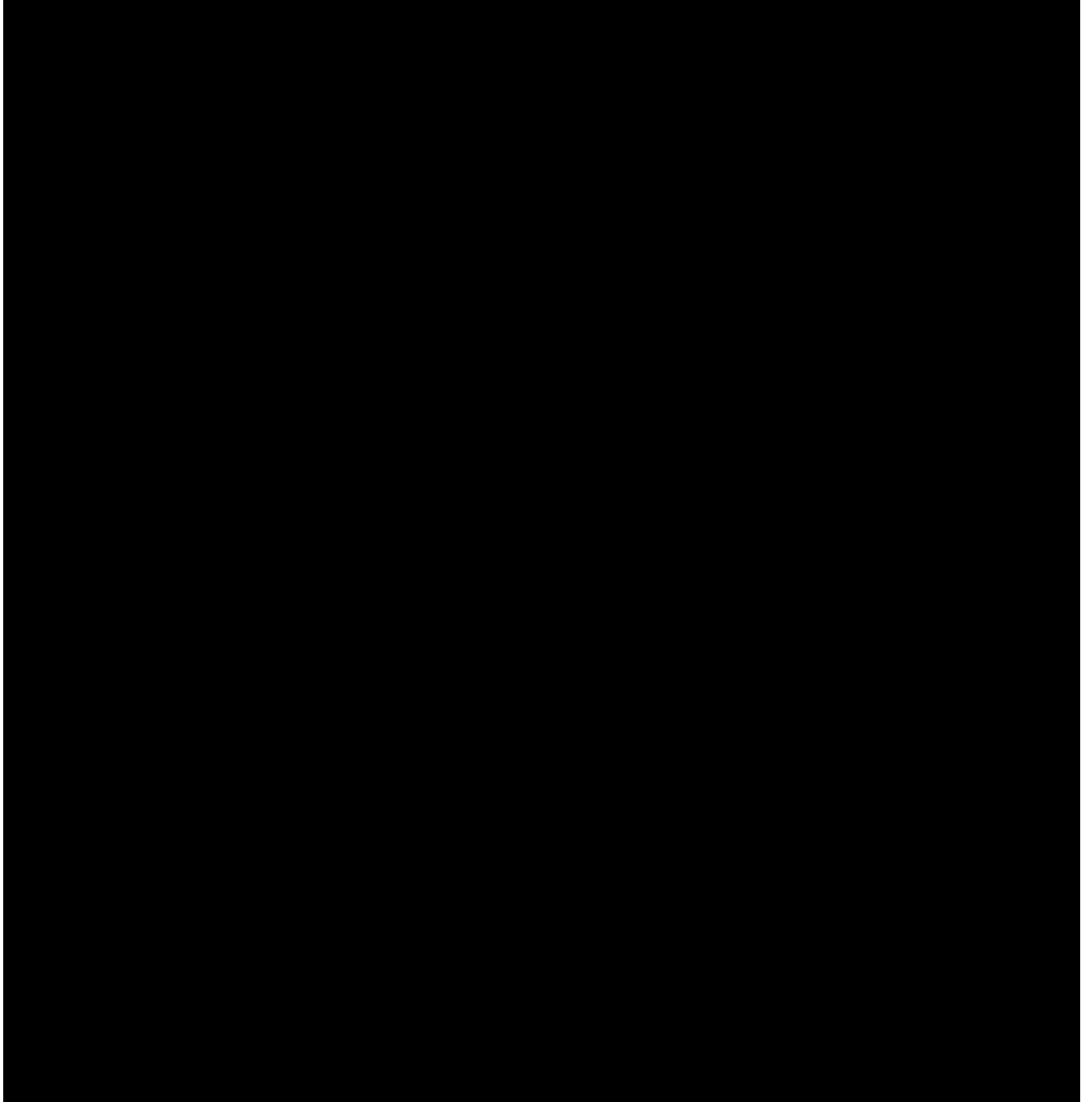
atenção das autoridades e das partes relacionadas, bem como dos seus empregadores. Neste contexto, variados esforços têm sido implementados com o objetivo de promover o bem-estar e equilíbrio financeiro dos particulares, assim como de viabilizar o acesso a produtos e serviços justos e com preços apazíveis a estes.

Além dos dados estatísticos, as capacitações em educação financeira e planejamento familiar, entre outros, têm sido uma excelente ferramenta de apoio e consciencialização do funcionário, mostrando o quanto é importante que a sua saúde financeira esteja em perfeito equilíbrio, e o quanto ele pode contribuir com os indicadores da empresa, desde maiores taxas de retenção e satisfação dos colaboradores, até à redução de acidentes de trabalhos e o aumento da produtividade.

Perante um cenário em que se tornam cada vez mais exigentes e custosos os requisitos legais para o relacionamento entre entidades financeiras e indivíduos, o estabelecimento de um canal que possa prover informação e facilitar a transação entre esses atores é algo imperativo para o sucesso de qualquer iniciativa de inclusão financeira e oferta de produtos sustentáveis. **Dessa forma, essa triangulação entre empresa, funcionário e instituições financeiras torna-se fundamental, no momento que todos estejam integrados e seguros.**

Hoje no mercado de tecnologia existem algumas soluções digitais que facilitam parte destes processos administrativos para oferta de produtos financeiros, mas existe uma solução em particular que realiza a conexão entre funcionário, a empresa contratante e as prestadoras de serviços financeiros que promovem desconto financeiros diretamente no recibo. Uma forma inteligente de conceder excelentes benefícios como por exemplo a redução da taxa de juros para empréstimos pessoais.

Outras notícias



Groundforce regressa ao Aeroporto de Faro e cria 140 novos postos de trabalho



ATUALIDADEEMPRESAS

everis reforça aposta em Portugal com alargamento do Centro de Alto Rendimento



Estudo mostra que o déficit em competências digitais se mantém como o principal desafio para as organizações

Contratos sem termo são regra no Lidl em Portugal

Desde o início de abril todos os novos contratos de trabalho no **Lidl Portugal** são sem termo. A empresa, que criará cerca de 850 novos postos de trabalho ao longo de 2017 aposta, através desta medida de reforço da estabilidade, mais uma vez, no desenvolvimento das condições de trabalho dos seus colaboradores.

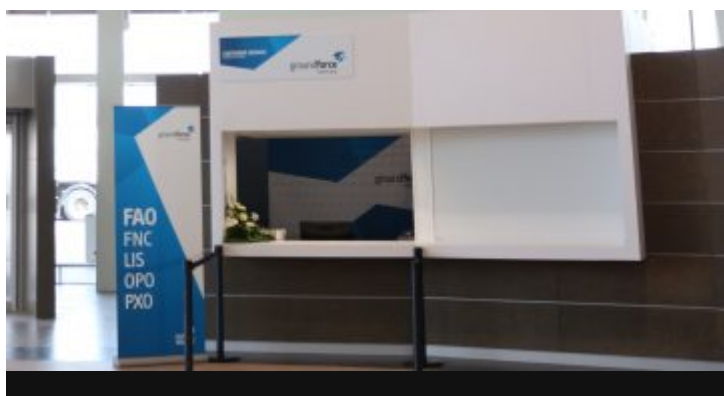
Para o Lidl a aposta no estabelecimento de vínculos laborais e de relações profissionais estáveis funciona como acelerador do negócio e da sua competitividade. **Os colaboradores têm voz, são também responsáveis pelo sucesso da empresa, percorrendo um caminho de desenvolvimento pessoal e profissional num ambiente internacional, diverso e com novos desafios todos os dias.**

Em Portugal há 22 anos e atualmente com mais de 5.800 trabalhadores, o Lidl Portugal tem vindo a desenvolver um conjunto de medidas que privilegiam a valorização e o compromisso com os colaboradores, apostando na retenção de talento, na formação e no desenvolvimento de carreiras, a par da criação de condições de trabalho de excelência.

Reconhecendo que a estabilidade e as condições de trabalho dos colaboradores não são um custo, mas sim um investimento na sustentabilidade do negócio, o Lidl Portugal anuncia que desde o início de abril, todos os novos contratos de trabalho são sem termo. Os colaboradores com contrato a termo só existirão em situações pontuais, como a substituição devido a ausência prolongada ou reforço em picos de trabalho sazonais.

Com esta medida o Lidl Portugal reforça a sua estratégia global de captar e reter o melhor talento, desenvolvendo colaboradores empenhados, motivados e valorizados.

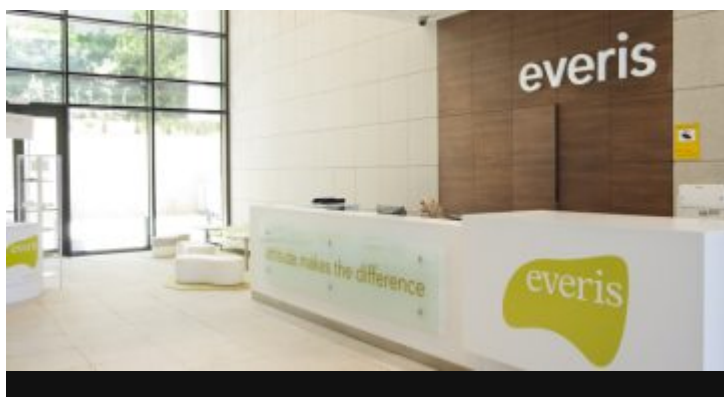
Outras notícias



Groundforce regressa ao Aeroporto de Faro e cria 140 novos postos de trabalho

[20 Julho, 2017](#)

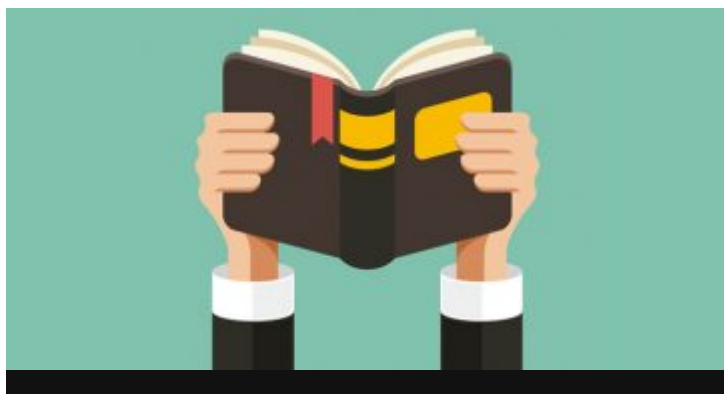
10



everis reforça aposta em Portugal com alargamento do Centro de Alto Rendimento

[20 Julho, 2017](#)

11



Estudo mostra que o défice em competências digitais se mantém como o principal desafio para as organizações

[20 Julho, 2017](#)

23



Novo estudo da Capgemini revela: cultura empresarial é o principal obstáculo à transformação digital

[20 Julho, 2017](#)

43

Nova parceria com objetivo de potenciar a competitividade das organizações

Baker Tilly e a Flexben®, revelam parceria relativa ao planeamento e otimização de benefícios e compensações remuneratórios, visando potenciar a competitividade das organizações.

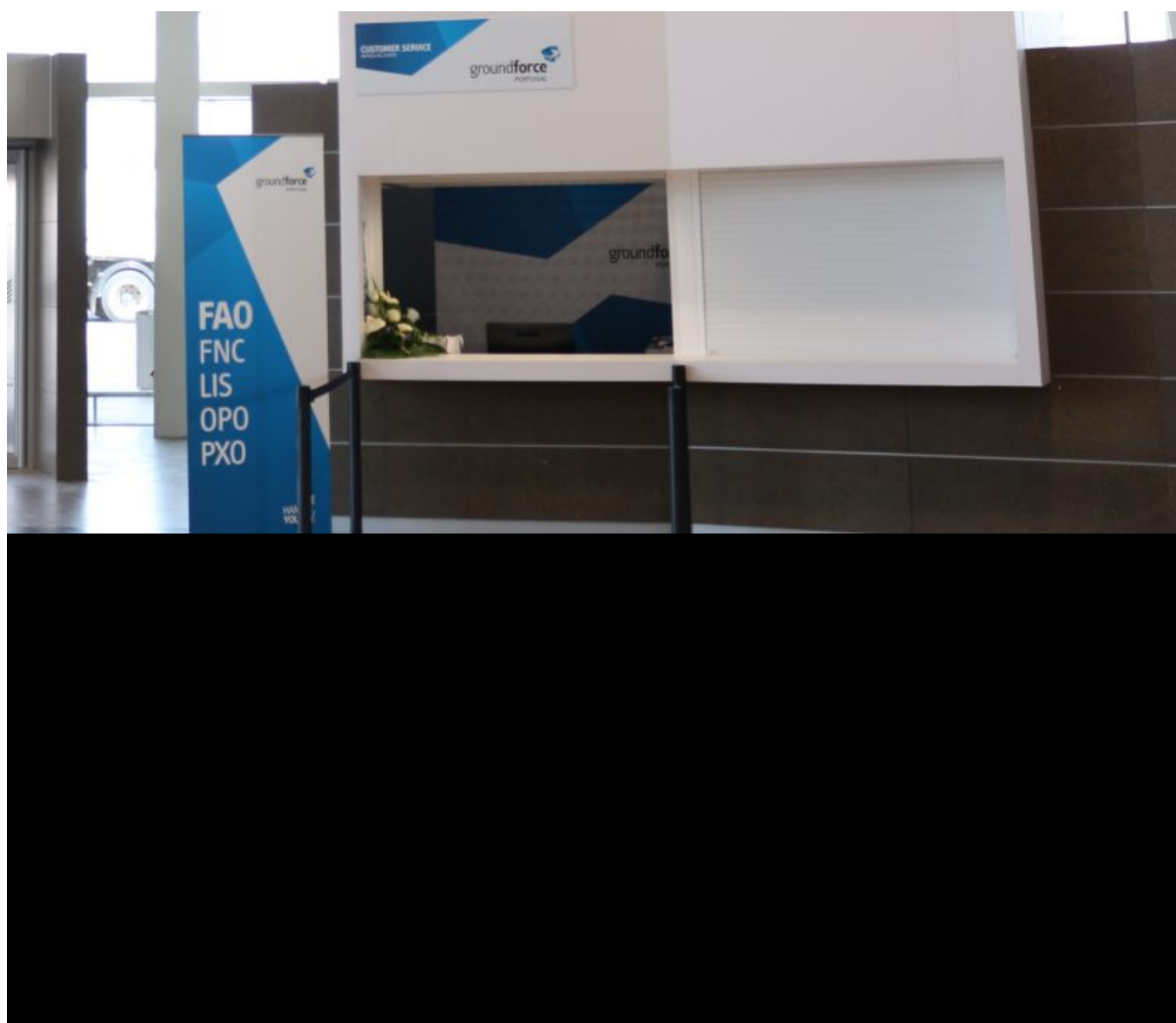
Esta parceria pretende aliar o know-how dos nossos consultores fiscais à plataforma desenvolvida pela **Flexben®**.

A plataforma **Flexben®** é ideal para a implementação de planos de benefícios sociais flexíveis. A gestão dos benefícios e compensações através da plataforma desenvolvida pela **Flexben®** permite conciliar as vantagens financeiras e fiscais para a empresa e para os colaboradores, com uma redução significativa do esforço do departamento dos recursos humanos.



Conheça [aqui](#) mais sobre a parceria e os serviços para as empresas.

Outras notícias



Groundforce regressa ao Aeroporto de Faro e cria 140 novos postos de trabalho



ATUALIDADEEMPRESAS

everis reforça aposta em Portugal com alargamento do Centro de Alto Rendimento



Estudo mostra que o défice em competências digitais se mantém como o principal desafio para as organizações

Euroticket lança novo Benefício Club com descontos na Repsol

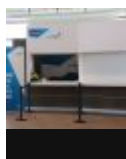
O **Benefício Club**, lançado agora para todos os utilizadores do cartão Euroticket é o novo clube *premium* com vantagens exclusivas para todos os utilizadores do Euroticket facilmente acessível através da plataforma www.beneficioclub.pt, disponível a todo momento e em qualquer lugar.

Os 350.000 utilizadores do Euroticket vão ter acesso a diversas ofertas, descontos, promoções de um leque abrangente de marcas na área do desporto, moda, eletrónica, viagens, saúde, entre outras. Para além disto, é uma plataforma intuitiva com geolocalização e adaptada a todos os dispositivos móveis.

E as vantagens anunciadas não ficam por aqui. Porque é de parcerias fortes que o líder de mercado se diferencia e posiciona para dar mais ofertas aos seus clientes e utilizadores, a Edenred (empresa proprietária do Euroticket) estabeleceu uma parceria com a Repsol. Esta parceria permite dar exclusivamente aos utilizadores Euroticket um desconto direto de 5 cêntimos por litro em combustível (válida em Portugal Continental e Região Autónoma da Madeira). Para usufruírem deste desconto, basta apresentarem o cartão Euroticket nos postos de abastecimento aderentes.

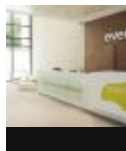
Enquanto líderes de mercado é importante estarmos na vanguarda e percebermos as exigências dos nossos utilizadores e clientes. Além do programa Euroticket Mais, agora também com o Benefício Club e a parceria Repsol continuamos a inovar e agregar ainda mais valor à nossa oferta. Apostamos cada vez mais em soluções diferenciadoras e que façam jus à nossa posição de liderança de mercado nacional e internacional – indica Mauro Borochovcicius, Diretor Geral da Edenred Portugal.

Outras notícias que podem ser do seu interesse



Groundforce regressa ao Aeroporto de Faro e cria 140 novos postos de trabalho

10 [20 Julho, 2017](#)



everis reforça aposta em Portugal com alargamento do Centro de Alto Rendimento

11 [20 Julho, 2017](#)



Estudo mostra que o défice em competências digitais se mantém como o principal desafio para as organizações

23 [20 Julho, 2017](#)



Novo estudo da Capgemini revela: cultura empresarial é o principal obstáculo à transformação digital

43 [20 Julho, 2017](#)

SGF com nova administração

A SGF – Sociedade Gestora de Fundos de Pensões S.A., gestora de referência neste mercado, tem uma nova administração, que se propõe dinamizar a

sua atividade em 2017.

A crescente consciencialização dos portugueses para a necessidade de poupar para a reforma bem como o destaque que as Sociedades Gestoras independentes vêm ganhando neste mercado, dada a sua credibilidade e ausência de conflitos de interesses, leva a nova Administração da SGF a acreditar que a empresa está bem posicionada para aproveitar esta oportunidade estratégica pelo que as suas perspetivas de futuro são otimistas.

A SGF oferece uma gama de produtos – Fundos de Pensões e Planos de Poupança Reforma – que se adequam a diferentes necessidades alinhadas com os diversos perfis dos clientes, procurando assegurar a proteção futura da sua qualidade de vida.

Segundo António Amaral, Administrador da SGF,

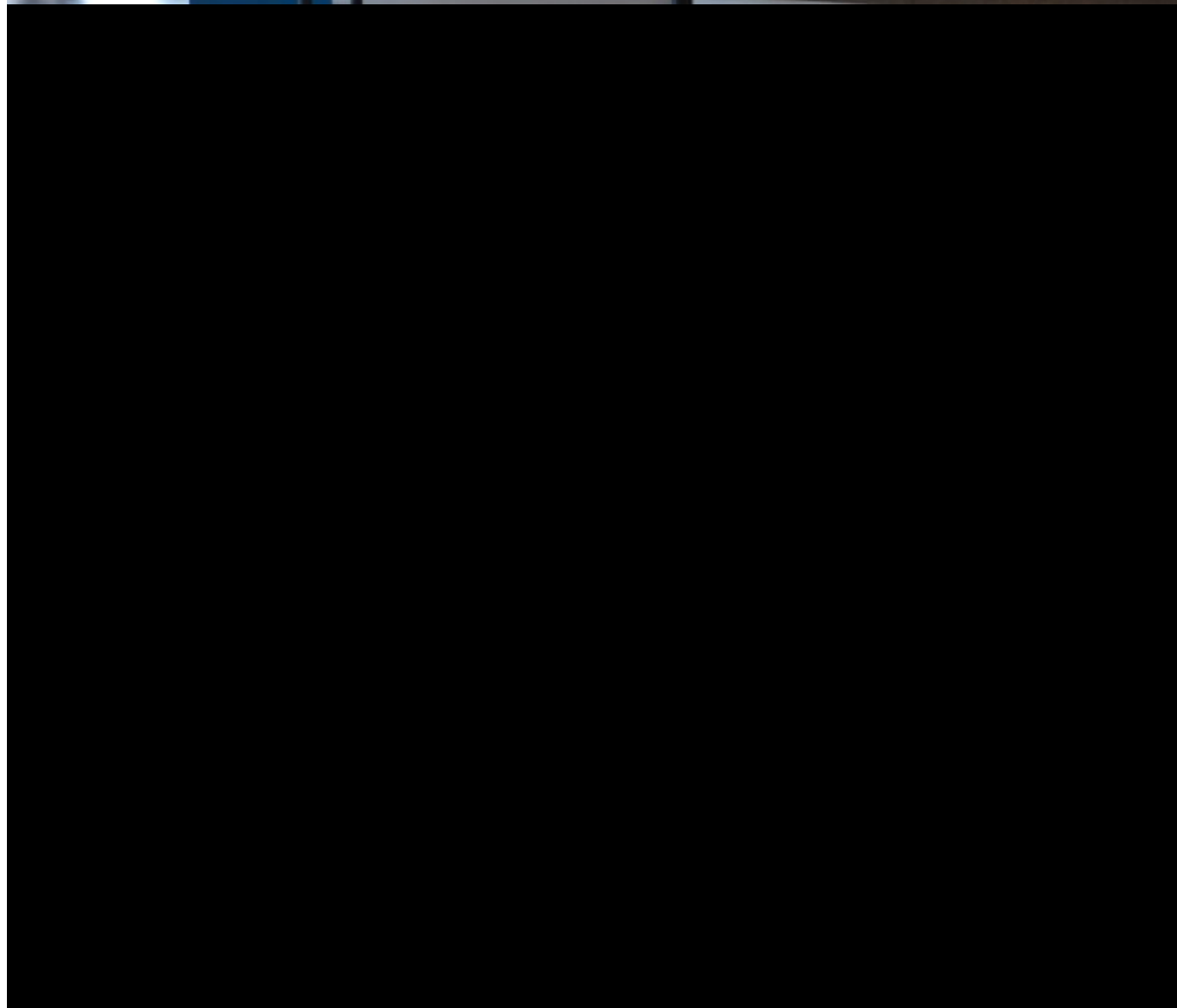
“a estratégia foi reformulada e espera-se atingir, a curto prazo, uma carteira superior a 100 milhões de euros”.

Acrescenta ainda que

“queremos posicionar a empresa como a maior sociedade gestora de Fundos de Pensões independente. Para isso, estabelecemos uma parceria de consultoria na gestão de patrimónios com a Golden Assets, e passámos a contar com uma equipa muito alargada na área de gestão de ativos adotando uma política de investimentos diversificada, prudente e com uma visão de longo prazo que pensamos ser a mais adequada para garantir uma gestão profissional e rigorosa, adequada ao perfil de risco de cada Cliente”.

Mais informações [aqui](#)

Outras notícias que podem ser do seu interesse:



Groundforce regressa ao Aeroporto de Faro e cria 140 novos postos de trabalho



ATUALIDADEEMPRESAS

everis reforça aposta em Portugal com alargamento do Centro de Alto Rendimento



Estudo mostra que o défice em competências digitais se mantém como o principal desafio para as organizações

Aumento do Valor de Subsídio de Refeição Isento de Impostos

O Euroticket, líder de mercado em Portugal, promove o aumento do subsídio de refeição até 7,23€/dia totalmente isento de impostos.



Mais poder de compra
para os seus colaboradores

Até **7,23€** dia
em refeição
com Euroticket
totalmente isento
de impostos!

Faça as contas em
www.euroticket.pt

Euroticket* | Edenred

Na sequência da publicação em Diário da República relativo ao Orçamento de Estado 2017, o valor de subsídio de refeição isento quando pago em título refeição aumentou dos 6,83€ para os **7,23€/dia**. Esta é uma excelente altura para aumentar o subsídio de refeição dos colaboradores, totalmente isento de impostos.

Paralelamente e fazendo *jus* ao seu pioneirismo, ao seu compromisso em potenciar o aumento de poder de compra dos beneficiários e em ter as melhores soluções para a poupança das empresas clientes, o Euroticket está a preparar mais novidades para este ano!

Com mais de **300.000 beneficiários** em Portugal, o Euroticket além de disponibilizar acesso a descontos exclusivos em restaurantes com o programa [Euroticket Mais](#), em breve apresentará um novo clube *premium* com uma grande diversidade de vantagens e ofertas únicas em diferentes áreas.

O Euroticket destaca-se cada vez mais no seu posicionamento de líder de mercado. Existe uma grande preocupação em acompanhar as tendências de consumo, estar lado a lado com a evolução digital e disponibilizar serviços que elevem o poder de compra dos beneficiários, com uma oferta diferenciada – indica Mauro Borochovcicus, Diretor Geral da Edenred Portugal.

Faça já a sua [simulação](#), e veja o quanto a sua empresa e os seus colaboradores podem poupar anualmente.

Saiba mais em euroticket.pt

Outras notícias que podem ser do seu interesse:

[Artigo: A psicologia do penalti: 7 lições para a liderança das organizações](#)

[Sabe qual é a prioridade para os diretores de recursos humanos em Portugal?](#)

[6 tendências tecnológicas que as PME devem seguir em 2017](#)

Simule o que a sua empresa pode poupar com o TICKET RESTAURANT®

O **Ticket Restaurant®** está disponível em duas opções, cartão electrónico e vale, é um meio de pagamento que permite às empresas subsidiarem as despesas de alimentação dos seus colaboradores. Quando atribuídos em Ticket Restaurant®, os subsídios de refeição têm uma economia fiscal de 60% face ao pagamento em dinheiro e permitem uma completa liberdade de utilização em milhares de estabelecimentos alimentares aderentes.

AO ATRIBUIR TICKET RESTAURANT® AOS SEUS COLABORADORES:

- Assegura uma alimentação adequada.
- Contribuiu para o seu bem-estar físico e psicológico.
- Possibilita o aumento de produtividade.
- Aumenta o salário líquido sem encargos sociais.

VANTAGENS FISCAIS

- TSU Isenção total para as empresas e colaboradores até 7.23€ / dia
- IRS Isenção até ao limite de 7.23€ / dia
- IRC Custos a 100%.

Calcule a poupança fiscal para a sua empresa e colaboradores, no simulador da Ticket.

SIMULAR

Ganho anual para a empresa

Dinheiro		Ticket Restaurant®
0.00€	Subsídio Anual	0.00€
0.00€	TSU	0.00€
0.00€	Custo para a empresa	0.00€
	Benefício com Ticket *	0.00€

* Com base nos dados introduzidos na simulação

Para mais informações: <http://www.ticket.pt/tickets>

Veja outros artigos de interesse:

<http://inforh.pt/empresas-portuguesas-apostam- apenas-40-na-componente-variavel-da-remuneracao-de-executivos/>

Simulador: veja quanto pouparia com a utilização dum cartão refeição

Os novos limites de isenção fiscal nos vales e cartões de refeição previstos no OE 2017 vão permitir às empresas e aos trabalhadores uma poupança

substantial de TSU e IRS.

Uma empresa com 10 trabalhadores vai poder reduzir mais de 4 mil euros por ano nos seus encargos com pessoal.

De acordo com uma simulação da SODEXO, multinacional especializada em serviços de qualidade de vida, uma empresa com 10 trabalhadores pode reduzir os seus encargos, com a utilização do cartão refeição no limite máximo de 7,23 euros por dia, até 4 155 euros por ano, um aumento de 229 euros anuais em relação ao regime em vigor até 2016 (base: 22 dias úteis/11 meses | taxa média IRS 23%).



Poupança para a empresa e para o colaborador

No mesmo cenário, os colaboradores, através da isenção total de TSU e IRS, beneficiam de um acréscimo de poder de compra que em 2017 pode chegar, com cartão refeição, aos 595 euros por colaborador.

Este valor pode ainda ser incrementado no segundo semestre, uma vez que está prevista nova actualização dos limites de isenção a partir de Junho de 2017.

Esta e outras simulações podem ser realizadas na ferramenta que a Sodexo disponibiliza em <http://www.sodexobeneficios.pt/>, a qual, de forma simples e rápida, permite calcular a poupança fiscal tanto para empresas como para colaboradores.

Desde 2012, o Orçamento do Estado atribui um benefício fiscal ao pagamento do subsídio de refeição em cartão. Se for pago em dinheiro, o subsídio passa em 2017 a estar isento de impostos e segurança Social até 4,52 euros por dia. Se for pago em cartão, esse limite de isenção passa para 7,23 euros. Esta diferenciação positiva, favorável à titularização do subsídio de refeição e que vem reforçar o seu importante carácter social, faz prever um crescimento sustentado da utilização do cartão refeição pelas empresas, que abrange actualmente cerca de metade do universo empresarial.

Outras notícias que podem ser do seu interesse:

<http://inforh.pt/direito-desligar-do-trabalho-pode-vir-implementado-portugal/>

<http://inforh.pt/atual-conheca-as-tendencias-do-mercado-laboral-2017/>

<http://inforh.pt/inteligencia-artificial-o-que-ela-pode-fazer/>

Quais os empregos mais bem pagos?

Quando se pensa no mercado de trabalho, pensamos logo em quais serão os empregos mais bem pagos? Esta dúvida foi respondida através de um estudo realizado pela rede LinkedIn.

Esta rede social de negócios, concluiu que os primeiros salários para os jovens que acabaram de sair da universidade subiram mais de 3% em 2016 nos EUA, para uma média de 52 569 mil dólares (36 534 mil euros) por ano. Empresas como a Deloitte, a Ernst & Young, a Accenture e a PwC são conhecidas por estarem dispostas a pagar salários tão elevados em inícios de carreira.

Pode ver na listagem que trabalhos são e que valores apresentam no estrangeiro. Os valores estão longe de serem praticados em Portugal mas a carreira internacional é cada vez mais uma possibilidade.

São eles:

Engenheiro de software: responsável por desenvolver os sistemas de software das empresas.

Média salarial, 55 mil euros por ano

Consultor: Responsável por resolver necessidades dos clientes e é um excelente negociador.

Média salarial, 50 mil euros por ano

Responsável pelo serviço de apoio ao cliente: Responsável pelo atendimento ao cliente de uma determinada empresa.

Média salarial, 24 mil euros por ano

Analista bancário: Responsável por colaborar no processo de análise de clientes de um banco e mantém uma próxima relação com vários departamentos.

Média salarial, 59 mil euros por ano

Staff accountant: Responsável pelas finanças de um departamento de contabilidade.

Média salarial, 34 mil euros por ano

Assistente administrativo: Responsável pelo apoio na área de gestão de empresas, focado especialmente na administração financeira, processos operacionais e logística.

Média salarial, 27 mil euros por ano

Recrutador: Responsável por procurar profissionais talentosos numa determinada área.

Média salarial, 27 mil euros por ano

Gestor de contas: Responsável pelo atendimento de determinados clientes.

Média salarial, 34 mil euros por ano

Analista de negócios: procura oportunidades de negócio, analisa tendências, cria novos produtos e melhora alguns já existentes. Preocupado em encontrar novos caminhos para a empresa.

Média salarial, 41 mil euros por ano

Designer gráfico: Responsável por programar, projetar e organizar vários elementos com o objetivo de produzir imagens destinadas a comunicar de forma focada em objetivos e públicos.

Fonte: site [delas](#).
